

Jaén, a 9 de Julio de 2.013.

Estimado/a compañero/a:

Según reunión de la Junta Directiva de ésta Asociación, celebrada en el día de hoy, hemos acordado dar traslado a todos los asociados de la comunicación recibida por UTF, en relación a la pérdida de vigencia del Convenio Colectivo de Oficinas de Farmacia.

Ante tal situación, la asesoría jurídica de esta Asociación, que ha recibido numerosas consultas, nos comenta las siguientes cuestiones:

- Ante cualquier comunicación que realice el empresario, se deberá firmar y consignar “no conforme”.
- Ante cualquier modificación de los derechos consolidados, como es el salario, categoría profesional, antigüedad, régimen de trabajo, etc., debe de notificarse al trabajador con 15 días de antelación a dicha modificación, y a partir de dicho momento, se tiene 20 días hábiles para reclamar ante el Juzgado de lo Social (está excluida la conciliación ante el CMAC).

Tal y como exponen, los sindicatos representativos del sector, el Convenio Colectivo de Oficinas de Farmacia, tiene vigencia más allá del día 8 de Julio de 2.013, y lo que pretende la parte empresarial es generar dudas e incertidumbre para pactar modificaciones unilaterales que seguramente deberán ser consideradas en fraude de Ley.

No obstante, queremos trasladar tranquilidad y firmeza en nuestra relaciones laborales, y ante cualquier duda poneros en contacto con la asesoría de la Asociación, que atenderá individualmente cada caso concreto.

Por últimos, os comunicamos que tan pronto tengamos notificación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Jaén, sobre el abono de los atrasos salariales correspondientes al año 2.011 y 2.012, lo pondremos en vuestro conocimiento.

Os adjuntamos, también, un comentario periodístico, para que tengáis la confianza de que la decisión de la FEFE, está considerada discriminatoria.

Sin otro particular por el momento, recibid un cordial saludo.

Mi convenio ha decaído y ahora ¿qué pasa?

- La ley permite aplicar el salario mínimo interprofesional al trabajador que se quede sin convenio, pero los expertos creen que los jueces rechazarán esta práctica.

El 8 de julio ha llegado y con ello ha finalizado el plazo de un año para negociar los convenios colectivos que hubieran sido denunciados antes del 7 de julio de 2012. Si en este año las partes no han llegado a un acuerdo, a partir de mañana los trabajadores afectados por estos convenios dejarán de estar protegidos por ellos, y pasarán a tener como referencia el convenio o normativa de ámbito inmediatamente superior.

Según las cifras que manejan patronal y sindicatos, a grandes rasgos, en esta situación estarían alrededor de 1,3 millones de trabajadores, cifra que CEOE rebaja hasta 726.750. Pero no todos ellos se verán igualmente afectados. Estos son los distintos escenarios de lo que puede ocurrir:

1. Lo que dice la ley: La normativa aprobada en la reforma laboral es muy clara e indica que una vez transcurrido un año de negociaciones desde que un convenio que ha finalizado su vigencia es denunciado, si no hay acuerdo para su renovación, ese convenio desaparecerá y a los trabajadores por él cubierto se les aplicará "si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación".

2. ¿Cuál es el convenio colectivo de ámbito superior que es de aplicación? Aquí surge la primera duda, ¿cuál es el convenio colectivo de ámbito superior que es de aplicación?. La negociación colectiva española tiene una estructura denominada *en cascada*. Así, los convenios de ámbito superior son aquellos que regulan un sector a nivel nacional. Por ejemplo, el convenio nacional del sector de la Construcción por el que se regulan las condiciones básicas de todos los trabajadores de la construcción del país.

A partir de ahí, hay convenios sectoriales de ámbitos inferiores (autonómicos, que protegen a los trabajadores de la construcción en este caso en una comunidad autónoma; o provinciales, que lo hacen con los mismos asalariados de este sector en una provincia). Pero además de estos convenios sectoriales existen los convenios de empresa, en los que cada compañía pacta con sus trabajadores sus propias condiciones salariales, de jornada, complementos, permisos etc.

Según esta estructura, en la teoría parece claro: si decae un convenio de empresa, los trabajadores de esa compañía pasarán a regirse por el convenio de ámbito superior que regule su sector provincial, autonómico o nacional, por este orden (aunque también hay algún caso de convenios de ámbitos intermedios como interautonómicos; interprovinciales o de grupos empresariales, pero son los menos).

Pero en la práctica no está tan claro, según coinciden todos los expertos. Hay muchos casos en los que el trabajador no tendrá un convenio superior aplicable o no será fácil su identificación, ya que su puesto de trabajo podría regirse por acuerdos de distintos sectores.

3. Si no hay convenio de ámbito superior aplicable. Aunque la ley no lo especifica, de no tener ningún convenio superior de referencia, la normativa a aplicar a los trabajadores que se queden sin cobertura será el Estatuto de los Trabajadores. Esto tiene una consecuencia inmediata, esta ley regula las condiciones básicas del mercado laboral, con lo que, en teoría, estas condiciones siempre serán inferiores a las de cualquier convenio colectivo. Para empezar, en materia salarial, solo cita el salario mínimo interprofesional (645 euros al mes), que en aplicación estricta de la ley sería el que pasaría a aplicarse a los trabajadores cuyo convenio venza a partir de hoy y no tengan ningún acuerdo superior de referencia.

4. ¿Puede un empresario pasar a aplicar el salario mínimo interprofesional? En teoría, si el convenio de empresa o de ámbito superior ha decaído y no hay otro de referencia para ese puesto de trabajo, sí podría. Si bien llegados a este punto todos los expertos consultados tanto del ámbito empresarial como sindical o académico coinciden en que dejar de aplicar las condiciones del convenio vencido, sobre todo en materia salarial, no será tan fácil.

Expertos laboristas de bufetes como Cuatrecasas, CMS Albiñana & Suárez de Lezo u Olswang aseguran que en el caso de que los trabajadores vean muy rebajadas sus condiciones salariales por la aplicación estricta de esta ley podrán recurrir a los tribunales y lo más probable es que en la mayoría de los casos el juez les de la razón.

En este caso, varios expertos opinan que podría surgir una nueva línea jurisprudencial, en la que los jueces además del salario, consoliden otras mejoras del convenio vencido como derechos adquiridos por el trabajador disfrutados desde hace años por los trabajadores. Sin embargo, técnicos de la patronal CEOE se muestran convencidos de que "los convenios colectivos no crean por lo general condiciones más beneficiosas o derechos adquiridos a título individual".

5. La decisión última, en manos de los jueces. En este escenario, al igual que lo que está ocurriendo con el resto de novedades de la reforma laboral, se espera que sean los tribunales de lo Social quienes aúnen mediante doctrina qué ocurrirá con la aplicación de condiciones laborales inferiores a las pactadas en un convenio colectivo después de que este venza y supere sin acuerdo el año de negociación que permite la ley.

6. ¿Qué prevé el sector que ocurra a partir de hoy? La mayoría de los cerca de 1,5 millones de trabajadores que podrían verse afectados por esta situación están cubiertos por convenios sectoriales y no de empresa. Por ello, y tras el acuerdo al que llegaron las cúpulas patronales y sindicales en mayo pasado que no obliga pero compromete a la mayoría de los negociadores de estas mesas, las conversaciones seguirán al menos un año más, hasta lograr un acuerdo.

Otra cosa es lo que decidan los empresarios de las compañías donde lo que ha decaído hoy es el convenio de empresa. En estos casos (una minoría) está por ver qué normativa aplican sus empresarios y cuál es la reacción de sus representantes sindicales -que ya han anunciado una ofensiva para denunciar a estas empresas-. Y, finalmente, qué dice el juez.

7. Algunos consejos de los laboristas a los empresarios. Los expertos aconsejan a los empresarios que quieran aplicar la ley y remitir a sus trabajadores a un convenio de ámbito superior con condiciones laborales peores a las que han disfrutado hasta la fecha sigan algunas formalidades. Así, una de las formas de garantizarse esta aplicación de condiciones inferiores es hacerlo aplicando el procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores de modificación sustancial de condiciones laborales, probando que existen causas para ello.

En el caso de que el empresario decida incorporar alguna de las condiciones de convenio vencido en el contrato del trabajador, los laboristas recomienda encarecidamente que lo especifiquen por escrito y lo limiten en el tiempo o, de lo contrario, estas condiciones más favorables para el trabajador quedarán incorporadas contractualmente al empleado y serán imposible rebajarlas en un futuro si la compañía así lo desea.

(Noticia extraída de *Expansión*)