

GARRIGUES

*Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio,
de medidas urgentes para la reforma de la
Negociación Colectiva*

Vicente Sampedro, 2011

 GARRIGUES

Exposición de Motivos

■ Objetivos:

- Favorecer una mejor ordenación de la negociación colectiva: más cercana a la empresa y adaptada a la situación de cada concreto sector de actividad económica.
- Introducir mayor dinamismo y agilidad en la negociación colectiva: tanto en los procesos de negociación como en el contenido de los convenios colectivos.
- Adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales: nuevas reglas de legitimación para la negociación colectiva y para favorecer la flexibilidad interna negociada con los representantes de los trabajadores.

■ Estructura de la reforma de la negociación colectiva:

- Estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios colectivos
- Nuevas reglas sobre el contenido y la vigencia de los convenios colectivos
- Definición de los sujetos que han de negociar los convenios colectivos y de las reglas de legitimación, en cada caso, del ámbito de que se trate



Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios colectivos

■ Estructura de la negociación colectiva

■ Acuerdos Interprofesionales:

- Legitimación: Organizaciones sindicales y asociación empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma.
- Contenido:
 - Cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva.
 - Fijación, en su caso, de reglas para resolución de conflictos de concurrencia de convenios de distinto ámbito.
 - Sometimiento o no a procedimientos no judiciales de resolución de conflictos.

■ Convenios o acuerdos colectivos sectoriales:

- Ámbito: estatal o autonómico.
- Legitimación: Sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria en cada caso.
- Contenido: Mismo que en los Acuerdos Interprofesionales



Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios colectivos

■ Concurrencia de convenios colectivos (Reglas):

- Durante su vigencia, un convenio colectivo no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario.
- Salvo acuerdo en contrario, 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:
 - Cuantía del salario base y de los complementos salariales
 - Abono o compensación de horas extraordinarias y retribución específica del trabajo a turnos
 - Horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de las vacaciones
 - Adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores
 - Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa
 - Medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal



Artículo 1. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios colectivos

- **Convenio colectivos para grupos de empresas o pluralidad de empresas vinculadas:** Igual prioridad aplicativa que los convenios de empresa en las materias indicadas
- Acuerdos Interprofesionales y convenios colectivos podrán ampliar la relación de condiciones de trabajo sobre las que tendrán prioridad aplicativa los convenios colectivos de empresa
- Salvo acuerdo o convenio en contrario, se consideran **materias no negociables en el ámbito de las Comunidades Autónomas:**
 - Período de prueba
 - Modalidades de contratación
 - Clasificación profesional
 - Jornada máxima anual de trabajo
 - Régimen disciplinario
 - Normas mínimas de prevención de riesgos laborales
 - Movilidad geográfica



Artículo 2. Contenido y vigencia de los convenios colectivos

■ Contenido de los convenios colectivos

■ Contenido mínimo:

- **Partes concertantes.**
- **Ámbitos personal, funcional, territorial y temporal.**
- **Procedimientos para solventar las discrepancias** que puedan surgir en la negociación para la **modificación sustancial de condiciones de trabajo** establecidas en los convenios colectivos y para la **inaplicación del régimen salarial**. Adaptación procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales estatales o autonómicos.
- Formas y condiciones de **denuncia del convenio**. Plazo mínimo para la denuncia antes de finalizar su vigencia: salvo pacto en contrario, plazo mínimo de 3 meses.
- Plazo máximo para el **inicio de la negociación de un nuevo convenio tras la denuncia** del anterior: salvo pacto en contrario, plazo máximo de 1 mes.
- 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, 8 meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a 2 años, 14 meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.
- Adhesión y sometimiento a los **procedimientos previstos en los Acuerdos Interprofesionales** para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que no fueran aplicación directa.



Artículo 2. Contenido y vigencia de los convenios colectivos

- Designación de una **comisión paritaria** de representación de las partes negociadoras. Entenderán particularmente de:
 - Términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios.
 - Desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.
 - Términos y condiciones para el conocimiento y resolución de discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos.
 - Intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial convencional, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.
 - Procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria. En particular, para solucionar las discrepancias en el seno de la comisión, incluido el sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos recogidos en los Acuerdos Interprofesionales.

- Medidas para contribuir a la **flexibilidad interna** de la empresa:
 - Porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo, que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. En defecto de pacto, este porcentaje será de un 5%.
 - Procedimientos y períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.



Artículo 2. Contenido y vigencia de los convenios colectivos

■ Vigencia de los convenios colectivos

- Denunciado el convenio y concluida la duración pactada: la vigencia se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.
- Durante las negociaciones para la renovación de convenio:
 - Salvo pacto en contrario, se mantendrá la vigencia del convenio.
 - Las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.
 - Posibilidad de adoptar acuerdos parciales para la modificación de los contenidos prorrogados con el fin de 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. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.
- Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autonómico:
 - Deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo.
 - Compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje. Criterios y procedimientos de desarrollo.
 - Laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los convenios colectivos. Impugnable.
 - En defecto de pacto específico, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio ante la imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora.
- En defecto de pacto, transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes no se hubieran sometido a ningún procedimiento no judicial de resolución de conflictos o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.



Artículo 3. Legitimación para la negociación los convenios colectivos

LEGITIMACIÓN INICIAL	Representación de los trabajadores	Representación de la empresa
Convenios de Empresa o de ámbito inferior	Comité de Empresa	Empresario
	Delegados de personal	
	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)	
Convenios de grupo de empresas o que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas	Sindicatos más representativos a nivel estatal y, en sus respectivos ámbitos, organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos	Representación de dichas empresas
	Sindicatos más representativos a nivel de Com. Autónoma, respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial y, en sus respectivos ámbitos, organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a ellos	
	Sindicatos con 10% de los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional del convenio	
Convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico	Secciones sindicales (designadas mayoritariamente por sus representantes a través de votación personal, libre, directa y secreta)	Empresario
Convenios sectoriales	Sindicatos más representativos a nivel estatal y, en sus respectivos ámbitos, organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos	* Asociaciones empresariales que, en el ámbito geográfico y funcional del convenio, cuenten con el 10% de los empresarios y ocupen al 10% de los trabajadores afectados
	Sindicatos más representativos a nivel de Com. Autónoma, respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial y, en sus respectivos ámbitos, organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a ellos	* Asociaciones empresariales que den ocupación al 15% de los trabajadores afectados En sectores en que no existan asociaciones empresariales con la suficiente representatividad:
	Sindicatos con 10% de los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional del convenio	* Asociaciones empresariales que cuenten con el 10% o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal * Asociaciones empresariales de Com. Autónoma que cuenten con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores

Artículo 3. Legitimación para la negociación los convenios colectivos

■ Comisión negociadora

- *“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.”*
- Constitución: Quedará válidamente constituida la comisión negociadora:
 - Cuando los sindicatos y las asociaciones empresariales representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los Comités de Empresa y delegados de personal, y a los empresarios que ocupen la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.
 - Cuando no existan órganos de representación de los trabajadores, cuando esté integrada por las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal o autonómico.
 - Cuando no existan asociaciones empresariales suficientemente representativas, cuando esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas que se encuentren legitimadas.
- Composición:
 - Las partes negociadoras, de mutuo acuerdo, podrán designar un presidente y contar con la asistencia de asesores. Presidente y asesores intervendrán con voz pero sin voto.
 - Si se optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de constitución de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario
 - En los convenios sectoriales, el número de miembros en representación de cada parte no excederá de 15. En el resto de convenios, no superará los 13 miembros.
- Legitimación plena: el reparto de los miembros con voz y voto será proporcional a su representatividad.



Artículo 4. Tramitación de los convenios colectivos

- Promoción y denuncia de los convenios colectivos
 - La representación de los trabajadores o de los empresarios que promueva la negociación lo comunicará a la otra parte por escrito expresando:
 - La legitimación que ostenta
 - Los ámbitos personal, funcional, territorial y temporal del convenio
 - Las materias objeto de negociación
 - En caso de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio vigente, la comunicación deberá simultanearse con el acto de denuncia.
 - Se enviará copia de la comunicación a la autoridad laboral competente en función del ámbito territorial del convenio, a efectos de registro.
 - La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida.
 - Obligación de negociar de buena fe. En caso de violencia, quedará suspendida la negociación.

- Tramitación de los convenios colectivos
 - Constitución de la mesa negociadora: 1 mes a partir de la recepción de la comunicación.
 - La parte receptora responderá a la comunicación.
 - Ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.
 - La negociación se iniciará en el plazo máximo de 15 días tras la constitución de la mesa.
 - Plazo máximo de negociación del convenio colectivo:
 - Convenio anterior con vigencia inferior a 2 años: 8 meses
 - Convenio anterior con vigencia superior a 2 años: 14 meses



Artículo 5. Aplicación e interpretación del convenio colectivo

- Comisión paritaria
 - Competente para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.
 - Deberá intervenir con carácter previo al planteamiento formal de un conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.
 - Sus resoluciones tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos.

- Procedimientos no judiciales de solución de conflictos (Mediación y Arbitraje)
 - Podrán establecerse en los convenios colectivos o mediante Acuerdos Interprofesionales.
 - Medios de resolución de 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 misma eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos, siempre que las partes se encuentren legitimadas para negociar un convenio colectivo.
 - Serán de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes se sometan expresamente a ellos.



Artículo 6. Flexibilidad interna negociada

■ Secciones sindicales

- Intervendrán como interlocutores ante la dirección de la empresa en los preceptivos procedimientos de consultas en los supuestos de:
 - Movilidad geográfica
 - Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo
 - Despido colectivo
- Requisitos:
 - Acuerdo de la propia sección sindical.
 - Sumar la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

■ Supuestos concretos

■ Modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios colectivos

- Se podrá efectuar por medio de acuerdo entre el empresario y la representación de los trabajadores. En caso de convenios sectorial, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.
- En caso de desacuerdo, cualquier de las partes podrá someter las discrepancias a la Comisión Paritaria, que contará con un plazo máximo de 7 días para pronunciarse.
- Cuando la Comisión Paritaria no alcance un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos no judiciales de solución de controversias. Mediante los Acuerdos Interprofesionales estatales o autonómicos se establecerán los procedimientos de aplicación general y directa, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a arbitraje.



Artículo 6. Flexibilidad interna negociada

- Las modificaciones en los convenios sectoriales tendrán un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio a modificar, y sólo podrá referirse a las siguientes materias:
 - Horario y distribución del tiempo de trabajo.
 - Régimen de trabajo a turnos.
 - Sistema de remuneración.
 - Sistema de trabajo y rendimiento.
 - Funciones, cuando excedan de los límites de la movilidad funcional.

- Inaplicación del régimen salarial de los convenios de ámbito superior al de la empresa
 - Se podrá efectuar por medio de acuerdo entre el empresario y la representación de los trabajadores. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y tendrá un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo, ni como máximo 3 años de duración.
 - El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de la empresa, estableciendo un programa de progresiva convergencia hacia la recuperación de la condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo.
 - En caso de desacuerdo, cualquier de las partes podrá someter las discrepancias a la Comisión Paritaria, que contará con un plazo máximo de 7 días para pronunciarse.
 - Cuando la Comisión Paritaria no alcance un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos no judiciales de solución de controversias. Mediante los Acuerdos Interprofesionales estatales o autonómicos se establecerán los procedimientos de aplicación general y directa, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a arbitraje.



Artículo 7. Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva

■ Características:

- Órgano colegiado de consulta y asesoramiento
- Adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración
- Carácter tripartito y paritario: integrado por representantes de:
 - Administración General del Estado
 - Organizaciones empresariales más representativas
 - Organizaciones sindicales más representativas

■ Funciones:

- Conocer anualmente el programa de actuación en materia de relaciones laborales a desarrollar por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Funciones de relación entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.
- Asesoramiento y consulta en las cuestiones referentes al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios y el dictamen preceptivo en el procedimiento administrativo de extensión de convenios colectivos.
- Elaboración de un informe anual sobre la negociación colectiva, salario y competitividad.
- Estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva y su difusión mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.
- Otras funciones que le sean atribuidas legal o reglamentariamente.

■ Regulación:

- El Gobierno, previa consulta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, adoptará las disposiciones reglamentarias para regular la constitución, organización y funcionamiento. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.



Otras disposiciones

- Disposición adicional primera: Necesidad, dirigida a los agentes sociales, de adaptar los procedimientos no judiciales de solución de conflictos a las previsiones de la Ley, con anterioridad al 30 de junio de 2012.

- Disposición adicional segunda:
 - Revisión de todo el sistema estadístico de los convenios colectivos.
 - Cumplimentación obligatoria del código de convenio en los documentos de cotización mensuales.
 - Creación por el Gobierno de un grupo tripartito de carácter técnico para analizar la situación actual de la vigencia de los convenios colectivos.

- Disposición transitoria primera:
 - Las normas sobre legitimación para negociar, flexibilidad interna negociada y la comisión negociadora, serán de aplicación a las comisión negociadoras que se constituyan y a los períodos de consultas que se inicien a partir de la entrada en vigor del 12 de junio de 2011.
 - Las reglas relativas a los plazos para la denuncia de los convenios, el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio y el plazo máximo de negociación, serán de aplicación a aquellos convenios cuya vigencia terminen a partir del 12 de junio de 2011.
 - Las reglas sobre el contenido mínimo de los convenios serán de aplicación a los convenios colectivos que se suscriban a partir del 12 de junio de 2011.

- Disposición final tercera: Entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado: **12 de junio de 2011**

