

EL FIN DE LA ULTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS

¡O LUCHAR, O CEDER AL CHANTAJE!

El 7 de julio se abrirá así un nuevo escenario en la negociación colectiva, una situación no conocida en los últimos 30 años que abre muchas incógnitas y una gran inseguridad.

Incluso en el caso de que haya un convenio estatal, pero que no recoja cuestiones fundamentales como el salario y la jornada, pasarían a regularse por la normativa básica, que es el Estatuto de los Trabajadores.

La pérdida del convenio sectorial o el de empresa conllevará una rebaja sustancial de los salarios y un aumento de la jornada en caso de que se tenga que aplicar un Acuerdo Estatal y en mayor medida si pasan a depender directamente del Estatuto de los Trabajadores, que establece un salario mínimo de **645,30 euros** al mes y una jornada de **40 horas semanales**.

No todos los trabajadores cuyos convenios decaigan verán modificada automáticamente su salario y jornada. Por un lado, será una cuestión de voluntad de las empresas, ya que dependerá de cada una la aplicación que quiera realizar de la reforma laboral. Y por otro, de las garantías jurídicas de las actuales condiciones. Algunos convenios recogen en su articulado una cláusula que obliga a mantener las condiciones hasta que se firme uno nuevo, lo que en la práctica supondría la ultraactividad indefinida. Una cuestión que, en todo caso, suscita interpretaciones diferentes. Los sindicatos y algunos expertos consideran que dicha cuestión no puede ser modificada por la reforma laboral, mientras que las patronales opinan lo contrario.

Los sindicatos sustentan su argumento en el artículo 14 de la Ley 3/2012 de la reforma laboral para defender que en dichos casos el convenio no decaería. El artículo de la polémica dice lo siguiente: «Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiera, el convenio colectivo de ámbitos superior que fuera de aplicación».

Mayor judicialización

Esta cuestión tendrá que ser dirimida probablemente por los tribunales, que cobrarán más protagonismo a partir del 7 de julio en materia de negociación colectiva, como ya lo han hecho con otros aspectos de la reforma laboral, como son los ERE's. De hecho, algunos opinan que las condiciones fijadas en los convenios que han estado en vigor hasta ahora pueden considerarse derechos adquiridos del trabajador, una cuestión a la que tratarán de agarrarse los sindicatos para evitar una rebaja generalizada de las condiciones en las empresas acudiendo también a los tribunales.

La aplicación, si se da el caso, del Acuerdo Estatal o el Estatuto de los Trabajadores, provocará una mayor dualidad en las condiciones laborales, y **los derechos consolidados se convertirían en algo a extinguir**, según las centrales.

Derechos consolidados

En cualquier caso, también hay discrepancia respecto a si los derechos de los trabajadores que han estado acogidos a un convenio desaparecen o no al decaer el mismo. Las patronales entienden que sí, mientras que los sindicatos consideran que pasan a ser derechos contractuales individuales de los trabajadores que se consolidan. Entre los expertos y juristas hay opiniones diversas.

Invasión de ámbitos

Otro problema que se suscita es si se puede recuperar el ámbito de un convenio provincial una vez que ha decaído si existe uno estatal que está en vigor. Algunos consideran que no se puede recuperar mientras el estatal esté vigente porque se produce una invasión de ámbitos, y que habría que esperar a que caducara. Sin embargo, otros creen que sí, porque la ley no lo prohíbe expresamente. No es un tema baladí, ya que algunos de los convenios que decaen mantienen las negociaciones abiertas y podrían concluir con acuerdo. ¿Qué pasaría entonces? También se pueden reabrir otras mesas que estaban cerradas o se han dado por concluidas.

Convenios y pactos

Los convenios de empresa adquieren en este nuevo marco regulatorio mayor importancia, ya que tienen prioridad aplicativa sobre los provinciales y los estatales. Hasta ahora los provinciales eran de obligado cumplimiento y no se podían rebajar sus condiciones en los convenios de empresa o en los pactos. A partir de ahora sí **se podrán negociar condiciones inferiores en las empresas aunque haya un convenio provincial o sectorial**. En cualquier caso, los convenios de empresa adquieren más relevancia porque son ley, mientras que los pactos, son acuerdos entre partes sin rango legal..

Al final debemos enfrentarnos al dilema: **¡O LUCHAR, O CEDER AL CHANTAJE!**