

Hasta 1,8 millones de trabajadores podrían sufrir un deterioro de sus condiciones laborales

Vence el plazo para renovar miles de convenios colectivos

1,7 millones de los empleados afectados pertenecen al sector privado

Madrid
07-07-2013

El lunes 8 de julio finaliza el límite de un año dado por la reforma laboral a la prórroga automática de los convenios denunciados y pendientes de renovación ('ultraactividad'), con lo que se abre un periodo de incertidumbre y previsible litigiosidad en el que muchos trabajadores podrían ver decaer el convenio que les ampara, con la consiguiente pérdida de derechos laborales.

Patronal y sindicatos consensuaron el pasado 5 de abril que entre el 1 de enero de 2006 y el 7 de julio de 2012 se habían denunciado 1.682 convenios (3,5 millones de trabajadores), de los que de acuerdo con un recuento de CC.OO. y UGT a 3 de julio 1.324 convenios aún están pendientes de firma. Estos convenios afectan a más de 1,8 millones de trabajadores.

De estos convenios pendientes, la mayor parte (953) corresponden al ámbito privado, con 1,7 millones de trabajadores, en sectores como los de aguas, consultoras, curtidos o elaboración de productos cocinados. En el ámbito público, aún permanecen abiertos 371 convenios (148.076 trabajadores), en su mayor parte pertenecientes a ayuntamientos y a organismos, empresas y entidades públicas como Paradores y astilleros.

Sin embargo, la patronal cree que hay excluir de los convenios pendientes, aquellos que se dan por bloqueados por llevar más de dos años negociándose y que deberían remitirse a los sistemas de solución autónoma de conflictos, los convenios nacionales de Estaciones de Servicios y de Mataderos de aves y conejos, que ya se han firmado y que afectan a casi 90.000 trabajadores y aquellos que han desaparecido por cierre de empresa o integración en un ámbito superior.

La duda ahora es saber qué ocurrirá con estos convenios colectivos. Para evitar un decaimiento masivo y un estallido de conflictividad, patronal y sindicatos firmaron el pasado mes de mayo a nivel confederal el 'Acuerdo sobre ultraactividad de los convenios colectivos', como parte del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (II AENC).

Su pretensión era crear un clima de confianza mutua y un compromiso para agotar las negociaciones en los procesos de renovación de convenios vigentes más allá del límite establecido por la reforma laboral.

En el caso de no ser posible un acuerdo, las partes promovían que se acordara la continuidad del proceso de negociación más allá de los plazos legales y se instaba en caso de bloqueo a acudir a una mediación obligatoria o arbitraje voluntario.

Si bien, este acuerdo, de ocho puntos, se firmó a nivel confederal y no dejaba de ser una declaración de intenciones que no obligaba a que en las unidades de negociación concretas puedan darse bloqueos intencionados de los convenios por algunas de las partes.

De hecho, una semana más tarde, el responsable de Relaciones Laborales de CEOE, José de la Cavada, avisaba de que la patronal había negociado el acuerdo "porque hay que fijar un itinerario obligacional", pero reiteró que éste no dejaba de ser "un código de buenas prácticas en las mesas de negociación".

En la práctica, el acuerdo para la renovación no ha cristalizado en miles de convenios colectivos, lo que ha motivado que CC.OO. y UGT incluso hayan hecho una llamada al Gobierno para que "replantee" el límite de la 'ultraactividad' y le responsabilicen de la conflictividad que pueda brotar a partir del 8 de julio, en continuación de las huelgas ya convocadas en lugares como Cataluña o País Vasco.

Por su parte, el presidente de la CEOE, Juan Rosell, ha afirmado que “de ninguna manera” teme una oleada de conflictividad a partir de esa fecha y ha asegurado que en las últimas semanas se están negociando “muchísimos convenios”.

Además, según los datos que maneja la patronal alrededor del 68% de los convenios firmados tras la reforma laboral cuentan con algún tipo de prórroga de la vigencia de los derechos laborales más allá del año límite de la 'ultraactividad', lo que demuestra que la negociación colectiva sigue su curso y “no tiene ninguna problemática”. No obstante, el 30% restante no cuenta con un compromiso de mantenimiento de los derechos adquiridos por los trabajadores pasado ese año.

¿Qué ocurrirá?

A la pregunta de qué ocurrirá a partir de ahora, fuentes sindicales admiten que se abre un escenario muy complejo. La aplicación estricta de la reforma laboral abre la puerta a que se decaigan miles de convenios y a que millones de trabajadores pierdan así los avances logrados en materia de salarios, jornadas o libranzas, ya que en ausencia del convenio de empresa, se acogerán al de ámbito superior, y, de no haberlo, al Estatuto de los Trabajadores, en el que se recogen los derechos mínimos de los empleados.

Con todo, los sindicatos han indicado que el 8 de julio “no es el final de nada”, sino “un punto y seguido”. Según han explicado, en primer lugar, en el caso de que no se haya pactado esta prórroga en la negociación ni se haya recurrido a un mecanismo autónomo de solución de conflictos, habrá que estudiar caso por caso, porque algunos convenios colectivos contaban desde el inicio con cláusulas que los prorrogaban explícitamente hasta que no hubiera un nuevo convenio.

Una vez descartados también estos convenios, los sindicatos han avisado de que interpondrán demandas colectivas en todas empresas que dejen decaer los convenios.

Las centrales no quieren desvelar cual será su estrategia jurídica, pero aseguran que tienen argumentos sólidos para poder seguir negociando sin que ningún trabajador pierda sus derechos. En primer lugar, aseguran que la normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece el derecho a negociar de buena fe, con lo que hacer decaer derechos de los trabajadores sólo podrá interpretarse como “mala fe”, mientras que además la jurisprudencia ampara que el trabajador mantendrá en estos casos sus derechos contractualizados a título individual.