

CONSULTORIO LABORAL

PRÓRROGA DEL CONVENIO COLECTIVO

El artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por la Ley 3/2012 establece que, «salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes», y que «transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación». Es evidente que conforme al citado precepto, una vez transcurrido un año desde la denuncia, el convenio pierde su vigencia y si no consta que exista convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, pueden seguir exigiéndose las condiciones de trabajo contenidas en las cláusulas del convenio caducado pero no ya como cláusulas normativas, sino que solo pueden exigirse si constan incorporadas a sus contratos desde el comienzo de la relación laboral.

Por tanto, esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin más limitaciones que las de origen legal pues las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido.

DOCTRINA

La aplicación de esta doctrina del Tribunal Supremo no conduce necesariamente a que la totalidad de un convenio colectivo que haya fenecido, a tenor de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, debe entenderse «contractualizado» íntegramente, pudiendo suceder que, en casos concretos, pueda ser ajustada a derecho la conducta empresarial que decida la inaplicación de determinados preceptos de un convenio colectivo fenecido, siempre que tales preceptos no sean «contractualizables» y se comuniquen en forma qué preceptos del texto pactado en cuestión entiende incorporados al contrato de trabajo y cuáles no, de manera concreta.

CATARINA CAPEÑAS AMENEDO es socia de Vento abogados y asesores.

Granja Campomayor rediseña el huevo y se fija en la alta cocina

La empresa de Palas de Rei, que recoge 600.000 unidades cada día, sacará al mercado en breve un producto innovador, **huevo a baja temperatura**

Dolores Cella

Granja Campomayor, con sede en Palas de Rei, una compañía que recoge cada día 600.000 huevos y que factura anualmente 13,5 millones de euros, tiene previsto sacar al mercado un innovador producto. Se trata del huevo a baja temperatura, especialidad hasta ahora solamente utilizada en la alta cocina por su complejidad, y que la empresa lucense pretende comercializar en los lineales de los supermercados antes de que acabe este año. Esta iniciativa, en la que la planta de Palas será pionera en España, se suma al huevo pasteurizado, que según el director comercial de la industria, Rodrigo García, está funcionando muy bien en el mercado.

Ambos productos son el resultado del trabajo del departamento de investigación de la compañía, que está volcada en nuevos desarrollos como vía de crecimiento. La planta de Palas ya fue pionera en Galicia en la elaboración del huevo pasteurizado, en sus diversas modalidades. Lo empezó a comercializar en septiembre del 2015.

El laboratorio de I+D+i de Granja Campomayor está realizando ensayos sobre la caducidad de este producto, que se regenerará en un mi-



Granja Campomayor inició su actividad en el año 1940. | CARLOS CASTRO

nuto en el microondas y que estará listo para servir, en frío o en caliente. Pretenden incorporarlo al segmento de la cocina preparada.

EN EL MICROONDAS

El huevo a baja temperatura, la nueva línea de negocio, se cocina dentro de su propia cáscara. Una vez abierto, alcanza un punto de cremosidad perfecto, tanto en la clara como en la yema. Está pensada para consumidores que no tie-

nen tiempo para dedicarlo a preparar la comida y que buscan un producto sano en su alimentación, que es además económico, según explicó Rodrigo García.

Los técnicos de la empresa llevan más de un año volcados en la investigación, que está próxima a concluir y que les permitirá sacar al mercado un producto novedoso que ninguna otra empresa del sector está comercializando en estos momentos. El huevo a baja tem-

peratura fue presentado recientemente en el Fórum Gastronómico de A Coruña y en el Salón Internacional Gourmets de Madrid. También lo probaron expertos en alta cocina como Ferrán Adriá, en una demostración en Santiago.

García señaló que la compañía de Palas tiene muchas esperanzas puestas en el éxito de este singular producto. Por el momento no tienen fecha para lanzarlo al mercado ni previsiones de qué porcentaje de la producción supondrá. «Depende de la demanda», precisó.

La empresa lucense tiene capacidad para asumir una elevada demanda, según reconoció su responsable comercial.

UN PROCESO COMPLEJO

El proceso de elaboración de este producto es bastante complejo. Las piezas, que se someterán a un proceso con temperatura y tiempos específicos, serán seleccionadas con unos estándares de calidad, en función del tamaño, el peso, la estirpe y el día de puesta del huevo.

Granja Campomayor inició su actividad en el año 1940 en Palas. Actualmente, en la cuarta generación, produce 14 millones de docenas de huevos al año, el 93 % convencionales; el 5 % camperos y el 1,6 % enriquecidos.

CONSULTORIO EMPRESARIAL

EL REGISTRO DE LA JORNADA YA NO ES OBLIGATORIO

Acaba de conocerse una sentencia que viene a echar por tierra la campaña de la Inspección de Trabajo por la cual se ha venido sancionando a las empresas por incumplimiento de la elaboración de un registro horario diario de los trabajadores asalariados.

El Tribunal Supremo ha estimado el recurso de Bankia frente a la sentencia de la Audiencia Nacional que establecía que las empresas deben implantar un sistema de registro, a efectos del cómputo de la jornada diaria efectiva de todos los trabajadores, y entregar un resumen mensual a los representantes legales de los mismos, en su función de garantes en sus obligaciones de vigilancia y control de la jornada, como establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 64.7.

¿ Me acaba de sancionar la Inspección de Trabajo por no llevar el registro diario de la jornada en mi empresa, ¿Qué puedo hacer para evitar esta multa?

Esta segunda obligación, la de la entrega del resumen mensual, permanece vigente, dado que sí está articulado en nuestro ordenamiento jurídico, tanto para el trabajador como para la representación legal. En cambio, la obligación de registrar diariamente la jornada solo ha sido establecida expresamente con respecto a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

También se alude en la sentencia a que, mientras no se supere el número total de horas en cómputo anual, no se puede saber a ciencia cierta la cifra de horas extras o complementarias realizadas, ya que se puede compensar el exce-

so con descansos y estar estos pendientes de disfrute; de modo que, hasta la finalización del año natural, no habría un control real y efectivo. Además, «no se trata, simplemente, de registrar la entrada y salida, sino el desarrollo de la jornada efectiva de trabajo con las múltiples variantes que supone la existencia de distintas jornadas, el trabajo fuera del centro de trabajo y, en su caso, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, cuando se pacte».

Por este motivo, el Tribunal Supremo insta al legislador sobre la conveniencia de «una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario

y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias». Y es que la no elaboración del registro no está tipificada expresamente en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. De este modo, lo que cabe plantearse es el recurso contra aquellas sanciones impuestas por no llevar el registro diario.

Si aún se encuentra en plazo para recurrir, los argumentos son más que favorables para que prospere y se estime la nulidad de la resolución sancionadora, con la correspondiente devolución del importe de la multa, de haberse efectuado el ingreso.

CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL.
Abogados y asesores fiscales.
Miembro de HISPAAJURIS.
www.caruncho-tome-judel.es