

MEDIDAS URGENTES REFORMA NEGOCIACION COLECTIVA

- **resumen RD-Ley 7/2011** - BOE 11-06-2011

ENTRADA EN VIGOR RD-Ley 7/2011: 12-06-2011

ESTRUCTURA negociación colectiva y CONCURRENCIA convenios colectivos:

- **UNIDADES de negociación** (modif. Art.83.2 RD Leg 1/1995 ET)

Las 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 podrán establecerse:

- mediante **acuerdos inteprofesionales** establecidos por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas de carácter estatal o de CA.
- mediante **convenios o acuerdos colectivos sectoriales**, de ámbito **estatal o autonómico** pactadas por los sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la **legitimación necesaria**.

El art.83.2 anterior también hacía referencia expresa a las “reglas de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores”.

- **CONCURRENCIA entre convenios** (modif. Art.84 RD Leg 1/1995 ET)

- Se mantiene la regla general sobre prohibición de afectación del convenio durante su vigencia por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto (Art.84.1)
- **Prioridad aplicativa del convenio de empresa** sobre un convenio de ámbito sectorial (estatal, autonómico o de ámbito inferior) en relación con **determinadas materias**, salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito **estatal o de CA** negociado según el art.83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura o concurrencia (nuevo art.84.2):

- 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.

- **Simplificación** de las unidades de negociación (modif. Art.84.3 y 4)

El convenio ESTATAL sólo podrá ser afectado por los acuerdos o convenios de **Comunidad Autónoma (CA)**, salvo pacto en contrario negociado según art.83.2. En la regulación anterior se hacía referencia a que los convenios de ámbito superior al de empresa (provinciales, CA) podían afectar a los de ámbito superior.

Materias no negociables en el ámbito de una CA (ya no se hace referencia a los ámbitos inferiores): se añade la jornada máxima anual de trabajo. **Salvo** régimen distinto establecido por convenio colectivo estatal según art.83.2.

Art.84 versión anterior	Art.84.3 y 4 versión RD-Ley 7/2011
Párrafo 2º. En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa , negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.	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.
Párrafo 3º. En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa , los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.	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.

CONTENIDO y VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

- **Ampliación del CONTENIDO mínimo de los convenios colectivos** (Art.85.3 ET):
 - Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como **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 3 meses antes de finalizar su vigencia** (85.3 d) (*)
 - **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 el establecido en el **art.89.2**. (85.3 e) (*) – consultar pág.5.
 - **Plazo máximo** para la **negociación** de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. **Salvo pacto en contrario**, este plazo será de **8 meses cuando** la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años **o de 14 meses** en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia (85.3 f) (*)
 - **La adhesión y el sometimiento** a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art.83 **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 (85.3 g)

- **Designación de una comisión paritaria** para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas. **Detalla, en particular algunas de las cuestiones:** en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con el art.91, adaptación o modificación del convenio durante su vigencia (requisito legitimación art.87 y 88 ET), discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de acuerdo con art.46.1 y 82.3 y su intervención cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa. (85.3 h, antes e)). El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria, incluidos los procedimientos para solucionar sus propia discrepancias.
- **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: **1º Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada** de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. **Salvo pacto** en contrario, este porcentaje **será de un 5%**. **2.º** Los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la **movilidad funcional** en la empresa (85.3 i)

DT Primera.2 RD-Ley 7/2011. Régimen de aplicación temporal normas del RD-Ley:

Las reglas de este RD-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 de la entrada en vigor de aquél. (*)**

Las restantes reglas incorporadas al art.85.3 del ET serán de aplicación **a los convenios colectivos que se suscriban a partir de su entrada en vigor (12-06-2011)**

- **VIGENCIA convenios colectivos** (Art.86.3 ET):

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.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, **en defecto de pacto**, 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.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico del art.83 se 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 y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. **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.**

DA Primera RD-Ley 7/2011. Procedimientos no judiciales:

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de CA adoptarán **antes del 30-06-2012 las iniciativas** que correspondan **para la adaptación de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art.83 a las previsiones contenidas en este real decreto-ley.**

Hasta tanto los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado anterior establezcan los procedimientos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, **en caso de imposibilidad de acuerdo** en el seno de la comisión negociadora y transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos, **las partes se someterán a un procedimiento de arbitraje.**

LEGITIMACIÓN para la NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS• **LEGITIMACIÓN:**

(modif. Art.87 ET, los apartados 4 y 5 no sufren cambios). Novedades:

Convenios	en representación de los trabajadores	en representación de los empresarios
Convenio de empresa o ámbito inferior	87.1. párrafo 1º/2º se añaden las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. (87.1). No se hace referencia a las "representaciones sindicales" del anterior art.87.1	87.3 a) el propio empresario.
Convenios para un grupo de empresas y convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación (empresas en red):	87.1 párrafo 3º la legitimación será la que se establece para los convenios sectoriales en el art.87.2	87.3 b) la representación de dichas empresas.
Convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico:	87.1 párrafo 4º. las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta. (87.1)	
Convenios sectoriales	87.2. Sin cambios. Sustituye la expresión convenios de ámbito "superior" por "sectoriales".	87.3 c). Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 % de los empresarios, en el sentido del art. 1.2, 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. Sectores sin asociaciones empresariales con la suficiente representatividad: 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.

• **COMISIÓN NEGOCIADORA:**

Novedades del art.88 RD Leg 1/1995 ET:

Art.88.1. **El reparto de miembros con voz y voto** en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el art. 87 y en proporción a su representatividad.

Art.88.2. Párrafo 2º. 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.

Art.88.2. Párrafo 3º. 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 estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3 c).

En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

Art.88.4. 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 13 (en el art.88.3 para los convenios de ámbito empresarial no se podía superar el nº de 12 miembros)

DT Primera.1 RD-Ley 7/2011. Régimen de aplicación temporal normas del RD-Ley:

Las normas de este real decreto-ley relativas a legitimación para negociar convenios colectivos serán de aplicación las comisiones negociadoras que se constituyan a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley (12-06-2011), manteniéndose en vigor la regulación anterior para las negociaciones y consultas ya iniciadas.

TRAMITACIÓN CONVENIOS COLECTIVOS

Novedades del **art.89.1 y 2** ET RD Leg 1/1995:

- En el supuesto de que la promoción de la negociación sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, **la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia.** (89.1)
- **Procedimiento a seguir, denunciado el convenio, y en ausencia de regulación en el convenio de acuerdo con el art.85.3:** 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 15 días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.** (89.2)

El **plazo máximo** para la **negociación** de un convenio colectivo (igual que art.85.3 f)):

- **8 meses** cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a 2 años, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.
- **14 meses** en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

APLICACIÓN e INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Modificación del **art.91** ET RD Leg 1/1995:

- 91.3. 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.
- 91.4. **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.

FLEXIBILIDAD INTERNA NEGOCIADA

- **Nuevos INTERLOCUTORES** en el **procedimiento previo de consultas** en el supuesto de **traslado** del art.40.2 ET "Movilidad geográfica" y en el supuesto de **modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo** (art.41.4 ET) y en el supuesto de **despido colectivo** del art.51.2 del ET:

«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.» (nuevo párrafo art.40.2 y 41.4)

«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 tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.» (nuevo párrafo art.51.2)

- **DESACUERDO** durante el período de **consultas** en el supuesto de **modificación sustancial condiciones de trabajo** establecidas en los convenios colectivos (nuevo párrafo Art.41.6) y en el supuesto de **inaplicación del régimen salarial** (nuevo párrafo art.82.3):

“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 7 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” *(los establecidos por los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico del art.83, incluido el compromiso previo de someterse a arbitraje)*

- **Nuevo supuesto de inaplicación del régimen salarial** (modif. Art.82.3 párrafo 2º)

“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”.

DT Primera.1 RD-Ley 7/2011. Régimen de aplicación temporal normas del RD-Ley:

Las normas de este real decreto-ley relativas a la flexibilidad interna negociada, serán de aplicación a los períodos de consultas que se inicien a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley (12-06-2011), manteniéndose en vigor la regulación anterior para las negociaciones y consultas ya iniciadas.

Otras medidas:

- **Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva** (DF Segunda ET)

Sustituye a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Será el 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 de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Con anterioridad al 31-12-2011 el desarrollo reglamentario.

DT Segunda RD-ley 7/2011: *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*

- **Información sobre el alcance y el contenido de la negociación colectiva** (DA Segunda RD-Ley 7/2011)

El Gobierno se propone adoptar, antes del 31-12-2011, entre otras medidas:

- a) **Revisar los modelos de las hojas estadísticas de los convenios colectivos**, establecidos en el Real Decreto 713/2010 con el objetivo de simplificar sus contenidos
- d) Efectuar las modificaciones normativas oportunas para considerar como dato de cumplimentación obligatoria el **código del convenio colectivo** aplicable en la empresa en los **documentos de cotización** que mensualmente deben elaborar y remitir las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social.