

La negociación colectiva tras la Reforma Laboral de 2012

En materia de negociación colectiva se han producido importantes modificaciones, entre las que cabe destacar el descuelgue de condiciones de convenio y la prioridad aplicativa de los convenios de empresa

Enrique Hervás Micolau
Abogado. Área Laboral

BROSETA.
ABOGADOS

Por todos es sabido, que la profunda crisis económica y financiera en la que nos vemos inmersos desde principios de 2008, ha provocado un quebranto en el crecimiento de la economía española, que ha tenido como una de sus consecuencias más graves, la preocupante destrucción de empleo y el consecuente aumento del nivel de desempleo.

Dicha circunstancia urgió a los distintos gobiernos españoles, a adoptar una serie de políticas reformistas del mercado laboral cuyo fin pretendía reducir el alarmante nivel de desempleo generado e incrementar la productividad de la economía española.

Entre las medidas que se han ido adoptando desde la primera gran reforma laboral, se encuentra la reforma de la negociación colectiva.

Al respecto y si bien el sistema de negociación colectiva en nuestro país se había caracterizado por una cierta estabilidad y continuidad en el tiempo, circunstancia que produjo determinados efectos positivos, también acumuló algunas disfunciones que le restaban capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y del empleo.

Por este motivo y ante la falta de acuerdo entre los interlocutores sociales, el anterior gobierno aprobó en junio 2011, el Real Decreto-Ley 7/2011 de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva que modificó, entre otras, la estructura de la negociación colectiva, la legitimación para negociar y el contenido y vigencia de los convenios colectivos, otorgando asimismo prioridad aplicativa al convenio de empresa sobre el convenio sectorial, sobre determinadas materias y siempre y cuando, éste no dispusiera lo contrario (autonómico o estatal). Del mismo, se potenciaba los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos e intensificaban los mecanismos negociados de flexibilidad interna de las empresas.

Tras el cambio de gobierno producido en noviembre de 2011, se introducen nuevas modificaciones en el sistema de negociación colectiva español, mediante el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, transformado posteriormente en Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Los principales aspectos que se modifican tras las normas mencionadas son los siguientes:



1. Descuelgue de condiciones previstas en convenio colectivo. Se permite a las empresas, siempre que concurren causas económicas (en todo caso disminución de ingresos o ventas durante dos trimestres consecutivos), técnicas, organizativas o de producción y previo desarrollo de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, dejar de aplicar las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo aplicable, sea éste de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias: jornada de trabajo, horario y la distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para ello, la nueva regulación del artículo 82.3 del ET prevé un procedimiento que se inicia con un período de consultas con los representantes de los trabajadores que en caso de desacuerdo, podrá someterse en primera instancia a la comisión del convenio, debiendo recurrir las partes en segunda instancia (si la comisión no se resuelve el conflicto) a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso de someterse a un arbitraje vinculante.

Si no fueran aplicables los procedimientos mencionados anteriormente o éstos no hubieran solucionado la discrepancia surgida, la norma permite que en último término, las partes puedan someterse a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad

autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

2. Prioridad aplicativa de los convenios de empresas. Se mantiene la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto del convenio colectivo sectorial, estatal, autonómico o de ámbito inferior en determinadas materias (cuantía del salario base y de los complementos salariales, abono o compensación de las horas extraordinarias, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de las vacaciones, entre otros), estableciendo además, que la regulación de las condiciones fijadas en un convenio de empresa, puede negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior.

Igualmente no se permite a los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del ET disponer de la mencionada prioridad aplicativa.

3. Vigencia de los convenios colectivos (ultraactividad). La ultraactividad de los convenios colectivos, que es el periodo de tiempo de prórroga aplicativa desde que finaliza la vigencia del mismo hasta que finalizan las negociaciones para acordar el siguiente, se limita a un año (el plazo previsto inicialmente era de dos años).

De este modo, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

En este sentido, se pretende incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio y evitar una petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio mediante una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año. ■