

INFORME SOBRE LAS NOVEDADES INTRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO- LEY 11/2013 EN LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES COLECTIVOS: COMPOSICIÓN Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

El pasado 3 de agosto el BOE publicó el Real Decreto-Ley 11/2013, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, norma que ha incorporado importantes novedades en materia laboral y de Seguridad Social, entre ellas las siguientes:

1) Novedades relativas a la composición y constitución de la comisión negociadora en los procedimientos tanto de flexibilidad interna (movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, ERES de suspensión de contratos y reducción de jornada, e inaplicación del convenio por descuelgue), como externa (ERE de extinción de contratos):

El Real Decreto-Ley modifica diversos artículos del ET y del RD 1493/2012, que regulan la comisión negociadora y los sujetos legitimados para actuar en representación de los trabajadores como interlocutores ante la empresa durante el período de consultas, que deberá tener lugar con carácter previo a la adopción de medidas en el orden laboral colectivo, así:

- La consulta puede realizarse en una única comisión negociadora, desapareciendo la opción de que ésta se realice separadamente por centros de trabajo, si bien dicha comisión queda circunscrita a los centros afectados por el procedimiento, con independencia del número de centros existentes y de cuales hayan sido afectados o no por el ERE.
- La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponde a las secciones sindicales, cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representan a todos los trabajadores de los centros afectados.

Si no intervinieran las secciones sindicales, la intervención de los interlocutores dependerá de:

- a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, la representación legal de los trabajadores corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. Si no hubiera tal representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados por formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo que le fuera de aplicación.

Si la negociación se realiza con la comisión, cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario puede atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser estos los más representativos a nivel autonómico y con independencia de que la organización en la que esté integrado sea sectorial o intersectorial.

- b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la prioridad negociadora corresponde al comité intercentros, siempre, lógicamente, que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

Si no hubiera comité intercentros, la negociación corresponde a una comisión representativa constituida por las siguientes reglas:

- Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.
- Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la Comisión la integrarán sólo representantes legales de los centros de trabajo que tengan representantes, salvo que los trabajadores de los centros que no los tengan opten por designar una comisión de un máximo de tres miembros en los términos señalados más arriba, en cuyo caso la comisión estaría integrada conjuntamente por representantes legales y por miembros de las comisiones “ad hoc”, en proporción al número de trabajadores que representen. En este caso puede ocurrir que si no eligen a tales delegados no se constituye la comisión negociadora, pero no se interrumpe la tramitación del período de consultas.

En el caso de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales y opten por no designar una comisión, se asignará su representación a los representantes legales de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

- c) Si ninguno de los centros afectados tuviera representación legal, la comisión estaría integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados en proporción al número de trabajadores que representen.

- En cualquier caso, la comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros.
- La comisión negociadora debe estar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. La dirección de la empresa deberá comunicar “de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento”, previéndose un plazo máximo de siete días para la constitución de la comisión desde la fecha de la comunicación, ampliable a quince días, cuando alguno de los centros afectados no cuente con representantes legales y debe decidir si otorga su representación a una comisión ad hoc, a los representantes de los otros centros, o no toma ninguna decisión y se inhibe del proceso negociador.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión, la dirección de la empresa puede comunicar el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de tal comisión no impide la apertura ni el transcurso del período de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

- El acuerdo en período de consultas requiere la conformidad de la mayoría de los representantes legales o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores, siempre que en ambos casos representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

2) Ampliación de la documentación que debe presentar la empresa en los procedimientos laborales colectivos:

- Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes legales de la intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.
- La obligación de aportar **cuentas consolidadas**, cuando se aleguen causas económicas. Sólo existirá cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España. Esto es, la obligación de entregar la documentación de todas las empresas del grupo desaparece cuando la sociedad dominante no se encuentre en España.
- La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral debe ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos.

3) Notificación de los despidos:

La notificación de los despidos individualmente a los trabajadores afectados se puede realizar cuando se haya alcanzado un acuerdo o se haya comunicado la decisión a los representantes de los trabajadores.

4) Demanda individual de un trabajador afectado por un ERE:

Se permite al trabajador individualmente afectado por el despido colectivo la impugnación del mismo. Si el despido no hubiera sido impugnado por los representantes de los trabajadores, el plazo para la impugnación individual comienza una vez transcurra el plazo de caducidad de 20 días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores. Si el despido hubiera sido impugnado por los representantes de los trabajadores, el plazo de caducidad para la impugnación individual comienza desde la firmeza de la sentencia dictada en el proceso colectivo o, en su caso, desde la conciliación judicial.

En este último caso, tanto la sentencia firme, como el acuerdo de conciliación judicial, tendrán eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, por lo que el objeto de estos quedará limitado a las cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda colectiva.

Los procedimientos laborales colectivos señalados, iniciados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-Ley (4 de agosto), les será de aplicación la normativa vigente a la fecha de inicio de los mismos.

Madrid, 6 de septiembre de 2013