



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



SEPTIEMBRE 2015

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Septiembre 2015



Las comisiones “ad hoc” y comisiones paritarias de los convenios colectivos como órganos de consulta y negociación.

A nadie se le escapa que las últimas reformas del marco normativo laboral han supuesto un incremento de las facultades empresariales en la determinación de las condiciones de trabajo. Con el objeto de facilitar una mayor adaptación de la relación laboral a las necesidades empresariales, el legislador incrementa y facilita los supuestos en los que resulta posible introducir unilateralmente modificaciones en la prestación de servicios de los trabajadores (así, por ejemplo, la nueva regulación de la distribución irregular de la jornada o de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, entre otros supuestos). Sin embargo, esas mayores capacidades reconocidas al poder de dirección empresarial no deben ser concebidas de un modo absoluto y excluyente. Utilizando símiles teatrales, cabría entender que la dinámica de las relaciones laborales se asemeja más a una representación coral que a un puro monólogo.

De esta forma, y refiriéndonos sólo a algunos de los actores que nos encontramos en el seno de la empresa, junto a la figura del empresario y las ya clásicas figuras de la representación unitaria y sindical de los trabajadores, encontramos otras más novedosas en cuanto a su existencia o a las nuevas funciones que se les atribuyen. Es el caso de las denominadas comisiones “ad hoc”, esto es, las comisiones que se prevén para aquellos supuestos en los que no existe órgano de representación de los trabajadores y se deba de abrir un periodo de consultas con los trabajadores o la figura de la comisión paritaria del convenio.

Los arts. 40.2, 41.4, 47.1, 51.2, 82.3 del Estatuto de los Trabajadores establecen la necesidad de que determinadas decisiones empresariales (el traslado, la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, la suspensión y el despido colectivo o la inaplicación del convenio) deban adoptarse previa consulta con los representantes de los trabajadores. En aquellos supuestos en los que existan centros de trabajo que carezcan de representación legal de los trabajadores, sea por carecer del número de trabajadores que permiten su elección sea porque los trabajadores no han promovido las elecciones, dicho periodo de consultas deberá desarrollarse con una comisión de un máximo de tres miembros.

- La comisión se limita legalmente a un máximo de tres miembros, pudiendo, por lo tanto, acordar los trabajadores un número inferior.
- Los trabajadores de la empresa pueden optar por designar a trabajadores de la propia empresa o atribuir la designación a los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- La normativa establece que la designación de los componentes corresponde a los trabajadores de la empresa democráticamente



pero no especifica qué trabajadores pueden participar en esa elección ni la forma en que deberá realizarse. A nuestro juicio, la elección debería corresponder a los trabajadores que cumplieren los requisitos que determinan la capacidad para participar en las elecciones a representantes de los trabajadores (“todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes”, art. 69.2 ET) y siguiendo los requisitos formales establecidos en orden a la adopción de acuerdos en asamblea (arts. 77 y ss. ET).

- En aquellas empresas en las que existen centros de trabajo con órganos de representación y otros sin, si los trabajadores de estos centros no designan una comisión se atribuirá su representación a los órganos de los otros centros.

- La conformación de las “comisiones ad hoc” debe realizarse en el término de 15 días desde que la dirección de la empresa comunique fehacientemente a los trabajadores su intención de iniciar el procedimiento de traslado, modificación, suspensión, despido o inaplicación.

- Transcurrido ese plazo máximo para la constitución de la comisión, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores, sin que la falta de constitución impida el inicio y transcurso del período de consultas y sin que su constitución con posterioridad comporte, en ningún caso, la ampliación de su duración. Ello supone, en las hipótesis de traslado, modificación y despido, que el empresario podrá, transcurrida la duración prevista para el periodo de consultas, y aunque la comisión no se hubiera constituido o lo hubiese hecho tardíamente, adoptar la decisión salvo que la demora o la ausencia de constitución le fuese imputable.

- No parece que deba ser la misma solución en los supuestos de inaplicación del convenio. En este caso, la ausencia de comisión representativa debe equipararse a los supuestos de desacuerdo durante el periodo de consultas, lo que únicamente determina la posibilidad de acudir a la comisión paritaria del convenio o a los procedimientos de resolución de discrepancias previstos convencionalmente o a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos o el órgano autonómico homologado para que en esas sedes pueda decidirse la inaplicación.

Distintas son la naturaleza y las funciones de la comisión paritaria del convenio. Para empezar, nos encontramos ante un órgano de necesaria creación en todo convenio. El art. 85.3 e) del ET determina como contenido mínimo de todo convenio la designación de “una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas”. Será el convenio el que determinará el número de componentes de la comisión paritaria y concretará las funciones que las partes quieran atribuirle. Dos son las funciones que la ley asigna: 1º) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos (art. 91.1 del ET), siendo esta intervención preceptiva y previa al planteamiento de conflictos judiciales o extrajudiciales. 2º) Resolver la falta de acuerdo durante el periodo de consultas, si cualquiera de las partes se lo solicita, en los supuestos de inaplicación de convenio. Adicionalmente, la negociación puede atribuirle, entre otras, las siguientes funciones:

- Funciones de aplicación y administración del convenio.
- Funciones de preparación de posteriores negociaciones.
- Funciones de elaboración de estudios e informes sobre distintas cuestiones a las que se refiere el convenio.



- Funciones de concreción de las materias acordadas en el convenio colectivo, cuando se haga sobre bases y principios establecidos por el propio convenio.

Respecto a la composición, las partes negociadoras tienen amplia libertad para determinar el número de componentes o la eventual existencia de subcomisiones específicas. La concreta determinación de los vocales o miembros corresponde a los negociadores sin que los sindicatos o asociaciones patronales no firmantes del convenio tengan derecho a formar parte de la misma cuando las funciones de la comisión paritaria se limiten a la interpretación, gestión y aplicación del convenio. Si se atribuyesen funciones negociadoras a la comisión paritaria, ésta debe abrirse a todos los sujetos con legitimación inicial para negociar aunque no hubiesen firmado el convenio. Es por ello que la delimitación de cuándo se están atribuyendo a la comisión paritaria funciones meramente aplicativas o, por el contrario, negociadoras

genera, en ocasiones, controversias si se deja fuera a asociaciones o sindicatos no firmantes.

La reforma ha querido reforzar el valor de los acuerdos logrados en estas comisiones paritarias estableciendo en el nuevo redactado del art. 91.4 del ET que sus resoluciones sobre interpretación o aplicación del convenio «tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la presente ley». Supone ello que si se registran y publican tendrán la misma eficacia jurídica normativa que el convenio y por ello vincularán a los Tribunales en contra de la situación anterior en la que se consideraba que simplemente constituían una interpretación auténtica de los convenios colectivos pero sin efectos vinculantes para los Tribunales (entre todas, SSTs de 20 de mayo de 1997 o de 8 de noviembre de 2006). Un cambio que debería poder utilizarse para convertir a las comisiones paritarias en protagonistas de una gestión consensuada del convenio más dinámica y adaptada a los cambios.

Aspectos laborales de la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social.

Publicada en el BOE del pasado 29 de julio, aunque el objetivo principal de esta Ley es permitir que las empresas que han tenido que liquidar su patrimonio puedan liberarse de la mayor parte de las deudas pendientes tras la referida liquidación, también incluye algunas cuestiones de orden social:

- Se mantiene la regulación del incentivo para la creación de empleo estable, consistente en la fijación de un mínimo exento en la cotización empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social por la contratación indefinida de trabajadores, en los términos ya previstos por el Real Decreto 1/2015, de 27 de febrero. Así, los primeros 500 euros de la base mensual correspondiente

a contingencias comunes están exentos de cotización empresarial cuando el contrato se celebre a tiempo completo. Si es a tiempo parcial, dicha cuantía se reducirá en proporción al porcentaje en que disminuya la jornada de trabajo, que no podrá ser inferior al 50 por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Concretamente, el beneficio en la cotización consiste en una bonificación, a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, en caso de que el contrato indefinido se formalice con jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, y en una reducción, a cargo del sistema de la Seguridad Social, en los demás supuestos.



• Introduce cambios importantes en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, en concreto, en la Sección 2ª relativa a movilidad internacional y los requisitos para la estancia o residencia de emprendedores extranjeros en España. De esta forma, se modifica el régimen, duración y los visados y autorización de residencia. Así, en relación con los requisitos generales para la estancia o residencia, ahora se prevé que tanto los hijos mayores de edad que dependan económicamente del emprendedor como aquella persona que tenga con éste una relación de afectividad análoga a la de un cónyuge puedan solicitar autorización o visado de residencia en España.

Por otra parte, en relación con el visado de

residencia para inversores se han ampliado los supuestos en los que se considera que existe una inversión significativa que dan derecho al mismo, incluyéndose en la nueva redacción realizar una inversión por un valor de un millón de euros en depósitos bancarios en entidades financieras españolas, en fondos de inversión o de capital riesgo constituidos en España.

Por último, también se han introducido novedades en relación con la autorización de residencia por traslado intraempresarial. Así, las autorizaciones por desplazamientos temporales desde una empresa establecida fuera de la Unión Europea a una entidad perteneciente a la misma empresa o grupo establecida en España tendrán una duración máxima de 3 años para directivos.

Real Decreto 708/2015, de 24 de julio, por el que se modifican diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social para la aplicación y desarrollo de la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la seguridad social, y de otras disposiciones legales.

De conformidad con la Exposición de Motivos del RD 708/2015, las modificaciones efectuadas están dirigidas a la consecución de una mayor simplificación y uniformidad en la gestión de los actos de encuadramiento de empresas y trabajadores en los distintos regímenes de la Seguridad Social, así como su adecuación al sistema de liquidación directa de cuotas.

En primer lugar, en relación con el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas y variaciones de datos, destaca la supresión de la solicitud de alta de trabajadores por otros métodos que no sean el Sistema RED. Asimismo, en el momento de la inscripción de la empresa, deberá comunicarse a la Tesorería General de la Seguridad Social

el código de convenio colectivo que sea de aplicación a la empresa. No obstante, aquellas empresas que ya están inscritas disponen de un plazo de seis meses para la comunicación de dicho dato.

Destaca también la reducción del plazo de conservación de la documentación justificativa del trámite de alta o baja expedida por la Dirección Provincial de la TGSS de 5 a 4 años.

También se modifica el plazo para la comunicación de variaciones de datos en relación con inscripciones y extinciones de empresas y datos de trabajadores relacionados con su afiliación que se reduce de seis a tres días naturales.



Por otra parte, cabe destacar la modificación operada en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, al objeto de concretar la forma de determinación de las cuotas de la Seguridad Social en función de la forma de liquidación (autoliquidación de cuotas, liquidación directa o liquidación simplificada), estableciéndose los correspondientes plazos de liquidación en cada uno de los sistemas. En este sentido, se faculta a la TGSS para comprobar y controlar la correcta realización de las liquidaciones y las deducciones practicadas. Asimismo, las Entidades gestoras y colaboradoras tendrán la facultad de comprobar la exactitud de las compensaciones y deducciones que resulten a cargo de su respectivo presupuesto.

En estos supuestos, la TGSS remitirá a la correspondiente entidad gestora o colaboradora las liquidaciones efectuadas para que aquella proceda a efectuar dicha comprobación.

Asimismo, respecto de las novedades introducidas en el Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, destaca la modificación relativa al plazo que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dispone para requerir el ingreso de cuotas no abonadas en el plazo reglamentario que pasa a ser de 1 a 4 meses.