



APROBADA LA REFORMA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El pasado 11 de junio de 2011, se publicaba en el BOE el Real Decreto Ley 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Hay muchos tipos de convenios (estatales, autonómicos, provinciales, sectoriales, empresariales, etc.), y esta reforma favorece a unos y a otros en circunstancias diferentes. Aunque sus efectos se materializarán a medio o largo plazo, ha supuesto una verdadera flexibilización en la estructura de la negociación colectiva.

De esta forma destacaremos los puntos más importantes y novedosos de esta reforma:

1. Prioridad a los convenios de empresa:

La principal novedad que se establece con la presente reforma, será la de dar prioridad de aplicación al convenio de empresa frente a los estatales, autonómicos o provinciales, siempre que exista consenso con los sindicatos. Mientras no se alcance ese pacto, las nuevas condiciones no surtirán efecto. Esta prelación del convenio de empresa frente al provincial, autonómico o estatal, sólo será en los siguientes aspectos:

- Cuantía del salario base de los trabajadores.
- Cuantía de los complementos salariales.
- Establecimiento de aumentos salariales de acuerdo a la situación y resultados de la empresa.
- Retribución de las horas extraordinarias.
- Planificación de las vacaciones anuales.
- Establecimiento y modificación de régimen de trabajo por turnos.
- Horarios y distribución del tiempo de trabajo.

- Sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- Medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

2. Convenio propio en épocas de crisis:

El Decreto Ley de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, establece que las empresas podrán imponer un convenio propio cuando estén atravesando momentos de dificultad económica. Los requisitos que una compañía debe reunir para acreditar que pasa por un momento así, vienen recogidos en el texto de la Reforma Laboral, aprobada en 2010, como pueden ser el tener pérdidas económicas o una previsión cierta de pérdidas futuras.

Así, se podría rebajar el sueldo de los empleados en estas circunstancias. Si recurren a esta opción, los empresarios deberán programar el retorno a las nóminas iniciales, en un plazo no superior a 3 años.

3.- Descuelgue salarial:

A pesar de que a través de una reforma de este tipo se trata de adecuar la norma a la situación por la que estamos atravesando, se ha dado un paso atrás en cuanto a la regulación para el descuelgue empresarial.

Con la redacción del RD 7/2011, se han reducido las situaciones en las que las empresas podrán acogerse a esta medida, exigiéndose ahora una disminución persistente del nivel de ingresos y que la situación y perspectivas puedan verse afectados negativamente.



4.- Organización de la dinámica de trabajo:

Las empresas podrán organizar la jornada laboral de sus trabajadores en función de sus necesidades. Estos horarios se pueden modificar a lo largo del año para alcanzar determinados objetivos de producción. No obstante, estas modificaciones deben ser pactadas antes con la plantilla.

De esta forma se establece un porcentaje máximo y mínimo de jornada laboral que se podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año, estableciéndose el mínimo en un 5%. Con ello, se favorecerá el no abonar horas extraordinarias en determinados periodos en los que hay un aumento de la productividad.

En este ámbito, la reforma también ha abordado la flexibilización sobre la movilidad funcional, esto es, la adaptación de las categorías profesionales en ciertos momentos y por necesidades organizativas de las empresas. Si bien habría sido favorable que se hubiera profundizado más en la contribución a la flexibilidad interna en la empresa para favorecer su posición competitiva en el mercado.

5.- Plazos para la negociación de convenios:

Este es uno de los puntos más controvertidos de la reforma. Así, la renovación de los convenios laborales con una vigencia de 2 años empezará 3 meses antes de su caducidad. El plazo máximo para esta negociación será de 8 meses.

De la misma forma, la renovación de los convenios de una vigencia mayor también deberá empezar 3 meses antes de que caduquen, pero el plazo máximo para alcanzar un acuerdo será, en este caso, de 14 meses. Hasta que no se alcance un acuerdo seguirá vigente el anterior convenio.

6.- Mediador:

La reforma de la negociación colectiva plantea la creación de una figura arbitral a la que recurrir cuando no se alcanza ese acuerdo entre los agentes sociales. Se insta a empresarios y sindicatos a recurrir a esta figura no judicial para que medie en el conflicto. El objetivo de este mediador, es evitar que se tarden meses en sacar adelante un convenio, es decir, que al menos se respeten los 8 meses ó 14 meses, según la vigencia de los convenios, en sacar adelante un nuevo convenio.

Conclusión:

Con esta reforma, el Gobierno ha puesto fin a meses de negociación entre patronal y sindicatos que en los últimos días había quedado en vía muerta. La efectividad de la misma está por ver, aunque en la práctica será de difícil aplicación, ya que cualquier novedad, deberá ser pactada entre la empresa y la representación sindical, por lo que ese margen de maniobra que se pretende dar al empresario, queda muy limitado.

A pesar de ello, aunque los efectos de esta reforma tardarán meses en materializarse, se han introducido importantes novedades en las relaciones laborales y se han reflejado nuevas realidades empresariales que desde hace años se venían solicitando, como puede ser el reconocimiento de que los convenios de empresa sean negociados por grupos de empresa o por pluralidad de empresas con algún tipo de vinculación organizativa o de producción.