



EL TRIBUNAL SUPREMO CUESTIONA PARTE DE LA REFORMA LABORAL AL MANTENER LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

Estaba claro que lo que pretendía el gobierno de Mariano Rajoy con la Reforma Laboral aprobada en febrero de 2012 era y es eliminar los derechos laborales conseguidos por los trabajadores en años de lucha y reivindicación, y qué mejor momento para hacerlo que una situación de grave crisis económica y desempleo que provoca miedo en la mayoría de la sociedad. Entre estas medidas regresivas hay una que por su gravedad preocupaba especialmente: la pérdida de los derechos alcanzados por los convenios colectivos si pasado un año de su finalización no se alcanza un nuevo acuerdo. En este sentido los empresarios lo tienen fácil: solo tienen que hacer como que negocian, pero no firman ningún acuerdo, o utilizan la situación para obligar a los trabajadores a aceptar recortes en sus condiciones laborales.

Precisamente las facilidades dadas a las empresas y el miedo a la pérdida de derechos han sido utilizados por Telefónica y por algunas organizaciones sindicales para pactar la prórroga del convenio en 2014 obligándonos a aceptar una serie de recortes. El miedo a la reforma laboral ha sido también el principal argumento que los sindicatos mayoritarios han utilizado para intentar conseguir la prórroga del convenio en 2015.

En varias ocasiones desde COBAS hemos avisado de que la pérdida de validez de los derechos alcanzados por los convenios colectivos estaba siendo cuestionada por los tribunales de justicia, como el de la Unión Europea, la Audiencia Nacional, o los tribunales superiores de Cataluña, País Vasco o Baleares. Algunos sindicatos nos decían que nos lo estábamos inventando.

Ahora, y tal como ha anunciado el Consejo General del Poder Judicial en una nota de prensa, el Tribunal Supremo ha dictado una sentencia de fecha 19 de diciembre de 2014 (recurso número 264/2014), por la que declara que: ***“ las condiciones pactadas en el contrato de trabajo desde el momento mismo de su constitución, sea directamente o por lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, tienen naturaleza jurídica contractual y por ello siguen siendo exigibles entre empresa y trabajador por el contrato de trabajo que les vincula, aunque haya expirado la vigencia del convenio colectivo de referencia...”*** Es decir, que la empresa unilateralmente no puede reducirnos salario, quitarnos complementos como la antigüedad, aumentarnos o modificarnos jornada, etc., ya que

éstos son derechos que hemos conseguido a través de los convenios colectivos pero que se convierten en individuales.

Es verdad que ahora como antes, ya que llevamos muchos años de reformas laborales que nos quitan derechos, las empresas siguen teniendo la posibilidad de modificar determinadas condiciones laborales si concurren circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas según el art. 41 E.T. Pero el escenario cambia radicalmente, ya que tendrían que justificar su decisión, y en empresas como la nuestra con una importante presencia sindical es poco probable que intenten imponer recortes si no tienen el visto bueno de las organizaciones sindicales mayoritarias.



Lo que queda claro, y a la espera de poder analizar con más detenimiento la sentencia del Tribunal Supremo, es que se nos abre un camino de más tranquilidad y menos miedo, y es el momento de empezar a confeccionar las propuestas que los trabajadores tenemos para la negociación del próximo convenio. Suponemos que ni CC.OO ni UGT utilizarán ahora el miedo a la pérdida de los derechos de los convenios colectivos para pactar recortes con la dirección de Telefónica.

La pelea y la lucha no han acabado: quedan en los tribunales muchas demandas y recursos sobre la Reforma Laboral, y sabemos que los empresarios están presionando fuertemente para que éstos sean contrarios a los intereses de los trabajadores, pero el resultado final no solo puede depender de que las resoluciones judiciales sean favorables a nuestros intereses, el mantenimiento de nuestros derechos y condiciones laborales debe depender de la presión y la lucha que el conjunto de los trabajadores realicemos.

Al conjunto de los trabajadores, tampoco a los de Telefónica, nunca nos han regalado nada. Los derechos conseguidos SOLO han sido fruto de la lucha y la reivindicación.