

28.000 TRABAJADORES PUEDEN QUEDAR SIN CONVENIO EN ASTURIAS POR LA REFORMA LABORAL

E. Arenas - Gijón – El Comercio

- Sindicatos y empresas destacan que en Asturias aún no se produjo ningún caso de fin de la ultraactividad
- Más de 4.000 empresas tienen acuerdos laborales con prórroga de un solo año
- 18 convenios colectivos se encuentran ahora en proceso de renovación

Ya no es la 'bomba de relojería' que auguraban los expertos en Derecho del Trabajo, pero el final de la prórroga automática de los convenios colectivos tras finalizar su vigencia, la denominada ultraactividad, mantiene aún muchas dudas sobre su efecto en las relaciones laborales. Entró en vigor a principios de 2012, con la aprobación de la ley de medidas urgentes para la reforma laboral, y los agentes sociales, que preveían un fuerte aumento de la conflictividad, están ahora mucho más tranquilos.

La nueva regulación de los convenios con base en la reforma laboral prevé que una vez expirado el plazo de vigencia y la prórroga de un año, el texto decaiga de forma automática. De ocurrir así, los trabajadores afectados quedarían amparados por el convenio superior de su sector (autonómico o estatal) o por el propio Estatuto de los Trabajadores. Hasta ahora, los convenios que llegaban al final de su vigencia se prorrogaban de forma automática e indefinida hasta que empresa y trabajadores llegaban a un nuevo acuerdo.

Según fuentes de la Federación Asturiana de Empresarios (Fade), en Asturias un total de 18 convenios colectivos, que afectan a 10.147 empresas y a 70.294 trabajadores, se encuentran en estos momentos en periodo de renovación y, por lo tanto, podrían ser susceptibles de quedar sin efecto en el caso de que no hubiera acuerdos. No ocurrirá así, sin embargo, porque de ellos, solo 4 van por la vía de la reforma laboral pura y dura, es decir, que sólo tienen una prórroga de 12 meses tras el final de su vigencia. Esto afectaría a día de hoy a unos 28.000 trabajadores en la región, según las estimaciones de la patronal. A 13 convenios no les afectará para nada la reforma laboral porque tienen cláusulas específicas que indican que tendrán vigencia hasta que se firme un nuevo texto y un convenio tiene establecido un periodo de prórroga de más de doce meses.

En este marco, por ejemplo, se mueven los empleados del sector del metal, que anunciaron paros durante el mes de octubre tras romperse las negociaciones con la patronal. El motivo, aseguran los sindicatos, es la «cerrazón» de los empresarios que aspiran a eliminar la cláusula de revisión salarial.

La reforma laboral vino a poner término temporal a los convenios colectivos. Las nuevas normas del ministerio de Empleo establecieron, primero vía decreto, un período de 2 años de ultraactividad que luego quedó reducido a 1. El Gobierno quería poner fin así a la prórroga indefinida de los convenios colectivos antes de que se firmara uno nuevo, uno de los principales caballos de batalla que en aquel momento tenía la CEOE. Si pasado un año no hay acuerdo, los trabajadores perderían los beneficios de su convenio y pasarían a depender del convenio del sector o del propio estatuto de los trabajadores.

Consciente de los problemas que podría generar en muchos casos esta nueva regulación, los agentes sociales firmaron en mayo un pacto por el que se comprometían a aconsejar a sus negociadores en las diferentes mesas abiertas que si las conversaciones se dilataban más allá del referido plazo legal de 1 año y había visos de llegar a buen puerto, los convenios se mantuvieran en vigor, aunque si entraban en un punto muerto debían acudir a un árbitro. Fue solo una recomendación, pero en Asturias se cumplió a rajatabla. «La medida sirvió para que se agilizaran los convenios en marcha y a día de hoy no tenemos ningún caso de ultraactividad», dijo el secretario de Acción Sindical de CC.OO. de Asturias, Gilberto García Buelga. La medida sirvió para que se apuraran al máximo las negociaciones de los convenios y se tratara de buscar acuerdos en plazos razonables, según reconocen los sindicatos.

La prueba del algodón en este asunto, sin embargo, podría estar todavía sobre la mesa, porque hay convenios como el de la eléctrica EdP que se encuentran al borde de la ultraactividad, una vez que ya finalizó el plazo de 1 año de prórroga del convenio y las negociaciones permanecen estancadas. Los sindicatos, sin embargo, están convencidos de que la empresa no va a dar el paso porque generaría un proceso de conflictividad muy negativo para la compañía. ¿Ocurrirá en el caso de una pequeña o mediana empresa? Es la duda que los sindicatos mantienen.

Como en otros casos derivados de la aplicación de la reforma laboral, los jueces también fueron en este caso protagonistas de la regulación de la nueva norma. La Audiencia Nacional inutilizó a finales de julio, al menos en parte, los efectos negativos que auguraban los expertos. Una sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dio un importante paso en esa línea, ya que puso límite al final de la ultraactividad de los convenios al señalar que no veía «jurídicamente realista» dejar caer los acuerdos ya vencidos y avalaba los pactos previos a la reforma laboral.

La sentencia tiene validez jurídica y sirve como precedente para los pleitos sobre la ultraactividad que lleguen a los tribunales o puedan llegar en los próximos meses. Lo fundamental de su fallo es que, por vez primera, la justicia avalaba la vigencia de los convenios suscritos antes del 7 de julio de 2012 si de forma expresa así lo habían pactado empresa y trabajadores, e implícita en el resto de casos.

Confirmó, además, la teoría de los abogados laboristas que opinaban que un convenio no puede decaer si existen pactos. El abogado Enrique Lillo señaló, en este sentido que «la reforma laboral dice claramente que frente a esta regla general cabe el pacto en contrario». Considera que los derechos de los trabajadores reflejados en los convenios «deben ser respetados porque son derechos individuales incorporados al contrato de trabajo».