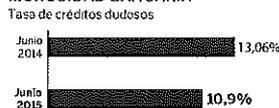


ECONOMÍA Y NEGOCIOS

MOROSIDAD BANCARIA



» MENOS IMPAGOS DE CRÉDITOS. La tasa de morosidad de los créditos concedidos por bancos, cajas y cooperativas descendió al 10,9% en junio, el menor nivel desde abril de 2013. En total, se contabilizaron 149.308 millones de euros en créditos dudosos.

El Supremo pone coto a bajadas de sueldos con efectos retroactivos

MANUEL V. GÓMEZ, Madrid
El Tribunal Supremo ha puesto límites a las rebajas de los sueldos pactados en los convenios. No podrán ser retroactivas. Aunque empresarios y trabajadores acuerden un recorte salarial o de otro tipo de derechos labora-

les, a través de los llamados descuelgues o incumplimientos, estos solo tendrán efecto desde el momento en que se llegue al pacto. Para los jueces, no es lo mismo un "simple acuerdo" que un convenio. Y apuntan que la autonomía de sindicatos y empresarios en la

negociación colectiva no puede sobrepasar la frontera de la Constitución. El fallo versa sobre el pacto de la empresa Ariete Seguridad con la mayoría del comité de empresa. Las centrales UGT y CC OO lo recurrieron, y los jueces les han dado la razón parcialmente.

Los jueces del Tribunal Supremo han vuelto a balizar el camino que abrió la reforma laboral y señalar dónde están sus límites. Esta norma, que entró en vigor en febrero de 2012, facilitó a las empresas el incumplimiento de las condiciones laborales pactadas en un convenio (salario, jornada, clasificaciones laborales, horas extraordinarias) si aparecen causas que no se daban al firmarlo (caídas de facturación, pérdidas, cambios en la organización de la empresa). Lo que ha hecho el alto tribunal es vetar la posibilidad de que esos incumplimientos —que en más del 92% de las ocasiones afectan a los salarios de una forma o de otra— puedan acordarse de forma retroactiva.

"No estamos ante un convenio colectivo negociado con plena libertad y autonomía [...] sino ante un simple acuerdo", advierte el ponente del fallo, el magistrado José Manuel López. Más adelante la sentencia razona que el convenio se tiene que acatar forzosamente por la empresa y los trabajadores, hasta que no se pacte su incumplimiento. "El descuelgue [...] solo puede tener efectos a partir del momento en que se acuerda", zanja.

El pronunciamiento de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se da sobre el caso concreto de la empresa Ariete Seguridad, una compañía madrileña de vigilancia. Esta firma, de unos 480 empleados, pactó a finales de 2013 el descuelgue del convenio con ocho de los 13 miembros del comité. El acuerdo consistía "sustancialmente" en sustituir para ese año las tablas salariales del convenio sectorial vigente por otras.

Límite constitucional

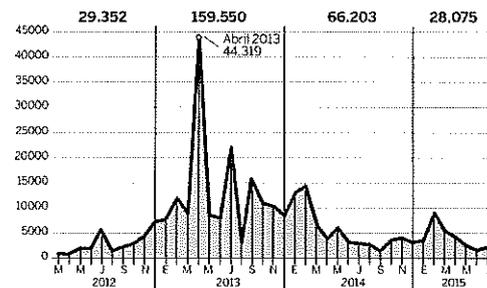
Este pacto fue impugnado por UGT y CC OO ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que desestimó gran parte de la demanda, que reclamaba la nulidad del acuerdo. En cambio, este tribunal sí que admitió que no podía aplicarse de forma retroactiva porque pese a que la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores "tiene un gran margen de autonomía [...] no puede rebasar los límites que señala la Constitución ni la ley [en referencia al Estatuto de los Trabajadores]".



Fachada principal del Tribunal Supremo. / GORKA LE ARCAIZ

Los descuelgues de convenios

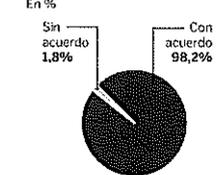
■ TRABAJADORES AFECTADOS



■ INAPLICACIONES SEGÚN CONDICIONES



■ INAPLICACIONES SEGÚN HAYA PACTOS O NO



Fuente: Ministerio de Empleo.

EL PAÍS

Este fallo fue recurrido por Ariete Seguridad ante el Supremo. Este último tribunal admite que es habitual que los convenios colectivos se firmen con efectos retroactivos. "Pero tal dis-

posición no le faculta a disponer de los derechos que ya se han materializado y han ingresado en el patrimonio del trabajador", matiza el ponente.

La reforma laboral facilitó mu-

cho el incumplimiento de los convenios, tanto los sectoriales como los empresariales. Hasta 2012 las compañías recurrían poco a esta posibilidad por la dificultad de llevarla adelante, pese a que ya la reforma de 2010 quiso abrir la mano en esa dirección.

En 2012 esta figura se utilizó poco: apenas en 748 ocasiones, que afectaron a casi 30.000 trabajadores. Al año siguiente, su uso se quintuplicó. A pesar de esto, las cifras agregadas de descuelgues de estos cuatro años no llegan a los 300.000 afectados.

Otras vías de devaluación

Sin embargo, no fue esta la única vía abierta en la reforma laboral para facilitar la devaluación salarial. También se permitió el recorte de sueldos y condiciones de trabajo de forma unilateral por la empresa, si había causa para ello, en los contratos laborales individuales o en los pactos colectivos hasta el suelo marcado por el convenio o, en su defecto, por la legislación.

Esta sentencia se suma a otras dos del Supremo conocidas en los últimos meses que han ido moldeando la reforma laboral en lo referente a negociación colectiva y señalando donde estaban los límites de la nueva norma. Los dos precedentes venían a avalar la vigencia de los convenios pese a que no hubieran sido renovados una vez habían caducado.

Abengoa cae a su mínimo histórico en plena oleada de demandas

M. J. Madrid

Las acciones de Abengoa cayeron ayer un 8,60% en Bolsa, hasta 0,85 euros por título y, por primera vez durante la actual crisis de confianza, cayeron por debajo del mínimo de 0,90 euros del 14 de noviembre pasado. La empresa ha perdido más del 60% de su valor en solo tres semanas. El nuevo descenso se produce mientras se espera que la compañía concrete sus planes de venta de activos y de ampliación de capital y en paralelo a una avalancha de anuncios de demandas en Estados Unidos.

Los bonos de Abengoa también se han desplomado en el mercado. Los títulos de la emisión de bonos de 500 millones con vencimiento en marzo de 2021 han llegado a cotizar a menos de la mitad de su valor nominal. El interés máximo que han llegado a exigir los inversores por estos títulos ha sido del 24%.

Diversas firmas de abogados especializadas en demandas colectivas han iniciado acciones contra Abengoa y sus directivos. La última firma en anunciar que se lanza a buscar demandantes para una demanda colectiva ha sido la neoyorquina Ganey McKenna & Egleson. Se suma a las firmas Bronstein, Gewartz & Grossman; The Rosen Law Firm; Bronstein, Gewartz & Grossman, entre otras.

Un pequeño accionista

Todas ellas hacen referencia a una acción legal ya presentada por Michael Francisco, en su propio nombre y en el de otros en similar situación, un accionista con 700 títulos (certificados de depósito o ADS) de Abengoa, en los que había invertido 10.702 dólares (unos 9.700 euros al cambio actual) desde abril pasado. Dicho inversor actúa de la mano de la firma Levi & Korsinsky, que busca otros potenciales demandantes.

La demanda se dirige contra Abengoa; su actual consejero delegado, Santiago Seage; el anterior, Manuel Sánchez Ortega; y contra los responsables de relaciones con los inversores Ignacio García Alvear y Bárbara Zubiria. Les acusa de engañar al mercado sobre la verdadera situación financiera de Abengoa desde noviembre pasado. La compañía sostiene que ha cumplido con toda la normativa.