

ECONOMÍA / POLÍTICA

EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO Y LOS SALARIOS

Salarios pactados en convenio (en %)



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elaboración propia

Los convenios de empresa se blindan tras la sentencia de la Audiencia Nacional

PRIORIDAD DE LOS ACUERDOS DE COMPAÑÍAS FRENTE A LOS SECTORIALES/ Los expertos ensalzan el fallo judicial, adelantado ayer por EXPANSIÓN, porque limita la capacidad de la patronal y los sindicatos del sector para sortear la reforma laboral.

M.Valverde. Madrid

La reciente sentencia de la Audiencia Nacional, que fija la prioridad del convenio de empresa frente al del sector, y que ayer adelantó EXPANSIÓN, merece distintas valoraciones de los expertos sobre lo que supone de cambio sustancial en la negociación colectiva. Por ejemplo, en cuanto a la "constitucionalidad" de la reforma laboral, como "golpe a los blindajes" de los convenios sectoriales, y de las patronales y los sindicatos de ese ámbito, frente al acuerdo de empresa. Y, en definitiva, como respaldo de la jurisprudencia al cambio emprendido por el Gobierno en este campo de las relaciones laborales.

La sentencia resuelve el recurso del Ejecutivo contra el convenio del sector de derivados del cemento por no respetar la reforma laboral. La principal repercusión de la sentencia es que consagra el cambio de jerarquía de los convenios dando la prioridad a las empresas frente a los sectores en la determinación de aspectos como los siguientes: el salario, las horas extraordinarias, los turnos y las vacaciones o la adaptación a las empresas de las modalidades de contratación. Salvador del Rey, presidente del Instituto Internacional Cuatrecasas de Relaciones Laborales destaca que el fallo de la Audiencia

Nacional resalta "la constitucionalidad" de este punto de la reforma. "Había muchas dudas" sobre si era posible que el Real Decreto, promulgado inicialmente por el Gobierno el pasado mes de febrero, pudiera afectar a los convenios pactados antes de esa fecha. La sentencia dice que ningún convenio, aunque se haya firmado antes de la re-

forma laboral puede contradecir a la misma.

El director de laboral de Backer&McKenzie, Fermín Guardiola, señala que "lo más interesante de la sentencia es que no sólo establece que los efectos imperativos del convenio de empresa recogidos en el nuevo artículo 84 [del Estatuto de los Trabajadores] dominan sobre los convenios

sectoriales suscritos después del 12 de febrero de 2012, sino también para los acuerdos de este ámbito firmados antes de esa fecha".

Es aquí donde el fallo de la Audiencia Nacional desautoriza a los pactos que las patronales y los sindicatos del sector puedan hacer para que las empresas se sometan a su disciplina. Por esta razón, Fed-

rico Durán, catedrático de Derecho del Trabajo y director de laboral de Garrigues, explica que el fallo "supone un golpe a los blindajes contra la reforma laboral", en lo que afecta a la negociación colectiva. De hecho, los respectivos gobiernos han intentado siempre encontrar el acuerdo de la patronal y de los sindicatos en los cambios de las rela-

ciones laborales de las empresas. O dicho de otra manera, como recuerda Durán, la Administración de turno siempre ha estado convencida de que, en el día a día de las empresas, los convenios siempre anularían cualquier reforma que contase con el respaldo de los agentes sociales, o de uno de ellos. Por este motivo, el fallo abre la vía para socavar la

Aval decisivo para la reforma laboral



OPINIÓN

Federico Durán

Las reformas laborales han debido hacer las cuentas, hasta ahora, con la creencia generalizada de que si no estaban avaladas por el acuerdo de los agentes sociales, estaban condenadas al fracaso. Entre otras cosas, porque tales agentes, a través de la negociación colectiva, podían anular en la práctica las novedades introducidas por el legislador o impedir sus efectos.

Ello ha venido limitando el alcance de las sucesivas reformas de la normativa laboral, por cuanto, el legislador, interiorizando tales planteamientos, no solo desplegaba los máximos esfuerzos en pos del consenso, sino que tendía a confiar la aplicación y desarrollo de las novedades a los destinatarios principales de las mismas. La experiencia de 1994 no pudo ser más esclarecedora: la apuesta por mayor flexibilidad y menor temporalidad, que se quiso que fuese desarrollada por los negociadores, fue

respondida por estos cerrando vías de flexibilidad y reabriendo posibilidades de contratación temporal.

Primero la reforma de 2010, tímidamente, y después la de 2012, comienzan a cambiar el discurso. En particular, el Decreto Ley 3/2012 y la posterior Ley de igual numeración, desmontan las posibilidades de blindaje convencional frente a determinadas reformas. Una de las más importantes es la de la preferencia aplicativa de los convenios de empresa, que se formula en términos precisos y claros y que se blindan frente a acuerdos interprofesionales y convenios colectivos sectoriales, estatales o autonómicos.

La Sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de septiembre de 2012 representa un importante espaldarazo, en este punto, a la reforma. No solo mantiene la aplicabilidad sin matices del artículo 84.2 ET en su nueva redacción y consagra, por tanto, la preferencia aplicativa de los convenios de empresa en las materias referidas en el precepto, sino que sostiene que dicha preferencia se aplica desde la entrada en vigor de la norma, condicionando no solo a los nuevos convenios que se negocien a partir de la misma, sino afectando también a las regulaciones precedentes que la contradigan.

Los convenios sectoriales no podrán, pues, ignorar el mandato legislativo ni a este podrán oponerse las previsiones convencionales precedentes, que habrán de considerarse nulas y tenerse por no puestas. Además, la preferencia aplicativa de los convenios de empresa no opera solo en caso de conflicto concreto entre un convenio de empresa negociado bajo la vigencia de otro sectorial, sino que también impide que este, abstractamente, establezca una regulación general que ignore o contradiga el mandato del legislador.

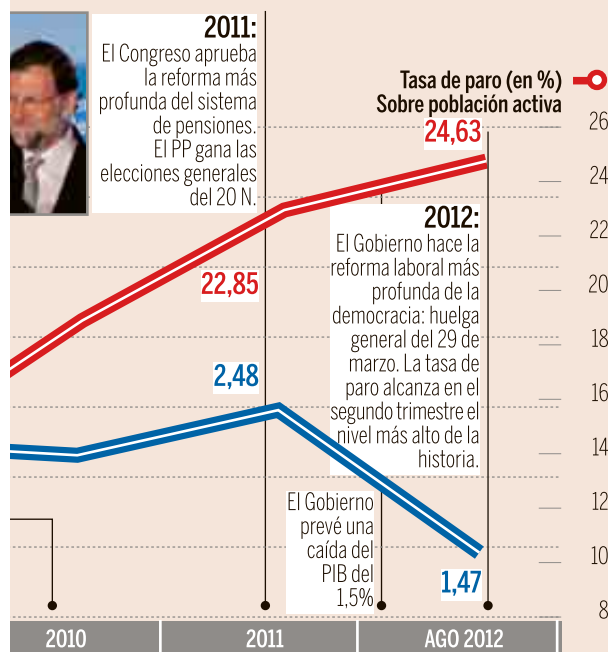
La prioridad aplicativa, por lo demás, se refiere exclusivamente a los convenios de empresa. Nada impide que los sectoriales sigan estableciendo regulaciones a respetar en todo caso por los de ámbito igualmente sectorial pero inferior.

En definitiva, la Sentencia constituye un aval importante a uno de los puntos más destacados de la reforma laboral, marca un principio claro de respeto a la voluntad legislativa y pone límites a las maniobras de los agentes sociales para tratar de condicionar la misma o de sustraerse a sus mandatos.

Catedrático de Derecho del Trabajo.
Garrigues Abogados

Salarios y horarios a la medida de cada compañía

RECURSOS HUMANOS/ Los directivos españoles creen que el convenio de empresa permite ajustar los salarios y ser más realistas, eficientes, flexibles y competitivos.



Salvador del Rey: "La sentencia consagra la prioridad del convenio de empresa frente al del sector"

influencia de las patronales frente a sindicatos del sector en los convenios.

Prioridad en la aplicación

Por lo tanto, y como consecuencia de todo ello, la Audiencia Nacional plasma el cambio en la prioridad de aplicación que recoge la reforma laboral en el orden de los convenios. No solo el acuerdo de empresa puede imponerse al del sector, aunque esté vigente, sino que además los negociadores en el ámbito nacional, autonómico o provincial no pueden ignorar lo establecido por el primero. "Es una inversión de la jerarquía de los convenios", resalta Salvador del Rey.

Por este motivo, Mario Barros, de Uría y Menéndez, resalta que la importancia del pronunciamiento judicial es que "aplica escrupulosamente la ley [la reforma laboral], que es el precedente relevante".

A partir de aquí, el fallo de la Audiencia Nacional permite avanzar en la flexibilidad interna de las empresas y, en segundo lugar, en la competencia de precios en muchos sectores.

Así, para Martín Godino, socio director de Sagardoy Abogados, que haya sido el Gobierno el que ha recurrido un convenio ante la Audiencia Nacional "demuestra su firme propósito de que los criterios que inspiraron la reforma laboral se trasladen a la negociación colectiva. Y, posiblemente, el más importante es precisamente la mejora de la flexibilidad interna, como

La paradoja

El presidente José Luis Rodríguez Zapatero tardó seis años de su mandato en convencerse de la necesidad de reformar la negociación colectiva. Sólo se dio cuenta en 2009, cuando la economía cayó un 3,7%, se destruyeron 1,2 millones de puestos de trabajo y, por contra, los salarios crecieron cerca de un 3%, con una caída de la inflación media del -0,3%. Una sorprendente paradoja contra la que la reforma laboral intenta desarrollar la flexibilidad interna en las empresas. El objetivo perseguido por el Gobierno es que las empresas puedan adaptar los salarios y su organización a sus mercados y evitar el recurso al despido.

mecanismo alternativo a los despidos".

Es más, para Luis Fabián Márquez, presidente de Analistas de Relaciones Industriales, entre "la reforma laboral y la gravedad de la crisis económica se están cargando los pactos de precios [no escritos] que había en muchos sectores" de la economía española. Por estas dos razones, cada vez son más las empresas que, pactando con sus trabajadores, deciden descolgarse -salirse- del convenio sectorial.

Editorial / Página 2

Expansion.com

Vea el videoanálisis sobre esta información en www.expansion.com

Montse Mateos / Quique Rodríguez. Madrid

Los directores de recursos humanos de España consultados por EXPANSIÓN se han mostrado unánimes al aplaudir la decisión de la Audiencia Nacional que permite la prevalencia de los convenios de empresa frente a los sectoriales. Esta posibilidad les ofrece una mayor capacidad de adaptar sus políticas laborales a las circunstancias económicas que atraviesa cada compañía, y tomar sus decisiones salariales y de organización del trabajo en función de las exigencias del mercado en cada momento.

Algunos de los directivos de recursos humanos destacan que puede contribuir a una mayor moderación salarial, que consideran necesaria en el actual contexto. Otros, más que hablar de moderación de los salarios, prefieren hacerlo de adaptar las políticas retributivas a las circunstancias que vive la empresa.

Competitividad

La mayoría coincide en que debe contribuir a que las compañías sean más competitivas. Carlos Esteban, director de recursos humanos de Zurich, destaca que "se incrementará la eficiencia, al contar con mayor flexibilidad para implantar la estrategia de la empresa. A medio plazo, debería contribuir a que la organización pueda mantener más puestos de trabajo, y eventualmente se pueda potenciar la generación de empleo".

Por su parte, Emilio Ruiz-Roso, director de gestión de recursos humanos de Leroy Merlin España, señala que "en este nuevo ámbito de negociación es posible ganar en competitividad, pensando no solo en términos de retribución, sino en aspectos organizativos, de tiempo de trabajo, etcétera".

Estas medidas pueden ser una herramienta para ganar flexibilidad en su gestión interna y tomar decisiones sobre sus plantillas más ajustadas a la evolución de la compañía. El director general de recursos humanos y asesoría jurídica de Europcar, Mariano Ballesteros Gonzalo, subraya que "de esta forma las



FRANCISCO CATALÁ
Director de recursos humanos de NH Hoteles

Las empresas y sus representantes son los que mejor conocen sus particularidades y los que deben definir la estrategia"



EMILIO RUIZ-ROSO
Director de recursos humanos de Leroy Merlin

El aumento de competitividad vendrá de la aplicación adecuada de las condiciones en cada empresa"



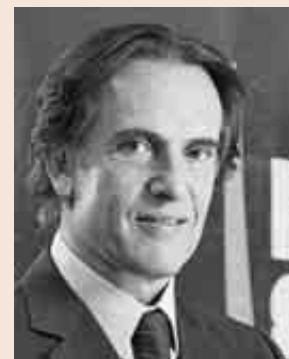
CARLOS ESTEBAN
Director de recursos humanos de Zurich

Permite posicionar a la representación social y a la empresa en una situación de equilibrio en la negociación"



SUSANA GÓMEZ
Directora de recursos humanos de Kellogg

Sin empresa, no hay puesto de trabajo. Es algo que nunca podemos olvidar cuando hablamos de legislación laboral"



MARIANO BALLESTEROS
Director de recursos humanos de Europcar IB.

La flexibilidad es un aspecto importante porque permite adecuar los recursos a la situación del mercado"



RAFAEL MARTÍ
Director de recursos humanos de Logista

Ajustar la negociación colectiva y las condiciones laborales a la realidad es ahora una necesidad más urgente"



JORGE MUÑOZ
Director de recursos humanos de Amper

Aplicar las condiciones según las necesidades de la empresa va a favorecer a los empleados"

empresas podemos estar más cerca de la realidad". Jorge Muñoz, director de recursos humanos de Amper, afirma que se trata de "pasar de comer de menú a hacerlo a la carta. Y algunas, necesitan seguir una dieta". En la misma línea, Rafael Martí, director corporativo de recursos humanos de Logista, destaca que "fórmulas de distribución horaria y salarios que sean *café para todos* pueden alejar claramente a una organización de las necesidades concretas del cliente en términos de *stock*, calidad o costes".

Empleo

Susana Gómez, directora de recursos humanos de Kellogg Iberia, concluye que "permitirá hacer trajes a medida para mejorar la competitividad de la empresa a medio y largo plazo, y eso siempre se traduce en empleos sostenibles. Sin empresa, no hay puesto de trabajo. Es algo que nunca podemos olvidar cuando hablamos de legislación laboral".

Para el director corporativo de recursos humanos de NH Hoteles, Francisco Catalá, "son las empresas y sus representantes quienes mejor conocen sus particularidades y deben definir la estrategia a seguir y las reglas del juego. Sólo desde ese prisma se puede mejorar de la competitividad. Tendrá un impacto muy positivo en la productividad y supondrá un avance en las relaciones laborales".