

LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL EN LA PROVINCIA DE HUELVA

Con ocasión del seminario desarrollado en la E.U. de Relaciones Laborales de la Universidad de Huelva, en el pasado mes de mayo, sobre *las relaciones laborales en la provincia, en relación con las posibilidades de empleo y auto-empleo*, hemos querido incorporar la opinión de algunos de los protagonistas de la mesa redonda que puso colofón a unas interesantes jornadas en las que se realizó un estudio multidisciplinar de la realidad sociolaboral de la provincia onubense y sus posibilidades de futuro, y que encierran algunas de sus principales conclusiones.

A tal efecto, y como en otras ocasiones, se confeccionó por la Dirección el correspondiente cuestionario, por lo que es obligado dejar constancia de manera expresa del agradecimiento que se debe a los participantes por su plena disposición para contestarlo. Para su mejor seguimiento, a continuación se indican las siglas de identificación y los responsables de las distintas organizaciones que participan.

CC.OO	José Delgado Romero. Secretario General de la Unión Provincial de CC.OO de Huelva.
UGT	Alfonso Vázquez Banda. Secretaría Ejecutiva. Área de Política Sindical, Institucional e Imagen de la Unión Provincial de UGT de Huelva.
FBR	Francisco José Barba Ramos, Profesor AEU, adscrito al Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva y Director del seminario.

1. ¿Cuáles cree que son las perspectivas de desarrollo económico, social y demográfico en Huelva para los próximos años?

CC.OO. Desde CC.OO. consideramos que las perspectivas de desarrollo económico para la provincia de Huelva son buenas, sobre todo en sectores como la agroalimentación, turismo, ganadería, etc., si lleva consigo diversificación y transformación de los productos y, por otra parte, mantener los sectores tradicionales, minería, pesca, industria química. Procurando que el crecimiento sea equilibrado, para evitar despoblamientos en unas comarcas y masificación en otras.

UGT. Huelva posee un potencial endógeno muy importante al contar con sectores como las minería, la agricultura, la pesca, que han sido históricos como productivos pero que actualmente están en regresión. No obstante, el

desarrollo rural es de vital importancia como alternativa a determinados sectores que atraviesan una grave crisis. Nuestra provincia es única en sus recursos: turismo, agroalimentación, turismo ecológico..., pero que sin embargo no consiguen el despegue económico definitivo de nuestra provincia.

De todas formas, no es desacertado afirmar que las perspectivas socioeconómicas pueden ser buenas si hay una apuesta decidida y firme del empresario, de las administraciones públicas y sobre todo de los municipios que deben esforzarse por potenciar las peculiaridades y materias primas que poseen. Sí puede ser preocupante el desarrollo demográfico.

FBR. Desde el punto de vista demográfico observamos un progresivo aumento poblacional en áreas costeras y cercanas a la capital, mientras se van despoblando algunas zonas del interior. Esto tiene mucho que ver con la evolución de la economía onubense: con una pérdida de peso de los sectores tradicionales como la pesca, minería y la industria química, en favor del sector agroalimentario —con especial mención de la fresa y del subsector cítrico— y del turismo.

Las potencialidades son óptimas, sin embargo, el dato demográfico no indica que el crecimiento o cambio económico no se produce de forma equilibrada, pudiendo caerse en la tentación del "monocultivo" y de la masificación de las zonas costeras.

Debería producirse una planificación estratégica a nivel provincial que contemplara la diversificación productiva y geográfica, a la vez que tomara en consideración —de forma decidida— los recursos medioambientales como un valor en sí mismo, y no como un obstáculo. Recursos naturales, humanos y técnicos hay para poner en práctica en Huelva el concepto tan recurrido de "desarrollo sostenible".

2. ¿En qué medida un cambio o un nuevo contexto socioeconómico influirá en las relaciones laborales?

CC.OO. Apostamos porque el desarrollo económico vaya acompañado de avance el marco de las relaciones laborales en cuestiones como cobertura de convenios, aplicación de la Ley de Prevención de riesgos laborales, alta en la Seguridad Social, etc., hay que tener en cuenta que aunque lento el avance sindical es permanente y continuo. Y por otra parte somos conscientes que los sectores que hemos considerado emergentes son propensos a la deregulación, con lo que el esfuerzo sindical debe ser mayor.

UGT. Independientemente de la política nacional, es obvio que nuestra pertenencia a la Unión Europea nos hace estar obligados a las reglas del juego comunitarias. Es fácilmente visible asimismo que una buena situación económica no conlleva un contexto justo en las relaciones laborales. Si para crear empleo hay que flexibilizar el mercado de trabajo tal y como piensa la derecha política y económica, es evidente que las relaciones laborales se harán cada vez

más conflictivas porque no puede liberalizarse el mercado de trabajo a costa de los trabajadores y trabajadoras.

FBR. El sistema de relaciones laborales —en este caso en un ámbito territorial provincial— supone un equilibrio entre todos los elementos que DUNLOP describía. Los cambios en el contexto económico, demográfico, tecnológico, mercantil, etc., como uno de los componentes influirá claramente en los principales actores y en el conjunto del sistema.

El trasvase de la industria y la minería —tradicionalmente caldo de cultivo para el movimiento obrero— al sector terciario en el peso específico de la economía onubense, va a tener una paulatina influencia en la dinámica interna de los agentes sociales y principalmente en las relaciones entre los trabajadores y los sindicatos. Relaciones más complejas por las sustanciales diferencias en las formas y condiciones de trabajo que se producen en los sectores emergentes en relación con los tradicionales.

3. ¿Qué valoración realiza sobre el papel de los distintos actores de las relaciones laborales y sobre la relación entre los mismos? ¿Puede hablarse de una dinámica de concertación o diálogo social en la provincia? ¿Por qué?

CC.OO. Básicamente cada uno juega su papel, aunque echamos de menos un papel más emprendedor de los empresarios que, hasta ahora, han jugado el papel de negociantes. Hay relación entre las partes, aunque hay que denunciar que con demasiada asiduidad se estanca la negociación colectiva. Deseamos que el diálogo social sea más fluido y más fructífero.

UGT. Es del todo imprescindible que las relaciones laborales en la provincia de Huelva deben basarse en la negociación y en el consenso. Las relaciones con el mundo empresarial son continuas pero sin embargo a mi juicio aprecio un *modus operandi* de tozudez en el cambio de mentalidad de los empresarios. La idea de caja diaria es la única que parece prevalecer en un gran número de empleadores; sin embargo les cuesta trabajo incluso hablar de formación (no sólo los trabajadores y las trabajadoras deben formarse), de innovación, de aplicar la ley de prevención de riesgos laborales...

Pero se ha demostrado que la política de concertación y diálogo es del todo necesaria en Huelva.

FBR. Siempre se ha dicho que las relaciones entre los actores sociales en la provincia de Huelva han sido "cordiales". Sin tratarse de una provincia especialmente conflictiva, tampoco puede afirmarse categóricamente que exista una dinámica de concertación o diálogo social. Ocasionalmente han aparecido en los últimos años foros de ámbito provincial entorno a cuestiones medioambientales o turísticas, que no han llegado a fructificar por tratarse de asuntos de especial polémica social, en unos casos, o por el escaso interés de las distintas administraciones públicas en otros.

4. Las Corporaciones Locales (ayuntamientos, mancomunidades y Diputación) procuran tener cada vez, mayor influencia en las relaciones laborales de los municipios a través de medidas de creación de empleo en el marco del desarrollo local. ¿Cree correcta esta dinámica? ¿Cuál es su opinión sobre las actuaciones que se vienen acometiendo en la provincia? ¿Qué debería hacerse en este terreno?

CC.OO. Deben implicarse cada vez más en el desarrollo socioeconómico de sus municipios y en las políticas activas de empleo, en las que por su cercanía pueden jugar un papel importante. Si bien, sus actuaciones deben estar coordinadas e integradas en el conjunto de la provincia y participados por los agentes sociales.

UGT. Es fundamental la implicación de las corporaciones locales en el desarrollo de sus municipios, contando inexcusablemente con la ayuda de la Diputación Provincial. Hasta ahora dicha implicación no es genérica exceptuando determinados ayuntamientos que desde años abanderan en desarrollo local habiendo conseguido logros importantes. Por lo que respecta al papel de la Diputación Provincial, su apuesta decidida por el desarrollo y potenciación local es loable pero a pesar de ello, debe ser mayor su aportación y la consecución a través de proyectos europeos de buscar alternativas autóctonas a la crisis industrial que padece Huelva.

FBR. Podemos decir que la casi totalidad del territorio provincial ha entrado de alguna u otra forma en la dinámica del desarrollo local y de la puesta en valor de sus propios recursos, aunque en algunos casos con excesivo retraso, lo que ha impedido en algunos casos "disfrutar" de la financiación europea para proyectos determinados.

Aunque pocos son los municipios que lo han hecho de forma decidida, se han venido creando en los últimos años estructuras de desarrollo, bien con agencias o patronatos en solitario —en el caso de ayuntamientos con mayor población como Huelva, Almonte, etc.—, bien de forma mancomunada, que responden a realidades socioeconómicas muy diferentes. Sin embargo, no debemos renunciar a la adopción de una planificación estratégica a nivel provincial, para lo que la Diputación Provincial debe adoptar una posición de liderazgo y de coordinación de las distintas políticas municipales, para que éstas no se realicen de forma deslavazadas y puedan optimizarse los esfuerzos en la mayor medida posible.

5. ¿Le parece adecuada la estructura de la negociación colectiva? ¿En qué subsectores cree que debería producirse la negociación provincial, y en cuáles el convenio colectivo debería tener ámbito supra provincial?

CC.OO. La estructura de la negociación colectiva en todos los sectores debe articularse de arriba a abajo y en todos los casos sería necesario que exis-

tiera convenios estatales que establezcan los artículos que con carácter general deban garantizar lo sustancial en cuanto a derechos y deberes de empresas y trabajadores y debe a su vez remitir a los ámbitos inferiores aquellos aspectos que se consideren más propios de adaptación en ámbitos provinciales e incluso en empresas, en todo caso es necesario que todo trabajador o trabajadora esté cubierto por convenio colectivo.

UGT. Todo es mejorable. Entre otros, el petróleo, aguas y pizarras y canteras necesitan a nuestro juicio convenios supra provincial. Existe mucha economía sumergida como en el textil, repartidores de butano sin salarios, sin Seguridad Social, sin contratos, se mantiene exclusivamente de las propinas) o las gasolineras, donde las subcontratas son muy frecuentes.

FBR. Partiendo de la importancia de la negociación colectiva sectorial —provincial en el sistema español de relaciones laborales, quizás podamos encontrar como elemento más significativo en este terreno, la inexistencia de convenio colectivo provincial en el sector de la industria química.

Siendo un sector con un fuerte asociacionismo empresarial y sindical, y con gran importancia en la economía provincial, la dimensión de las empresas nos lleva a encontrarnos con un convenio general de mínimos a nivel estatal, acompañado por diversos convenios colectivos de ámbito empresarial. Todo ello, produce un efecto —quizás no premeditado— de marginación del Sindicato Unitario (con una representatividad aproximada del 18%, siendo una circunstancia provincial específica) que participaría en una hipotética negociación provincial en unos de los sectores más importantes de la economía onubense.

También debe destacarse la reivindicación que desde determinados ámbitos sindicales se realiza respecto de la necesidad de un convenio provincial en el sector de la elaboración del calzado, por la importancia del mismo en la provincia, y por la enorme precariedad inserta en una economía sumergida que dificulta a su vez el trabajo sindical.

6. El Convenio único provincial del comercio parece que se convertirá en una realidad próximamente. ¿Qué opinión le merece? ¿Qué aspectos destacaría?

CC.OO. La existencia de un convenio general de ámbito provincial para todo el sector del Comercio es una demanda de los sindicatos que viene planteándose desde hace muchos años. Supone un elemento primordial de cohesión del sector y evita práctica de competencia desleal en el sector.

El convenio ya firmado, aunque no incorpore a todos los subsectores del comercio, supone una avance en la consecución del objetivo de englobar en el tiempo a toda la actividad de comercio en un solo convenio.

UGT. Vital para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras que aún y en un número alarmante están sin convenio colectivo. Por ello las mejoras en

general afectarán al conjunto de empleados/as de este sector, que conllevará la equiparación en todos sus órdenes en pocos años.

FBR. El convenio provincial único del comercio es una reivindicación histórica por parte de los sindicatos de clase, que se convierte en realidad gracias al acercamiento de posiciones con respecto a las asociaciones empresariales más significativas. De esta forma, se recoge en su ámbito funcional una gran cantidad de actividades marginales de comercio que estaban fuera de toda regulación. Al margen de las dificultades que seguro existirán en la aplicación de este convenio colectivo provincial, cabe destacar la ausencia del mismo de todo el comercio de la alimentación. Las peculiaridades de las "grandes empresas" del comercio de la alimentación con una fuerte presencia de sindicatos amarillos de ámbito estatal, imposibilita tal circunstancia. A pesar de ello, se trata indiscutiblemente de uno de los principales acontecimientos sociolaborales de los últimos tiempos.

7. Una de las circunstancias más significativas que debemos subrayar últimamente, ha sido el acuerdo entre los sindicatos más representativos y la correspondiente asociación empresarial en el marco de la comisión paritaria del convenio colectivo provincial del campo para colaborar en la regulación de los temporeros —españoles e inmigrantes— de la campaña de la fresa. Tras este acuerdo, Asociaciones empresariales y sindicatos intermedian en la oferta y demanda de mano de obra, poniendo en contacto a empresarios y trabajadores, y vigilando el correcto desenvolvimiento de la relación laboral. ¿Cómo valora dicho acuerdo? ¿Qué resultados está obteniendo?

CC.OO. El trabajo desarrollado por la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo Provincial del Campo lo consideremos muy positivo por cuanto que ha marcado la pauta a seguir en próximas campañas en materia de contratación de los trabajadores temporeros que acuden a las zonas freseras de nuestra provincia y que habría que implantar también con otros cultivos.

UGT. El resultado para nosotros es bueno, pues en un sector como éste las relaciones laborales no son muy buenas. De ahí que los sindicatos mayoritarios hayamos forzado para llegar a este tipo de acuerdo. El resultado, después del escaso tiempo desde su firma aún no puede cuantificarse pero poco a poco irá poniendo orden en este colectivo donde todo es posible desde el punto de vista marginal en las relaciones sociolaborales.

FBR. Se trata de uno de los acuerdos más importantes de los antagonistas sociales en las relaciones laborales provinciales. Sin poder valorar aún los resultados de dicho acuerdo al final de la campaña fresera, observamos luces y sombras en el mismo. Luces en cuanto que supone una mayor garantía de cumplimiento del convenio colectivo y de la legislación vigente

en un sector caracterizado por una alta precariedad y contratación irregular. Sin duda, el mayor control por parte de sindicatos y asociaciones empresariales contribuye a evitar problemas en las siempre difíciles relaciones en las tareas temporeras. Sin embargo, nos planteamos si en el fondo no se trata de una necesidad de "determinada" mano de obra empresarial, interviniéndose en "el mercado de trabajo", cuando el libre juego de la oferta y la demanda debiera suponer una mejora salarial que no se produce al suministrarse los trabajadores.

8. ¿Cuál es su valoración sobre los niveles de conflictividad laboral en Huelva? ¿Qué sectores o subsectores presentan mayores dificultades y cuáles son sus motivos?

CC.OO. La conflictividad laboral en la provincia de Huelva es cierto que en los últimos años ha descendido, es indudable que los procesos de reconversión industrial que se dieron hace varios años arrastraron no pocos conflictos laborales que no sólo afectaron a las plantillas de las empresas principales, sino también a innumerables empresas auxiliares que provocaron un gran nivel de conflictividad que ahora no se da al menos en los niveles que se dieron entonces. El hecho de que también en los últimos años se estén produciendo incrementos salariales moderadamente inferior a los de la inflación también provoca una menor conflictividad en el apartado de la negociación de los convenios colectivos.

En todo caso se mantiene niveles de conflictividad importante sobre todo en los sectores de la construcción por las condiciones de trabajo y por la falta de medidas de seguridad en los tajos y la precariedad del trabajo con los subcontratistas. También en las empresas de servicios cuando se trata de concesiones administrativas, suelen darse situaciones conflictivas sobre todo cuando cambia la empresa concesionaria.

UGT. No somos una provincia que nos destaquemos frecuentemente en conflictividad laboral, aunque existen continuamente pero no de forma alarmante en varios sectores productivos. Últimamente el sector químico, la minería, Astilleros, motivados por la regresión brutal que padecen con las pérdidas de puestos de trabajo.

FBR. La provincia de Huelva no destaca por una especial conflictividad laboral, uniéndose a la dinámica general de reducción de la misma, concretada en un descenso del número de huelgas, de jornadas perdidas y del número de conciliaciones ante el CMAC. La mayor parte de los conflictos en los últimos tiempos han sido de carácter local y de ámbito empresarial. Sin embargo, a pesar del descenso de la conflictividad, observamos una situación en el sector de la industria química que podría desembocar en un importante conflicto en los próximos años por motivos de carácter medioambiental y de reestructuración empresarial.

9. ¿Qué papel vienen desempeñando los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos? ¿Podría significar algún caso en el que el SERCLA haya desempeñado un especial papel en su resolución?

CC.OO. El SERCLA, órgano que ha sustituido al anterior CMAC para los conflictos colectivos, viene desempeñando una buena labor que ha supuesto un aumento en los conflictos que a él se ha asignado, superior al 40%, en el anterior sistema las avenencias no superaron el 5%.

Podríamos señalar como uno de los casos más significativos que tuvo solución en el SERCLA el acuerdo adoptado que permitió la firma del Convenio Provincial de Panaderías, tras más de 2 años de desacuerdo en la mesa de negociación.

UGT. La entrada en vigor del SERCLA ha supuesto una avance más en las relaciones laborales. El grado de participación y de avenencia viene a demostrar que el Sistema funciona, evitando no sólo la vía judicial cuyo procedimiento es lento y largo, sino que a la par viene a poner de manifiesto que el consenso entre los agentes sociales y económicos es una realidad.

En Huelva gradualmente se viene utilizando cada vez más, y entre los casos en los que se ha solicitado la mediación, cabe destacar el despido de un trabajador de Astilleros en plena crisis de la empresa que culminó con un resultado satisfactorio tras la convocatoria de huelga efectuada.

FBR. El protagonismo de los sistemas extrajudiciales ha sido claro en cuanto a la indicada reducción de la conflictividad laboral en nuestra provincia. Los resultados del SERCLA en Huelva han sido altamente positivos, con un nivel de acuerdo cercano al 40% en poco más de un año de funcionamiento. Todo ello, conlleva una lectura positiva en la actitud de los agentes sociales de Huelva.

10. La alta siniestralidad laboral se sitúa en el primer plano de actualidad y de las preocupaciones sociolaborales. ¿Qué peculiaridades observa en nuestra provincia? ¿Qué podría hacerse en este ámbito territorial para caminar hacia la utopía necesaria del riesgo cero?

CC.OO. El "riesgo cero" en la actividad laboral como en el resto de actividades de los humanos no existe, donde hay actividad hay siempre un determinado nivel de riesgo.

En nuestra provincia no se observa peculiaridades especiales que no se den en el resto de los sitios en cuanto a la siniestralidad laboral, por lo tanto, en la provincia de Huelva, lo que es necesario hacer al igual que en el resto de la provincia, es exigir el cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales por parte de los empresarios, y a la Administración que sancione el no cumplimiento de ésta.

También la Administración debe dotarse de los medios materiales y humanos para el desarrollo de su función, en este sentido sí que habría que tener

en cuenta cierta situación que no sabemos si es una peculiaridad sólo de nuestra provincia que no es otra que la falta de efectivos en la inspección de trabajo.

UGT. Desgraciadamente también en nuestra provincia se han producido siniestros con muerte. Las peculiaridades de Huelva son genéricas con el resto de las provincias andaluzas. Es alarmante la tasa de accidentes, y en contra de lo que la Administración se cree, a los empresarios, a que inviertan en seguridad, que pongan todos los medios al alcance de los delegados de prevención, obligar, exigir y formar a los trabajadores y trabajadoras (como hacemos los sindicatos mayoritarios) y dotar a las inspecciones de trabajo de más personal y recurso.

FBR. La siniestralidad laboral en Huelva no se aleja excesivamente del resto de nuestro entorno más inmediato en los riesgos identificados, en los problemas para su resolución y en los accidentes finalmente ocasionados. Sin embargo, la buena dinámica de diálogo existente entre los antagonistas sociales provinciales debería aprovecharse para trabajar más en este terreno y obtener mejores resultados; algo difícil de lograrse con el progresivo aumento de la precariedad laboral y descentralización productiva que caracterizan las relaciones de producción.

Podemos destacar una especial atención en la labor de prevención de riesgos en el sector químico en nuestra provincia. En este sentido, al margen de los accidentes propiamente dichos (que no son tan numerosos como podría pensarse a priori) existe una permanente preocupación social en la ciudad de Huelva por los posibles efectos en la salud a medio y largo plazo, como consecuencia de la contaminación de la industria química. Preocupación que no ha llegado nunca a tener una respuesta clara.

11. ¿Considera que las denominadas empresas de la economía social pueden tener un mayor protagonismo en la estructura económica provincial para los próximos años?

CC.OO. Las empresas de economía social deberían tener un mayor protagonismo no sólo en la economía provincial, sino a nivel de todo el Estado, para ello sería necesario una mayor apuesta política por este tipo de empresa que sin duda generarían un mayor dinamismo al mundo empresarial y podrían generar un buen número de puestos de trabajo.

El fomento y el apoyo a este tipo de empresa no es ninguna amenaza desde el punto de vista de la regularización laboral y, por el contrario, significaría un avance importante en cuanto a la reducción de la precariedad en el empleo, pues por hoy ofrece mayor garantía de estabilidad para los trabajadores y trabajadoras el trabajar en este tipo de empresas que en las denominadas tradicionales.

UGT. Sería ideal que la proliferación de éstas fuese en aumento. Pero ese protagonismo debe llevar implícito la ayuda total de las administraciones

públicas incentivando sin miserias su puesta en marcha y haciendo mucho más fácil y ágil las subvenciones y permisos administrativos.

FBR. El fomento de "la economía social" debe ir directamente relacionado con un mayor papel de las administraciones locales (ayuntamientos, mancomunidades y Diputación Provincial) en las relaciones laborales de la provincia. Toda la dinámica de avance del desarrollo local y del afloramiento de los nuevos yacimientos de empleo, debe suponer un mayor papel cuantitativo y cualitativo de lo que se conoce como empresas de economía social. En el contexto andaluz, Huelva se ha hecho especial eco en el auge de la economía social, algo que se prevé que aumente con la modificación de cinco a tres, el número de personas necesarias para la constitución de una cooperativa.

MERCADO DE TRABAJO