

La reforma laboral no potencia los convenios de empresa

Pasan de afectar al 8% de los trabajadores en 2011 al 10%

A partir del 8 de julio decaerán los convenios vencidos no renovados

Raquel Pascual
Madrid

07-03-2013 07:31

La reforma laboral ha dado la vuelta a la legislación sobre el despido y sobre las medidas de flexibilidad interna, lo que, unido al recrudecimiento de la crisis, se ha dejado sentir tanto en las empresas como en los tribunales de lo social, que alcanzan niveles de saturación desconocidos.

Sin embargo no ha ocurrido lo mismo con la parte de la reforma que modificó la estructura de la negociación colectiva, dando una importante vuelta de tuerca a la anterior reforma socialista para dar más poder al empresario. La nueva normativa que acaba de cumplir un año en vigor, incluía una de las demandas de parte de la clase empresarial: dio la prioridad absoluta al convenio de empresa frente a los convenios del resto de los ámbitos. Así el legislador quería que el empresario no se viera encorsetado por convenios sectoriales de ámbito superior a la hora de pactar aumentos salariales u otras condiciones para sus trabajadores. Con la ley anterior un convenio de empresa sólo podía mejorar las condiciones acordadas en ámbito superior y ahora puede empeorarlas.

Sin embargo, tal y como previeron los expertos, esta medida no ha tenido gran eco y mucho menos ha cambiado ni el papel de los convenios ni la estructura de la negociación colectiva. Tras un año entero con la nueva normativa, el número de trabajadores que tienen como referencia un convenio sectorial provincial es del 49%, un porcentaje muy parecido al registrado antes de la reforma. Esta proporción sigue también siendo un poco mayor (el 60%) en las empresas de más de 50 trabajadores.

Tampoco ha aumentado significativamente la cobertura de los convenios de empresa que han pasado de afectar al 8% de los trabajadores en 2011 al 10% en el ejercicio pasado; a pesar de que estos acuerdos representan el 75%.

“Se pensaba que iba a haber una revolución y no está siendo así. No se está produciendo una huida de los convenios sectoriales a los de empresa. La estructura (de la negociación colectiva) es muy pétrea e impermeable a las modificaciones legislativas”, aseguraba esta semana el socio director de Sagardoy Abogados, Martín Godino, en los desayunos laborales organizados por este despacho y Randstad.

No obstante, Godino reconoce “cierta reducción del ámbito de cobertura de los convenios sectoriales provinciales –que en 2011 protegían al 58% del total de trabajadores– pero de una manera muy lenta”. Este laboralista atribuye esta situación a “la resistencia tanto de las organizaciones patronales como sindicales; que tendrán sus razones más o menos puras”.

Históricamente, la patronal y los sindicatos han sido acusados de querer blindar las estructuras de negociación superiores a la empresa, sobre todo las provinciales, porque muchos de sus cuadros y unidades de negociación tienen ahí su principal modo de vida y razón de existir. Muchos sectores patronales utilizan además estos convenios para articular la competencia entre empresas. De ahí sus reticencias a deshacerse de los convenios provinciales y superiores.

Parálisis negociadora

El otro gran cambio de la negociación colectiva que trajo la reforma, respondía también a otra demanda patronal: una vez vencida la vigencia del convenio, las partes solo tendrán un año para negociar uno nuevo; y si no se llega a un acuerdo, el contenido del convenio decae y se pasa a tener como referencia el convenio de ámbito superior.

A partir del 8 de julio se cumple este primer año a partir del cual decaerán los convenios vencidos que no se hayan renovado. De hecho, un primer efecto negativo de esta medida es la enorme parálisis negociadora (más de tres de cada diez trabajadores aún no han firmado o revisado sus condiciones laborales de 2012).

Y Godino añade futuras dificultades: “La mayoría de las veces que ocurra esto no será fácil identificar cuál es el convenio superior de referencia; y no siempre habrá uno”, dice. Si no lo hubiera, tanto este laboralista como la directora legal de Randstad España, Mariola Sánchez, aconsejan a los empresarios que se queden sin convenio de referencia y decidan incorporar a los contratos las mejoras del convenio vencido “ que lo especifiquen por escrito y lo limiten en el tiempo”.