

## LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

*Entre otros objetivos, se pretende **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.*

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

**¡Atención! No hay consenso.** 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.

**Postura del Gobierno.** 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. **Razones.** 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.

### 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 8 y 14 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.

### 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 la norma desarrolla una nueva dinámica de negociación respecto a la vigencia de los mismos:
  - Preaviso de denuncia de **3 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 **8 y 14 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 modifica principalmente diversos preceptos del Estatuto de los Trabajadores (ET), con el objeto de reformar tres ejes básicos: la estructura de la negociación colectiva y la concurrencia, el contenido y vigencia de convenios, y las reglas de legitimación para negociar los convenios.

### **Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios colectivos**

Entre otras novedades, podemos destacar:

**Unidades de negociación:** 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. **¡Atención!**. 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.

**Concurrencia:** Se mantiene la prohibición de concurrencia del ET (durante su vigencia un convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario). Asimismo, salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, la regulación contenida en convenio de empresa (o de un grupo de empresas o de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas), 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.*

**¡Atención!** La anterior relación de materias podrá ser objeto de ampliación mediante acuerdos y convenios colectivos. **Sindicatos y asociaciones empresariales.** Salvo pacto en contrario, los sindicatos y asociaciones empresariales con legitimación podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal cuando cuenten con las mayorías necesarias para constituir la comisión negociadora en la unidad de negociación.

**Materias no negociables.** Se fija las siguientes materias no negociables en los convenios colectivos de 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 mínimo del convenio**

Se modifica y amplía el contenido mínimo de los convenios colectivos. 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 3 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 distribuirse 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.

### **Vigencia del convenio**

- 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:
  1. 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.

2. Podrán alcanzarse acuerdos parciales para modificar contenidos prorrogados, para adaptarlos a las condiciones en las que se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa tras la terminación de la vigencia pactada. Dichos acuerdos se mantendrán vigentes durante el tiempo que establezcan las partes.
- 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, 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** antes referidos o éstos no hayan conseguido solventar la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

### **Legitimación para negociar los convenios colectivos**

**Legitimación social.** La legitimación en convenios de empresa y de ámbito inferior recae en el comité de empresa, delegados de personal, o las secciones sindicales, de haberlas que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. **¡Atención!** La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal.

Se equipara la legitimación para negociar convenios de grupo de empresas y de aquéllos que afecten a una **pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas** con la de los convenios sectoriales.

Se prevé que en los **convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico**, la legitimación recaerá en las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

**Legitimación empresarial.** Se fija del siguiente modo:

- En los **convenios de empresa o de ámbito inferior**, el propio empresario.
- En los **convenios de grupo 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.
- **Convenios sectoriales:** Junto a las reglas anteriores que ya existían de legitimación para negociar (asociación empresarial que en el ámbito funcional y geográfico agrupa al menos al 10% de los empresarios, siempre que ocupen al 10% de los empleados), se incluye a las asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15% de los trabajadores afectados. **Novedad.** Se añade que en los sectores en los que no existan asociaciones empresariales con suficiente representatividad conforme a lo expuesto previamente, podrán negociar las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas ó trabajadores en dicho ámbito, así como las asociaciones empresariales autonómicas que cuenten, en la Comunidad Autónoma, con un mínimo del 15% de las empresas ó trabajadores.

### **Comisión negociadora:**

#### 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 15.
- En el resto de los convenios no se superará el número de 13.

- 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.

### **Tramitación de los convenios**

En los supuestos en que la promoción de la negociación del convenio sea resultado de la denuncia del vigente, **la comunicación** a la otra parte habrá de realizarse simultáneamente con la realización de dicha denuncia.

**Procedimiento.** Se establece, expresamente, el procedimiento que se seguirá una vez denunciado el Convenio, cuando no exista regulación específica en el propio texto pactado. **Novedades.** Se establece la obligación de fijar un calendario o plan de negociación (antes era facultativo). Se obliga a que la negociación comience, como máximo, en los 15 días posteriores a la constitución de la comisión negociadora. El plazo máximo de negociación no podrá superar, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia, los 8 meses si la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a 2 años, ó los 14 meses en el resto de convenios.

### **Aplicación e interpretación del convenio colectivo**

**Comisiones paritarias.** Se atribuye el conocimiento y resolución de los conflictos de aplicación e interpretación a las comisiones paritarias, sin perjuicio de las competencias reconocidas a la jurisdicción competente.

En los supuestos de conflicto colectivo, relacionados con la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir la comisión paritaria previamente al planteamiento formal de los conflictos a través de los procedimientos no judiciales o jurisdiccionales. **¡Atención!** Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación de convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el convenio colectivo.

### **Flexibilidad interna negociada**

**Interlocutores válidos en determinados casos.** Cuando las secciones sindicales lo acuerden, y siempre que cuenten con mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal, intervendrán como interlocutores en el período de consultas previo a traslados colectivos, modificaciones sustanciales de las condiciones de carácter colectivo y expedientes de regulación de empleo. **Desacuerdo.** Se introduce la posibilidad de que en caso de desacuerdo durante el período de consultas relativo a modificaciones sustanciales de las condiciones de carácter colectivo previstas en convenio colectivo y el procedimiento de inaplicación del régimen salarial convencional, cualquiera de las partes pueda someter la discrepancia a la comisión paritaria. **¡Atención!** Ésta tendrá un máximo de 7 días para pronunciarse. En caso de

no alcanzarse acuerdo, se podrá recurrir a los cauces previstos en los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos.

**Régimen de inaplicación salarial.** Se reformula la definición de los supuestos en los que se podrá proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en *los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, a saber: cuando la empresa 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.*

### **Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva**

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.** Las normas de legitimación para negociar convenios colectivos y las relativas a la flexibilidad interna serán de aplicación a las comisiones negociadoras y a los períodos de consulta que comiencen a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley (12 de junio de 2011), rigiendo para las anteriores la normativa previa.

Las reglas relativas a **plazos para la denuncia del convenio colectivo, plazo para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio, y plazo máximo de negociación**, resultarán aplicables para textos cuya vigencia pactada termine a partir de la entrada en vigor de esta norma.

Las restantes reglas incorporadas sobre **contenido mínimo del convenio**, serán de aplicación a los convenios colectivos que se suscriban a partir del 12 de junio.

### **Revisión de los modelos de hojas estadísticas de los convenios colectivos.**

Se prevé que antes del 31 de diciembre del 2011, el Gobierno adopte, entre otras, medidas relativas a la revisión de los modelos de hojas estadísticas de los convenios colectivos, y a 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.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

Firma