

Breves comentarios al Anteproyecto de Medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva y al Reglamento de los Expedientes de Regulación de Empleo

Rafael Ruiz Calatrava & Antonio Ávila Gutierrez
Graduados Sociales y Licenciados en Derecho

CONSEJO DE MINISTROS DEL DÍA 10 DE JUNIO DE 2011

I.- ANTEPROYECTO MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Principales novedades

- Se da prioridad a la aplicación del convenio de empresa, en relación al sectorial, en aspectos como:
 - salario base
 - 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
 - medidas para la conciliación de vida y trabajo
- Estos cambios aumentan la capacidad de la negociación colectiva en la empresa para potenciar la flexibilidad interna y adaptar las condiciones laborales a las circunstancias específicas y concretas de las empresas.
- 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
- Otro importante elemento de modernización que introduce la reforma es reconocer por Ley la capacidad de negociación colectiva en los grupos de empresas, permitiendo así dar cauce en esta materia a las nuevas realidades empresariales

Breves comentarios al Anteproyecto de Medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva y al Reglamento de los Expedientes de Regulación de Empleo

Rafael Ruiz Calatrava & Antonio Ávila Gutierrez
Graduados Sociales y Licenciados en Derecho

- Se establece una nueva dinámica negocial, respecto de la vigencia de los convenios:
 - 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
 - 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 facilita la solución extrajudicial de los conflictos, favoreciendo con ello la paz social y una aplicación ágil y eficaz de las medidas.
- Asimismo, 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

II.- APROBADO EL REGLAMENTO DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Su contenido conjuga de manera equilibrada la flexibilidad y adaptabilidad requeridas por las empresas y la seguridad demandada por los trabajadores al canalizar la extinción de contratos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción hacia el procedimiento de regulación de empleo. También agiliza la tramitación administrativa para lograr una más rápida aplicación del mismo.

Documentación a aportar

- El Reglamento precisa la documentación que debe aportar la empresa para acreditar las causas de los EREs, sin entrar a regular la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican

Breves comentarios al Anteproyecto de Medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva y al Reglamento de los Expedientes de Regulación de Empleo

Rafael Ruiz Calatrava & Antonio Ávila Gutierrez
Graduados Sociales y Licenciados en Derecho

los despidos colectivos. Se detallan, asimismo, todas las cuentas de la empresa, auditadas cuando sea legalmente exigible, obligatorias de presentar cuando la causa alegada sea económica.

- Además, como novedad, se señala que, cuando la empresa que presente el ERE forme parte de un grupo de empresas, deberán aportarse las cuentas del mismo.
- Cuando la empresa alegue, conforme señala la reforma laboral, "las pérdidas previstas" para extinguir los contratos de trabajo, será exigible, además de la documentación general, un informe sobre los datos en que se basa la previsión de pérdidas y los criterios utilizados para su cuantificación. En línea con lo señalado por el Consejo de Estado, el empresario deberá acreditar "el volumen y el carácter permanente o transitorio de las pérdidas a efectos de justificar la razonabilidad de la decisión extintiva".

Plan de acompañamiento social

- Se refuerza con este Reglamento la exigencia del plan de acompañamiento social de los ERE que tienen obligación de presentar las empresas de más de cincuenta trabajadores y que debe ser objeto de negociación con los representantes de los trabajadores y se ofrece una amplia descripción de sus contenidos posibles.
- Se regulan con mayor precisión y detalle que el Reglamento actual los expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada (modelo alemán), como fórmulas de flexibilidad interna en la empresa alternativas al despido.