



Laboral

Medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Laboral

CONVENIOS COLECTIVOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

El título III del Estatuto de los Trabajadores de 1980, relativo a la negociación colectiva y a los convenios colectivos, ha sido objeto de reformas en forma reiterada, sin duda la más importante fue la realizada mediante ley 11/1994, la cual ha producido avances y mejoras en nuestro mercado de trabajo y en nuestro sistema de relaciones laborales.

Junto a todas estas virtudes evidentes, el sistema de negociación colectiva ha ido acumulando en este tiempo algunas disfunciones que le restan eficiencia, y particularmente capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía, del empleo, y del propio modelo de relaciones laborales.

Una parte de estos problemas tienen que ver con la estructura de la negociación colectiva, por un lado la existencia de un número muy elevado de convenios colectivos con ámbitos de aplicación muy reducidos y fragmentados produciendo de esta manera que el grado de cobertura no alcance a la totalidad de los trabajadores.

Un segundo grupo de problemas tiene que ver con el contenido, agilidad y dinamismo de los convenios colectivos, que disminuyen la capacidad de adaptación frente a coyunturas económicas como la actual, Es decir los ajustes no se aplican a los salarios, las jornadas de trabajo si no a través de la adopción de medidas mas traumáticas como los despidos, produciendo un fuerte impacto en el volumen del desempleo.

Por último el sistema de negociación colectiva presenta otros problemas relacionados a la agilidad, es decir que una vez que los convenios son denunciados demoran en empezarse a negociar, produciendo paralización y bloqueo que perjudica no solo a los trabajadores si no también a las empresas, además surge un problema relativo a quienes negocian los convenios colectivos, es decir las reglas de legitimación.

Ante esta situación el Gobierno ha considerado que la reforma colectiva no puede esperar más tiempo, por ello se ha procedido a la aprobación de este Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. Los objetivos principales de la reforma son:

I) Favorecer a una mejor ordenación de nuestra negociación colectiva.

II) Introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, tanto en los procesos como en los contenidos.

III) Adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales e introducir nuevas reglas de

Contacto

. John R. Gustafson
Departamento Procesal
jgustafson@riverogustafson.com
. Sebastián Rivero
Departamento Procesal
srg@riverogustafson.com
. Eliécer Pérez Simón
Departamento Mercantil
eps@riverogustafson.com
. Ángela Toro
Departamento Laboral
at@riverogustafson.com
. Javier Zapata
Departamento Fiscal
jzapata@riverogustafson.com

**Rivero & Gustafson
Abogados**
Avda. de Burgos, 17 -3º -
28036 Madrid (Spain)
Tel.: (34) 91 561 51 01
Fax: (34) 91 561 50 66

legitimación para la negociación de convenios colectivos.

La norma contiene siete artículos que modifican principalmente ciertos preceptos del título III del Estatuto de los Trabajadores.

En primer lugar para favorecer la estructura y ordenación del convenio arbitral se modifican los art 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

El art. 83.2 reformado, mantiene la atribución de negociación colectiva a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma mediante acuerdos interprofesionales, además se le reconoce este mismo papel en los convenios o acuerdos colectivos sectoriales de ámbito estatal o autonómico que han sido incluidos en el ya modificado art. 83.2, adaptándose de esta forma a la realidad convencional.

En el mismo art. 1 del Real Decreto-ley se procede a la reforma del art. 84 de Estatuto del Trabajador, por un lado en cuanto a los conflictos de concurrencia entre convenios se mantiene la regla de prohibición de afectación de un convenio durante su vigencia por lo dispuesto en convenios de ámbito diferente. Así mismo la nueva redacción establece que salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o autonómico fije reglas distintas (art. 83.3). El convenio de empresa tiene una prioridad aplicativa sobre un convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en relación con determinadas materias que se especifican en el artículo, las materias incluidas en el art. 84 no revisten el carácter de exhaustivas, y son las siguientes: 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; la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación y las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

A su vez el apartado 3 y 4 del art. 84 favorece la negociación más estructurada de los convenios, situada en los ámbitos territoriales superiores, pero posibilitando la afectación del convenio estatal solo por los convenios de la Comunidad Autónoma. De esta manera el artículo establece que los sindicatos y asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación y obtengan el respaldo de las mayorías exigidas, podrán en el ámbito de la Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en el ámbito estatal en aquellas materias debidamente autorizadas que son las siguientes: periodo de prueba, modalidades de contrataciones, la clasificación profesional, jornada máxima anual de trabajo, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

En el art. 2 del Real Decreto-ley se procede a la reforma de los artículos 85.3 y 86.3 y 89 tendientes a introducir mayor dinamismo y agilidad en la negociación colectiva.

En primer término el art. 85.3 introduce una importante modificación que se concreta en que el plazo de preaviso que salvo pacto en contrario será de 3 meses, esto da estabilidad al proceso de negociación, es decir las partes pueden denunciar el convenio colectivo antes que el mismo finalice con un preaviso de 3 meses. Para evitar la desprotección de la empresa y el trabajador introduce también dos cuestiones de suma importancia, en primer lugar un plazo máximo para el inicio de la negociación una vez denunciado el convenio, el plazo máximo es de 1 mes, según la modificación introducida al art. 89; en segundo lugar el nuevo art. 85.3 establece un plazo máximo para la negociación del convenio colectivo, que dependerá de la duración del convenio anterior, este plazo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años, y catorce meses en los restantes convenios. También se mantiene la necesidad de designación de una comisión paritaria, especificando de manera más detallada las cuestiones sobre las cuales deberá entender.

En segundo término el art. 86.3 también introduce medidas destinadas a superar las situaciones de paralización de las negociaciones, estableciendo que la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá según lo que las partes hubieran pactado en el convenio.

Por otro lado se mantendrá la vigencia del convenio durante el proceso de negociación, dejando a salvo el derecho a huelga que es susceptible de ejercitarse de cara a la negociación del nuevo convenio.

A su vez el art. 86.3 introduce una modificación fundamental y es el compromiso de las partes de someterse a procedimientos de solución efectiva de discrepancias en caso de que no hubieran podido llegar a un acuerdo y se haya agotado el plazo máximo para la negociación del convenio, es decir se instauran medidas para dinamizar el procedimiento de negociación y se propicia el recurso a los sistemas no judiciales de solución de discrepancias como la mediación y el arbitraje dirigidos a evitar que las negociaciones finalicen sin acuerdo.

Pese a ello el art. 86.5 prevé que de frustrarse la negociaciones, y cuando las partes no hayan decidido someterse a mecanismos de resolución de discrepancias, o bien cuando estos mecanismos no hubieran logrado resolver la controversia, si no existe pacto en contrario, se entenderá que el convenio debe mantener su vigencia.

En el art. 3 que modifica el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores se incluyen nuevas reglas de legitimación para la negociación de convenios colectivos, para adaptarlas a las nuevas realidades empresariales, como son los grupos de empresas o las que la norma se refiere como pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas. Asimismo en cuanto a la legitimación para negociar convenio en representación de los trabajadores en los convenios de empresa, el nuevo art. 87 confirma la práctica actual de manera que la negociación puede ser desarrollada por las secciones sindicales.

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.

El nuevo art. 88 establece con más claridad las normas de composición de la comisión negociadora, sin alteración sustancial respecto de las actuales.

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, que sustituirá a la histórica Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y su función será asegurar el conocimiento integral de la negociación colectiva en nuestro país.

El Real Decreto entró en vigor el 12 de Junio de 2011, si bien podrá sufrir variaciones, ya que deberá someterse a debate y votación en el Congreso.

Este boletín está diseñado para proporcionar un resumen de las materias que en el mismo se tratan. El presente documento no pretende ser un análisis exhaustivo de dichas materias ni sustituye el asesoramiento legal especializado.

Si desea más información por favor contacte con nuestro despacho.