

Sindicatos y empresas agotan el plazo para negociar los convenios

El 8 de julio es el último día para que empleados y compañías acuerden las condiciones laborales que lleven más de un año en discusión. En caso contrario, podría aplicarse el Estatuto de los Trabajadores.

Sergio Saiz, Madrid

Los pulsos interminables entre sindicatos y empresas tienen los días contados: 16, exactamente. El 8 de julio termina el plazo impuesto tras la reforma laboral para forzar un acuerdo en las negociaciones de los convenios que lleven más de un año en revisión. Si no hay entendimiento entre ambas partes, la empresa podrá aplicar, directamente, el convenio sectorial, que por norma general recoge menos derechos que los acuerdos adoptados individualmente en cada sociedad.

Pero el principal problema viene del vacío legal que existe cuando no hay un convenio sectorial, ya que la norma no estipula qué condiciones se aplicarán en esos casos. José Prieto, socio del departamento de laboral de Baker & McKenzie, explica que existen dos doctrinas. Por un lado, hay quienes creen que se aplicará el Estatuto de los Trabajadores, mientras que otros juristas consideran que las empresas se regirán por las condiciones contractuales que hayan pactado los trabajadores.

El Ministerio de Empleo, que es el responsable de la norma, se decanta por aplicar el Estatuto, aunque finalmente serán los jueces quienes dicten su regulación cuando surjan los conflictos a partir del 8 de julio. De hacer caso a lo que marca el departamento de Fátima Báñez, el problema para los trabajadores es que el Estatuto es una norma de mínimos y, por tanto, podrían perder derechos que hasta ahora se consideran consolidados, como los días libres que figuran en convenio o los sueldos que estén por encima del salario mínimo interprofesional.

Aunque en teoría la ley permite rebajar las condiciones laborales de los trabajadores hasta estos límites, los expertos señalan que en la práctica no se darán estos casos, ya que derechos como el de la huelga siguen en vigor, y a las compa-



Mauricio Skryjck

CONFLICTIVIDAD LABORAL Las negociaciones de los convenios y las condiciones laborales en el sector aéreo son, posiblemente, las que más conoce la opinión pública por las repercusiones que tiene su conflictividad en el interés público. Los controladores de Aena consiguieron cerrar el espacio aéreo español en diciembre de 2010. Otro ejemplo es Iberia, donde el convenio de los pilotos expiró a finales de 2009 y ya lleva varios años de negociaciones sin resultado positivo.

ñías tampoco les interesa desatar la conflictividad laboral.

José Prieto asegura que tanto para las compañías como para los empleados, “es mejor llegar a un acuerdo que afrontar este precipicio legal”. En su opinión, se trata de un escenario normativo diferente en el que ambas partes están obligadas a entenderse para evitar la incertidumbre y crear un clima laboral estable.

“Antes se negociaba para mejorar las condiciones, ahora, para adaptarlas”, apunta.

Funcionamiento

Con la regulación anterior, cuando vencía un convenio, una de las partes, ya fuera la empresa o el comité, tenía que denunciarlo y se iniciaban las negociaciones para redactar un nuevo documento. Durante ese periodo, llamado ultra-

actividad, se mantenían los pactos del convenio que se estaba revisando y luego se aplicaban los nuevos acuerdos con retroactividad. El resultado es que, en algunos casos, las empresas se veían obligadas a provisionar en sus cuentas una parte de las futuras revisiones salariales, ya que las negociaciones podían alargarse durante años, en algún caso más de una década.

Una llamada al consenso

El 21 de mayo la CEOE y Cepyme firmaron junto a los sindicatos CCOO y UGT un preacuerdo sobre el plazo que marca la ley para reducir la ultraactividad en las negociaciones colectivas a un año. El 8 de julio termina el límite fijado por el Gobierno para firmar los convenios que estuvieran en discusión antes de la entrada en vigor de la norma en julio de 2012. Sindicatos y patronales recomiendan en el preacuerdo firmado en mayo de este año que ambas partes negocien y eviten sobrepasar el límite del 8 de julio. En caso de que no haya consenso, la ley permite prorrogar la ultraactividad si todos están de acuerdo. En el documento, se anima a empresas y trabajadores a adaptar las funciones e incluso el salario a las necesidades de ambos colectivos. En los últimos convenios, se está empezando, por ejemplo, a vincular sueldos a productividad.

Nuevas reglas

- El 8 de julio termina el plazo de un año que el Gobierno concedió a los convenios que se estaban negociando antes de la entrada en vigor de la reforma laboral.
- Si no hay acuerdo entre las partes, la empresa es libre para aplicar el convenio del sector, en lugar de prorrogar el que existía anteriormente en la compañía.
- La ley no explica qué pasa en los sectores donde no existe una norma colectiva. En ese caso, el Gobierno se inclina por adoptar el Estatuto de los Trabajadores.
- Si se llega a esta situación, los trabajadores sólo tendrían garantizado el salario mínimo y perderían el resto de derechos consolidados.

Uno de los objetivos de esta ley es poner fin a estas situaciones, en la que cualquiera de las partes podía dilatar una negociación indefinidamente. Aun así, el gran beneficiario de esta medida es la empresa, que logra más herramientas para agilizar las conversaciones. Los expertos en laboral insisten en que ambas partes saldrán beneficiadas con el cambio de limitar el periodo de ultraactividad a un único año, ya que la incertidumbre o el abismo legal genera inseguridad tanto para la plantilla como para la dirección.

Los laboralistas prevén que en la próxima semana se producirá una avalancha de acuerdos, ante la inminencia de la fecha tope. Aun así, es difícil que en las empresas donde se llevan años discutiendo sobre el convenio haya entendimiento, ya que adaptarse a este cambio lleva tiempo. Por ese motivo, el socio de Baker & McKenzie asegura que la mediación y el arbitraje van a ser clave en el futuro inmediato de la negociación colectiva.

La ley no especifica qué condiciones se aplican cuando no existe un convenio sectorial

Los comités de empresa están aceptando que se vincule el salario a la productividad

REGULACIÓN

Tras siete años, Justicia recibe la propuesta del nuevo código mercantil

C. G-L. Madrid

Casi 1.900 artículos distribuidos en más de 700 páginas que han ocupado a unos 60 expertos durante casi siete años de trabajo. Así es la propuesta del nuevo código mercantil –hasta ahora denominado código de comercio– que el lunes recibió el Ministerio de Justicia, de manos del ministro Ruiz-Gallardón.

Fue uno de sus antecesores, Juan Fernando López Aguilar, ministro en el primer Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero, quien encargó en 2006 este proyecto a la sección segunda de la Comisión General de Codificación, que ha liderado el presidente de la sección, el catedrático Alberto Bercovitz, que ayer explicó algunas de las novedades del texto presentado.

Según ha señalado Bercovitz, en los siete libros y un título preliminar, “se han introducido materias que hasta ahora quedaban fuera de la regulación legal, como los contratos electrónicos, turísticos, de distribución o financieros mercantiles que no estaban respaldados aún por una ley”.

Igualmente, se ha incorporado la regulación sobre “la transmisión de las empresas y modalidades modernas de contratación como la realizada en subasta pública o la automática”.

Unidad de mercado

El objetivo final del texto, que ha comentado Bercovitz, y que ha suscrito el ministro Ruiz-Gallardón, es “modernizar la regulación jurídica económica para garantizar la unidad de mercado. Era necesario renovar y poner al día una regulación que necesitaba una adaptación a la forma de proceder de los negocios en el siglo XXI”.

A partir de ahora el Ministerio de Justicia estudiará y debatirá en distintos ámbitos el contenido de la propuesta de nuevo código mercantil presentado ayer por la Comisión General de Codificación, que sustituirá al vigente desde 1885, hasta elaborar su propio proyecto.