

Los tribunales obligan a subir un 6% el sueldo a casi 200.000 trabajadores

Expansión.com

10.04.2011 M.Tejo. Madrid

El conflicto abierto para decidir qué regla debe modular los salarios en épocas de crisis sigue ganando temperatura. Patronal y sindicatos llevan semanas enzarzados en una pugna laboral centrada en el sector sociosanitario que, finalmente, ha tenido que resolverse ante la Audiencia Nacional.

El fallo, al que ha tenido acceso EXPANSIÓN, considera intocables las condiciones salariales pactadas en 2007, que fijan una subida próxima al 6%. La polémica se veía venir desde lejos: la revisión del convenio que toca este año colisiona de lleno con el compromiso firmado a nivel nacional para subir los sueldos un máximo del 2% debido a la crisis.

Esta medida –que los tribunales valoran como “sugerencia”– se recoge en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva que firmaron los representantes de CEOE y las centrales (UGT y CCOO) hace un año. En este documento, los primeros espadas del diálogo social consideran “que los negociadores [de convenios] deberían tener en cuenta una serie de referencias” a la hora de fijar incrementos de salario.

Así, para 2010 el criterio se fija en “el 1%”; para 2011, “entre el 1% y el 2%”; y para 2012, “entre el 1,5% y el 2,5%”. Pero la bandera de la moderación salarial que ondearon en su día el empresario Rosell y los representantes sindicales Toxo y Méndez no ha tardado en rasgarse.

Como señalan los abogados laboristas consultados, “una cosa son los acuerdos de la foto y otra diferente el día a día de las empresas”. El fallo de la Audiencia Nacional era el esperado, si se tiene en cuenta que los convenios son uno de los escasos documentos que tienen rango de ley pese a no haber salido del Parlamento. Es decir, son altamente irrompibles. No se pueden anular salvo que se pacte un descuelgue.

La patronal del sector era consciente de que en el conflicto partía con esta desventaja, pero se resiste a aceptar el resultado. José Alberto Echevarría, presidente de la patronal FED que ha mediado en el proceso, considera una “tomadura de pelo” que ciertos acuerdos no se puedan aplicar en realidad. “Les llegamos a ofrecer el 3% de incremento para que los trabajadores no perdieran poder adquisitivo este año”, señala para remarcar que la voluntad era la de llegar a un pacto para despejar el futuro que les esperaba a los alrededor de 190.000 trabajadores del sector.

Este extremo no casa con la opinión de las centrales, inmersas por cierto durante este tiempo en una pelea doméstica por ver quién se ganaba el favor de la plantilla en año de elecciones internas en el sector (ver EXPANSIÓN del 11 de marzo para consultar los mensajes de campaña).

Este caso puede ser sólo el primero de una larga lista en los que se concrete lo costoso de modular los sueldos en épocas de crisis sin tener que pasar por los tribunales.

La sentencia se hace eco de la comprometida situación del sector –ahogado por la morosidad de las Administraciones Públicas y con una rentabilidad negativa esperada superior al 19% este año–. Estos

elementos no son suficientes a la hora de llevar el caso ante la Justicia.

“La concurrencia de una situación económica sobrevenida [...] no permitiría la inaplicación de un convenio colectivo estatutario durante su vigencia [..]”, a menos que se opte por el “descuelgue”, apuntala el fallo.

¿Quién se atreve a tirar la primera piedra?

Tras dos meses y medio de negociaciones, parece que al fin esta semana se acabará el plazo definitivo para que los agentes sociales pacten una reforma de los convenios. Los principales caballos de batalla son dos: por un lado, crear una ‘vía de escape’ para que las empresas puedan adaptarse rápidamente al ciclo económico de cada momento. Y, por otro, frenar el fenómeno de que un convenio caducado pueda seguir en vigor hasta que se pacte uno nuevo. Estas dos herramientas quieren, en el fondo, evitar lo que sucede ahora: las subidas salariales pactadas hasta marzo alcanzan el 3,06%, según los datos de Trabajo. Muchos de estos convenios son heredados de años anteriores, y es muy difícil su renegociación, como ha quedado reflejado en el caso del sector sociosanitario. La capacidad para mutar estos corsés depende de lo que hagan CEOE, UGT y CCOO en las próximas horas, aunque hay serias dudas de que tengan la voluntad real de abordar un acuerdo profundo. Para unos supone dar un signo de debilidad ante sus bases, mientras que para otros una ‘revolución’ profunda del actual modelo de negociación colectivo les supondría un cara a cara nada deseable con parte de sus asociados.