

Analistas de Relaciones Industriales, Arinsa

El final de cualquier conflicto laboral es el acuerdo

“Nos encontramos en una coyuntura difícil, en la que la negociación y visión colectiva de las relaciones de trabajo pretende ser postergada en beneficio de la relación individual. Todo ello ha sido consecuencia del intento, por parte de los poderes públicos, de propiciar una negociación salarial más ajustada al terreno de juego real y a la crisis”. Nos lo explica Fabián Márquez, Presidente de Analistas de Relaciones Industriales, Arinsa, una firma creada en 1977 con el propósito de dedicar toda su atención a las negociaciones colectivas de trabajo: el conflicto, la huelga, el convenio, los planes de reconversión, los EREs, esto es, la guerra y a la paz en las relaciones laborales. El despacho es un referente en la resolución de problemas individuales y en la representación de las empresas en los trámites propios de la jurisdicción laboral a todos los niveles.



un acuerdo, que se produce en cifras indemnizatorias muy inferiores a las que eran habituales hasta la última reforma laboral.

La repregunta inevitable es ¿Por qué las empresas conciertan indemnizaciones por encima de los 20 días por año de servicio, con el tope de un año que prevé la Ley para los despidos colectivos, cuando podrían resolverlos abonando esta última cifra, y en un tiempo relativamente breve, agotando los 15-30 días del período de consultas? La respuesta, asegura el Presidente de Arinsa, es muy clara: las empresas pretenden con el acuerdo evitarse el conflicto subsiguiente si los trabajadores o sus representantes recurren a la jurisdicción social en contra de la resolución que pretende unilateralmente adoptar la empresa. Pensemos en el reciente conflicto de Telemadrid...

“La última reforma laboral no pasará a la historia por inocua sino por lo contrario. Tenía razón el ministro Guindos cuando señaló al comisario europeo Olli Rehn que la reforma laboral del gobierno español iba a ser muy agresiva. Pero no hay mal que por bien no venga. Es cierto que nuestras relaciones laborales pecaban de demasiado estáticas, muy conservadoras, reacias al cambio e introducían en las empresas factores de rigidez que a todas luces era necesario eliminar si deseamos salir de la crisis, y que las empresas españolas ganen en competitividad y, como consecuencia, generen riqueza y empleo”.

Experiencia, especialización y capacidad de negociación

“Al laboralista no le basta con saberse la norma y conocer el derecho laboral, sino que además necesita disponer de una amplia formación económica y, desde luego, dominar los recursos propios de un buen negociador. Un ‘cerebrino’, gran jurista y con media de sobresaliente en la facultad, si no domina el resto de habilidades necesarias no será capaz de fabricar el cesto de un acuerdo”. Ex-

periencia, especialización y capacidad de negociación son los puntos fuertes de Arinsa.

La capacidad negociadora, insiste Márquez, es clave. “Un buen negociador laboralista tiene que evitar marrullerías y se gana el sueldo si contribuye a resolver los problemas de las empresas con el menor costo posible, alumbrando soluciones sólidas y perennes durante algún tiempo. También es fundamental el respeto a la parte contraria: “Los sindicatos nos merecen el máximo respeto porque representan a los trabajadores. Además, es mejor entenderse con un sindicato que con una asamblea de afectados que, a la postre, acabarán designando una comisión para negociar. Los sindicatos españoles actuales han protagonizado, junto a la CEOE-Cepyme, un largo proceso de concertación social y acuerdos que ha contribuido a la normalización y democratización de nuestras relaciones laborales”.

La prioridad debe ser orientarse al pacto, apunta el presidente de Arinsa. “La paz social es un bien en sí mismo. Un contrato de trabajo es una cuestión entre dos partes y es lógico que la necesidad imponga la negociación o incluso el pacto para resolver un cambio en la modificación de dicho contrato y la indemnización subsiguiente, si ese cambio se produce en perjuicio del trabajador afectado y todo ello en términos de nuestro derecho civil. Luego a nadie debiera extrañar que hablar de relaciones laborales sea hablar y demandar pactos para garantizar la paz laboral”.

Despacho laboralista desde 1977

En los más de 30 años de Arinsa “hemos vivido intensamente la historia laboral de España en nuestro propio seno, en buena parte por nuestra dedicación intensísima a la asesoría de la CEOE pero también de otras patronales territoriales y sobre todo sectoriales que permanecen como clientes de nuestro despacho hoy día.

Un buen negociador laboralista debe contribuir a resolver los problemas de las empresas con el menor costo posible, alumbrando soluciones sólidas y perennes durante algún tiempo

De nuestra actualidad como despacho destacaría que seguimos negociando dos convenios emblemáticos (citados como tales por el Consejo Empresarial de la Competitividad en un informe reciente), que son el de la Industria Química Nacional y el de los Grandes Almacenes, y que negociamos en su día el plan de reconversión del acero común y asesoramos la incorporación a la plantilla de El Corte Inglés del personal de la extinta Galerías Preciados, en un proceso que jurídicamente supuso más de 50 pleitos, sin que ninguna resolución judicial haya “destrozado” el andamiaje jurídico que construimos cuando llegamos a un acuerdo al respecto con los sindicatos CCOO y UGT, y no así con el Sindicato Unitario minoritario en la plantilla de Galerías Preciados.

Hoy estamos dedicados en cuerpo y alma a asesorar a la empresa municipal del Metro de Madrid en un convenio colectivo que se muestra complejo y difícil, lo que no obsta para que sepamos de antemano que más pronto o más tarde todas las partes implicadas alcanzaremos un acuerdo. Y es que, insisto, el final de cualquier conflicto laboral es el acuerdo”.

“Con el aval de más de 30 años de trayectoria vamos a seguir trabajando... con la tranquilidad además de el relevo generacional no va a suponer un problema en nuestro despacho. Cuando fundamos Analistas de Relaciones Industriales, de los cuatro socios fundadores, tres pertenecemos a la misma generación, pero el cuarto –Antxón de los Mozos– es mucho más joven que los demás, por lo que nuestro problema de sucesión está resuelto de antemano. Y detrás vienen dos generaciones más... A la postre, nuestra empresa es producto de dos efectos: hemos sido capaces “de hacer escuela” y formar adecuadamente a nuestra gente y de trabajar en equipo.

El desarrollo de las relaciones colectivas “no adolece de tantos defectos como algunos creen –asegura Fabián Márquez, presidente de Arinsa–, pero sí padece una propensión excesivamente conservadora en la visión de algunos sindicatos y empresas, lo que ha contribuido a la rigidez e inutilidad de muchos convenios colectivos como cauce fundamental a través del cual regular las relaciones de trabajo.”

Extinciones de contratos, suspensiones, reducciones de jornada... La Ley ha otorgado a las empresas la facultad de resolver, si no existe previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, situaciones conflictivas en el marco de las relaciones laborales, pero más de un 90% de casos las empresas optan y prefieren llegar a