

TRABAJO VUELVE A REBAJAR EL PLAZO MÁXIMO PARA NEGOCIAR CONVENIOS

Después de cuatro meses de negociación fallida entre sindicatos y patronal, el Gobierno ha optado por legislar por su cuenta la reforma de la negociación colectiva. Entre las novedades del proyecto, el real decreto ley que ha aprobado el Consejo de Ministros reduce el plazo máximo para renovar un convenio a entre 8 y 14 meses, frente a los 12 y 18 meses que había planteado el ministro de Trabajo, Valeriano Gómez. En opinión de la vicepresidenta segunda, Elena Salgado, el proyecto ha mejorado mucho con respecto al borrador presentado y que los empresarios tildaron de "decepcionante". Según ha añadido en una entrevista a Bloomberg, "es una buena reforma" que, como ministra de Economía, le hacen sentirse "**muy contenta**".

En el primer borrador que el Ministerio de Trabajo envió a la CEOE, CC OO y UGT se fijaba ese plazo máximo en 20 meses antes de someterse a un mecanismo de mediación -incluido el arbitraje vinculante-, tope que rebajó Gómez a entre 12 y 18 meses después de haberse reunido con los sindicatos para explicarles su propuesta de reforma. Según el decreto, el plazo de 8 meses para renovarlo será para los convenios cuya duración sea de 2 años, mientras que el tope de 14 meses se aplicará a los convenios cuya vigencia sea mayor de 2 años. En esta línea, también se reduce de los actuales 6 meses a 3 el plazo para denunciar un convenio y se obliga a las partes a constituir la comisión negociadora en 1 mes como máximo. Durante el plazo de negociación, seguirán vigentes todas las condiciones del convenio salvo aquellas referidas a subidas de salario.

Evitar partir de cero

Con estas medidas lo que se evita es que se pierda la **ultraactividad** (la renovación automática de un convenio expirado ante la falta de acuerdo para renovarlo), ha precisado Gómez, quien ha añadido que hay que evitar que la negociación partiera de "cero" y supusiera una pérdida de derechos para los trabajadores.

En cualquier caso, una vez concluido el plazo se obliga a empresarios y sindicatos a recurrir a un **arbitraje**, a la espera de que sindicatos y patronal sellen acuerdos interconfederales por los que establezcan a qué mecanismo de resolución extrajudicial de conflictos acudir. Así pues, antes o después de estos acuerdos, existirá esa mediación en caso de conflicto. Preguntado por si esta medida sería constitucional, Gómez ha indicado que "la idea" del Gobierno es que así sea en tanto que se trata de una **imposición temporal**, y ha confiado en que los agentes sociales lleguen pronto a los acuerdos interconfederales pertinentes.

Junto a este límite a las negociaciones, el ministro de Trabajo, Valeriano Gómez ha señalado la **preponderancia que se les otorga a los convenios de empresa frente a los provinciales**, que pierden su papel actual, con el deseo de fomentar que haya más de los primeros, que actualmente apenas suponen el 10% del total de trabajadores frente al 60% de los segundos.

Convenios de empresa y sectoriales

Además, los acuerdos alcanzados en el seno de una empresa tendrá **vigencia** frente a los sectoriales en aspectos como:

- salario base y complementos salariales
- retribución de horas extras y de trabajo a turnos
- horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación de vacaciones
- adaptación de la clasificación profesional
- adaptación de las modalidades de contratación
- medidas para la conciliación de vida y trabajo.

Así, con las modificaciones aprobadas, la capacidad de ordenar la negociación colectiva se reserva a los convenios sectoriales estatales y de Comunidad Autónoma, dejándose de

reconocer ese papel a los convenios provinciales. Otro "importante elemento de modernización", en opinión de Trabajo, que introduce la reforma es reconocer por ley la **capacidad de negociación colectiva en los grupos de empresas**.

Por último, Gómez se ha mostrado confiado en que las opciones de flexibilidad interna y la posibilidad de **no aplicar las subidas salariales**, siempre con acuerdo con los trabajadores, ayudarán a reducir el número de despidos. Así, cuando las empresas sufran cambios o atraviesen situaciones de dificultad, podrán adaptarse a las nuevas condiciones del mercado con el objetivo de mantener el empleo, ha explicado el titular del departamento. Gracias a esta medida, **en todos los convenios se incluirá un porcentaje de jornada que se distribuirá a lo largo del año según las necesidades del empresario**. La ley fija un mínimo del 5% en cómputo anual, aunque los empresarios ya han advertido de que lo consideran insuficiente.

Sobre la opción de no aplicar las subidas salariales pactadas en los convenios de ámbito superior por cuestiones de deterioro económico, el ministro ha explicado que la norma "objetiviza" más las causas que pueden motivar este **descuelgue salarial**, como por ejemplo por "**disminución persistente de ingresos**", y también establece mayores exigencias a la hora de acreditar estas circunstancias.