

Por Ley

ECOS Y COMENTARIOS



La negociación colectiva actual, un modelo caduco

Por Ricardo De Lorenzo

Martes, 02 de julio de 2013, a las 13:58



El próximo día 7 de julio, más de 1300 convenios de empresas dejarán de estar en vigor, como consecuencia del plazo establecido por el Gobierno de un año para que las empresas y sus trabajadores renovaran los acuerdos, habiéndose efectuado solamente en un porcentaje bajísimo, por lo que según la Ley quedarán sin vigor a partir del próximo lunes.

En efecto, los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral, de conformidad con el artículo 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se regulan en primer lugar por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado; en lo no previsto o en aquello que suponga una mejora por los convenios colectivos; por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados, y en defecto de todos ellos por los usos y costumbres locales y profesionales.

Los convenios colectivos tienen una duración determinada para evitar la inmovilidad de las condiciones de trabajo. Desde 1980 el legislador instituyó una prórroga indefinida de las cláusulas normativas, en concordancia con su carácter normativo.

Antes de la reciente reforma laboral de 2012 el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores establecía que denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderían vigencia sus cláusulas obligacionales y se mantendría la vigencia las de contenido normativo, una vez concluida la duración pactada, se produciría en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendría en vigor el contenido normativo.

La regla de ultra actividad es, pues, de carácter disponible, y tiene como objetivo la conservación de cláusulas del convenio anterior durante la negociación del siguiente, no la cobertura de vacíos surgidos a raíz de la conclusión del convenio siguiente ya celebrado. Y sólo es predicable respecto de los convenios estatutarios, es decir convenios negociados y concluidos con los requisitos y trámites establecidos en el Título III del ET, no así respecto de los convenios extra estatutarios (STS 11-7-2007 [RJ 2007, 6727]).

Tres son los presupuestos básicos que deben concurrir para que entre en juego la ultra actividad que previene el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores: en primer lugar que nos encontremos ante un convenio colectivo, que se haya denunciado por las partes y que no exista pacto en contrario que excluya su aplicación.

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que entró en vigor el 12 de febrero de 2012, establecía que transcurridos dos años desde la denuncia del mismo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia. Posteriormente, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, reduce de dos años (previsión del RDL) a uno la caducidad de los convenios denunciados. Este importantísimo cambio viene acompañado de una previsión transitoria: cuando ya estuviera hecha la denuncia del convenio al entrar en vigor la LRML, el plazo empezará a computarse a partir tal de entrada en vigor (8 de julio de 2012).

En consecuencia con la reforma, se mantiene la ultra actividad como alternativa para los períodos entre convenios, pero la tradicional ultra actividad sine die desaparece y, en su lugar, se acordó, salvo pacto

en contrario, la pérdida de vigencia de un convenio y la aplicación directa del convenio superior que resulte de aplicación una vez hayan transcurridos un año desde la denuncia del mismo sin que se haya negociado un nuevo convenio colectivo que lo sustituya o dictado un laudo arbitral. Se establece que en defecto de pacto expreso para que la prorroga sea indefinida o superior a la establecida legalmente, pues, una ultra actividad temporal de un año

Cuando transcurra el plazo anual previsto por la Ley, «perderá vigencia» el convenio de que se trate; con dos importantes salvedades: que se pacte lo contrario; o que hubiere un «convenio colectivo de ámbito superior que fuere de aplicación», que en el caso que nos ocupa no existe.

La ultra actividad proyecta también en su régimen regulador un principio presente en bastantes aspectos de nuestro sistema de negociación colectiva; nos referimos al principio de libertad de las partes negociadoras, que queda reforzado con la posibilidad, tras las recientes reformas legislativas, de adopción de acuerdos parciales -a los que las partes pueden atribuir diferentes períodos de vigencia-, o con la oportunidad de acuerdo de los agentes negociadores en la solución de las discrepancias, introduciendo, a tal efecto, sistemas de solución no judicial.

Tras la desaparición del convenio colectivo, sin que exista convenio de ámbito superior, hay quienes opinan que son de aplicación las disposiciones estatales, pero también existen tesis a favor de una contractualización de las condiciones aplicadas, abriendo la puerta a su modificación por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose así acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En definitiva esta situación muestra una vez más la caducidad de un modelo de negociación colectiva que debe renovarse sustancialmente, y que afecta a muchas empresas implicadas en el sector sanitario.