

LAS EMPRESAS REDOBLAN LA PRESIÓN

(ante la perspectiva de derrota de los trabajadores)

EL FIN DE LA DURACIÓN INDEFINIDA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEJA A 2 MILLONES DE TRABAJADORES ANCLADOS EN LA INCERTIDUMBRE

La patronal está usando el 8 de julio para acelerar las negociaciones. Se espera una avalancha de acuerdos antes y después de la fecha

Una bomba de relojería por San Fermín. Así se titulaba el artículo que Samuel Bentolila y Marcel Jansen, de Fedea, la fundación de estudios económicos próxima al Banco de España, publicaban en abril para denunciar que apenas faltaban 3 meses para que venciese la vigencia sine die que regía para los convenios colectivos hasta la reforma laboral del Gobierno, y que apenas sí se había percibido algún movimiento entre empresarios y sindicatos. Aunque el fin de **la denominada ultraactividad pudiese dejar a millones de trabajadores sin un marco de protección laboral el próximo 8 de julio** por falta de negociación. Un hecho histórico.

Al expirar el convenio, las relaciones laborales tendrían que estar sujetas a otro acuerdo de rango superior si lo hubiere (convenio sectorial, provincial...), y si no, al Estatuto de los Trabajadores, que solo fija las garantías laborales mínimas. Es una situación que algunos empresarios podrían aprovechar para recortar derechos de los trabajadores (salario, jornadas, clasificaciones profesionales, permisos, traslados...), dado el poder que les concede la reforma laboral.

Desde entonces, explica Marcel Jansen, el escenario ha cambiado tras el acuerdo firmado por los agentes sociales el pasado 23 de mayo para prorrogar la vigencia de los convenios. De hecho, según explica Ramón Górriz, secretario confederal de acción sindical de CC OO, si en abril empresarios y sindicatos cifraron en al menos **1.682** los convenios colectivos denunciados que perderían su validez el 8 de julio y en **3,5 millones** de trabajadores los afectados, poco más de un mes después del acuerdo marco respaldado por CEOE, Cepyme, CC OO y UGT, y con la adhesión al mismo de Cataluña, Madrid, Valencia, Canarias y algunas federaciones de Castilla y León, se han desbloqueado unos **269 convenios** colectivos que regulan las condiciones laborales de **1,6 millones** de trabajadores. Es decir, la desprotección actualmente recae sobre **1,9 millones de trabajadores**, indica Górriz, al tiempo que señala que se está negociando la solución para la mitad de ellos.

“El Gobierno ha tratado de minimizar el problema, olvidando que afecta a millones de trabajadores”, denuncia Jansen, a quien le parece un reflejo más de la improvisación con que se está llevando a cabo la política de recortes. En su opinión, en los próximos días vamos a ver una avalancha de acuerdos entre los agentes sociales para posponer la caída automática de los convenios y evitar así el vacío legal a que se verían sometidos los trabajadores sin convenios de mayor rango a los que dirigirse para dirimir sus contenciosos con la empresa, que se escudará en el Estatuto de los Trabajadores.

El investigador de Fedea considera que **los derechos y obligaciones de las empresas y los trabajadores afectados por la expiración de un convenio no están claros**, y sería conveniente clarificarlos lo antes posible. Hay **2 doctrinas jurídicas** sobre lo que puede pasar a partir del próximo 8 de julio:

- que las condiciones laborales de los casi dos millones de trabajadores cuyos convenios decaen se rijan por el Estatuto de los Trabajadores, lo que abre la puerta a que sufran importantes recortes, incluso hasta el nivel del salario mínimo interprofesional
- como sucede en buena parte de los países europeos —donde el acuerdo colectivo no tiene fuerza de ley como en España—, los convenios deberían entenderse como contratos colectivos, y al decaer sus condiciones bajarían a los **contratos individuales** de los trabajadores.

Por tanto, cualquier ajuste salarial para los empleados en ese momento debería contar con su consentimiento. Al revés de lo que ocurrirá con las nuevas contrataciones, a las que solo se les aplicarán los mínimos del Estatuto de los Trabajadores, explica Jansen.

La mayoría de las fuentes consultadas opinan que será esta última la tendencia que se siga una vez que los acuerdos colectivos hayan expirado: que los trabajadores estén protegidos por sus contratos y mantengan sus condiciones laborales. “Resulta lógico considerar que unos derechos que vienen siendo disfrutados por los trabajadores de forma estable y prolongada han pasado a incorporarse a su acervo individual”, sostiene José Manuel Díaz-Arias, responsable de Datadiar. Aunque “nadie sabe lo que va a pasar. Implica un cambio radical en las relaciones laborales”, asegura Laura Pérez Ortiz, profesora de Estructura Económica de la Universidad Autónoma de Madrid, más optimista, como el resto de **expertos**, tras el acuerdo de los agentes sociales para prorrogar los convenios y que no decaigan.

Sin embargo, para Toni Ferrer, secretario de acción sindical de UGT, el avance de las negociaciones para proteger los convenios de su extinción es todavía insuficiente. “Hablamos de casi **dos millones de trabajadores**, muchos del sector público”, afirma, “y de sectores que se han instalado en el decaimiento. Está ocurriendo en el País Vasco, donde hemos convocado una huelga el día 4 para desbloquear las negociaciones; en Cantabria, con el convenio de transportes, o en comunidades como Andalucía, Cataluña, Madrid y el País Vasco, que tienen entre 200.000 y 400.000 trabajadores cada una afectados por el inminente vencimiento de los convenios”.

“Los empresarios están utilizando la ultraactividad como herramienta de presión en la negociación colectiva. Planteando un intercambio de paz social por facilidades para la empresa, principalmente contención salarial y flexibilidad interna”, sostiene Ramón Cuellas, director de recursos humanos de Logista, consciente, como el resto de los expertos consultados, de las advertencias lanzadas por muchos empresarios a los trabajadores sobre la posibilidad de aplicar el Estatuto de los Trabajadores en sus relaciones laborales si la negociación del convenio no llega a buen puerto. “Pleitearemos si quieren que decaigan los convenios, que es a lo que está jugando una parte de la patronal”, anuncia Rita Moreno, de la secretaría confederal de Acción Sindical de CC.OO.

Se espera una avalancha de acuerdos antes y después de la fecha fatídica

Porque bien es cierto que la espada de Damocles que pesa sobre los convenios denunciados ha servido de acicate para que sindicatos y empresarios aceleren algunas negociaciones y desbloqueen otras que se prolongaban durante años. Así lo confirma Martín Borrego, director general del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), donde la actividad se ha incrementado más del **118%** este año debido a la reforma laboral, y donde en estos meses se está trabajando en 15 expedientes de ultraactividad, de los cuales en 6 se ha llegado a un acuerdo (afecta a 286.000 trabajadores), en 6 no ha habido acuerdo, y el resto está en tramitación. “Es un porcentaje de acuerdo del 40%, mucho más alto que el del resto de los ámbitos en que trabajamos”, mantiene Borrego.

Pero también es cierto que la prórroga que se han dado los agentes sociales ha servido más para postergar 6 meses o un año los efectos de la expiración de los convenios que para sentarse a negociar los nuevos, tal y como confirman los sindicatos, **cuyo poder de negociación ha quedado al pie de los caballos tras la reforma laboral**. Está claro que alargar el tiempo es una salida, pero no la solución, señala Laura Pérez Ortiz. “El empresario, **que tiene toda la fuerza tras la reforma laboral**, no está interesado en negociar nuevos convenios mientras no mejore la situación económica, **a no ser que consiga importantes recortes con ellos**. Aunque tampoco está interesado en quedarse sin un marco laboral que le dé certidumbre en un entorno de tanta incertidumbre como el actual”, agrega Pérez Ortiz. “Más importante que ampliar el periodo de vigencia de los convenios sería establecer en ellos un mecanismo de solución de conflictos como la mediación y el arbitraje”, apunta Rita Moreno.

“LA REFORMA LABORAL HA PROPICIADO UNA IMPORTANTE DEVALUACIÓN SALARIAL, EL INCREMENTO DEL PARO Y EL DEBILITAMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA”, reprocha Ramón Górriz. “Hemos pasado de 10 millones de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva a solo 7 millones en 2012 y 1,7 millones en los primeros meses del año”, denuncia, al tiempo que se queja de los empresarios que han firmado convenios colectivos y dos días después se han descolgado de ellos gracias a la norma del Gobierno.

Hasta mayo de este año se han registrado 547 convenios colectivos nuevos o renovados para dar cobertura a 1,7 millones de trabajadores, frente a los 1.021 de 2012 para 2,7 millones de empleados. Durante el año pasado se registraron 3.200 convenios para 7 millones de empleados. La mayoría de los acuerdos nuevos son de empresa (como alienta la reforma laboral), aunque afectan a menos trabajadores que los de ámbito superior. Su crecimiento desde el pasado año es del 73%, en tanto que los convenios sectoriales, que dan cobertura a un número mucho mayor de empleados, bajan un 65%.

MIENTRAS LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PIERDE FUERZA, LA INAPLICACIÓN DE CONVENIOS PREVISTA POR LA REFORMA LABORAL NO DEJA DE AUMENTAR. Entre enero y mayo de este año se han acumulado **1.165**, que afectan a casi 81.000 empleados (en torno al 80% de las empresas que han establecido una inaplicación son pymes de menos de 50 trabajadores). Un crecimiento exponencial, teniendo en cuenta que en los únicos 3 meses comparables con el año pasado se registraban, de media, una treintena de inaplicaciones, que hoy suman más de 250. Esta medida, que sobre todo está sirviendo para **reducir los salarios de los trabajadores**, además de otras muchas condiciones laborales, **la puede poner en marcha el empresario sin necesidad de negociación**, por lo que no necesita el decaimiento de los convenios colectivos para **eliminar o recortar derechos**.

SE FIRMAN MENOS CONVENIOS, PERO SE MULTIPLICAN LOS DESCUELQUES

“Las empresas están apretando mucho en costes y condiciones laborales. Aquí llegan compañías con unas pérdidas tremendas, muchas al borde del cierre, abocadas a extinguir empleos o a **bajar los sueldos un 30%** para continuar en activo”, señala Martín Borrego. En su opinión, la reforma laboral ha cambiado los ritmos de la negociación colectiva, acortándolos, y ha dado **primacía al convenio de empresa y a los empresarios** en la negociación, al contrario de lo que ocurría hasta 2012.

Aunque la amenaza del 8 de julio ya no pesa tanto como antes. Los agentes sociales pueden seguir negociando los convenios nuevos pasada esa fecha. De hecho, los expertos **(Y LOS NO EXPERTOS TAMBIÉN)** anuncian una avalancha de reuniones en la semana que queda para **el fatídico día** y a partir de entonces. Y si no llegan a un acuerdo tras el nuevo plazo, las partes deberán someterse a un proceso de mediación o arbitraje. “Habrá muchas más mediaciones una vez entrado el mes de julio”, prevé David Díaz, socio de Baker & McKenzie. Y también más recursos ante los tribunales.

YA SABEMOS: ¡O LUCHAR, O CEDER AL CHANTAJE!