

3 MESES PARA EL CAOS LABORAL: 9 MILLONES DE TRABAJADORES PODRÍAN QUEDARSE SIN CONVENIO

R.A. Gutiérrez

Es el último efecto de la reforma laboral. **El próximo 8 de julio se acaba la ultraactividad**, la prórroga automática de los convenios colectivos. Aquellas empresas donde no haya acuerdo entre patronos y empleados tendrán que empezar a negociar las condiciones laborales desde cero. Mientras las centrales CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT mantienen posturas enfrentadas, el Gobierno está preocupado por las consecuencias.

A pesar de defender encendidamente la reforma laboral aprobada por el Gobierno, la ministra de Empleo, Fátima Báñez, admite que su Departamento "está estudiando" cuál puede ser el impacto negativo de una de las medidas aprobadas en esta nueva norma.

Se trata del fin de la vigencia automática de los convenios colectivos, conocida como ultraactividad, a partir del próximo 8 de julio. Llegado ese momento, los contenidos de todos los convenios que hayan vencido un año antes y que no se hubieran vuelto a firmar por no haber llegado a acuerdos entre las partes, dejarán de aplicarse a los trabajadores que estuvieran bajo su protección. Según la ley estos pasarán a depender del convenio superior de referencia.

Los sindicatos y algunos asesores laboristas de empresa han dado la voz de alarma al asegurar que esta situación puede desembocar en una situación de cierto caos e inseguridad jurídica para trabajadores y para los propios empresarios. Según las partes, no siempre hay un convenio superior de referencia o es fácil identificarlo. Asimismo, distintos expertos consideran que las mejoras de estos convenios no renovados podrían pasar a ser contractuales y no deberían desaparecer.

Los cálculos de UGT apuntan a que, a partir de julio, podrían decaer **uno de cada tres de los 6.000 convenios vigentes**. Al cierre de 2012, y según datos del Ministerio, 8,9 millones de trabajadores están amparados por convenios sectoriales, ya sean de ámbito estatal, provincial o autonómico. De ellos, la inmensa mayoría, unos 7,5 millones, son convenios colectivos plurianuales revisados.

Por todo ello, la ministra reconoce que "estamos estudiando esta cuestión porque hay que favorecer las buenas prácticas y no se pueden generar situaciones no queridas por ninguno".

Cruce de acusaciones

Desde que entró en vigor la norma el verano pasado, los agentes sociales llevan nueve meses atrincherados. Apenas quedan 100 días para que millones de trabajadores se queden absolutamente desregulados en sus condiciones laborales, incluidos jornada y salario, y ni unos ni otros están siendo capaces de dar pasos efectivos para ponerle remedio. El tiempo pasa y su visión de la cuestión es diametralmente opuesta.

El director del departamento de Relaciones Laborales de CEOE, José de la Cavada, critica que los sindicatos estén "sembrando el pánico" sobre el efecto de la limitación de la ultraactividad de los convenios colectivos. De la Cavada tiene "muchas dudas" de que "vayan a desaparecer las condiciones individuales de los contratos de trabajo" cuando se cumpla el plazo en julio.

Con todo, el dirigente de CEOE cree que antes de que se limitase la ultraactividad, los representantes de los trabajadores estaban en una posición de superioridad frente al empresario. Por esta razón, considera que la decisión del Gobierno de limitarla a un año "equilibra más las posiciones en la negociación colectiva".

Mientras tanto, el secretario de acción sindical de UGT, Toni Ferrer, asegura que "**miles de convenios podrían decaer en julio** y generar problemas de derechos de los trabajadores y de gestión de los empresarios". Incluso el líder del sindicato, Cándido Méndez, fue más allá a finales del año pasado y acusó a la patronal de "llevar a cabo una estrategia deliberada de bloqueo de convenios colectivos plurianuales" para que empiecen a decaer a partir del verano.

Los expertos alertan

Jesús Lahera, profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense, considera que "estas nuevas condiciones de la negociación y las circunstancias de la crisis económica hacen previsibles convenios colectivos adaptados a la coyuntura, sin la petrificación de las condiciones laborales anteriores, aunque con el riesgo de **un exceso de sacrificio del lado de los intereses de los trabajadores**".

Antonio Sempere, catedrático de la Universidad Rey Juan Carlos, comparte una opinión similar. "Puede llegarse a un fortalecimiento de la **unilateralidad empresarial en la fijación de las condiciones de trabajo** y, por ende, a un incremento de la discrecionalidad de las decisiones empresariales en materias no reguladas en convenios de ámbito superior", asegura Sempere.

Otro problema añadido, según Jesús Lahera, es que "la pérdida de los efectos del convenio tras un año sin acuerdo puede originar una alta judicialización del conflicto, colectivo e individual, que defienda el mantenimiento de derechos adquiridos de los trabajadores por la vía de su contractualización". El reenganche

de un convenio legalmente sin efectos a otro de ámbito superior no es tan sencillo técnicamente, ya que puede tener condiciones laborales y salariales notablemente distintas. La jurisprudencia tendrá que delimitar esta pérdida de efectos de los convenios caídos.

Igual de complejo va a ser el escenario de convenios donde no resulte posible el reenganche a una unidad superior por inexistente, siendo entonces solo aplicable el Estatuto de los Trabajadores. Este efecto no solo puede debilitar a los trabajadores afectados, sino hacer ingobernable el ejercicio de poderes empresariales necesitados del sustento de un convenio. Por ello, Lahera opina que "la mejor solución a estos supuestos es la firma de un acuerdo estatal de cobertura de vacíos de las confederaciones sindicales y empresariales más representativas, aplicable a estos casos, repitiendo la buena experiencia de un acuerdo similar firmado cuando se derogaron las ordenanzas laborales".