

**LAS GRIETAS
DE LA SEGURIDAD
JURÍDICA**

4

CAMBIO EN LA PRIORIDAD DE LOS CONVENIOS. Aspectos cruciales de la negociación colectiva como el cambio en la prioridad de los convenios no han sido negociados en el diálogo social, sino que se han aprobado por exigencias políticas. En este caso, fue el precio del PNV para apoyar la investidura de Sánchez



RAÚL ARIAS

Relaciones laborales y el mercadeo político: «Afecta a la unidad de mercado»

La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, presume de haber alcanzado durante su mandato al frente del Ministerio un total de 20 acuerdos en el diálogo social –algunos tripartitos y otros sólo con los sindicatos–, pero lo cierto es que hay materias de crucial importancia para las relaciones laborales y la negociación colectiva que no ha querido negociar con los representantes de los trabajadores y las empresas.



**ALEJANDRA
OLCESE**
MADRID

Ha sucedido, especialmente, cuando el Gobierno de coalición ha tenido que hacer concesiones a otros partidos políticos a cambio de apoyos en el Parlamento. La modificación de la prevalencia de los convenios colectivos en favor de los autonómicos es un buen ejemplo. Se trata de una medida de importante calado para la negociación colectiva, que no fue negociada en el diálogo social y que se

aprobó –casi de la noche a la mañana, como parte del real decreto-ley que modificaba la protección por desempleo en España– por exigencia del PNV a cambio de que apoyara la investidura de Pedro Sánchez como presidente del Gobierno.

La medida busca en última instancia reforzar a los sindicatos autonómicos vascos ELA –adscrito al PNV– y LAB –de la cuerda de EH Bildu–, pero en la práctica dará mucho más poder también a los de otras regiones como CIG, en Galicia.

El cambio supone que hay asun-

tos que antes quedaban vetados para los convenios autonómicos y en los que ahora sí podrán acordar condiciones distintas (siempre que sean mejores) que las reguladas en el convenio estatal. Se trata de asuntos de gran importancia como el salario, los turnos o la jornada mínima de trabajo, mientras que no podrán modificar lo acordado a nivel nacional en lo relativo al periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual, el régimen disciplinario, las normas en prevención de riesgos laborales o la movilidad geográfica.

La modificación supone una ruptura de la unidad de mercado, ya que en empresas que tengan centros de trabajo en varias comunidades puede haber distintas condiciones para los trabajadores de una misma compañía en función de la región en la que trabajen. Además, dado que el cambio ha entrado en vigor de un día para otro, a medida que se renueven los convenios las compañías pueden encontrarse con condiciones diferentes en función del territorio, algo que genera inseguridad jurídica en muchas de ellas.

«El cambio genera inquietud e incertidumbre, ya que el actual modelo por el que muchas empresas regulan sus relaciones laborales de una manera común para todo el Estado podría fragmentarse y tener tantas regulaciones como comunidades autónomas en las que estuviera presente, pudiendo afectar, desde luego, a la unidad de mercado», advierte a EL MUNDO Enrique de la Villa, socio de Laboral del despacho Hogan Lovells.

Tras la aprobación de la medida ya se han reabierto mesas de negociación y los cambios que salgan adelante en las mismas podrían traducirse en un incremento de los costes laborales si los sindicatos autonómicos consiguen arañar mejoras en algunos territorios. Lourdes Escassi, *of counsel* de Laboral de Gómez Acebo & Pombo, avisa: «La prioridad del convenio colectivo autonómico y provincial sobre el estatal genera inquietud al derivar en una doble disyuntiva para las empresas. Por un lado, propicia que la negociación colectiva se adecúe a la realidad de cada territorio y, por otro lado, el impacto que dicha prioridad podrá tener en la unidad de mercado en España al poderse ver la empresa penalizada por un incre-

mento de costes laborales dependiendo del lugar donde decida establecer sus operaciones».

Si se establecen distintas condiciones en función de la comunidad autónoma, las empresas podrían experimentar también una competencia por atraer y retener trabajadores e inversiones (a un empleado de Asturias podría interesarle trabajar en País Vasco si en la misma empresa y con el mismo cargo va a recibir un salario mayor, por ejemplo), lo que supone también un desafío para las compañías. «La potenciación de los convenios en las comunidades inicia una competición para intentar atraer inversiones futuras, y un reto para mantener las ya existentes. Empresas que operan en regiones con convenios más favorables pueden tener ventajas competitivas sobre aquellas en regiones con condiciones más estrictas. Esto podría afectar negativamente la cohesión económica y social del país. Si añadimos el componente de cómo han evolucionado las nuevas formas de prestación de servicio de manera deslocalizada, la incertidumbre se dispara», alerta Enrique Ceca, socio de CECA Magán.

Es cierto que estas diferencias en-

CALIDAD DE LA NORMA DUDAS QUE TENDRÁ QUE RESOLVER LA JUSTICIA

Además de sus consecuencias prácticas, los expertos alertan sobre la calidad de la norma. Alfredo Aspra, socio de *Labormatters Abogados*, pone el foco en que «la redacción mantiene múltiples dudas interpretativas que, como ya viene siendo habitual, nuestros tribunales deberán ir despejando. Reformas que conlleven inseguridad jurídica siempre preocupan a las empresas». Alude a que dado que el convenio autonómico tendrá prioridad aplicativa solo si mejora las condiciones del estatal y esto es algo difícil de calcular, se genera incertidumbre e inseguridad. «Preveo problemas prácticos a la hora de comprobar si se da el requisito para la prioridad aplicativa de que la regulación del convenio autonómico sea ‘más favorable para los trabajadores que la fijada en los estatales’, sobre todo en materias que no son fácilmente cuantificables y comparables. Esto puede generar que se trate de realizar un ‘espiguelo’ de convenios, eligiendo lo más favorable de cada uno, lo que hasta ahora no se ha admitido por parte de la jurisprudencia», explica Clara Martín, directora de Laboral de Andersen.

tre regiones limítrofes ya existen en algunos casos, apuntan Eloy Castañer y Bernardo Pérez-Navas, socios de Garrigues, pero esta nueva medida «puede influir en decisiones empresariales de ubicación de los centros de trabajo y desarrollo de sus negocios» y priorizar la negociación autonómica frente a la nacional.