

CRITERIOS SINDICALES Y JURÍDICOS EN RELACIÓN A LA CUESTIÓN DE LA ULTRACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

Aspectos generales de la cuestión.

La reforma laboral de la Ley 3/2012, se centra en un ataque a la negociación colectiva

Un ataque a la negociación colectiva que se expresa de manera diversa, sea en la mayor facilidad para la inaplicación transitoria de los convenios colectivos, sectoriales o de empresa; en la prioridad aplicativa expansiva y desvertebradora del convenio colectivo de empresa sobre el sectorial; el debilitamiento de la capacidad de intervención sindical y negociación colectiva en los cambios organizativos, ajustes de plantilla o reestructuraciones de empresa de índole diversa; o en el caso que centra este documento, en el cuestionamiento de la existencia del propio convenio colectivo, una vez finalizado el periodo de ultractividad legal de su vigencia, que determina la nueva formulación del 86.3 del TRET., un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado laudo arbitral.

El sindicato es radicalmente contrario a la nueva formulación de la Ley 3/2012, porque, además de equívoca, es contraria al derecho fundamental constitucional de libertad sindical ex art. 28 CE, y del derecho a la negociación colectiva, art. 37.1 CE, que integra el anterior.

La reforma ha alentado las interpretaciones más extremas y desreguladoras de ciertas organizaciones patronales y empresarios concretos. Interpretaciones que pretenden la ruptura del derecho a la negociación colectiva y la capacidad reguladora del convenio colectivo, y su sustitución por un sistema de relaciones laborales basado en la individualización y el poder unilateral del empresario.

Entretanto no resolvamos nuestra impugnación de la reforma laboral, o logremos la consolidación de una tendencia jurisprudencial y doctrinal favorable a nuestras tesis, o la propia reversión legal de la actual legislación lesiva, el sindicato necesita construir una estrategia sindical coherente, tanto frente a las organizaciones patronales en los procesos de negociación colectiva, como frente a las decisiones de los empresarios concretos que intenten desregular las relaciones laborales en la empresa.

Son dos ámbitos de acción, sindical y legal, del sindicato que necesitan estar vinculadas y responder a esa misma estrategia.

Existen márgenes lógicos de incertidumbre respecto de la dirección que adopten las soluciones judiciales, o los resultados de la experiencia de acción sindical que acumulemos, lo que puede obligarnos a prestar especial atención a unas u otras circunstancias de este conflicto de fondo, o a incorporar nuevas orientaciones sindicales respecto a las problemáticas nuevas que surjan. En este sentido, este es un documento abierto.

Características de una estrategia sindical confederal frente a la pérdida de ultractividad.

a) Una estrategia que priorice las soluciones en el ámbito de la acción sindical, es decir, las soluciones de desbloqueo de los convenios colectivos, bien, a través de nuevos acuerdos de convenio colectivo, bien a partir de prolongaciones temporales de los procesos de negociación y la ultractividad del convenio, bien mediante soluciones de arbitraje en los sistemas extrajudiciales propios del ámbito del convenio colectivo y para el caso concreto de las divergencias existentes en su negociación:

--Como consecuencia, el proceso de conjunto debe ser direccionado por la secretaría de acción sindical de la CONC, de común acuerdo con las organizaciones federativas que dirigen los procesos de negociación colectiva, y a la que deben conectarse, tanto las tareas sindicales de asesoramiento, como las acciones judiciales, cuando sean necesarias, de nuestro Gabinete Jurídico Técnico.

--Utilizar los mecanismos previstos en el reciente acuerdo general sobre ultractividad, en sede de la comisión de convenios colectivos del Consell de Relacions Laborals, incluidas las soluciones arbitrales, de forma previa, o paralelamente, a las acciones de tipo judicial-atendiendo a los problemas de plazo procesal-.

Las soluciones de carácter arbitral deben delimitar con exactitud el campo de las divergencias en la negociación, sin comprometer los aspectos del convenio colectivo que son pacíficos, no están en litigio y son aceptados por las partes.

b) Una estrategia organizada y coordinada cooperativamente, que sea capaz de generar criterios comunes y generales, que tengan en cuenta que se producen y producirán, conflictos de naturaleza muy diversa:

--Priorizar las acciones judiciales de tipo colectivo, aunque, también, haya que dar respuesta a los conflictos de carácter individual.

--Los fundamentos de defensa jurídica deben ser homogéneos y responder a una lógica común, luego los determinaremos en sus rasgos básicos, tanto en los casos colectivos como individuales, tanto en la acción del sindicato en el nivel sectorial, como en el nivel de empresa.

--Es necesaria una acción del sindicato, especialmente en el ámbito judicial, que garantice que vayan consolidándose las tendencias jurisprudenciales que nos sean más favorables, a partir de los casos más claros en primer lugar. Es fundamental una fuerte interacción entre los ámbitos de acción sindical y nuestros medios jurídicos.

Esta interacción debe extenderse desde la CONC al nivel de la Confederación de CCOO, como instrumento que ayude a esta sistematización, además de los canales sindicales, es necesario construir una base de datos en la CONC que pueda centralizar y compartir, la secretaría de acción sindical y el gabinete jurídico técnico. Base de datos que será incorporada a la base de datos de la Confederación de CCOO.

Es necesario documentar e incorporar a la base de datos todos los actos relacionados con la cuestión de la ultractividad: comunicaciones empresariales que dan por extinguido o prorrogado provisionalmente el convenio, situaciones de “desregulación de hecho” en la

empresa, acciones legales del sindicato en el nivel sectorial o de empresa, denuncias a la ITSS, soluciones arbitrales o judiciales, acuerdos de negociación colectiva, etc.

Todos dependemos de todos, las soluciones de carácter sindical o, especialmente, de carácter judicial, irán marcando la tendencia jurisprudencial.

c) Una estrategia que se integre estructuralmente en la acción sindical del sindicato, dado que la problemática de la pérdida de ultractividad de los convenios colectivos, mientras no alcancemos una solución de fondo y alternativa, no es un problema coyuntural que afecte a un número, más o menos importante, de convenios colectivos en este momento, sino una cuestión, y un riesgo cierto de futuro, al que se irán incorporando nuevos procesos de negociación colectiva que se abran.

d) Una estrategia sindical que genere la convergencia en nuestras tesis centrales con los distintos operadores en el sistema de relaciones laborales: del ámbito del iuslaboralismo académico y la abogacía, de la inspección de trabajo, y en general todos los sujetos que pueden contribuir a que emerja una posición doctrinal con la que podamos coincidir.

Los fundamentos jurídicos y sindicales básicos de nuestra posición sindical.

Nuestra posición sindical debe “anclarse”, de forma fuerte, en la defensa de la libertad sindical y la negociación colectiva que lo integra, como derechos constitucionales fundamentales, a los cuales toda legislación ordinaria, debe ser subalterna y respetuosa.

De ahí, que todas las acciones legales o sindicales del sindicato, parten del principio de defender la continuidad de la vigencia de los convenios colectivos hasta no ser sustituidos por un nuevo convenio colectivo o laudo arbitral “ad hoc”.

Lo fundamental es la capacidad y autonomía de las partes para regular la vigencia y ultractividad de los convenios colectivos, reconocidas por el art. 86.1 TRET. y reiterado por el art. 86. 3 TRET, en su primer párrafo.

El art. 86.3 TRET, en su último párrafo, y al señalar “que salvo pacto en contrario” -otro refuerzo de la capacidad y autonomía colectiva-, la ultractividad se extiende a un año desde la denuncia, debe entenderse en el respeto de los párrafos anteriores del art. 86, y como una norma supletoria, es decir, de aplicación subsidiaria cuando no existe regulación en el propio convenio colectivo.

Nuestra posición sindical defiende la vigencia de la regulación que los convenios colectivos en negociación hayan realizado anteriormente sobre la cuestión de la ultractividad, como un acto propio de la autonomía de las partes.

a) Cuando el convenio colectivo en negociación tiene explícitamente una regulación de la ultractividad, sea reproducción literal o no, de la regulación legal anterior.

b) Cuando el convenio colectivo resolvía la cuestión con una mera referencia al artículo legal anterior.

c) Cuando el convenio colectivo no regulaba plenamente los efectos de la ultractividad, o guardaba silencio.

En todos los casos, las partes conocían el contexto legal en que negociaban y lo hicieron propio, caso contrario, podrían haber establecido libremente una regulación distinta.

La disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, es también una norma supletoria, que solo indica una forma de realizar el cómputo de un año para los convenios colectivos denunciados con anterioridad a la Ley 3/2012, en un año a partir de la vigencia de la propia ley, y por más que sea contradictoria con la propia regulación actual de la ley, no puede ser argumento jurídico para derogar los convenios colectivos que están en esta situación.

Como consecuencia, cualquiera de nuestras acciones, en el terreno de la propia negociación colectiva y acción sindical, debe hacer constar en acta, específicamente, nuestras razones para defender la ultraactividad y vigencia de los convenios colectivos ante cualquier acción patronal, en la mesa de negociación, que intente dar por finalizada la negociación; al mismo tiempo que la continuidad del derecho a la negociación colectiva del sindicato y el deber de negociar de “buena fe” de la patronal.

La pretensión patronal de la extinción del ámbito de negociación del convenio colectivo, no significa que en dicho ámbito no continúe existiendo nuestro derecho a la negociación colectiva, y el deber de negociar de la contraparte. Esta exigencia debe ser documentada permanentemente, en los ámbitos extrajudiciales o del Consell de Relacions Laborals, etc.

Lo anterior, también es cierto, cuando sea de aplicación, según la patronal, un convenio de ámbito superior, salvo, lógicamente, nuestro acuerdo expreso en la negociación colectiva.

Lo mismo, en la respuesta en el nivel de empresa, ante cualquier decisión empresarial unilateral de cambiar el régimen de las condiciones de trabajo, debiendo dejar, explícitamente, constancia escrita de esta razón.

Estos serán elementos importantes en la previsible futura acción judicial.

Siempre es posible, en el nivel de empresa y en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo sectorial cuestionado, alcanzar un acuerdo que parta del reconocimiento de la vigencia del convenio sectorial, y la aplicación de las condiciones reguladas en el mismo en la empresa.

El sindicato no acepta cualquiera es las siguientes tres interpretaciones empresariales:

a) No aceptamos la interpretación o acción empresarial que consista en declarar extinto el convenio colectivo, y declarar de aplicación directa y automática el Estatuto de los Trabajadores y el salario mínimo interprofesional, como legislación básica de referencia. Estaríamos frente a un cambio unilateral del régimen de las condiciones de trabajo por parte del empresario.

En primer lugar, porque defendemos la continuidad de la vigencia del convenio colectivo de aplicación. Ninguna de nuestras acciones puede dar lugar a cualquier fundamentación patronal contraria a esta afirmación sindical.

En segundo lugar, la teoría general de contratos, derivada del Código Civil, eleva a rango de principio general de derecho, por tanto, configurador de cualquier relación contractual, también del contrato de trabajo, la afirmación de que no puede dejarse al arbitrio unilateral de una de las partes la modificación o cumplimiento del contrato. Así lo establece el art.

1.256 del Código Civil, “la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes”.

En tercer lugar, porque el propio Estatuto de los Trabajadores, no reconoce como fuente de derecho el poder de dirección del empresario. No protege un cambio arbitrario y unilateral del régimen de las condiciones de trabajo.

Es posible, también, encontrar iniciativas empresariales que declaren extinguido el convenio colectivo solo parcialmente, manteniendo las regulaciones anteriores, especialmente las referidas a régimen disciplinario y clasificación profesional. Hemos de actuar de la misma forma.

b) No aceptamos la posición doctrinal según la cual, en ausencia de convenio colectivo aplicable, se produce una “contractualización”, una incorporación al contrato individual de trabajo, de las condiciones antes reguladas en el convenio colectivo. Nos encontraríamos, también, frente a un cambio unilateral del régimen de las condiciones de trabajo.

En primer lugar, porque defendemos, como en el caso anterior, la continuidad de la vigencia del convenio colectivo de aplicación, y cualquiera de nuestras acciones debe salvaguardar esa posición sindical central.

En segundo lugar, porque de aceptar esa interpretación, se entraría en el campo de una posible iniciativa de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 TRET. En un posible proceso de “puerta abierta” a la individualización de las relaciones laborales, ante debilidad de la posición de derecho de la persona trabajadora y los riesgos de disponibilidad individual del contrato de trabajo, ya sin cobertura de convenio colectivo de aplicación.

En consecuencia, no podemos aceptar un acuerdo modificativo de las condiciones sustanciales de trabajo en la vía del art. 41 TRET, dado que la inaplicación causal del convenio colectivo sigue el procedimiento del art. 82.3 TRET. En todo caso, el acuerdo, debe garantizar el reconocimiento de la vigencia del convenio colectivo de aplicación, con la correspondiente comunicación a la comisión paritaria sectorial y registro en el REGCON.

En tercer lugar, las nuevas contrataciones, posteriores a la hipotética extinción del convenio colectivo, estarían, en principio, sometidas a la legislación laboral básica, lo que implica, tanto una presión empresarial objetiva contra las condiciones de trabajo derivadas de la anterior situación de derecho colectivo, como una clara vulneración del principio de igualdad de trato del art. 14 de la CE.

c) No aceptamos las iniciativas empresariales que planteen establecer por acuerdos individuales en masa, un régimen de condiciones de trabajo distinto al del convenio colectivo sectorial, o de empresa, de aplicación.

Se trata, de forma clara, de una conducta empresarial que viola el art. 28 CE, el derecho fundamental a la libertad sindical y la negociación colectiva. Es doctrina consolidada del Tribunal Constitucional la vulneración que constituyen estas conductas empresariales.

Estructura de la negociación colectiva y la cuestión de la ultractividad.

Nuestras federaciones de Catalunya tienen la posibilidad, en este contexto de cambio normativo, de producir una reordenación negociada de los ámbitos de negociación colectiva:

a) Es posible incorporar convenios colectivos sectoriales débiles en ámbitos de negociación colectiva general más amplios. Esta operación puede realizarse hacia ámbitos territoriales superiores, sea de Catalunya o estatales, como incorporando convenios colectivos de ámbito funcional muy específico o reducido, en convenios colectivos sectoriales de ámbito funcional más general. Lógicamente, a condición de que exista una racionalidad económica y profesional en la operación de asimilación al nuevo convenio colectivo.

b) Es posible, ante el cuestionamiento de convenios colectivos sectoriales con ámbito de aplicación en una o muy pocas empresas, una operación de mantenimiento de las condiciones reguladas por el convenio colectivo sectorial, incluso incorporando las mejoras en el nivel de empresa, en un convenio colectivo de empresa. Esa operación se ha realizado en el convenio colectivo de Abrasivos de Catalunya, con el nacimiento del convenio de empresa de ABRESA, y es posible, están realizándose exploraciones, en el convenio colectivo de Arqueología de Catalunya.

c) Es posible, la extinción negociada de convenios colectivos de empresa, y su incorporación al ámbito del convenio colectivo sectorial de mayor similitud económica y profesional.

Aspectos procesales importantes.

a) Es necesario retener la necesidad de documentar de forma clara nuestras posiciones.

b) Las acciones de denuncia complementarias ante las ITSS, o los procedimientos ante los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, son, también sistemas adecuados de prueba de nuestra posición.

c) Debemos tomar como referencia de nuestras acciones judiciales los 20 días, como plazo de caducidad, tanto para acciones en el ámbito de empresa como respecto a los conflictos colectivos respecto del propio convenio colectivo. Debemos tener en consideración el hecho de que agosto es hábil en relación a los plazos. El inicio del cómputo es el momento en que se recepciona una comunicación empresarial o el momento en que es fehaciente el cambio de régimen de las condiciones de trabajo por la vía de los hechos, lo mismo respecto del propio proceso de negociación del convenio colectivo y las acciones que adopten las organizaciones patronales.

El sindicato de la negociación y la movilización.

La experiencia del último periodo nos ha demostrado la importancia de mantener la movilización sindical más amplia, al mismo tiempo que la capacidad de encontrar soluciones negociadas a los conflictos que tienen lugar por la cuestión de la ultractividad.

Los paros generalizados del pasado 23 de mayo, las continuas movilizaciones sectoriales y de empresa, las experiencias de dar cobertura confederal y federal a las movilizaciones, grandes y pequeñas, han sido una experiencia positiva y con resultados.

Esta estrategia sindical debe tener continuidad en el futuro, confederalizando las luchas concretas, cooperando entre las distintas organizaciones del sindicato, conscientes de que los problemas y los destinos de unos, son los problemas y destino de todos.

19 de julio 2013