

FISCAL

Acuerdo de intercambio de información fiscal entre San Marino y España

NORMA:

**Acuerdo sobre intercambio de información en materia tributaria entre el Reino de España y la República de San Marino, hecho en Roma el 6 de septiembre de 2010.
(BOE, 06-06-2011)**

TEXTO COMPLETO:



RESUMEN:

El Reino de España y la República de San Marino han concluido un Acuerdo para el intercambio de información en materia fiscal, cuya entrada en vigor tendrá lugar el día 2 de agosto de 2011.

Objeto y ámbito del Acuerdo

Las autoridades competentes se prestarán asistencia mediante la cooperación en la notificación de las decisiones administrativas y mediante el intercambio de la información que previsiblemente pueda resultar de interés para la administración y la aplicación de su Derecho interno relativa a los impuestos a que se refiere el presente Acuerdo. Dicha información comprenderá aquella que previsiblemente pueda resultar de interés para la determinación, liquidación y recaudación de dichos impuestos, el cobro y ejecución de reclamaciones tributarias, o la investigación o enjuiciamiento de casos en materia tributaria.

Impuestos comprendidos

1. Los impuestos objeto del presente Acuerdo son:

a) en España:

- el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas;
- el Impuesto sobre Sociedades;
- el Impuesto sobre la Renta de No Residentes;
- el Impuesto sobre el Patrimonio;
- el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones;
- el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados;
- el Impuesto sobre el Valor Añadido;
- los Impuestos Especiales; y
- los Impuestos locales sobre la renta y el patrimonio.

b) en San Marino:

- el Impuesto General sobre la Renta (Imposta Generale sui Redditi) aplicado:
 - sobre las personas físicas;
 - sobre las personas jurídicas y la propiedad;
- el Impuesto Indirecto sobre las Importaciones (Imposta Monofase sulle Importazioni).

El presente Acuerdo se aplicará también a los impuestos de naturaleza idéntica o análoga que se establezcan después de la firma del Acuerdo y que se añadan a los actuales o les sustituyan. Asimismo, los impuestos comprendidos podrán ampliarse o modificarse de mutuo acuerdo entre las Partes contratantes mediante Canje de Notas. Las autoridades competentes de las Partes contratantes se notificarán entre sí cualquier cambio sustancial en los impuestos y en las medidas para recabar información con ellos relacionadas a que se refiere el presente Acuerdo.

Inspecciones fiscales en el extranjero

En relación con las inspecciones fiscales en el extranjero, el Acuerdo dispone que, a petición de la autoridad competente de una Parte, la autoridad competente de la otra Parte podrá permitir que representantes de la autoridad competente de la primera Parte estén presentes en el momento que proceda durante una inspección fiscal

en la segunda Parte.

Posibilidad de denegar un requerimiento

No se exigirá a la Parte requerida que obtenga o proporcione información que la Parte requirente no pudiera obtener en virtud de su propia legislación a los efectos de la administración o aplicación de su legislación tributaria.

Las disposiciones del presente Acuerdo no impondrán a una Parte contratante la obligación de proporcionar información que revele secretos comerciales, empresariales, industriales o profesionales o un proceso industrial.

Las disposiciones del presente Acuerdo no impondrán a una Parte contratante la obligación de obtener o proporcionar información que pudiera revelar comunicaciones confidenciales entre un cliente y un abogado u otro representante legal reconocido, cuando dichas comunicaciones:

- a) Se produzcan con el fin de recabar o prestar asesoramiento jurídico; o
- b) se produzcan a efectos de su utilización en un procedimiento jurídico en curso o previsto.

La Parte requerida podrá denegar un requerimiento de información si la comunicación de la misma es contraria al orden público (ordre public).

No se denegará un requerimiento de información por existir controversia en cuanto a la reclamación tributaria que origine el requerimiento.

La Parte requerida podrá denegar un requerimiento de información si la Parte requirente la solicita para administrar o hacer cumplir una disposición de su derecho tributario, o cualquier requisito relacionado con ella, que resulte discriminatoria contra un nacional de la Parte requerida en comparación con un nacional de la Parte requirente en las mismas circunstancias.

Confidencialidad

Toda información recibida por una Parte contratante al amparo del Acuerdo se tratará como confidencial y sólo podrá comunicarse a las personas o autoridades (incluidos los tribunales y órganos administrativos) bajo la jurisdicción de la Parte contratante encargadas de la gestión o recaudación de los impuestos de cualquier naturaleza y denominación exigibles por la Parte contratante perceptora, o encargadas de los procedimientos declarativos o ejecutivos relativos a dichos impuestos o de la resolución de los recursos relativos a los mismos.

Procedimiento amistoso

Mediante un acuerdo amistoso, ante cualquier dificultad o duda que surja entre las Partes contratantes en cuanto a la aplicación o interpretación del Acuerdo, las autoridades competentes harán lo posible por resolver la situación.

No consideración de Paraíso Fiscal

Conforme al artículo 14.4 de este Acuerdo, San Marino dejará de considerarse uno de los territorios a los que se hace referencia en el apartado 1 de la Disposición Adicional primera de la Ley 36/2006 de Medidas para la Prevención del Fraude Fiscal, de 29 de noviembre de 2006, en la fecha en la que el presente Acuerdo surta efectos, es decir desde el 02-8-2011.

MERCANTIL, CIVIL Y ADMINISTRATIVO

Proyecto de Ley de Servicios de Atención al cliente

NORMA:

El Consejo de ministros ha aprobado y remitido a las Cortes un Proyecto de Ley de Atención al cliente que, de ser aprobado, resultará de aplicación a las empresas de suministros de agua, gas, electricidad, transporte de viajeros, servicios postales, medios audiovisuales de acceso condicional y servicios de comunicaciones electrónicas. Las pequeñas y medianas empresas y aquellas compañías que están en pérdidas, en cambio, no se verán afectadas por la norma.

Esta Ley modificará el régimen de prestación de estos servicios siendo de destacar, como puntos más importantes, los siguientes:

- La puesta a disposición de los clientes de un servicio de atención telefónica personalizado y un número de teléfono, ambos gratuitos, para atender sus quejas y reclamaciones, así como cualquier incidencia contractual.
- Se prohíbe la utilización de números de tarificación adicional como medio de comunicación con los clientes, ya sea vía telefónica, mediante mensajes de texto u otros análogos. En ningún caso el servicio de atención al cliente proporcionará ingresos adicionales a la empresa prestadora del servicio a costa del cliente. Tampoco se podrá aprovechar la formulación de reclamaciones para ofrecer otros productos al cliente.
- Las empresas tendrán un sistema de gestión unitario o centralizado, de modo que se garantice la constancia de las quejas, reclamaciones e incidencias presentadas y se facilite el seguimiento de su tramitación.
- Se establecerá un plazo máximo de un mes para resolver quejas, reclamaciones y otras incidencias contractuales.
- El tiempo máximo de espera para el usuario desde la recepción de la llamada en el servicio de atención al cliente no podrá superar un minuto para más del 90 por 100 de las llamadas realizadas al servicio de atención al cliente.

- El horario de atención al cliente se ajustará a las características del servicio prestado. Para servicios de carácter básico, como el servicio telefónico, el suministro eléctrico, de gas o de agua, el servicio deberá estar disponible 24 horas al día, 365 días al año, para la formulación de incidencias relativas a la continuidad del servicio.

Las empresas deberán informar a los usuarios de las incidencias contractuales que afecten gravemente a la prestación del servicio o a su continuidad, una vez tengan conocimiento de la misma y sin necesidad de que el usuario la requiera expresamente.

Normativa de interés

Oficina del Registro General de la Comisión Nacional del Sector Postal

Resolución de 6 de abril de 2011, de la Comisión Nacional del Sector Postal, por la que se publica la creación de la Oficina del Registro General de la Comisión Nacional del Sector Postal. (BOE, 09-06-2011)

LABORAL

La Reforma de la Negociación Colectiva

NORMA:

Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE, 11-06-2011)

TEXTO COMPLETO:



RESUMEN:

En el BOE del 11 de junio se ha publicado el Real Decreto-ley 7/2011, que entró en vigor el día 12 de junio de 2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Hay que advertir que esta reforma la hace el Gobierno a solas, tras fracasar la negociación entre las organizaciones sindicales y empresariales que marcaba la reforma laboral.

El Gobierno ha considerado que, a la vista de la falta de acuerdo entre los interlocutores sociales, la reforma de la negociación colectiva no puede esperar más tiempo. Una normativa que presenta disfunciones y que desde hace años no ha sido objeto de modificación, la falta de entendimiento entre los interlocutores sociales y la situación actual de la economía, del empleo y del desempleo son las razones que explican esta decisión. Por ello, en ejercicio de las responsabilidades que le corresponden y de su iniciativa legislativa constitucionalmente reconocida, el Gobierno ha procedido a la aprobación de este Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Objetivos principales de la reforma y principales novedades

Se pretende con ellas priorizar los convenios de empresa y agilizar la negociación de los convenios, evitando su bloqueo, pues se marca un plazo máximo de entre ocho y catorce meses para negociar un nuevo convenio.

Se intenta introducir mayor flexibilidad interna en las empresas, de forma que cuando sufran cambios o atraviesen situaciones de dificultad, sea posible su adaptación a las nuevas condiciones, con el objetivo de mantener el empleo, en lugar de ir al despido, como sucede ahora.

También busca que los trabajadores puedan tener mayor participación en esa flexibilidad interna.

Entre las principales novedades, cabe destacar:

-Se da prioridad a la aplicación del convenio de empresa en relación al sectorial en aspectos como salario base y 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; y medidas para la conciliación de vida y trabajo.

-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.

-Se reconoce por Ley la capacidad de negociación colectiva en los grupos de empresas, permitiendo así dar cauce en esta materia a las nuevas realidades empresariales.

-Vigencia de los convenios colectivos. Con el objetivo de agilizar y dinamizar la negociación de los convenios el Real Decreto-Ley desarrolla una nueva dinámica negocial respecto a la vigencia de los mismos:

-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 para solucionar las discrepancias.

-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.

Modificación del Estatuto de los Trabajadores

La norma contiene siete artículos que modifican, principalmente, diversos preceptos del título III del Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) referido a la negociación colectiva y los convenios colectivos.

En concreto se modifican los siguientes artículos y disposiciones de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

Art. 40. Movilidad geográfica

Se añade un párrafo por el cual "la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal".

Art. 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo

Se incluye un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 4: "La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal".

Se modifica el apartado 6 del para señalar en un nuevo párrafo que : "En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo".

Art. 51. Despido colectivo

Se añade un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 2 del artículo 51, con la siguiente redacción:

"La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá 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".

TÍTULO III. DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Art. 82. Concepto y eficacia

El apartado 3 del artículo 82 se modifica en los siguientes términos: "Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma".

Art.83. Unidades de negociación

El apartado 2 del artículo 83 queda redactado del siguiente modo:

2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

Art.84. Concurrencia

Se da nueva redacción artículo 84, de tal manera que:

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2.
2. Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:
 - a. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
 - b. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
 - c. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
 - d. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
 - e. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f. Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán ampliar la relación de condiciones de trabajo anteriormente señalada.

3. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

Art.85. Contenido

Se modifica el apartado 3 del artículo 85, para establecer algunas novedades. Así, además del contenido mínimo exigido en la regulación anterior, se exige ahora regular:

1. El plazo de denuncia. El plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. Salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar su vigencia.

2. Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Salvo pacto en contrario, dicho plazo máximo será de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora. La negociación de un convenio no puede superar los 20 meses desde su denuncia.

3. La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

4. 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, en particular las siguientes:

a. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos

b. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

c. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos,

d. La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

5. Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla, y, en particular, las siguientes:

a. Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un 5%.

b. Los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.

Art.86. Vigencia

Se modifica el apartado 3 del artículo 86, para establecer que:

-La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

-En defecto de pacto, durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.

-Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

-Los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las

partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

-En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Art.87. Legitimación

Se da nueva redacción al artículo 87. En este sentido se establece:

1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece para la negociación de los convenios sectoriales.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

- a. Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- b. Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- c. Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 % de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:

- a. En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.
- b. En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.
- c. En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 % de los empresarios y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 % de los trabajadores afectados.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 % o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 % de las empresas o trabajadores.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.

5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

Art.88. Comisión negociadora

Se modifica el artículo 88, para regular los siguientes puntos:

A. Constitución

-La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

-En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

-En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales que cuenten , al

menos, con el 10% de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, o de la CCAA que cuente en esta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores.

B. Composición

-En los convenios sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de quince.

-En el resto de los convenios no se superará el número de trece.

-La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto. Si no se nombra, se establecerán medidas para moderar las sesiones.

Art.89. Tramitación

Los apartados 1 y 2 del artículo 89 quedan redactados de la siguiente manera:

1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.

2. Denunciado un convenio, en ausencia de regulación en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 85.3, se procederá conforme a lo dispuesto en este apartado.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Art. 91. Aplicación e interpretación del convenio colectivo

1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

4. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la presente Ley.

5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

Disposición final segunda. Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva

Se da nueva redacción, para establecer lo siguiente.

Naturaleza

Se crea el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, de carácter tripartito y paritario.

Funciones

- a. Conocer anualmente el programa de actuación en materia de relaciones laborales a desarrollar por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- b. Las funciones de relación entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje
- c. El asesoramiento y consulta en las cuestiones referentes al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos y el dictamen preceptivo en el procedimiento administrativo de extensión de convenios colectivos
- d. La elaboración de un informe anual sobre negociación colectiva, salarios y competitividad

Órganos dependientes

Observatorio de la Negociación Colectiva, integrado en el propio Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, y que desarrollará, entre otros, los siguientes cometidos:

1. La realización y el mantenimiento de un Mapa de la Negociación Colectiva, que refleje de forma sistemática, ordenada y detallada la totalidad de convenios colectivos existentes en España, con la finalidad de obtener información útil y actualizada, de acceso público, sobre su vigencia y efectos.
2. La realización de informes anuales, de carácter general o sectorial, sobre la situación de la negociación colectiva en España desde una perspectiva jurídica y económica que, sin perjuicio de la autonomía colectiva, puedan resultar de utilidad para los interlocutores sociales para determinar los contenidos de la negociación colectiva.

Inicio de su actividad

Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 y previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, el Gobierno adoptará las disposiciones reglamentarias necesarias para regular la constitución, organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.

Hasta tanto se produzca la entrada en funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, continuará realizando su actividad la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Régimen transitorio

Régimen de aplicación temporal de las normas contenidas en este Real Decreto-ley (Disposición transitoria primera)

Se establece que las normas contenidas en este Real Decreto-ley relativas a legitimación para negociar convenios colectivos, así como las correspondientes a la flexibilidad interna negociada, serán de aplicación respectivamente a las comisiones negociadoras que se constituyan y a los períodos de consultas que se inicien a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, es decir el 12 de junio, manteniéndose en vigor la regulación anterior para las negociaciones y consultas ya iniciadas.

Las reglas contenidas en este Real Decreto-ley, relativas a los plazos para la denuncia de un convenio colectivo, plazo para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio y plazo máximo de negociación, serán de aplicación a aquellos convenios colectivos cuya vigencia pactada termine a partir del 12 de junio.

Las restantes reglas incorporadas al artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores serán de aplicación a los convenios colectivos que se suscriban a partir del 12 de junio.

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (Disposición transitoria segunda)

Hasta tanto se produzca la entrada en funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva establecido en el artículo 7, continuará realizando su actividad la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos regulada en la disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones de desarrollo.

Prórroga para solicitar la reducción de cotizaciones de las empresas que contribuyan a la disminución de la siniestralidad laboral

NORMA:

Orden TIN/1512/2011, de 6 de junio, por la que se prorrogan los plazos establecidos en la disposición transitoria segunda de la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.
(BOE, 07-06-2011)

TEXTO COMPLETO:



RESUMEN:

Mediante esta Orden TIN/1512/2011, que entró en vigor el día 8 de junio, se prorrogan para el ejercicio 2010, hasta el 30 de junio y el 15 de agosto de 2011, respectivamente, las fechas de finalización de los plazos de presentación de las solicitudes de las empresas a las entidades gestoras o mutuas y de remisión por estas a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de los informes-propuesta a los que se refiere el artículo 7 del Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral.

Como ya sabemos, el Gobierno promulgó el Real el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el cual se establecieron sistemas de reducción de la cotización a la

Seguridad Social por contingencias profesionales a aquellas empresas que acreditasen un reducido índice de siniestralidad laboral en su sector de actividad.

En desarrollo de las previsiones contenidas en esta norma, se dictó la Orden TIN/1448/2010 concretando, entre otros aspectos, los plazos para la presentación de las solicitudes por parte de las empresas interesadas correspondientes al ejercicio 2009.

Pues bien, ahora con esta nueva Orden se prorroga hasta el 30 de junio de 2011 la fecha para solicitar por las empresas a las entidades gestoras o mutuas y hasta el 15 de agosto la fecha para su remisión por éstas a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, correspondientes a las reducciones de cotización solicitadas para el ejercicio 2010.

CONTABLE

Consulta nº 1 de Auditoría del BOICAC 85/Marzo 2011

Operaciones entre empresas del grupo NRV 21ª. Transmisión de instrumentos de patrimonio que no otorguen el control de la sociedad participada.

CONSULTA

Sobre si la transmisión de un porcentaje de instrumentos de patrimonio que no otorgue el control de la sociedad participada, queda dentro del ámbito de aplicación de las reglas particulares de la norma de registro y valoración (NRV) 21ª "Operaciones entre empresas del grupo" del Plan General de Contabilidad, en la redacción introducida por el Real Decreto 1159/2010, de 17 de septiembre, a pesar de que antes y después de la operación, las empresas del grupo, en su conjunto, sí que posean el control del citado negocio.

RESPUESTA

En la exposición de motivos del Real Decreto 1159/2010, de 17 de septiembre, se señala que la reforma del apartado 2 y la incorporación de un nuevo apartado 3 en la NRV 21ª, tiene el siguiente objetivo:

"(...) sistematizar la doctrina del ICAC sobre el mantenimiento del valor contable precedente e incorporar, en su caso, la valoración en términos consolidados en todas aquellas operaciones en que se produce un desplazamiento de elementos patrimoniales constitutivos de un negocio entre las sociedades del grupo, tal y como éstas se definen en la NECA 13ª, si como consecuencia de la operación no se produce una variación en los activos controlados o en los pasivos asumidos por las sociedades que intervienen en la operación, fuera de la mera aportación de un negocio recibiendo a cambio acciones o participaciones de la sociedad cesionaria, o de la adquisición del mismo entregando como contraprestación instrumentos de patrimonio propio."

Es decir, una operación quedará incluida en el alcance de las reglas particulares de la NRV 21ª cuando cumpla los siguientes requisitos:

- a) Las empresas adquirente y adquirida tienen la calificación de empresas del grupo en los términos definidos en la Norma de elaboración de las cuentas anuales (NECA) 13ª, y
- b) Los elementos patrimoniales objeto del acuerdo constituyen un negocio.

En el contexto en que se dictan estas normas particulares, esto es, razonando desde la perspectiva de las cuentas consolidadas, la transmisión de un porcentaje de instrumentos de patrimonio inferior al que pudiera otorgar el control también debe incluirse en el ámbito de aplicación de la norma particular, porque lo relevante a los efectos que nos ocupa es que las sociedades del grupo, antes y después de la operación, siguen manteniendo el control del negocio, independientemente que dicho control sea directo o indirecto mediante la participación en el patrimonio neto de una sociedad.

En este sentido, la NRV 21ª.2 dispone que: <>

Por tanto, si se transmiten participaciones sobre una sociedad controlada por el grupo y se cumplen las restantes condiciones que delimitan el alcance de las reglas particulares, esta transacción quedará incluida en el ámbito de aplicación de la NRV 21ª.2 a pesar de que la sociedad adquirente, individualmente considerada, no adquiera el control del citado negocio.

FISCAL

Dictamen sobre actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo

DICTAMEN 1/2011, de 22 de febrero, sobre el Real decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo. (DOGC, 10-06-2011)

MERCANTIL, CIVIL Y ADMINISTRATIVO

Dictamen sobre almacenamiento geológico de dióxido de carbono

DICTAMEN 2/2011, de 21 de marzo, sobre la Ley 40/2010, de 29 de diciembre, de almacenamiento geológico de dióxido de carbono. (DOGC, 10-06-2011)

Dictamen por el que se establecen los requisitos de acreditación y vigilancia del mercado relativos a la comercialización de los productos y por el que se deroga el Reglamento (CEE) núm. 339/93

DICTAMEN 3/2011, de 24 de marzo, sobre el Real decreto 1715/2010, de 17 de diciembre, por el que se designa a la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC) como organismo nacional de acreditación de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (CE) núm. 765/2008 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 9 de julio de 2008, por el que se establecen los requisitos de acreditación y vigilancia del mercado relativos a la comercialización de los productos y por el que se deroga el Reglamento (CEE) núm. 339/93. (DOGC, 10-06-2011)

Organización y funcionamiento de la Entidad Autónoma de Juegos y Apuestas

DECRETO 350/2011, de 7 de junio, de modificación del Decreto 296/1996, de 23 de julio, de organización y funcionamiento de la Entidad Autónoma de Juegos y Apuestas. (DOGC, 09-06-2011)

Plan de seguridad vial en Cataluña para los años 2011-2013

ACUERDO GOV/96/2011, de 7 de junio, por el que se aprueba el Plan de seguridad vial en Cataluña para los años 2011-2013. (DOGC, 09-06-2011)

LABORAL

Reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo

NORMA:

DECRETO 352/2011, de 7 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Empleo.
(DOGC, 09-06-2011)

TEXTO COMPLETO:



RESUMEN:

El Decreto 200/2010 modificó el ámbito competencial de los diferentes departamentos de la Administración de la Generalidad y entre ellos el de Empresa y Empleo. Estos cambios comportan la necesidad de estructurar el Departamento de Empresa y Empleo de acuerdo con su ámbito de competencias.

Estructura del Departamento

- a) La Secretaría General.
- b) La Secretaría de Empleo y Relaciones Laborales.
- c) La Dirección General de Industria.
- d) La Dirección General de Comercio.
- e) La Dirección General de Turismo.
- f) La Dirección General de Energía, Minas y Seguridad Industrial.

Organismos inscritos al Departamento

- a) La Agencia Catalana del Consumo.
- b) La Agencia de Apoyo a la Empresa Catalana (ACC1Ó).
- c) El Instituto de Investigación Aplicada del Automóvil (IDIADA).
- d) El Laboratorio General de Ensayos e Investigaciones (LGA).
- e) La Agencia Catalana de Turismo.
- f) El Instituto Catalán de la Energía (ICAEN).
- g) El Centro de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información (CTIT).
- h) El Servicio de Empleo de Cataluña (SOC), mediante la Secretaría de Empleo y Relaciones Laborales.

Normativa de interés

Dictamen sobre actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo

DICTAMEN 1/2011, de 22 de febrero, sobre el Real decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo. (DOGC, 10-06-2011)

Publicación del Acuerdo de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo para el sector de empleados de notarías de Cataluña

RESOLUCIÓN EMO/1398/2011, de 5 de mayo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo para el sector de empleados de notarías de Cataluña. (DOGC, 09-06-2011)