

EL FIN DE LA PRÓRROGA DE LOS CONVENIOS A DEBATE

Por la competitividad y la estabilidad laboral

Una de las cuestiones que fija el contenido mínimo de un convenio colectivo es la de su duración, de manera que las partes acuerdan el ámbito temporal en que va a ser de aplicación. Antes de la reforma laboral puesta en marcha por el Gobierno se aplicaba la regla de la ultraactividad, es decir, se consideraba que las condiciones pactadas en el convenio seguían siendo de aplicación, una vez denunciado y terminada su vigencia, hasta la firma de uno nuevo o por tiempo indeterminado mientras se concluía la negociación.

El principal 'pero' que se ha puesto a la regla de la ultraactividad es que provoca disfunciones al mantener como aplicables durante años convenios cuya vigencia pactada había expirado y que estaban basados en normas que nacieron para regular relaciones laborales en un contexto muy diferente al de su aplicación. Es decir, que impide la renovación de los convenios y su adaptación a las necesidades actuales de empresas y trabajadores.

De ahí que la reforma laboral de 2012 modificase esta regla señalando que, transcurrido un año desde la denuncia de convenio sin que se hubiera acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, se perdería su vigencia y se aplicaría uno de ámbito superior, salvo pacto contrario de las partes. A partir de hoy, 7 de julio, los convenios denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma y que no hayan sido sustituidos por otros nuevos pierden su vigencia. Es este hecho el que motiva esta reflexión escrita, ya que ha despertado cierta inquietud en el ámbito de las relaciones laborales por la reacción de las empresas al respecto.

Entiendo que el plazo de un año dado para llegar a un nuevo acuerdo es positivo porque estimula la negociación y se evita el anquilosamiento. Y es necesario recordar que en el caso de que los negociadores no lleguen a un acuerdo, y por tanto dejen de ser de aplicación las condiciones laborales acordadas en el convenio denunciado, se debe acudir al convenio de ámbito superior cuando lo haya y, en todo caso a la legislación laboral básica del Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, los trabajadores no quedan desprotegidos aunque un convenio decaiga y no puede garantizarse la legalidad de incluir un cambio absoluto y radical de las condicio-



MIGUEL DEL TORO
PRESIDENTE DE CROEM

nes de trabajo, mediante la aplicación de condiciones extraordinariamente inferiores a las gozadas con anterioridad.

Es más, no es algo deseable ni siquiera para las empresas. Si las relaciones laborales deben modificarse, es para adaptarlas a la situación actual de la empresa, razón por la cual debe procurarse el mantenimiento de aquellos convenios que resultan de utilidad para las partes negociadoras, del mismo modo que tenderán a desaparecer los que no han sido renovados durante años. El entendimiento es necesario porque sobre el buen clima laboral de empresa y trabajadores se construyen las bases de la productividad y la competitividad.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel nacional firmaron un acuerdo en mayo pasado en el que hacían un llamamiento a la renovación y actualización de los convenios. El objetivo principal, la competitividad de las empresas y la estabilidad en el empleo de los trabajadores, la aplicación de mecanismos de flexibilidad interna y la adecuada revisión e innovación de convenios colectivos para garantizar una mayor eficacia.

El plazo de un año dado para llegar a un nuevo acuerdo es positivo porque estimula la negociación y se evita el anquilosamiento

España se encuentra en un proceso de renovación acelerado por las circunstancias sobrevenidas de la crisis y esa renovación implica también modernización de las relaciones laborales y de los procesos que tengan que ver con los activos de una empresa. Y las personas que trabajan en ella son el principal.

Hay que evitar a toda costa la judicialización de la negociación colectiva porque arrojaría mucha más inseguridad jurídica y podría provocar que se declararan nulas las medidas adoptadas, lo que tendría efectos desastrosos en las empresas.

Confío por tanto en que concluyan los procesos de negociación abiertos y que prime en todo caso la prudencia y el sentido común en la toma de decisiones.

Evitar un gran retroceso en los derechos laborales

La reforma laboral aprobada por el gobierno del Partido Popular a través del Real Decreto-Ley 3/2012 impuso la finalización de vigencia de los convenios colectivos en cuyo proceso de negociación no se hubiera alcanzado acuerdo para su renovación, decayendo el conjunto de normas laborales y salariales que rigen el trabajo cotidiano de miles de personas en las empresas y sectores productivos del conjunto del país.

Una medida que alentó y alienta todavía a algunos sectores empresariales a dejar de actuar en el marco de la negociación colectiva, o al planteamiento de retrocesos inaceptables, con el fin de que el decaimiento del convenio colectivo les permita la adopción de una regulación de las condiciones de trabajo y del salario inferiores, con la referencia en la normativa básica establecida por el Estatuto de los Trabajadores -en cuanto a regulación de condiciones- y el salario mínimo interprofesional, en cuanto a la fijación de los salarios.

Bajo el pretendido objetivo de la flexibilidad y la adaptación de las empresas al ciclo económico de la crisis, la reforma laboral puso en manos de las empresas importantes armas para provocar un desequilibrio profundo en las relaciones laborales colectivas, así como también para favorecer el ajuste económico de las empresas por la vía de los despidos, como acreditan más de 800.000 puestos de trabajo destruidos tras la aplicación de dicha reforma.

La previsión sobre el fin de la llamada ultraactividad de los convenios colectivos encerraba, además, una estrategia de desregulación generalizada de las condiciones de trabajo, con graves efectos sobre la equidad -distinta regulación y salario para los mismos trabajos-, sobre el equilibrio de las relaciones laborales -evitando la negociación colectiva con los representantes de trabajadores y trabajadoras-, así como un marco de competencia entre las empresas desregulado, favorecedor de una degradación generalizada de salario, jornada y otros muchos aspectos definidos en los convenios colectivos.

El imperio de las posiciones desreguladoras en materia de negociación colectiva, que sostienen influyentes 'lobbys', es un camino directo hacia el incremento de lo que la



DANIEL BUENO VALENCIA
SECRETARIO GENERAL DE CC OO REGIÓN DE MURCIA

ANTONIO JIMÉNEZ SÁNCHEZ
SECRETARIO GENERAL DE UGT

Memoria del Consejo Económico y Social de 2012 calificada como «trabajadores pobres»: personas que con su trabajo son incapaces de atender unas mínimas condiciones de vida dignas.

La ceguera de algunos sectores empresariales, seducidos por los cantos de sirena de las rebajas salariales y de condiciones de trabajo, supone una amenaza severa a la recuperación de la actividad económica, que tiene su talón de Aquiles en la fuerte caída de la demanda interna -el consumo de empresas y familias-, cuya recuperación solo será posible en condiciones de estabilidad laboral y económica de la mayoría de la población.

El acuerdo alcanzado el 23 mayo de 2013 por la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva entre CEOE, CEPYME, CC OO y UGT permitió establecer un marco de resolución de los convenios colectivos denunciados sin prórroga o acuerdo, y ha permitido que se hayan resuelto satisfactoriamente una buena parte de los convenios bloqueados. No obstante, siguen quedando 1.374 convenios colectivos pendientes de prórroga o acuerdo, que afectan a más de dos millones de trabajadores y trabajadoras en todo el país.

El fin de la llamada ultraactividad encierra una desregulación de las condiciones de trabajo con graves efectos

A la espera de conocer los datos definitivos, la valoración del momento actual presenta dos orientaciones divergentes. Por un lado, tras el acuerdo de 23 de mayo se ha conseguido firmar o prorrogar un número importante de convenios colectivos, que afectaban a más de un millón seiscientos mil trabajadores; por otro, sigue existiendo una apuesta de algunos sectores empresariales por la desregulación de las condiciones laborales y del marco de competencia entre las empresas.

UGT y CC OO hacemos un llamamiento a la responsabilidad de las patronales murcianas, solicitamos un compromiso de estabilidad y respeto a los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y que, en consecuencia, evitemos que se generen guetos laborales en los sectores productivos de nuestra región. Es responsabilidad de todos.

CC OO y UGT seguiremos trabajando para mantener los convenios colectivos por todos los medios posibles, bien alcanzando acuerdos de prórroga de la ultraactividad, desde la activación de mecanismos de mediación y arbitraje contemplados en el acuerdo de mayo, o mediante la movilización de trabajadores y trabajadoras en la defensa de sus convenios colectivos. Todo ello ante la pasividad absoluta de un Gobierno que no mide las terribles consecuencias que sus actos tienen para la mayoría de la población de nuestro país.

