

Defender los convenios para proteger los derechos laborales

Rita Moreno Preciado

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

La situación de la negociación de los convenios colectivos presenta elementos que no pueden dejar de preocuparnos y que requieren reflexión y actuación por parte de las organizaciones sindicales de CCOO.

La cobertura de convenios sigue descendiendo de forma muy acusada desde el inicio de la crisis. Después de cerrarse el año estadístico de 2010 con 5.067 convenios, hasta el mes de octubre de 2012 van re-

gistrados 3.978 convenios de 2011 y 1.570 de 2012, lo que nos indica que una buena parte de los convenios sigue pendiente de revisar sus efectos económicos, bien por bloqueo en la renovación del convenio o falta de acuerdo en la revisión de las tablas salariales de los convenios plurianuales; bien porque se prorrogan automáticamente sin registrar efectos económicos, o por la desaparición de unidades de negociación de ámbito empresarial.

El descenso de los incrementos salariales pactados y de las rentas salariales no está siendo acompañado de una contención similar en las rentas empresariales ni del necesario incremento de la inversión productiva por parte de las empresas; y la cláusula de garantía salarial se encuentra en los niveles más bajos de los seis últimos años, con sólo un 43% de los trabajadores y trabajadoras que cuentan con algún tipo de garantía del incremento salarial frente a la muy negativa evolución de los precios.

Las mayores facilidades otorgadas por la reforma laboral para la inaplicación de materias esenciales de los convenios, especialmente en materia salarial, ha puesto en marcha un sinfín de procedimientos a nivel de empresa de cuyos resultados



aún no es posible disponer de información completa y verificable pero que podemos estimar en torno a 500 los acuerdos de inaplicación presentados a registro y depósito en la Autoridad Laboral correspondiente. Menor información tenemos sobre los acuerdos de inaplicación alcanzados en el ámbito de las Comisiones Paritarias de convenios, o suscritos en procedimiento de mediación o arbitraje en los sistemas de solución autónoma de conflictos y aunque son aún muy escasos los pro-

bitradas alcanzará ya un número importante.

Muchos son los interrogantes que tenemos en relación a los acuerdos de inaplicación y que la aún escasa información oficial no nos permite analizar. Para evaluar la incidencia de estos descuelgues es importante conocer de qué convenios se descuelgan, de qué materias (además de la salarial), en qué cuantía, por qué duración y con qué representación de los trabajadores han negociado y firmado los acuerdos las empresas, especialmente en el caso de empresas en donde no haya representación legal elegida.

Desde el inicio de la crisis, en torno a 2.000 convenios han dejado de renovar los efectos económicos

Las Comisiones Paritarias de los convenios que tienen que recibir información y copia de los acuerdos de empresa por los que se dejan de aplicar determinados contenidos del convenio, deberían evaluar la dimensión y efectos de estos acuerdos.

cedimientos de inaplicación que llegan a la CCNCC o a los organismos equivalentes en las Comunidades Autónomas, la mayoría de los cuales aún no disponen de la normativa que les habilite para resolver sobre este tipo de conflictos, parece evidente que cuando nos acercamos al año de la entrada en vigor del RDL 3/2012, el número de inaplicaciones pactadas o ar-

El sistema de vigencia de los convenios colectivos es una materia que se ha visto radicalmente alterada por las modificaciones introducidas primero por el RDL 3/12 y luego por la Ley 3/12, de forma que la ultraactividad sólo está garantizada durante un año desde la denuncia



Si la negociación del convenio está agotada, se debe acudir a un procedimiento de arbitraje para resolver las discrepancias

del convenio colectivo, salvo pacto en contrario. Para los convenios denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley, el 7 de julio de 2012, el plazo de un año cuenta a partir de dicha fecha.

Cuando nos encontramos a poco más de siete meses de la fecha del límite legal de mantenimiento de la ultraactividad para aquellos convenios denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de la ley, es imprescindible reforzar la actuación sindical para concluir la negociación para renovar convenios que aún se encuentren pendientes y para garantizar el mantenimiento de la ultraactividad de sus con-

tenidos mediante acuerdo expreso en la regulación del convenio.

Las organizaciones de CCOO tienen que intentar garantizar la pervivencia de los convenios colectivos existentes -especialmente los sectoriales que son los que dan cobertura al mayor número de trabajadoras y trabajadores- activando la negociación pendiente, preservando la ultraactividad de los convenios mientras no sean renovados por otros, defendiendo los convenios sectoriales como regulación de las condiciones básicas y la articulación de los convenios de empresa con su ámbito sectorial. Y si la negociación del convenio está agotada, debe acudirse a un procedimiento de arbitraje para resolver las discrepancias. Es muy conveniente que las partes legitimadas para la negociación de cada convenio acuerden un periodo máximo para el proceso no superior a un año y el compromiso del recurso al arbitraje si se supera el mismo sin alcanzar un acuerdo ■

