

VALORACIÓN Y NOVEDADES DEL REAL DECRETO-LEY 7/2011 DE REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La valoración que se efectúa tiene un carácter urgente y provisional, y está condicionada, lógicamente, a los cambios que se introducirán, sin duda, vía enmiendas, en el trámite parlamentario de esta norma.

El Real Decreto-Ley de reforma de la negociación colectiva, elude **las recomendaciones de la Comisión Europea para solventar la rigidez interna de las empresas** en materias como los salarios, ya que no dice nada sobre la actual práctica de utilización de cláusulas de indicación salarial, ni del establecimiento de fórmulas para ligar salarios a la productividad.

No aborda reformas en materia de contratación para reducir la segmentación del mercado de trabajo y favorecer la contratación.

Nada se dice sobre medidas de control del absentismo laboral y sobre gestión de las Mutuas.

No facilita al empresario la adopción de medidas de flexibilidad interna, ya que éstas se someten a un **complicado sistema** de consultas, **en el que intervendrá, siempre de forma previa, la Comisión Paritaria** de los convenios y, si no hay acuerdo, los organismos de mediación y arbitraje, lo cual burocratizará y retrasará la toma de decisiones.

Se otorga un protagonismo enorme a las comisiones paritarias como órgano de gestión del convenio y del conflicto, que dada su naturaleza, puede entorpecer, dificultar y retrasar la adopción de acuerdos en materia de flexibilidad o descuelgue.

Se amplía el poder de los sindicatos en los convenios y en las empresas. Al aumentar el **protagonismo de las secciones sindicales**, considerando a éstas como interlocutores válidos ante la dirección de la empresa, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal, rompiendo el equilibrio entre la actual representación unitaria y sindical, a favor de esta última.

Como se sabe, la sección sindical no es un órgano elegido por los trabajadores en su conjunto, como el comité de empresa o los delegados de personal, ni tan siquiera elegidos por los trabajadores afiliados a un sindicato en la empresa, sino que es, directamente, el propio conjunto de estos trabajadores afiliados en una empresa o centro de trabajo.

No desaparece la ultraactividad, ya que, agotado el plazo máximo para la negociación de un convenio (entre 8 y 14 meses), si no hubiera acuerdo, se mantendrá en vigor el convenio.

Remite y condiciona la adopción de acuerdos sobre flexibilidad interna (movilidad geográfica, funcional, modificación sustancial de condiciones de trabajo o descuelgue) **a que los interlocutores sociales establezcan mediante acuerdo Interconfederal, el procedimiento de mediación y arbitraje.**

Impone a las partes el procedimiento arbitral como obligatorio.

Ganan peso en la negociación colectiva los convenios sectoriales estatales y los autonómicos. Los convenios provinciales se vacían de contenido y, por tanto, entran en vía de extinción.

Se exige un **contenido mínimo a los convenios muy amplio**, restringiendo con ello y condicionando la libertad negociadora de las partes.

A partir de ahora, se da **prevalencia a la interpretación y aplicación que de los convenios efectúe la Comisión Paritaria**, sin perjuicio de lo que, de forma posterior, resuelvan los tribunales.

Las modificaciones más importantes son las siguientes:

1) **ART. 83,2 - UNIDAD DE NEGOCIACIÓN**

A partir de ahora, la **estructura de la negociación colectiva se podrá establecer mediante acuerdo interprofesional por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales de carácter estatal o de CC.AA.**

La estructura podrá, igualmente, pactarse en los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, estatales o autonómicos, por los sindicatos y asociaciones legitimados.

Desaparece la mención al “principio de complementariedad de las unidades de negociación”, que estaba referido al sistema de negociación colectiva articulado, al reparto de materias, a qué materias se regulan en cada ámbito.

2) **ART. 84 – CONCURRENCIA**

- **Se mantiene el principio de no concurrencia** entre convenios de distinto ámbito. **Esto es, vigente un convenio colectivo estatal sectorial no podrá aplicarse en ese ámbito funcional y territorial otro convenio de ámbito inferior.** Esto no impide que se negocien lícitamente convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que no se apliquen antes de la vigencia del anterior convenio colectivo estatal sectorial.

Pero se elimina la excepción que había antes a lo señalado y que admitía que pudieran aplicarse otros convenios colectivos inferiores, vigente, uno superior cuando se daban ciertas circunstancias.

No obstante, salvo pacto en contrario, los sindicatos y las asociaciones empresariales, podrán en el ámbito de una CC.AA. negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal, salvo en las materias reservadas a este ámbito por el art. 84.

- **Salvo pacto en contrario negociado mediante acuerdo Interconfederal por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de CC.AA., o por convenio o acuerdos colectivos sectoriales de ámbito estatal o autonómico, las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior** en las siguientes materias:
 - Cuantía Salario Base y complementos salariales.
 - Abono o compensación de horas extras y retribución 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 que la Ley les atribuye.

- Conciliación vida laboral, familiar y personal.

Los acuerdos interconfederales y convenios colectivos de ámbito estatal o autonómico podrán ampliar la relación de materias señaladas.

- **Los convenios autonómicos podrán afectar a lo dispuesto en los de ámbito estatal, salvo que resultara de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal, no obstante, se considerarán no negociables en el ámbito autonómico las siguientes materias:**

- El período de prueba.
- Las modalidades de contratación.
- La clasificación profesional.
- La jornada anual máxima.
- El régimen disciplinario.
- Las normas mínimas en materia de PRL.
- La movilidad geográfica.

3) ART. 85.3 – CONTENIDO DE LOS CONVENIOS

Se amplía de manera exhaustiva el contenido mínimo obligatorio de los convenios colectivos, debiendo estos expresar:

- La determinación de las partes.
- El ámbito.
- El procedimiento para solventar las discrepancias en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo y para el descuelgue, adaptando los procedimientos, que en su caso se establezcan en los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos.
- Forma y condiciones de la denuncia, plazo mínimo de ésta (como mínimo será de tres meses antes del final de su vigencia)
- Plazo máximo para iniciar la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Plazo que salvo pacto en contrario será de 15 días, una vez efectuada la denuncia.
- Plazo máximo para negociar un nuevo convenio se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior, que será, salvo pacto en contrario, de entre 8 y 14 meses. El art. 89.2 no dice “salvo pacto en contrario”.
- Adhesión y sometimiento a los procedimientos establecidos en los acuerdos interconfederales o autonómicos para solventar discrepancias que surjan tras el transcurso del plazo máximo sin haberse alcanzado acuerdo, cuando estos no fueran de aplicación directa.
- Designación de una comisión paritaria. **Las comisiones paritarias tendrán un protagonismo absoluto en la gestión de los convenios y de los conflictos, y atenderán cuestiones como:**
 - Términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones de aplicación e interpretación del convenio.
 - 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 de condiciones de trabajo o de descuelgue.
- Intervención en los supuestos señalados en el punto anterior, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa. El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma, el procedimiento para solucionar las discrepancias y su sometimiento a los sistemas de mediación y arbitraje.
- Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, en particular: la fijación de un porcentaje máximo y mínimo de la jornada, que puede distribuirse de forma irregular a lo largo del año. Como mínimo será de un 5%, y los procedimientos y períodos temporales para la movilidad funcional en la empresa.

4) ART. 86.3 – VIGENCIA

Se mantiene la ultraactividad, ya que una vez finalizado el plazo máximo de negociación de 8 y 14 meses sin acuerdo, y las partes no se hubieran sometido para dirimir las controversias a un procedimiento de mediación o arbitraje, se mantiene la vigencia del convenio.

5) ART. 87 – LEGITIMACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

- En los **convenios de empresa y de ámbito inferior**, estarán legitimados para negociar, además de la representación unitaria, las **secciones sindicales**, si las hubiera, que **en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal**.

Como se sabe, según la Ley Orgánica 11/85 de Libertar Sindical, las secciones sindicales agrupan a la totalidad de los trabajadores de la empresa afiliados a un sindicato, pudiendo haber tantas secciones sindicales, como sindicatos implantados en la empresa, con independencia del número de trabajadores afiliados a los mismos.

La sección sindical es el sindicato en la empresa. Para que exista una sección sindical en una empresa no se exige que en la misma concurren determinadas características (por ejemplo, en cuanto a plantilla de trabajadores), ni que el sindicato cuente con determinados niveles de afiliación o representatividad, basta con que cuente con trabajadores afiliados o elegidos en sus candidaturas.

Los derechos y facultades de las secciones sindicales se incrementan en función de factores como el grado de representatividad o el volumen o tamaño de la empresa. Las secciones sindicales de todos los sindicatos, cualesquiera que sea su representatividad, número de afiliados o tamaño del centro de trabajo, tiene las facultades que se les reconoce en el art. 8.1 de las LOLS (celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas, distribuir información, fuera de las horas de trabajo). Si la sección sindical es de un sindicato más representativo o con representación en el comité de empresa, tendrá además derecho a la negociación

colectiva, y a la utilización de locales o tabloneros de anuncio, y si la sección sindical, además de ser de un sindicato con presencia en el comité actúa en una empresa o centro de trabajo con más de 250 trabajadores, tendrá derecho a ser representada por un delegado sindical, a quien a su vez la Ley le otorga determinadas competencias.

La sección sindical como tal, sólo tiene capacidad para representar en la empresa al sindicato y a sus afiliados, sin extender esa capacidad representativa al conjunto de los trabajadores de la empresa. Sin embargo, en función del grado de representatividad que el sindicato tenga en la empresa, medido no por el número de afiliados que tenga, sino por el número de miembros de comité de empresa y delegados de personal que hayan sido elegidos en las listas o candidaturas de ese sindicato, esta representación sindical va adquiriendo facultades y competencias de representación más general. Entre ellas, la de negociar convenios colectivos o ser parte en los períodos de consultas, pudiendo llegar a que, **si estas negociaciones se llevan a cabo por representaciones sindicales que tengan la mayoría de los miembros de esos órganos de representación directa, los acuerdos a los que se llegue por estos sindicatos en su conjunto, podrán tener eficacia para todos los trabajadores de la empresa, como si hubieran sido adoptados por los comités de empresa.** En este sentido, debe tenerse en cuenta que la mediación de la representatividad del sindicato en la empresa por el número de representantes elegidos en sus candidaturas, no supone que estos representantes tengan que estar afiliados al sindicato, **bastando con que hayan sido elegidos en su candidatura.**

- **En representación de los empresarios**, están legitimados para negociar:
 - 1) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el empresario o, se supone, sus representantes, ya que no se los menciona.
 - 2) En los convenios de **grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas** nominativamente identificadas en su ámbito, los representantes empresariales del mismo.

En los convenios sectoriales, las asociaciones que cuenten con el 10% de los empresarios y trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales, que den ocupación al 15% de los trabajadores.

- 3) En los **sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad**, estarán legitimadas las asociaciones de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas o trabajadores, y las asociaciones autonómicas que cuenten con un mínimo de un 15% de las empresas o de los trabajadores.

En los convenios de ámbito estatal estarán, igualmente, legitimados los sindicatos más representativos de CC.AA. y las asociaciones empresariales de ese ámbito.

6) ART. 88 – COMISIÓN NEGOCIADORA

La comisión negociadora queda válidamente constituida por los sindicatos, que representen a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, y las asociaciones empresariales señaladas en el artículo anterior, que ocupen a la mayoría de trabajadores afectados por el convenio.

En los sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, la comisión negociadora se entiende constituida cuando la integren los sindicatos más representativos en el ámbito estatal o en la CC.AA.

En los **sectores en los que no existan asociaciones empresariales** que cuenten con la suficiente representatividad, se entiende válidamente constituida ésta, cuando la integren las organizaciones empresariales estatales o autonómicas, que cuenten con el 10% de los trabajadores o de las empresas.

7) ART. 89.1 Y 2 – TRAMITACIÓN DE LOS CONVENIOS

En el plazo de 1 mes, si no hubiera sido regulada esta materia en los convenios colectivos, a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora. Ambas partes deben establecer un calendario de negociación e iniciar esta en un plazo máximo de 15 días, a contar desde la constitución de la comisión.

El plazo máximo de negociación de un convenio será de 8 meses si la vigencia del anterior hubiera sido inferior a 2 años, o de 14 meses en el resto de convenios, desde la denuncia.

8) ART. 91 – APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

- Las **resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio, tienen la misma eficacia jurídica y tramitación que el propio convenio.**
- **Los acuerdo interconfederales, negociados por la organizaciones sindicales y empresariales de ámbito estatal o autonómico,** podrán establecer procedimientos de mediación o arbitraje para solucionar las controversias sobre aplicación e interpretación del convenio. El acuerdo que se logre en medicación o el laudo arbitral tienen igual eficacia jurídica y tramitación que un convenio colectivo.
- La comisión paritaria deberá intervenir en los conflictos colectivos de interpretación o aplicación del convenio de forma previa al planteamiento del conflicto ante el órgano de mediación o arbitraje, o ante el órgano judicial.

9) ART. 40.2 – MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

En los traslados de trabajadores no contratados para prestar servicios en empresas con centros móviles o itinerantes, que deben ir precedidos de un período de consultas con los representantes de los trabajadores, **se permite ahora que intervengan como interlocutores ante la dirección de la empresa, a las secciones sindicales,** cuando

éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal.

10) ART. 41.4 – MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Se introduce un párrafo en el apartado relativo a las **modificaciones colectivas de las condiciones de trabajo, para que intervengan ante la dirección de la empresa las secciones sindicales** en los mismos términos señalados para la movilidad geográfica.

11) ART. 41.6 – MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Cuando la modificación sustancial se refiera a convenios estatutarios de sector o de empresa, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, **se permite que cualquiera de las partes, sometan la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, y que ésta se pronuncie en un plazo máximo de 15 días**. Si no hubiera acuerdo se podrá acudir a los procedimientos de mediación y arbitraje.

12) ART. 51.2 – DESPIDO COLECTIVO

Cuando se tenga la intención de efectuar un despido colectivo, la intervención como **interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas, corresponderá a las secciones sindicales**, si así lo acuerdan éstas, y siempre que tengan la representación mayoritaria de los comités de empresa o de los delegados de personal.

13) ART. 82.3 – CONCEPTO Y EFICACIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Se aclaran las causas del descuelgue: por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, se podrá proceder a inaplicar el régimen salarial, cuando ésta tenga una disminución persistente en su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación.

En el descuelgue, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria, quien en **plazo máximo de 7 días deberá pronunciarse**. Si no hubiera acuerdo, las partes podrán acudir a los procedimientos de mediación y arbitraje.

Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva

Se crea un nuevo órgano tripartito que asume las competencias ampliadas de la CCNCC.

Procedimientos no judiciales

Las organizaciones sindicales más representativas y las organizaciones empresariales de ámbito estatal y de comunidad autónoma adoptarán las iniciativas que correspondan para la

adaptación de los procedimientos no judiciales de mediación y arbitraje, mediante acuerdo interprofesional estatal o autonómico.

Régimen de aplicación de la reforma

Las nuevas reglas de legitimación para negociar convenios, y las de flexibilidad interna, serán de aplicación a las comisiones negociadoras y a los períodos de consultas que se inicien a partir de la entrada en vigor de la Ley.

Las reglas relativas a plazos para la denuncia de un convenio, plazo de inicio de negociación de nuevo convenio, y plazo máximo de negociación, serán de aplicación a los convenios cuya vigencia pactada termine a partir de la entrada en vigor de la Ley.