EL PAÍS

Diffusione: n.d. Lettori: n.d. Direttore: Javier Moreno

11-GIU-2011
pagina 25
foglio 1 / 2

La norma impone el arbitraje forzoso para desbloquear los convenios

El plazo de negociación al caducar un acuerdo colectivo irá de 8 a 14 meses
El nuevo texto se acerca algo más a las posturas de la patronal

L. A., **Madrid**

La reforma de convenios cierra una etapa fecunda de reformas en el mercado de trabajo, aunque no tan profundas como demandaban los organismos internacionales y algunos agentes de los llamados mercados. Tras el nuevo escenario en pensiones, servicios públicos de empleo, fomento del empleo a tiempo parcial y afloramiento del empleo sumergido, el Gobierno aprobó ayer el renovado marco de negociación colectiva. Muchos expertos creen que es en este terreno donde se libra la verdadera reforma laboral, pues los convenios regulan aspectos fundamentales como el salario, la jornada de trabajo o la categoría profesional.

Tras un primer ensayo que se asemejaba más a las demandas sindicales que a las patronales, el Ministerio de Trabajo ha introducido un par de ajustes que equilibran más el texto hacia lo que proponía CEOE. Aun así, no se incluye la principal pretensión empresarial: que el convenio decaiga si, una vez vencido, empresa y trabajadores fracasan al pactar su renovación.

El resultado es "una vía intermedia de equilibrio", en palabras del ministro de Trabajo, Valeriano Gómez, que espera tres efectos a medio plazo: un trasvase hacia los órganos de mediación de los 350.000 conflictos colectivos que analizan cada año los tribunales, un aumento de los convenios de empresa para adaptarse mejor a las dificultades y un menor recurso a los despidos en épocas de crisis. Estas son las principales novedades:

» **Desbloqueo de convenios.** Ni empresarios ni trabajadores podrán atascar indefinidamente la renovación. El decreto aprobado ayer da ocho meses de negociación para convenios de hasta dos años de duración y de 14 meses si se supera esa vigencia. Previamente, tres meses antes de que expire el convenio, habrá que constatar esa situación y ponerse a dialogar en un mes. Los plazos, no obstante, pueden alterarse al alza y a la baja si patrono y trabajadores así lo pactan, aunque con esa referencia resultará más difícil hacerlo. Si no tejen un acuerdo, las partes se verán obligadas a acudir a un árbitro, que ofrecerá una solución vinculante al conflicto. En la presentación del proyecto, Gómez aseguró que España "no es ejemplo de muchos convenios bloqueados".

» **El árbitro como llave.** La reforma consagra esta figura como pieza clave en la solución de conflictos, no solo en la renovación de convenios, sino también en la flexibilidad interna. De forma transitoria, el decreto obliga a las partes a recurrir a él para resolver la renovación de convenios si las partes discrepan, una medida que bordea la inconstitucionalidad al imponer un árbitro por la fuerza. El Gobierno argumenta que ese peligro no existe porque se trata de una medida provisional, hasta que los órganos de mediación y arbitraje que existen en España (estatal y autonómicos) se ajusten al nuevo modelo de negociación colectiva. En la práctica, el arbitraje tendrá que imponerse como modelo definitivo, pues no hay otra forma de garantizar que esos órganos zanjen la disputa. Ahora es voluntario someterse a mediación (con dictamen no vinculante) o arbitraje (de obligado cumplimiento, como ocurrió con el conflicto de los controladores aéreos).

» **Flexibilidad interna.** Trabajo pretende potenciar al máximo esta vía como alternativa a los despidos. Así, acota mucho los plazos de negociación para modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, que no podrán cambiar por imposición del empresario. Las partes tendrán 15 días para tratar de acordarlas. Si no lo logran, elevarán la disputa a la comisión paritaria, compuesta por empresarios y sindicatos, que tendrá siete días para pronunciarse. Si tampoco ahí se logra el acuerdo, habrá que recurrir a la mediación o el arbitraje, que deberán ofrecer una respuesta en cinco días. Es decir, cualquier modificación en jornada de trabajo, bolsa de horas, funciones de trabajo u otras condiciones laborales deberá resolverse en menos de un mes. "España tie-

La legge impone l'arbitraggio forzato per sbloccare i contratti collettivi (sg)

ne un despido caro pero es fácil despedir y demasiado difícil adaptar las condiciones de trabajo", reflexionó el ministro.

» **Ajustes salariales.** Se agiliza la vía para que la empresa se desvincule de los salarios que marca el sector cuando atraviese dificultades. Como en otras situaciones de posibles discrepancias, las partes tendrán que negociarlo, recurrir a la comisión paritaria y, si no convergen, apelar al laudo.

» **Menos extraordinarias.** Una de las principales concesiones a los empresarios es facilitar que parte de la jornada de trabajo, medida en cómputo anual, pueda distribuirse en función de las necesidades de la firma. El decreto fija un mínimo del 5%, lo que equivale a unas 80 horas al año. El objetivo es reducir las jornadas extraordinarias para aliviar el coste empresarial que comportan.

» **Más convenios de empresa.** La reforma altera el marco actual de prevalencia del convenio provincial sobre el de empresa. Las compañías que se rijan por el provincial (más del 70%, según los datos de Trabajo) podrán abrir uno de empresa en cualquier momento, con condiciones a la baja, sin esperar a que el provincial expire. Eso implica que las empresas podrán adaptar más fácilmente sus reglas del juego a la coyuntura que atraviesen.