

CONVENIOS CON FECHA DE CADUCIDAD

Manuel V. Gómez - Madrid

La nueva ley establece dos años de prórroga

La medida obliga a los sindicatos a negociar con el tiempo en contra

La patronal agraria, UGT y CC OO firman el convenio colectivo del campo en Jaén

El convenio de la enseñanza concertada no se ha renovado desde 2009. Los 118.000 trabajadores gozan de uno porque el viejo se ha prorrogado automáticamente desde entonces. Lo mismo les pasa a los 86.000 empleados de la construcción de Sevilla, Cádiz y Córdoba. Pero esa prórroga tiene fecha de caducidad: el 12 de febrero de 2014.

La reforma laboral ha acabado con la prórroga indefinida de la que gozaban los convenios que no se renovaban. A partir de ahora cuando un convenio finalice, sindicatos y empresarios tendrán dos años para renovarlo. Si no lo hacen, los trabajadores amparados por él tendrán que acogerse al que haya en el ámbito inmediatamente superior (de la empresa al provincial, autonómico o estatal) y si no existiera al Estatuto de los Trabajadores.

"Esto es un incentivo para que la negociación sea más rápida", explica Marcel Jansen, profesor de Análisis Económico de la Universidad Autónoma de Madrid, que cree que este es un límite muy amplio y sería mejor un plazo más corto. También Jesús Terciado, presidente de las pequeñas y medianas empresas, cree excesivo este periodo adicional fijado en la reforma.

Contrario a la reforma, Vicenç Rocosa, secretario de Acción Sindical de la Federación de Industria de CC OO, cree que además de perjudicial este cambio es innecesario: "**Los convenios no tardan tanto en renovarse**". Tradicionalmente son pocos los que tardan dos años en renovarse. Pero la crisis ha entorpecido la negociación colectiva en los últimos años. Hasta este mes hay 593 convenios no renovados que caducaron en 2008, 2009 y 2010, según UGT.

Es un incentivo para negociar más rápido", defiende un experto

Rocosa, en cambio, sí que admite que la reforma empeora. "Está claro que el tiempo corre en nuestra contra. Pero si ahora la parte empresarial se niega a negociar, habrá conflicto laboral. Hay que intentar no llegar al abismo".

"Tenemos que negociar todo lo rápido que se pueda", abunda Jesús Guadix, representante de UGT en la enseñanza concertada, que advierte de que su retraso en la negociación tiene que ver con los recortes que inició el Gobierno en mayo de 2010.

Ambos sindicalistas son conscientes de que la reforma laboral debilita su posición. Los convenios de ámbito superior, el sectorial estatal o el Estatuto de los Trabajadores, fijan unas condiciones laborales mínimas que suelen mejorarse en los pactos autonómicos, provinciales o de empresa.

Pero su situación puede deteriorarse más. La redacción del decreto ley no aclara que pasará con las condiciones laborales de los trabajadores cuyos contratos se basan en el convenio si este no se renueva y cambia la referencia. "Habrá que esperar a la jurisprudencia o al trámite parlamentario", analiza Jesús Lahera, profesor de Derecho Laboral, "hasta ahora cuando se renovaba un convenio con condiciones inferiores al anterior, normalmente los derechos adquiridos de los trabajadores ya contratados se consolidaban en su contrato. Pero esto era así porque se pactaba".

Para Tomás Sala-Franco, el nuevo plazo temporal era innecesario porque son pocos los convenios prorrogados durante mucho tiempo. Además, este catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Valencia usa un argumento similar para criticar el otro cambio de calado que la reforma laboral ha introducido en la negociación colectiva: la jerarquía de

los convenios de empresa sobre el resto. Para él, antiguo presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, han sido muy pocas las ocasiones en que un pacto firmado en una empresa ha chocado con uno provincial o estatal.

En este punto coinciden sindicatos y empresarios: a ninguna de las dos partes les gusta. Poco antes de la reforma laboral, UGT, CC OO, CEOE y Cepyme suscribieron **el pacto de moderación salarial** donde se recomendaba el impulso de los acuerdos de empresas, pero siempre de acuerdo, y exigiendo que no hubiera cambios en la legislación anterior, que permitía a los agentes sociales situar por encima los convenios estatales y autonómicos.

"Nos preocupa lo que puede pasar en las empresas de menos de 10 trabajadores, que van a tener problemas para tener un convenio sólido", explica Terciado, líder de Cepyme y vicepresidente de CEOE, que admite que con el pacto firmado antes de la reforma con los sindicatos perseguían conservar los convenios provinciales.

De momento, este cambio ya ha provocado choques importantes entre el Gobierno y los agentes sociales. El Ministerio de Empleo retuvo la publicación del convenio sectorial de la construcción, pese a ser previo a la reforma, porque dicta la prevalencia de este texto sobre cualquier otro. Al final, Empleo rectificó.

Para Jansen, de la Universidad Autónoma, "es un paso adelante para flexibilizar los convenios". Aunque como en el caso de la prórroga automática, defiende otra opción como óptima: aumentar los umbrales de representatividad de los firmantes de los convenios para que sus condiciones vinculen a todas las empresas y trabajadores de un sector. También los autónomos pedían cambios en la cobertura de los convenios. Lorenzo Amor, presidente de ATA, pide que en la tramitación parlamentaria se excluya a los autónomos de la negociación colectiva "como en toda Europa, menos en Finlandia".

Esto para Rafael Muñoz de Bustillo, catedrático de Economía Aplicada de la Universidad de Salamanca, sería pernicioso. Este cambio, junto con los cambios en flexibilidad interna, "abre una dinámica salarios a la baja y de rebaja del número de trabajadores protegidos por convenios".