

Decreto de reforma de la negociación colectiva

Las novedades de los convenios

11/06/2011

El Gobierno aprobó también el viernes el decreto de reforma de la negociación colectiva, que ahora pasará a su tramitación parlamentaria. Estas son las principales novedades:

1. Manda la empresa

Los convenios de empresa tendrán "prioridad aplicativa" respecto al convenio sectorial de cualquier otro ámbito, en las siguientes materias: salarios; jornada; horario y distribución del tiempo de trabajo; clasificación profesional; uso de las modalidades de contratación; y la conciliación de la vida familiar y profesional. Así, si una empresa quiere incumplir estas condiciones fijadas en su convenio sectorial de referencia podrá optar por iniciar un proceso de descuelgue salarial, ya previsto en la ley; o de modificación de las condiciones sustanciales de trabajo. O, bien, negociar un convenio con sus propias condiciones, que ahora ya podrán ser peores que las del convenio de referencia (que en el 65% de los trabajadores es provincial).

2. Nuevos plazos

La ley fija una horquilla de entre ocho y catorce meses como plazos máximos para renegociar un convenio colectivo, una vez termina su vigencia. Así, será de ocho meses en los convenios cuya duración es de hasta dos años; y de hasta catorce meses para los convenios plurianuales de más de dos años. Si transcurridos estos plazos sigue sin haber acuerdo, las partes deberán someter la negociación a un arbitraje que será de obligado cumplimiento. Si bien dicho arbitraje es una solución transitoria en espera de que patronal y sindicatos reediten los acuerdos interprofesionales estatales y autonómicos que darán nuevas reglas para los sistemas de solución extrajudicial de conflictos. Si el árbitro no soluciona la discrepancia "se mantendrá la vigencia del convenio colectivo", con lo que se mantendrá su ultraactividad y los trabajadores no perderán sus derechos adquiridos.

Y habrá un plazo de tres meses antes del término de la vigencia de un convenio para que este pueda ser denunciado.

3. Flexibilidad interna

El Gobierno establece como contenido de los convenios un mínimo de horas que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será del 5%. Esto equivale aproximadamente a 80 horas anuales, que es también el volumen máximo de horas extras que fija la ley. Una segunda medida de flexibilidad para la empresa consistirá en que los convenios recojan "los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa". En el caso de que el empresario pretenda acometer una modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá abrirse un periodo de consultas de 15 días y si transcurrido ese periodo no cuenta con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, deberá recurrir a la mediación de la comisión paritaria del convenio. Esta tendrá siete días para intentar llegar a un pacto y si no fuera posible, las partes acudirán al sistema de intermediación, que tendrá cinco días para emitir su resolución. Esta será también recurrible ante los tribunales.

4. Comisión paritaria

La norma dice ahora de qué se ocupará la comisión paritaria que todo convenio debe incluir y que está formada por la parte patronal y la sindical. Dichas materias son: aplicación e interpretación de los convenios; y su modificación durante su vigencia; o la actuación en materia de descuelgue salarial o cambios sustanciales de las condiciones de trabajo.

5. A quién afecta

Las nuevas condiciones para negociar convenios, así como lo referido a la flexibilidad interna negociada, afectarán a los negociadores que se constituyan y a los periodos de consultas que se inicien a partir de la entrada en vigor de la ley. Así, no afectarán a los convenios ya pactados hasta que estos no concluyan su vigencia.