

EL GOBIERNO APRUEBA LA NUEVA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, DANDO MAYORES FACILIDADES A LAS EMPRESAS

El Real Decreto Ley aprobado por el Gobierno introduce mayor flexibilidad interna en las empresas, de forma que cuando sufran cambios o atraviesen situaciones de dificultad, sea posible su adaptación a las nuevas condiciones.

LA REFORMA ABRE LA PUERTA A SALARIOS POR DEBAJO DE LOS FIJADOS EN CONVENIOS SECTORIALES

Se da prioridad a la aplicación del convenio de empresa en relación al sectorial en aspectos como salario base y complementos salariales; retribución de horas extras y de trabajo a turnos; horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación de vacaciones; adaptación de la clasificación profesional; adaptación de las modalidades de contratación; y medidas para la conciliación de vida y trabajo.

Estos cambios posibilitan su negociación en el ámbito de la empresa, y están orientados a facilitar la flexibilidad interna de las empresas para su adaptación a las evoluciones de mercado.

Por otro lado, la capacidad de ordenar la negociación colectiva se reserva a los convenios sectoriales estatales y de Comunidad Autónoma, y se deja de reconocer ese papel a los convenios provinciales

La consecuencia es que las empresas van a tener ventajas en la distribución de las jornadas, en movilidad de los puestos de trabajo y en las bolsas de horas.

Todo ello posibilita el descuelgue salarial respecto de los convenios sectoriales.

LAS EMPRESAS PODRÁN INCUMPLIR EL RÉGIMEN SALARIAL DE SU SECTOR

PRIORIDAD DEL CONVENIO DE EMPRESA

Se podrá inaplicar el régimen salarial del sector, si hay acuerdo entre empresa y trabajadores

De esta forma, cuando haya empresas con convenios colectivos que regulen de manera diferente los salarios o los horarios, tendrán prioridad para aplicarse sobre los provinciales.

Otras de las cuestiones que podrán abordarse desde el convenio de empresa con prioridad sobre otros convenios de ámbito superior, serán la cuantía del

salario base y de los complementos salariales. Se podrá inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios de ámbito superior mediante el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, "cuando la situación y perspectivas económicas pudieran verse dañadas por su aplicación".

Este acuerdo de inaplicación deberá "determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores" y establecer una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo, los tres años de duración.

Por otro lado, el convenio de empresa también podrá decidir sobre el abono de las horas extraordinarias, modalidades de contratación, la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores o las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Los convenios de empresa tendrán prioridad sobre los provinciales en materia de salarios y horarios.

SE MANTIENE LA ÚLTRA ACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS, PERO LIMITADA EN EL TIEMPO

Se establece la ultraactividad del convenio con carácter general, sin perjuicio de que se pacte algo diferente, que el plazo de denuncia de los convenios colectivos para empezar a negociar su renovación sea de tres meses antes del fin de su vigencia.

Desde la denuncia, se abre un **periodo de veinte meses como máximo para negociar el nuevo convenio**. Durante este periodo, las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de contenidos prorrogados, con la vigencia que se determine, para facilitar la adaptación de las empresas a las circunstancias.

Se podrán establecer, mediante acuerdos en el ámbito estatal y autonómico, los procedimientos para solventar las discrepancias que existan después de haber consumido los plazos máximos de negociación. En este punto, concreta que **el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los propios convenios**.

Por último, señala que consumidos todos los plazos sin acuerdo, si las partes del convenio no se hubieran sometido a estos procedimientos o éstos no hubieran solucionado las discrepancias, "se mantendrá la vigencia del convenio colectivo" y no decaerá.

CAPACIDAD DE DECISIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

Las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderán a la **comisión paritaria**, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en los órganos de mediación y arbitraje o ante un órgano judicial.

Así, en caso de **desacuerdo en las consultas sobre modificación de las condiciones de trabajo**, cualquier de las partes lo podrá someter a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. Si tampoco se solucionara el conflicto, entonces se recurriría a los procedimientos de resolución de conflictos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales del ámbito estatal y autonómico.

NUEVA DINÁMICA DE NEGOCIACIÓN

Se establece una nueva dinámica de negociación de los convenios respecto a la vigencia de los mismos:

- Preaviso de denuncia de tres meses antes de finalizar la vigencia.
- Plazo de un mes para el inicio de negociación de un nuevo convenio desde la denuncia del anterior.
- A su vencimiento, los convenios no pierden vigencia, abriéndose un plazo de entre ocho y catorce meses para la negociación de un nuevo convenio.
- Compromiso de sometimiento a mecanismos de mediación y arbitraje, si no hay acuerdo transcurrido ese plazo, con el objetivo de solucionar las discrepancias surgidas.

La reforma de la negociación colectiva introduce la solución extrajudicial de los conflictos, mediante mecanismos de arbitraje.

Se aumenta la capacidad de actuación de las Comisiones Paritarias, compuestas por la representación de los trabajadores y la empresa y que son los encargados de negociar los convenios y su correcta aplicación posterior, con la finalidad de lograr una administración de los convenios más dinámica, de manera que algunas de sus materias pueden ser modificadas de forma consensuada y paritaria.

El decreto ley se convalidará en el Congreso "lo antes posible". Luego se tramitará en el Congreso como proyecto de ley.

LOS GRUPOS EMPRESARIALES

Otra importante novedad que introduce la reforma es reconocer la capacidad de negociación colectiva en los grupos de empresas, permitiendo así dar cauce en esta materia a las nuevas realidades empresariales.