

PACO LÓPEZ, LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS



La desaparición de la ultraactividad de los convenios colectivos es una pieza más de la reforma laboral que tiene un hilo conductor, que es incidir a la baja en los costes laborales de las empresas, para producir lo que se ha llamado la devaluación interna, que tiene que ver con lo que se llama la competitividad de las empresas, “realidad que en algunas empresas españolas se muestra como déficit de competitividad”, así lo expresa Paco López secretario de Política Sindical y Negociación Colectiva de CCOO de Madrid.

Pero en la competitividad no solamente influyen los costes salariales, influyen otras cuestiones como la innovación, el desarrollo, la tecnología. Y estamos contemplando cómo el gobierno del país no está actuando sobre esas materias, y son miles de jóvenes españoles muy cualificados, formados profesionalmente, que tienen que emigrar a otros países para poder encontrar trabajo. Y además encontramos la noticia lanzada desde Alemania que indica que en España hay que producir una devaluación interna todavía más superior, en torno al 25 o 30 por ciento de los costes salariales.

Los datos muestran que han crecido exponencialmente las empresas que se descuelgan de los propios convenios colectivos de empresa; empresas que firman con los trabajadores un convenio y al mes, solicitan la inaplicación del convenio. Es un factor creciente que cada vez tenemos que tener más en cuenta.

El conflicto no acaba el 8 de julio, sino que se va a mantener en el tiempo. Y por lo tanto, se precisa que son las organizaciones sindicales las que deben de adaptarse a esa nueva realidad. Hay que diseñar nuevas estrategias, nuevos comportamientos ante la negociación colectiva.

Datos de Madrid

En la Comunidad de Madrid existen en torno a 300.000 trabajadores que desde el día 8 de julio no saben qué va a pasar con sus condiciones de trabajo. Hay algunos convenios sectoriales de gran importancia que afectan a muchos trabajadores que en estos momentos están bloqueados. Por ejemplo, el convenio del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, que afecta a 28.800 trabajadores. Por su parte y en su día, la Administración manifestó que tiene la voluntad de que el convenio pierda la ultraactividad. También existen cuatro convenios sectoriales que agrupan a 113.500 trabajadores y trabajadoras con dificultades. El más complicado de ellos es el de Transporte por Carretera, que afecta a 26.500 trabajadores y que presenta serios problemas; el convenio de Comercio Alimentación, que afecta a 52.000 trabajadores; el convenio de Ayuda a Domicilio, que afecta a 10.000 trabajadores, y el convenio de Empleados de Fincas Urbanas, que afecta a 25.000 trabajadores.

Todos juntos suman más de 100.000 trabajadores y trabajadoras en el sector privado, que tienen riesgo que desde el día 8 de julio no tengan marco convencional de relaciones laborales.

Destacado

Paco López resaltó el esfuerzo notable que se ha realizado desde las organizaciones sectoriales para dar un impulso a la negociación colectiva. Han sido muchísimos los convenios colectivos que se han ido cerrando a lo largo de este mes y sobre todo, fundamentalmente, después de la firma del acuerdo que hubo con CEOE y con CEPYME desde CCOO y UGT.

Además, hay que sumarle los convenios de ámbito estatal, que no afectan exclusivamente a la Comunidad de Madrid, pero sí a trabajadores de la Comunidad de Madrid como el convenio de las TIC, que afectan a más de 15.000 trabajadores en la Comunidad de Madrid; aunque es un convenio de ámbito estatal, también atañe a trabajadores de Madrid.

La suma de todo ello afectaría en torno a 300.000 trabajadores, de los que ven peligrar sus condiciones de trabajo desde el día 8 de julio.

La inaplicación

El *Estatuto de los Trabajadores*, dentro de la capacidad de la ampliación del poder empresarial casi omnívoro que ha dado a las empresas, posibilita que las empresas tras firmar un convenio colectivo, pueda dejar de aplicarlo. Para ello, hay un mecanismo establecido que es la negociación en la empresa, los órganos de mediación, pero si al final no hay acuerdo en todos esos espacios, el *Estatuto de los Trabajadores* marca que será la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, la que fije de forma determinante la aplicación o no del convenio. Es decir, una vez que se han pasado por todas las instancias de negociación y si no ha habido acuerdo en la no aplicación del convenio que solicita el empresario, al final, acabará en la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, que su decisión tendrá carácter vinculante, y por lo tanto, lo que determine esa Comisión Consultiva será de aplicación.

Destacado

Se está viendo que existen empresas como Candy Spain, cadena de alimentación con 259 empleados, que ante el conflicto que supone la supresión unilateral de la ultraactividad, han decidido dar marcha atrás en su aplicación y continuar con la negociación del convenio.

Para los sindicatos, no es un buen procedimiento, porque mientras los sistemas extrajudiciales de negociación son paritarios, es decir, hay igualdad entre la representación de los trabajadores y lo empresarios, en las Comisiones Consultivas las representaciones son a tres partes, la Administración, los empresarios y los sindicatos.



En Madrid se han empezado los trámites para constituir la Comisión Consultiva del ámbito de Madrid. Existe una Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, pero las Comunidades Autónomas están creando órganos específicos para que los convenios de aplicación exclusivos del ámbito de la Comunidad sea la Comisión Consultiva de Convenios del ámbito de la Comunidad quien los lleve.

¿Qué va a pasar en los convenios desde el 8 de julio?

Hay una gran incertidumbre. Hemos tenido conocimiento de una patronal en el País Vasco que ha dado instrucciones a sus asociados, diciéndoles que si no hay convenio de ámbito superior lo que tienen que aplicar es el *Estatuto de los Trabajadores*, que además tienen que actuar desde el mismo 8 de julio, porque mantener las condiciones con el paso del tiempo les puede crear un problema de inaplicación, o sea de reconocimiento de ultraactividad, y que desde el 8 de julio lo que hay que hacer es aplicar el *Estatuto de los Trabajadores*.

Esto son instrucciones dadas por una patronal en el País Vasco, no avaladas de forma explícita por la CEOE, pero están ahí, encima de la mesa. Por lo tanto, uno de los escenarios posibles que nos podemos encontrar desde el 8 de julio es que una empresa, una patronal determine que lo que se aplica es el *Estatuto de los Trabajadores* en cuanto a las condiciones de trabajo.

Destacado

Paco López lanzó un mensaje claro para todos los representantes sindicales y asistentes a la jornada y solicitó que “aunque el vínculo fundamental lo tenéis con vuestras federaciones estatales, sí os pedimos que todas aquellas cuestiones, incidencias que vayan surgiendo a partir del 8 de julio sobre la pérdida de ultraactividad, sobre las condiciones que se van a aplicar, también lo pongáis en conocimiento de la Unión de Madrid para que podamos tener una visión global de todo lo que pasa en la Comunidad de Madrid”.

¿Qué va a pasar desde el 8 de julio? Parece que todo el mundo está de acuerdo que las cláusulas de prórroga automáticas de los convenios suscritos después de la reforma tienen vigencia, pero hay dudas de las cláusulas de los convenios que tienen prórroga automática de antes de la reforma. ¿Qué va a pasar? Está claro que será el tiempo el que dé o quite razones, pero desde CCOO vamos a seguir apostando por la negociación colectiva y la defensa de derechos y acciones legales necesarias.