

Asunto:
**Real Decreto-Ley
Medidas Urgentes
Reforma Negociación Colectiva**

Estimado asociado:

El B.O.E. de 11 de Junio publica el **Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.**

La presente norma fija sus objetivos principales en los siguientes:

- 1º Ordenación de la negociación colectiva: acercamiento a la empresa y una negociación sectorial más adaptada a la situación de cada concreto sector.
- 2º Introducir agilidad en la negociación tanto en los procesos como en sus contenidos.
- 3º Adaptación del sistema de negociación colectiva a los grupos de empresas, así como nuevas reglas de legitimación.

Para ello, el Real Decreto-Ley, que contiene siete artículos, dos Disposiciones adicionales, dos Disposiciones transitorias, una Disposición derogatoria y tres Disposiciones finales, modifica distintos preceptos del Título I y III del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 1. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS.

ESTRUCTURA.

Acomoda el art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, manteniendo la atribución de la **determinación de la estructura de la negociación colectiva**, mediante acuerdos interprofesionales, a las **organizaciones empresariales** y sindicales más representativas de carácter **estatal o de Comunidad Autónoma.**

CONCURRENCIA.

- Mantiene la **regla general** sobre **prohibición de afectación** del convenio durante su vigencia por lo dispuesto en **convenios de ámbito distinto**.
- El nuevo art. 84.2 del E.T., fija una **prioridad** en la aplicación de un **convenio de empresa sobre un convenio de ámbito sectorial**, en relación con las siguientes materias:
 - Salario base y complementos salariales.
 - Retribución de horas extraordinarias y de trabajo a turnos.
 - Horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y planificación de vacaciones.
 - Adaptación de la clasificación profesional.
 - Adaptación de las modalidades de contratación.
 - Medidas favorecedoras de la conciliación de la vida laboral y personal.

Igual prioridad aplicativa tendrán en esta materia los convenios para un **grupo de empresas o pluralidad de empresas** vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

Este conjunto de materias no tiene carácter exhaustivo, pero serán los **acuerdos y convenios que fijen la estructura de la negociación colectiva, los que identificarán otras materias** que se puedan incluir en los convenios de empresa.

- Los apartados 3 y 4 del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores propician la simplificación de las unidades de negociación.

Salvo pacto en contrario, los sindicatos y las asociaciones empresariales, en el ámbito de una **Comunidad Autónoma, podrán negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal**.

Salvo que se hubiese establecido un pacto en contrario, en convenios o acuerdos de ámbito estatal se consideran materias no negociales en el ámbito de la Comunidad Autónoma las siguientes:

- El periodo de prueba.
- Las modalidades de contratación
- La clasificación profesional.
- La jornada máxima anual.
- El régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.
- La movilidad geográfica.

ARTÍCULO 2. CONTENIDO Y VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

Se modifican los artículos 85, 86 y 89 del E.T.

Artículo 85.3 del E.T.

Regula el **contenido mínimo de un convenio colectivo** y contiene las siguientes novedades:

- c) **Procedimientos para solventar las discrepancias** en la negociación para la **modificación sustancial de condiciones establecidas en los convenios** colectivos de conformidad con el artículo 41.6 del E.T. y para la **no aplicación del régimen salarial** a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., **adaptando**, en su caso, los procedimientos que se **establezcan en los acuerdos interprofesionales** de ámbito estatal o autonómico.
- d) El plazo mínimo para la **denuncia del convenio** antes de finalizar su vigencia. Salvo pacto en contrario será de **tres meses**.
- e) El **inicio de la negociación** de un convenio una vez denunciado el anterior, salvo pacto en contrario, será de **un mes**.
- f) El **plazo máximo para la negociación** de un nuevo convenio se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. **Salvo pacto en contrario** será de **ocho meses** cuando la vigencia del convenio anterior haya sido **inferior a dos años o de catorce meses** en los restantes convenios, a contar **desde la fecha de pérdida de su vigencia**.
- g) Compromiso de **sometimiento y adhesión a mecanismos de mediación y arbitraje** establecidos en acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, para solventar las discrepancias si no hay acuerdo transcurridos los plazos citados.
- h) **Designación de una comisión paritaria** de la representación de las partes negociadoras, para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de otras **que le sean atribuidas, en particular las siguientes:**

- 1º Aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores.
 - 2º Funciones de **adaptación o modificación durante su vigencia**. En este supuesto, **deberán incorporarse a la comisión para esta función**, la totalidad de los **sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio**, siendo exigibles los requisitos de legitimación.
 - 3º Términos y **condiciones** para conocer y resolver las discrepancias **finalizado el periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial** del convenio.
 - 4º Cuando **no exista representación legal de los trabajadores** en la empresa, **la intervención que se acuerde** en supuestos de **modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación salarial** del convenio.
- i) Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, en particular las siguientes:
- 1º Porcentaje máximo y mínimo de la **jornada de trabajo**, que podrá **distribuirse de manera irregular** a lo largo del año, **salvo pacto en contrario, será de un 5%**.
 - 2º Procedimientos y periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.

Artículo 86.3 del E.T.

Destacamos de su contenido lo siguiente:

Las cláusulas convencionales de un convenio colectivo **por las que se hubiera renunciado a la huelga** durante su vigencia, **decaerán a partir de su denuncia**.

Asimismo, **tras la terminación de la vigencia** pactada de un convenio, se **podrán adoptar acuerdos parciales** para la modificación de algunos de sus **contenidos prorrogados**, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que se desarrolle **la actividad en el sector o en la empresa. Acuerdo que tendrá la vigencia que se determine**.

Mediante los **acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico**, se **deberán establecer procedimientos para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso de la negociación sin alcanzarse un acuerdo**. Incluirá 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. Los acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y los procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando para el **caso de imposibilidad de acuerdo de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral; en defecto de pacto específico, 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 extrajudiciales o éstos no hubieran solucionado la discrepancia**, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

ARTÍCULO 3. LEGITIMACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN.

Uno. Artículo 87 del E.T.

Las **novedades** más destacables son:

- Cuando se trate de **convenios para grupo de empresas o para una pluralidad de empresas** vinculadas **por razones organizativas o productivas** y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación en representación de los trabajadores será:
 - 1º Los sindicatos más representativos a nivel estatal, así como las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas.
 - 2º Los sindicatos **más representativos de Comunidad Autónoma** respecto de los convenios que **no trasciendan de dicho ámbito**, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
 - 3º Los **sindicatos** con un **mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados** de personal en el ámbito geográfico y funcional del convenio.

Para la representación empresarial será la representación de dichas empresas.

- En los convenios para un **grupo de trabajadores con perfil profesional** específico, la legitimación será para las **secciones sindicales** designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación.

- En los **convenios sectoriales**, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional 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 los sectores que **no existan asociaciones empresariales** con suficiente representatividad, estarán legitimadas las asociaciones empresariales **sectoriales 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.**

Dos. Artículo 88 del E.T.

Establece las normas de **composición de la comisión negociadora**, sin cambios sustanciales, aunque se incluyen las siguientes novedades:

- En los **convenios de sector** para los supuestos de **inexistencia de órganos de representación de los trabajadores y de asociaciones empresariales que cuenten con suficiente representatividad**: la comisión negociadora se compondrá, respectivamente, **de las organizaciones sindicales o asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.**
- El número de miembros en los convenios de empresa en representación de cada parte no superará los **trece** (antes doce).

ARTÍCULO 4. TRAMITACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

Art. 89.1 y 2 del E.T.

Las novedades residen:

- En el supuesto de que cuando la promoción de la negociación de un convenio colectivo sea como resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá hacerse simultáneamente con el acto de la denuncia.
- **Desde que se constituya** la comisión negociadora deberá iniciarse, en un plazo **máximo de 15 días**, el establecimiento de **un calendario o plan de negociación.**

ARTÍCULO 5. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

Art. 91 del E.T.

Como novedades resaltamos:

- Se establece que el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria, sin perjuicio de las competencias jurisdiccionales.
- La comisión paritaria intervendrá con carácter previo, en los supuestos de conflicto colectivo de interpretación o aplicación del convenio, en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.
- Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio, tendrán la **misma eficacia jurídica y tramitación de los convenios regulados en el E.T.**

ARTÍCULO 6. FLEXIBILIDAD INTERNA NEGOCIADA.

Se modifican los siguientes artículos del Estatuto de los Trabajadores:

- En los artículos 40.2, **movilidad geográfica**; 41.4 **modificación sustancial de las condiciones de trabajo** y 51.2, sobre **despido colectivo** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, sobre el periodo de consultas, se incluyen nuevos párrafos 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 sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal**”.
- En los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, tanto en el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, como en los procedimientos de inaplicación salarial, **cualquiera de las partes** podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un **plazo máximo de 7 días para pronunciarse**. Cuando no se alcance un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

ARTÍCULO 7. CONSEJO DE RELACIONES LABORALES Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Se da nueva redacción a la **Disposición final segunda del E.T.** por la que 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, e integrado por representantes de la Administración General del Estado así como por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

El Consejo sustituirá a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (Disposición transitoria segunda del Real Decreto-Ley).

La Disposición transitoria primera establece:

Las normas contenidas en el Real Decreto-Ley sobre **legitimación para negociar** así como las de **flexibilidad interna** negociada, serán de aplicación a **las comisiones negociadoras que se constituyan** y a los periodos de consultas que se inicien **desde la entrada en vigor** de este Real Decreto.

Las reglas relativas a los **plazos para la denuncia de un convenio, 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 de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley.**

Las restantes reglas incorporadas al art. 85.3 del E.T. serán de aplicación a los convenios colectivos que se suscriban a partir de su entrada en vigor.

Las Disposiciones adicionales contienen, en la primera, una llamada a **renovar los acuerdos estatales y autonómicos**, de solución extrajudicial de conflictos, con el fin de adecuarlos a lo establecido en el Real Decreto-Ley **antes del 30 de junio de 2012.**

La segunda establece que, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, el Gobierno con los interlocutores sociales revisará, entre otros, los modelos de hojas estadísticas de convenios, así como creará un grupo de trabajo de carácter tripartito para realizar un estudio dirigido a la mejora de la información disponible sobre la vigencia y efectos de los convenios.

Asimismo, se efectuarán **modificaciones normativas** para incorporar como dato de **cumplimentación obligatoria el código de convenio aplicable** en

la empresa en los **documentos de cotización** que se remiten a la Tesorería General de la Seguridad Social.

El presente Real Decreto-Ley entró en vigor el 12 de junio de 2011.

Puede conocer el texto íntegro de la norma comentada en la siguiente dirección:

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/06/11/pdfs/BOE-A-2011-10131.pdf>

Estamos a su disposición para cualquier aclaración o mayor información.

Atentamente,