

privada

Otra vuelta de tuerca en la negociación colectiva

Manuel Estacio

Secretaría de Enseñanza Privada
FE CCOO

Según las informaciones que tenemos tras la aprobación en el Congreso de la ley de reforma laboral y de la negociación colectiva presentada por el Gobierno del PP, la ultraactividad de los convenios colectivos, una vez que éstos han sobrepasado la fecha de término de su vigencia sin que se haya firmado un nuevo texto, pasará de dos años, lo que fijó el Gobierno por Real Decreto-ley en febrero pasado, a tan sólo un año.

PARECE que la enmienda ya aprobada partió de Foro Asturias, el partido político creado por el señor Álvarez Cascos tras su escisión del PP. Aunque el cambio no es todavía definitivo, pues aún ha de pasar el trámite por el Senado, no parece probable que el PP, con su mayoría absoluta, vaya a dar marcha atrás en este asunto. Es probable que cuando este artículo se publique en la revista TE el texto de la ley ya esté publicado en el BOE.

Para quienes no tengáis muy claro qué es eso de la ultraactividad trataremos de explicarlo brevemente. Hasta febrero pasado, cuando el Gobierno presidido por Mariano Rajoy aprobó el Real Decreto Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuando un convenio colectivo llegaba al término de su vigencia, las relaciones laborales en las empresas reguladas por dicho convenio seguían rigiéndose por el mismo convenio ya caducado, mientras se sustituyese éste por otro nuevo, tras la correspondiente negociación, firma y publicación en boletín oficial. A partir de dicha reforma laboral en febrero, esa aplicación de un convenio ya caducado se extiende sólo hasta un máximo de dos años.

Si se materializa la última modificación, con su publicación en el BOE, se reduciría aún más la aplicabilidad de un convenio caducado. Esto quiere decir que, un año después de la publicación de la nueva ley, desaparecerán todos los convenios abiertos que no se hayan renovado y las empresas y trabajadores pasarán a regularse por el convenio sectorial de ámbito superior, si lo hay. Si no lo hay, como sucede con los convenios de ámbito estatal, tendrán que regularse por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas generales de carácter laboral, como puede ser la que fija el salario mínimo interprofesional.

Ante las dificultades de las organizaciones patronales por un posible agravamiento de la crisis económica, en estos momentos hay seis convenios estatales sectoriales caducados y sin renovar (V de Enseñanza Concertada, XIII de Atención a Personas con Discapacidad, XXI de Autoescuelas, VI de Colegios Mayores, I de Menores y V de Enseñanzas Especializadas) y otros cuatro estatales de empresa (IV de Aldeas Infantiles, III de Diagrama, IV de Nuevo Futuro y I de Ideo, todos del ámbito de reforma juvenil y protección de menores). Todos los que no consigamos cerrar antes de transcurrido un año dejarían de aplicarse.

La reforma del PP ha desplazado casi toda la presión de la negociación colectiva a las organizaciones sindicales, pues son los trabajadores quienes más tenemos que perder ante esa posible desaparición de los convenios y la consiguiente atomización de la negociación de las condiciones laborales (convenios de empresa o pactos entre empresario y cada trabajador). Era una reivindicación de la CEOE que el Gobierno del PP ha atendido, junto a otras igualmente regresivas. Si a esto le unimos la asfixia que padecen muchas empresas de los sectores que regulamos, fuertemente dependientes de los fondos públicos que reciben mediante subvenciones o conciertos económicos para la prestación de servicios públicos, se hace muy difícil la consecución de acuerdos, al menos si queremos mantener mínimamente las actuales condiciones laborales y salariales de los trabajadores a los que representamos. Y todo ello garantizando en la medida de lo posible que no se pierdan más puestos de trabajo.

Sin duda nos aguardan unos meses de intensa actividad negociadora. Las negociaciones iniciadas ya eran muy duras, pero lo serán aún más, no sólo por las presiones de las patronales, de los trabajadores a quienes va dirigido y de la proximidad de la fecha límite de aplicación de la ultraactividad, sino también porque las maltrechas economías de un elevado número de las empresas que podemos regular laboralmente, no permite reivindicaciones de calado ni muchas líneas rojas.

Ahora, más que nunca, debe imponerse el sentido de la responsabilidad de los negociadores, tanto patronales como sindicales, para no añadir aún más dificultades y mantener el necesario equilibrio entre viabilidad de las empresas y mantenimiento de los puestos de trabajo. Ya vendrán tiempos más halagüeños para reivindicar mejoras laborales.

Las negociaciones serán aún más duras, no sólo por las presiones de las patronales, sino también por las maltrechas economías de un elevado número de empresas