



CONSIDERACIONS DE PIMEC AL REAL DECRETO-LEY 7/2011, DE 10 DE JUNY DE MESURES URGENTS PER LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Art. 83.2 ET: El fet de que com a novetat es permeten pactar clàusules sobre l'estructura de la negociació col·lectiva i regles de concurrència en un conveni o acord col·lectiu sectorial d'àmbit estatal o autonòmic, mitjançant acord entre sindicats i associacions patronals que tinguin la legitimitat necessària, introdueix més força tant a les estructures sindicals com a les associacions, ara bé, com més endavant es comentarà, cal tenir present quina és la legitimitat i la corresponent representativitat que s'exigeix a les associacions patronals.

Art. 84.1 ET:

El Govern aparentment ha volgut donar un pas endavant amb una nova regulació de la concurrència de convenis que la faci més flexible i donant més pes al conveni d'empresa respecte al de sector; no obstant, aquest pas no ha estat decisiu del tot, ja que aquesta prioritat aplicativa només entrarà en joc si el conveni de sector (estatal o autonòmic) no estableixen el contrari. Per tant es trasllada la decisió de quin serà el marc de concurrència de convenis al sí de la negociació col·lectiva d'àmbit estatal i autonòmic, de manera que aquesta prioritat aplicativa del conveni d'empresa no és automàtica.

Cal indicar, que amb el text proposat s'eliminaran de facto els convenis provincials, ja que només es permet negociar acords o convenis que afectin a allò establert en un conveni estatal en l'àmbit de Comunitat Autònoma.

Així mateix, es mantenen el llistat de matèries no negociables en l'àmbit de Comunitat Autònoma.

Art. 85.3 ET: S'amplia el contingut mínim que ha de tenir un conveni col·lectiu:

El nou article 85.3 ET estableix tot un seguit de matèries que esdevenen contingut mínim dels convenis, però que s'han de concretar a través de la negociació col·lectiva. Entre elles, qüestions importants com la ultraactivitat del conveni o les mesures per contribuir a la flexibilitat interna de l'empresa. Un cop més, el Legislador diu quines matèries s'han de regular per conveni, però no com, ja que això ho han de decidir per acord els agents socials. Com sempre, en cas de desacord ens quedem com estàvem.

Així, l'establiment de límits, que poden ser modificats per acord, pel que fa al termini de preavís per la denuncia del conveni, el termini màxim per iniciar la negociació del nou i el termini màxim de duració de les negociacions, pot permetre tenir més acotat el temps i evitar que s'eternitzin les negociacions, però no ho garanteix en cap cas. Per

tant, el tema de la ultraactivitat no es resol, ja que encara que es limiten els terminis, en cas de desacord, continua la vigència del conveni.

Per altra banda, cal destacar que es dóna més facultats a les Comissions Paritàries dels convenis (cosa que implica indirectament més força dels sindicats), ja que a més de la funció d'interpretació del conveni, passarà a tenir potestat per a modificar o adaptar el conveni (i aquí serà necessària la presència de la totalitat dels subjectes legitimats per a la seva negociació, cosa que pot comportar que apareguin nous membres en la negociació que inicialment no haguessin signat el conveni). Pot ser una bona eina per adaptar les previsions contingudes en un conveni sense la necessitat d'haver d'esperar a la finalització de la seva vigència, però si les parts que van signar el conveni i tenen majoria en la comissió decideixen no modificar el conveni, estarem de nou en el punt de partida inicial (impossibilitat d'adaptar els convenis durant la seva vigència).

El mateix problema es pot plantejar quan es dóna a la comissió paritària la facultat de resoldre les discrepàncies que hi puguin haver entre empresa i treballadors en els casos d'inaplicació salarial i de modificació substancial de condicions, ja que es deixa en mans de la Comissió (que en la seva majoria pot estar constituïda per competidores del sector) una decisió que afecta a una empresa. A més, la Comissió paritària també decidirà com intervenir en aquests casos quan l'empresa no té representació legal dels treballadors (majoritàriament pimes).

Això pot afectar a la possibilitat real de poder acordar modificacions en el si de l'empresa, sobretot en les petites i mitjanes empreses, excepte que la intervenció de la comissió s'articuli com un mecanisme de mediació per intentar arribar a un acord i sense que els acords que pugui adoptar la Comissió paritària impedeixin a l'empresa per aplicar la mesura i, en el seu cas, iniciar la via judicial.

Una novetat és l'establiment, com a contingut obligatori, de mesures de flexibilitat interna: com ho és la possibilitat de la distribució irregular de la jornada en uns percentatges màxims i mínims que, excepte pacte en contra serà del 5% -però aquí no es diu res sobre si és un 5% màxim o mínim, caldrà precisar-ho-. En qualsevol cas, les mesures de flexibilitat interna que es plantegen són insuficients per donar resposta a les exigències del mercat i perquè les empreses siguin competitives. No es pot pretendre que ens internacionalitzem si les nostres empreses no poden competir a Europa per manca de flexibilitat interna. En aquest punt considerem que la Reforma hauria d'introduir d'una vegada per totes la perspectiva pime en els convenis de sector, i fer que les comissions negociadores hagin de preveure i treballar sobre les necessitats específiques de les empreses de reduïda dimensió, seguint els principis continguts a la Declaració "Small Business Act" de la Comissió Europea.

Art. 86.3 ET: Entenem positiva la possibilitat d'introducció de mecanismes d'arbitratge en cas de no arribar a acord en la negociació d'un conveni i també la possibilitat de poder concloure acords parcials.

Art 87.1: Legitimació:

Aquí recau una de les modificacions més significatives i que pot afectar negativament a les petites i mitjanes empreses, **per una banda, s'introdueix com a novetat, la legitimitat per negociar convenis de sector a aquelles organitzacions**

empresarials que simplement ocupin al 15% dels treballadors afectats, encara que no siguin representatives de gaires empreses, és a dir, s'obre la possibilitat que puguin negociar els convenis aquelles associacions formades per unes poques grans empreses.

En el mateix sentit, quan en un sector no hi hagi associacions empresarials que tinguin suficient representativitat, es dóna legitimitat per a negociar acords estatals a associacions estatals que tinguin **un 10% de les empreses o dels treballadors** en l'àmbit estatal i en el cas de l'àmbit de Comunitat Autònoma el percentatge és del **15% de les empreses o treballadors.**

El fet que es digui "o" i no "i", torna a introduir aquesta legitimitat de les grans empreses, ja que si compten amb el 10 o el 15% dels treballadors ja tindran legitimitat, independentment del nombre d'empreses associades o del nombre d'empreses del sector que hi hagi.

Art. 88 ET: Comissió Negociadora: La problemàtica amb la legitimitat es trasllada a la constitució de les comissions negociadores de conveni, on en els casos en què un sector no hi hagi associacions empresarials que tinguin suficient representativitat, el repartiment de membres de la comissió es farà en proporció a la representativitat de les associacions.

Art. 89.2 ET: Es manté el termini d'un mes per a constituir la comissió negociadora i s'estableix un termini màxim de 15 dies per iniciar les negociacions un cop constituïda. El termini màxim de negociació s'estableix en 8 o 14 mesos, depenent de la durada del conveni; per tant, s'intenta evitar que aquestes puguin allargar-se indefinidament, però tampoc queda garantit.

Art. 91 ET: Cal destacar la intervenció prèvia de la comissió paritària en els casos de conflictes col·lectius relatius a la interpretació o aplicació del conveni; i a més es diu que la resolució sobre interpretació i aplicació del conveni tindran la mateixa eficàcia jurídica dels convenis col·lectius; fet que comporta preveure si la impugnació dels acords de la comissió en la resolució de conflictes col·lectius s'ha de fer segons les regles pròpies d'aquests o bé únicament es pot fer pels motius d'impugnació d'un conveni col·lectiu (que són motius taxats).

Modificacions art. 40.2 ET, art. 41.4 ET i art. 51.2 ET, en totes elles s'introdueix un nou paràgraf als corresponents articles on es diu que la intervenció com a interlocutors davant l'empresa (en aquests procediments de trasllats col·lectius, modificació substancial de condicions i expedients de regulació d'ocupació) correspondrà a la secció sindical, sempre que així ho acordin i que aquesta sumi la majoria de membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

Aquesta previsió, entenem que altera el sistema de legitimitat i representativitat dels treballadors, ja que el comitè d'empresa i els delegats de personal escollits per sufragi entre els treballadors de l'empresa, precisament, a ells representen i, en canvi, les seccions sindicals només representen els seus afiliats. Amb aquesta modificació, es permet que acords que afecten a la totalitat de la plantilla (o a una part molt significativa) siguin pactats i signats exclusivament per representats sindicals que, insistim, no tenen legitimitat per a representar a la totalitat dels empleats. Tot i que, en

la pràctica, el resultat pugui acabar sent el mateix, i és que el sindicat majoritari signi l'acord, formalment suposa alterar el sistema de representativitat.

Art. 41.6 ET: Es torna a modificar aquest article, per introduir les facultats de les comissions paritàries (entenem que caldria precisar quina seria l'efectivitat de les seves decisions) i segueix sense permetre que una modificació pugui superar el període de vigència del conveni, de manera que no es permet assolir acords per a futur, sinó només presents (mentre duri la vigència del conveni).

Art. 82.3 ET: Com en el precepte anterior, es torna a modificar aquest article, per introduir les facultats de les comissions paritàries (com hem comentat, entenem que caldria precisar quina seria l'efectivitat de les seves decisions).
