

Boletín Informativo

SEPTIEMBRE - OCTUBRE 2011

Roger de Llúria, 123 1º 2ª • Telf. 93 487 37 28 / 93 487 28 55
www.bufetsociashumbert.com

COMENTARIO AL REAL DECRETO LEY 7/2011, DE 10 DE JUNIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Introducción

El sistema de negociación colectiva se ha caracterizado por su estabilidad y continuidad en el tiempo, no obstante, ha ido acumulando algunas disfunciones que le restan eficiencia y capacidad de adaptación a los cambios de la economía y del empleo.

A las anteriores deficiencias se debe sumar un segundo grupo de problemas concerniente al contenido de la negociación colectiva. El modelo de negociación colectiva adolecía de problemas para ajustarse a las vicisitudes que se producen en la empresa tanto en las circunstancias económicas y productivas como las relacionadas con las condiciones de trabajo. La anterior falta de flexibilidad desemboca a menudo en la toma de decisiones drásticas que se traducen en extinciones contractuales. Además el sistema de negociación colectiva español adolece de falta de agili-

dad y dinamismo cuando finaliza la vigencia pactada de los convenios colectivos.

Los anteriores puntos son abordados en la reforma de la negociación colectiva objeto del presente comentario respetando plenamente sus elementos esenciales y, por encima de todos, el principio de la autonomía colectiva.

Los principales objetivos contenidos en la presente reforma son:

- Primero, favorecer una mejor ordenación de nuestra negociación colectiva, propiciando a la vez una negociación colectiva más cercana a la empresa y una negociación colectiva sectorial más adaptada a la situación de cada concreto sector de actividad económica.
- Segundo, introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, tanto en los procesos de negociación de los convenios

colectivos como en su contenido, de manera que se aumente su capacidad para adaptarse a los cambios en la situación económica y sociolaboral en unos términos que ponderen flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

- Tercero, adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, incluyendo nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna negociada con los representantes de los trabajadores.

Se trata de una reforma de la negociación colectiva orientada a potenciar el cumplimiento de la función de regulación de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo, contribuyendo así

al crecimiento de la economía y al crecimiento del empleo.

A la vista de lo anterior los ejes básicos de la reforma se asientan sobre:

- La estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios colectivos.
- Las nuevas reglas sobre el contenido y vigencia de los convenios colectivos.
- Una nueva definición de los sujetos que han de negociar los convenios y de las reglas de legitimación en cada caso, según el ámbito de que se trate.

2. Contenido de la Reforma

2.1 Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios colectivos

La norma objeto del presente comentario contiene siete artículos que modifican, principalmente, diversos preceptos del título III del Estatuto de los Trabajadores, referido a la negociación colectiva y a los convenios colectivos.

Con el objetivo señalado en primer lugar de favorecer una mejor ordena-

■ ■ ■

Se trata de una reforma orientada a potenciar el cumplimiento de la función de regulación de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo

■ ■ ■
***hace prevalecer
 al convenio
 de empresa
 sobre
 el de ámbito
 sectorial
 en relación
 a determinadas
 materias***

ción de la negociación colectiva, se modifican los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores para definir más claramente la estructura de la negociación colectiva.

Así, se mantiene la atribución de la determinación de la estructura de la

negociación colectiva a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, mediante acuerdos interprofesionales. Además se reconoce ese mismo papel a los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico.

En cuanto a los conflictos de concurrencia entre convenios, por un lado se mantiene la tradicional regla general sobre prohibición de afectación del convenio durante su vigencia por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto. A la vez, la nueva redacción del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores hace prevalecer al convenio de empresa sobre el de ámbito sectorial en relación a determinadas materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- Las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Los apartados 3 y 4 del renovado artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores propician la simplificación de las unidades de negociación al favorecer una negociación más articulada, situada en los ámbitos territoriales superiores, aunque estableciendo la posibilidad de afectación del convenio estatal solo por los convenios de Comunidad Autónoma, exceptuando las siguientes materias:

- El período de prueba.
- La jornada máxima anual de trabajo.

- El régimen disciplinario.
- Las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.
- La movilidad geográfica.

2.2 Contenido y vigencia de los convenios colectivos

Con el objetivo de introducir mayor dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, se modifican los artículos 85, 86 y 89 del Estatuto para establecer una serie de normas que garantizan el equilibrio entre la necesidad de favorecer una rápida y ágil transición temporal de los convenios y contribuir a la vez, a que no se produzcan situaciones no deseadas de prolongación en el tiempo de los convenios más allá de la vigencia inicialmente pactada.

Así lo acordado es lo siguiente:

Artículo 47 Estatuto de los Trabajadores. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

- Se establece que salvo pacto en contrario el plazo mínimo para la denuncia del convenio será de tres meses antes de finalizar su vigencia

- Se establece un plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior, plazo ése que a falta de pacto será de 15 días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

- Se establece un plazo máximo para la revisión de un nuevo convenio, que, a falta de pacto, será de 8 meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de 14 meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Por otro lado, se apunta también como contenido mínimo del convenio, al margen del anterior, el compromiso de las partes de someterse a procedimientos de solución efectiva de discrepancias cuando se agote el plazo máximo de negociación sin alcanzarse acuerdo, el establecimiento de medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, medidas éstas que deberán ser negociadas junto con los representantes de los trabajadores.

Se han instaurado así mecanismos para dinamizar la negociación y se ha propiciado el recurso voluntario a los sistemas de solución no judicial de discrepancias como la me-

diación o el arbitraje. Con todo el artículo 86.3 prevé que, de frustrarse la negociación, cuando las partes no hayan decidido someterse a mecanismo de solución de discrepancias o bien cuando estos mecanismos no logren resolver tales discrepancias y, en defecto de pacto en contrario, el convenio deberá mantener su vigencia.

También pensando en el dinamismo de la negociación colectiva, el nuevo texto pretende que se utilice la comisión paritaria del convenio para una más adecuada y completa gestión del mismo, en consonancia con los objetivos generales de la reforma.

Así se le atribuyen a la comisión paritaria funciones para la solución de discrepancias en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, que tiene un tratamiento expreso en las nuevas redacciones de los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, o incluso las funciones de renegociar o adaptar el convenio a las circunstancias cambiantes que pueden ir aconteciendo durante la vigencia del convenio.

Por otro lado, se refuerza la función clásica de la comisión parita-

ria, consistente en la aplicación e interpretación del convenio, al otorgarle el nuevo artículo 91 de la norma estatutaria intervención en los supuestos de conflicto colectivo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto ante los órganos no judiciales o judiciales, de un lado y, de otro, al conferir a su resoluciones la misma eficacia jurídica y tramitación que tiene el convenio colectivo.

Así, la reforma aspira a establecer mecanismos eficaces de solución no judicial de conflictos, no solamente los que surgen durante la tramitación del convenio colectivo, sino también los derivados de la aplicación e interpretación del mismo o los producidos por la aplicación de medidas de flexibilidad interna.

■ ■ ■

***Se han instaurado así
mecanismos para dinamizar
la negociación
y se ha propiciado el recurso
voluntario a los sistemas
de solución no judicial
de discrepancias
como la mediación
o el arbitraje***

2.3 Sujetos legitimados para la negociación.

Por último, con el objetivo señalado de adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, se incluyen nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna. Para ello, se modifican los artículos 87, 88, 40, 41, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sobre este particular, las novedades más destacables se encuentran en la adaptación de la regulación a las nuevas realidades empresariales susceptibles de negociar convenios colectivos, como son los grupos de empresas o las denominadas empresas en red surgidas en el marco de procesos de descentralización productiva, a las que la norma se refiere como pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

En cuanto a la legitimación para negociar convenios en representación de los trabajadores en los convenios de empresa, la redacción del nuevo artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores confirma el redactado actual, de manera que la negociación pueda ser desarrollada por las secciones sindicales, supuesto éste que también es de aplicación en los supues-

tos de flexibilidad interna negociada.

Del lado empresarial, las reglas de legitimación se completan en el ámbito sectorial incorporando a las asociaciones empresariales que den ocupación a un porcentaje relevante de trabajadores, así como en los supuestos de ausencia de asociaciones que no

alcancen suficiente representatividad en el sector correspondiente según las reglas generales, mediante la atribución de la legitimación a las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma. Con ello se avanza en el objetivo de la reforma de extender la negociación colectiva hacia mayores niveles de cobertura.

Definidas las reglas de legitimación, el nuevo artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores establece con más claridad las normas de composición de la comisión negociadora, sin alteración sustancial respecto de las actuales, aun cuando se incluyen novedades en esta materia en los convenios de sector, para los supuestos de inexistencia de órganos de representación de los trabajadores, así como de inexistencia de asociaciones empresariales que cuenten con

■ ■ ■
***adaptación
de la regulación
a las nuevas
realidades
empresariales
susceptibles
de negociar
convenios
colectivos***

suficiente representatividad. En estos casos, la comisión negociadora se compondrá, respectivamente, de las organizaciones sindicales o empresariales más representativas de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

Con la finalidad de reforzar las instituciones públicas competentes en materia de relaciones laborales y negociación colectiva, se crea el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva como órgano colegiado de asesoramiento y consulta de carácter tripartito y paritario. Las funciones a desempeñar por este Consejo, en el que se integrará un Observatorio de la Negociación Colectiva, aspiran a convertirlo en una institución que asegure un conocimiento integral de la negociación colectiva que permitirá a los interlocutores sociales, en cada nivel, beneficiarse de sus aportaciones y conseguir, entre otros objetivos, aumentar y enriquecer los contenidos de los convenios, lo que se reflejará en el aumento de la competitividad y productividad de las empresas y en la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores. El Consejo de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva sustituirá a la histórica Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, que tan importante labor ha desempeñado para asentar la negociación colectiva.

Las disposiciones de la parte final incluyen, en primer lugar, una invitación

a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a renovar los acuerdos, estatal y autonómicos, de solución extrajudicial de conflictos, con la finalidad de adecuarlos a lo establecido en la norma.

Otra de las disposiciones de la parte final contiene mandatos al Gobierno para que revise y mejore diversas herramientas de conocimiento de la negociación colectiva, como son, entre otras, los modelos de las hojas estadísticas de los convenios. Además, se propicia la creación de un grupo técnico de trabajo de carácter tripartito para realizar un estudio dirigido a mejorar la información disponible sobre la vigencia y efectos de los convenios.

Las normas transitorias determinan la aplicación de las nuevas reglas en materia de flexibilidad interna y de legitimación para negociar convenios colectivos. En todo lo relativo a dinámica de la negociación, plazos de denuncia del nuevo convenio, plazo de inicio de las negociaciones o plazos máximos de negociación de los convenios serán de aplicación las nuevas reglas a los convenios cuya vigencia pactada termine a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley. Con ello se intenta conseguir conferir la máxima efectividad a la reforma, sin detrimento del principio de seguridad jurídica.

Datos de especial interés

■ Real Decreto-ley 8/2011, de 1 de julio, de medidas de apoyo a los deudores hipotecarios, de control del gasto público y cancelación de deudas con empresas y autónomos contraídas por las entidades locales, de fomento de la actividad empresarial e impulso de la rehabilitación y de simplificación administrativa.

■ Resolución de 10 de junio de 2011, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios y prioridades a aplicar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en la planificación de sus actividades preventivas para el año.

■ Resolución de 3 de junio de 2011, del Fondo de Garantía Salarial, sobre actuación en los casos de extinción de contratos por

causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las empresas con menos de 25 trabajadores.

■ Real Decreto 976/2011, de 8 de julio, por el que se modifica el Reglamento de Armas, aprobado por el Real Decreto 137/1993, de 29 de enero.

■ Instrumento de Ratificación del Convenio Europeo en materia de adopción de menores (revisado), hecho en Estrasburgo el 27 de noviembre de 2008.

■ Orden SPI/1957/2011, de 7 de julio. Modifica el anexo del Real Decreto 1465/2009 por el que se establecen las normas de identidad y pureza de los colorantes utilizados en los productos alimenticios.

CALENDARIO FISCAL

Para el próximo día 20 de Julio de 2011, finalizará el plazo de presentación de las siguientes declaraciones:

- **IRPF Y SOCIEDADES.** Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos del trabajo, actividades económicas, premios y determinadas imputaciones de rentas, ganancias de transmisiones o reembolsos de acciones y participaciones de las instituciones de inversión colectiva o de aprovechamientos forestales de vecinos en montes públicos y rentas de arrendamiento de inmuebles y capital mobiliario. Segundo trimestre de 2011 (Mod. 110, 115, 117, 123, 124,128).
- **Pagos fraccionados Renta.** Periodo Segundo Trimestre 2011 Estimación Directa y Objetiva (Mod. 130 y 131).
- **IVA.** Segundo Trimestre 2011 Régimen General (Mod. 303, 340, 349).

Hasta el próximo día 25 de Julio de 2010:

- **Impuesto Sobre Sociedades.** Declaración anual 2009.

COLABORADORES

Lawyers and Economists E.C. Group, Iston,
Gabinet d'Estudis Jurídics, Socials i Econòmics