

Los jueces tumban la reforma sobre negociación colectiva

05.12.2013
Sergui Saiz

El TSJ de País Vasco da la razón a los sindicatos al prorrogar indefinidamente las condiciones de un convenio. La sentencia elimina la posibilidad de que las empresas reduzcan unilateralmente los salarios.

Los jueces se están inclinando a favor de sindicatos y trabajadores en una de las medidas que está causando más tensiones de la reforma laboral: la negociación colectiva. Tras la entrada en vigor de la norma, se estableció un periodo máximo de un año para que empresas y empleados negociaran su convenio. En caso de no llegar a un acuerdo, la ley permite a las empresas romper unilateralmente las conversaciones y aplicar el convenio sectorial.

La incertidumbre llegaba cuando no existe un marco en el sector. Desde el Ministerio de Empleo se decantaba por aplicar el Estatuto de los Trabajadores, que es una norma de mínimos. Esto suponía que los trabajadores de una empresa podían perder, si no había acuerdo, desde los días libres hasta las tablas salariales que estuvieran por encima del salario mínimo interprofesional, que es lo que garantiza el Estatuto de los Trabajadores.

Finalmente, ha tenido que ser la justicia la que se pronuncie sobre esta polémica. En julio y en noviembre, dos sentencias de la Audiencia Nacional decretaron que la ultraactividad de los convenios, es decir, el tiempo en el que se prorrogan las condiciones de un acuerdo que ya ha caducado mientras se negocia uno nuevo, puede ser superior a un año si existe alguna cláusula que así lo indique, algo que ocurre en la mayoría de los casos.

Cláusulas Antes de la reforma, era habitual que en los convenios se incluyera el siguiente texto, tal y como dicta el Estatuto de los Trabajadores: "En defecto de pacto, se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio". Ester Maza, socia de laboral de Baker & McKenzie, explica que la Audiencia Nacional no sólo acepta esta redacción como una cláusula, sino que además, al darle validez aunque se firmara antes de entrar en vigor la reforma laboral, permite que las negociaciones se dilaten indefinidamente, por encima del año que marca la norma.

Cabe preguntarse qué pasa con aquellos convenios que no incluyeron este texto en el pasado. En esos casos, la ultraactividad no puede superar los doce meses, salvo que ambas partes acepten lo contrario. En teoría, se debería aplicar el convenio de mayor nivel y, si éste no existe o hay elementos que no regule, la referencia sería el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, como la reforma no ha entrado a valorar esta situación, el primero en pronunciarse ha sido el Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, que ha tirado esta tesis por tierra.

La sentencia se refiere a un conflicto en la negociación colectiva entre la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (Aspel) y los sindicatos por el convenio provincial del sector en Guipúzcoa. Transcurrido el año y al no haber un acuerdo entre las partes, Aspel decidió que se debía aplicar el convenio nacional. Sin embargo, éste no regulaba el tema salarial, así que se estableció que se utilizaría como referencia el Estatuto de los Trabajadores.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco considera en la sentencia que "la instauración de las condiciones mínimas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, lejos de favorecer la consecución de un nuevo convenio de ámbito provincial, provocaría una incertidumbre contraria a la productividad y a la paz social".

Ester Maza explica que esta decisión lo que hace es "contractualizar los derechos del convenio que ha expirado", de forma que prorroga las tablas salariales y el resto de condiciones que estuvieran incluidas en el convenio y que no estén amparadas por otro sectorial de rango superior, aunque se haya sobrepasado el año de ultraactividad.

Críticas

Aunque todavía queda recorrido legal, ya que será el Tribunal Supremo el que finalmente se pronuncie, tanto la Audiencia Nacional como el TSJ de País Vasco se han decantado por proteger a los trabajadores e ir en contra del espíritu con el que se redactó la reforma laboral, que tenía como objetivo flexibilizar las negociaciones colectivas, impidiendo que se prolongaran durante varios años, como ha ocurrido tradicionalmente en algunas compañías, como Iberia, e incluso en sectores que están en negociaciones ahora mismo, como el del metal.

Es más, la sentencia del TSJ del País Vasco incluso llega a criticar la reforma laboral, al concluir que existe “el consiguiente riesgo del surgimiento de desequilibrios y en perjuicio de la negociación colectiva desarrollada por los sindicatos y propiciada por el legislador”.

Martín Godino, socio director de Sagardoy Abogados, concluye que “esta sentencia es mucho más grave que las de la Audiencia Nacional, porque no sólo va en contra del espíritu de la reforma, sino que prescinde de la ley al aplicar la que estaba vigente antes de la reforma”.

Qué dice la reforma laboral

- La norma establece un plazo de un año para negociar el convenio colectivo. Pasado ese plazo, la empresa puede desvincularse unilateralmente y aplicar el convenio sectorial.
- Si no existe un convenio sectorial, el Ministerio de Empleo defendía que se aplicara el Estatuto de los Trabajadores.

Qué argumentan los jueces

- El plazo de un año podrá ampliarse indefinidamente si así estaba recogido en el convenio que ha expirado (una cláusula habitual que se incluía casi por defecto).
- En caso de que no exista un convenio sectorial superior, no se aplica el Estatuto de los Trabajadores, sino que se prorrogan las condiciones del último convenio, aunque ya no esté en vigor.