

Ante la ruptura de unas relaciones laborales pactadas

■ Ante el vencimiento del Convenio Colectivo: Situaciones a considerar

En estos momentos, avanzado el mes de diciembre, no ha existido consenso para alcanzar acuerdos en la regulación de las relaciones laborales a través de un Convenio Territorial: esto origina que el 1 de enero el Convenio actual se da por finalizado, pero esto **no significa** que caigan en el vacío los derechos vigentes. Y, a partir de este hecho, veamos algunas valoraciones.

■ No fue posible el acuerdo

La Asociación, a través de la Mesa de Negociación, ha estado durante más de 2 años intentando alcanzar un acuerdo al entender que, la existencia del mismo, es decir la existencia de un Convenio Sectorial Territorial era, y es, algo deseable para empresas y trabajadores. Pero los intentos no han fructificado; y no han fructificado, esencialmente, porque para quien tiene la representación mayoritaria en el entorno sindical, por encima del deber de protección a los asalariados, que representa, han primado otros intereses. Ciertamente, esta es una afirmación que cualquiera puede negar, pero en la Asociación contamos con un arma que inequívocamente puede poner a cada uno en su lugar: *la transparencia*.

Y es esta transparencia la que va a permitir explicar, sino todo, sí bastante de lo que ha sucedido: **hemos alojado en nuestra web todas las Actas que se han levantado desde el inicio de la negociación**, y esas actas reflejan **quién ha estado por la negociación**, quién ha querido buscar el acuerdo y **qué sindicato** o sindicatos **han preferido actuaciones en otros entornos**, por ejemplo la de «Convenio de Empresa», o oposición por razones políticas, abandonando sus obligaciones respecto a miles de microempresas a las que también representan.

Cada una de las partes que han intervenido, la Asociación y los cuatro sindicatos, cada una de ellas tendrá su versión de por qué no ha sido posible el Acuerdo: nuestra posición es clara, y a las actas nos remitimos. Hemos intentado negociar hasta el último minuto: por **dos veces de forma prácticamente unilateral** hemos tomado la **iniciativa de prorrogar el convenio** para evitar crear un vacío en las relaciones laborales y llegado este momento (*porque todo ha sido en vano*), sólo queda asumir las consecuencias.

■ Trabajadores con relaciones vigentes hasta el 31 de diciembre

- a) Se regirán por el contrato que en su momento se haya firmado.
- b) Conservan los derechos adquiridos en base al Convenio que ha estado vigente hasta estos momentos..., el Convenio continúa... *pero congelado*.

■ Contrataciones a partir del 1 de enero 2016

- a) Se regirán por el contrato que se firme, el cual tendrá como base los derechos y obligaciones que emanan del Estatuto de los Trabajadores y del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (ALEH): **es esencial hacerlo correctamente**.



Roberto Larrañaga (Confebask), Iñaki Garcinuño (Cebek), Unai Sordo (CC OO) y Raúl Arza (UGT), a la espera de la intervención del consejero Ángel Toña. :: TELEPRESS

El Gobierno vasco alerta sobre una nueva precariedad en los convenios decaídos

JOSÉ LUIS
GALENDE

✉ jlgalende@elcorreo.com

El consejero de Empleo, Ángel Toña, pide un acuerdo marco de negociación colectiva para frenar el deterioro del modelo vasco de protección laboral

BILBAO. El surgimiento de una nueva clase trabajadora con condiciones laborales y salariales rebajadas como consecuencia de la pérdida de vigencia de decenas de convenios colectivos preocupa al Gobierno vasco, cuyo titular de Empleo y Políticas Sociales, Ángel Toña, consideró ayer en un acto público celebrado en Bilbao que es urgente asumir como un «valor» la estabilidad laboral. Y esto, alertó, no solo implica «respeto a las condiciones consolidadas» de los trabajadores que han perdido su convenio, sino también su aplicación a los de nueva contratación. De esta forma, precisó, se conjurará el «riesgo de nuevas dualidades» en el merca-

do de trabajo, originadas por la fecha de incorporación a la empresa.

Toña participó como ponente en el 'Forum Europa. Tribuna Euskadi', en el que disertó sobre «El buen gobierno del empleo y la cohesión social», en un acto presentado por el presidente de Kutxabank Mario Fernández, en la actualidad profesor de Derecho Mercantil de la Universidad de Deusto, y patrocinado por el Banco Santander.

La intervención del consejero constituyó toda una declaración de principios de actuación del departamento que dirige –también de la política social del conjunto del Gobierno vasco–, en la que dejó patente la

apuesta por la introducción de cambios en las relaciones laborales para crear un modelo más participativo, siempre fruto del diálogo social. Eso sí, respetando la autonomía de los agentes sociales sin que por ello el Ejecutivo renuncie a su objetivo de «cohesión social»; una asignatura en la que, aseguró, Euskadi ocupa la cuarta posición en Europa.

Para Ángel Toña, la principal herramienta para evitar el riesgo de esta dualidad que generan las nuevas contrataciones donde no hay cobertura de convenio colectivo es, precisamente, la «negociación supraempresarial», es decir los convenios colectivos sectoriales de ámbito autonó-

mico o, sobre todo, provincial; una modalidad de pacto esta que ha decaído con fuerza y que ha supuesto que decenas de miles de trabajadores hayan sido expulsados del marco vasco de protección laboral para pasar a depender de convenios de ámbito estatal o, en el peor de los casos, de la legislación básica.

Como se recordará, la obligación legal de renovar un convenio colectivo en el año siguiente al cumplimiento de su vigencia ha supuesto que decenas de pactos sectoriales provinciales hayan desaparecido. Ello ha tenido una doble consecuencia: la aparición de una modalidad de precariedad –la de los nuevos contratados a los que se aplican condiciones laborales inferiores a las de los trabajadores más veteranos– y la de pérdida del ámbito vasco de decisión, al ser ocupado el vacío que deja la desaparición de convenios por otros de ámbito nacional, hasta ahora minoritarios, recordó Toña.

Devaluación del modelo

Para evitar la «devaluación del propio modelo» –es decir, favorecer que los pactos negociados en Euskadi rescaten materias reservadas en principio a los de ámbito nacional, otra novedad de las últimas reformas laborales–, el consejero abogó por «un acuerdo marco suscrito por una mayoría suficiente» de sindicatos y patronales más representativos; un pacto, precisó, que es «jurídicamente viable y políticamente conveniente». El objetivo, apuntó, es proteger «el espacio vasco de negociación sectorial». Puso como ejemplo el reciente acuerdo marco en el sector del comercio entre Euskomer, que agrupa al colectivo comercial empresarial de la comunidad autónoma vasca, y las cuatro grandes centrales vascas: ELA, Comisiones Obreras, LAB y UGT.

IGNACIO MARCO-GARDOQUI

ME FALTA ALGO



Cada vez que escucho mensajes como el emitido ayer por el consejero de Trabajo, y mucho más cuando leo entrevistas como la realizada en estas mismas páginas al secretario general de ELA el pasado domingo, me quedo con la sensación de que me falta algo. Vaya por delante que yo estoy de acuerdo en todo. Estoy absolutamente de acuerdo con que sería muy bueno tener sueldos más elevados, empleos más estables y trabajos más conciliables. Y, por supuesto, estoy de acuerdo con la necesidad de mejorar la educación, la sanidad, las ayudas sociales, la protección al desempleo, el acceso a la vivienda, atender más a la dependencia y aumentar las pensiones. No sé si me dejo algo, pero también estoy a favor de ello, si así fuera. Que conste.

Lo que hecho en falta es completar el discurso con un par de

mensajes. El primero sería recordar la evidencia de que nada de todo eso es gratis, aunque se ofrezca de manera gratuita. De ahí que convendría apelar, aunque solo sea de vez en cuando, al compromiso personal y al esfuerzo colectivo. Porque solo una economía eficiente, sustentada sobre la creación de valor y generadora de riqueza, es capaz de responder en positivo a la carta a los Reyes Magos que escribimos cada día y no solo en navidades.

El segundo mensaje debería recordar que la consecución de tales cosas no depende, en exclusiva y en el largo plazo, de la mera voluntad del empresario en cuestión ni del grado de bienismo del gobernante de turno. Siempre se podrá forzar la voluntad del empresario en cuestión y/o doblar la actitud del gobernante de turno –en eso disponemos de auténticos especialistas–, pero hay que tener mucho cuidado, pues eso nos puede conducir, en el largo

plazo, a la quiebra de la empresa o al desastre de un déficit incontrolable. Tenemos cientos de ejemplos para ilustrarlo.

La experiencia demuestra que, por cada vez que alguien exige un deber, algunos reclaman cien derechos. E, insistiendo en ello, hemos terminado por crear una sociedad en la que la responsabilidad individual se ha convertido en una especie de extinción; en la que nadie es culpable de sus problemas y, por eso, casi nadie está dispuesto a hacer algo para solucionarlos. Mejor que se ocupen 'otros' de hacerlo. En resumen, no pretendo que se eliminen las protestas ni desaparezcan las exigencias. Me conformo con que hablemos también de las aportaciones que cada uno puede y debe hacer. Tendríamos los mismos problemas, pero habría muchas más soluciones.

LAS CLAVES

Nueva patronal

Toña dice que el Gobierno preferiría un único interlocutor, ante la creación de Garen

Sindicatos

Les asigna el deber «ineludible» de participar en la construcción del modelo de sociedad

Nuevo sistema

Las nuevas relaciones laborales deben ser más participativas y dejar espacio para los convenios sectoriales

En un amplio y elaborado discurso en el que cuidó los matices para no generar polémicas dentro de un departamento que ha estado en el ojo del huracán durante esta legislatura, Toña consideró también como tarea urgente, además de la asunción del valor de la estabilidad laboral, evitar que las empresas fijen de manera unilateral las condiciones de trabajo cuando decae un convenio colectivo. Y, así mismo, reconocer «explícitamente» que la adapta-

bilidad de las condiciones de empleo en el marco de la empresa ha de responder a «razones objetivas» y realizada «preferentemente» por acuerdo entre las partes.

En su intervención, hizo también una llamada a los sindicatos a asumir la «responsabilidad indeclinable» de participar en la construcción de «un determinado tipo de sociedad», dado que forman parte del entramado institucional y están «invertidos» por ley de un poder de negociación y regulatorio que desborda el círculo de sus propios afiliados, para extenderse al conjunto de los trabajadores. Por esta razón, son destinatarios de recursos públicos y forman parte de una estructura en el que el sindicato mayoritario (ELA) no participa, recordó.

Esta ausencia, matizó, es uno de los obstáculos para el diseño de un «modelo propio» de relaciones laborales y es anterior a la reforma laboral de 2012. Un cambio legal este, precisó ante decenas de empresarios que en su día le dieron la bienvenida, que el Gobierno vasco no aprobó «ni lo hubiera hecho» de haber tenido la competencia.

Preguntado por la nueva patronal guipuzcoana Garen, el consejero defendió el derecho de asociación y la legalidad de la recién nacida entidad, aunque precisó que el Gobierno preferiría una sola patronal como interlocutor y que las diferencias que tengan, las resuelvan entre ellas.

- b) **En cuanto a las tablas salariales**, al no haber Convenio Territorial y no contemplar este asunto el ALEH, será el Salario Mínimo Interprofesional la referencia *tal y como dispone el Estatuto de los Trabajadores*. Cada empresa, **en función a sus intereses y a las responsabilidades del puesto laboral**, podrá establecer un **complemento salarial** en la *cuantía que estime necesaria*.
- c) **El Estatuto de los Trabajadores**, evidentemente, tiene un articulado más perjudicial para el asalariado que un Convenio. (Por ejemplo, mayor jornada, dos pagas -en lugar de tres-, tratamiento de las bajas,...).
- d) Es posible que surjan diversas interpretaciones judiciales sobre la situación creada con estos *nuevos* trabajadores cuando, para un mismo puesto laboral, existan diferentes remuneraciones según se trate de un contrato anterior o posterior al 1 de enero, lo que creará una situación de inseguridad jurídica que desde la Asociación hemos querido evitar.
- e) Estamos trabajando en *tratar de proteger*, hasta donde sea posible, las contrataciones de las empresas que tienen encomendada la gestión laboral en la Asociación. Y esto también lo deben de cuidar las asesorías externas.

■ El Futuro

Cuando vence un Convenio, al margen de todos los sinsabores que ello conlleva, hay un hecho: *el mismo ha dejado de existir...*, y habrá que empezar a negociar otro, *artículo por artículo*. Y en esa negociación se dialogará sobre derechos y obligaciones, pero tanto desde la óptica del asalariado como de la empresa.

La situación a la que nos veremos abocados por la falta de convenio, *deteriora* ciertamente las relaciones laborales, produce inestabilidad en el empleo y, probablemente, existirán ciertas presiones sobre empresas de especial dimensión.

Como en todo conflicto, habrá solución antes o después: *lo contrario sería un desprecio monumental a los trabajadores que los sindicatos representan*. En la Asociación siempre estaremos abiertos a hablar, a dialogar, pero no vamos a olvidar fácilmente lo que ha sucedido y, por ello, cuando en búsqueda de un pacto se hable o se negocie, *habrá que hablar de todo*, incluido de los derechos obsoletos que nacieron prácticamente en una etapa *predemocrática*.

■ Instrucciones

En el fondo ya las hemos dicho y son muy simples:

1. A quienes están de alta al 31 de diciembre, **se les mantienen las mismas condiciones** que tenían hasta ahora, evidentemente con salarios congelados aunque, cada empresa, podrá dar instrucciones de establecer un Plus voluntario si lo considera conveniente. (En la negociación siempre se ha hablado entre el 1 y el 1,5%).
2. Las altas nuevas **a partir del 1 de enero**, se regulan por el Estatuto de los Trabajadores, y en algunas cuestiones por el ALEH. La contratación habrá que hacerla a la medida, y *el punto de partida* salarial serán los 648,60 € mensuales que suponen el Salario Mínimo Interprofesional. Además habrá que tener en cuenta aspectos como que: la jornada laboral según el Estatuto es 1.826 horas, los períodos de baja por ILT se liquidarán según el Estatuto, existen sólo **dos** pagas extraordinarias, etc. En definitiva, las condiciones laborales de los trabajadores se podrán ver seriamente modificadas con respecto a las existentes actualmente para los asalariados que se encuentran con contrato en vigor.

Diciembre, 2015