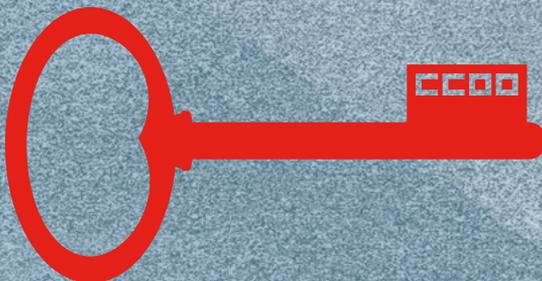




Guía de acción sindical

# Reforma legal de la **negociación colectiva**

Real Decreto-ley 7/2011 de medidas urgentes  
para la reforma de la negociación colectiva



## Presentación

Los cambios introducidos en la normativa legal a través del Real Decreto-ley 7/2011 de medidas urgentes para la negociación colectiva suponen una modificación muy significativa del Título III (De la negociación colectiva y de los convenios colectivos) del ET, en temas tan fundamentales como la estructura de la negociación colectiva, concurrencia de convenios, contenido y vigencia de los convenios colectivos, legitimación para negociar, la aplicación e interpretación del convenio colectivo o la flexibilidad interna negociada. Así mismo, viene a incidir en materias ya reformadas en la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, tales como la modificación de condiciones de trabajo pactadas colectivamente y la inaplicación del régimen salarial pactado en el convenio sectorial.

La nueva norma legal, aprobada por el Gobierno sin el consenso de los agentes sociales, y posteriormente ratificada por el Congreso, tiene una importancia vital para el desarrollo de la negociación colectiva en los sectores y en las empresas y la aplicación de las condiciones de trabajo pactadas colectivamente, por lo que hemos considerado necesario hacer un esfuerzo para difundir los cambios producidos y las valoraciones jurídicas y sindicales que nos merecen cada uno de ellos.

Así pues, esta Guía de acción sindical, elaborada por el Gabinete Jurídico y la Secretaría de Acción Sindical de la Confederación Sindical de CCOO, tiene el objetivo de servir de instrumento orientador de la actividad de las estructuras y personas de CCOO con responsabilidad en la acción sindical o el asesoramiento a representantes de los trabajadores y trabajadoras en las empresas.

En ella, se abordan los efectos de la nueva norma legal en la negociación colectiva desde una perspectiva general, tal como se trata en el RD-ley, sin menoscabo de las particularidades que le puedan ser de aplicación al personal laboral de las Administraciones Públicas, derivadas de su condición de empleados públicos.

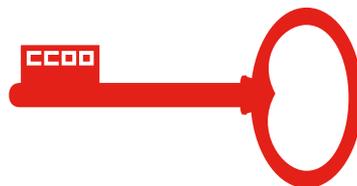
Los objetivos de la intervención sindical en la negociación colectiva se centran en extender la cobertura al conjunto de las trabajadoras y trabajadores asalariados; reforzar el papel homogenizador del convenio sectorial y una adecuada organización de la estructura negocial en cada sector; priorizar la consolidación del empleo y la reducción de la temporalidad; mejorar las retribuciones y las condiciones de trabajo; ampliar los derechos de información y participación de la representación sindical en la empresa y en el sector; fortalecer el papel de las comisiones paritarias de los convenios colectivos y hacer un uso extensivo de los procedimientos creados para la solución de los conflictos que se generen en la negociación y aplicación de los convenios y acuerdos colectivos.

Para avanzar en estos objetivos también es necesario reforzar la organización del sindicato en la empresa, impulsando la afiliación sindical y la participación de todas las personas afiliadas en la acción sindical; extendiendo la elección de delegados y delegadas sindicales derivados de la LOLS y la constitución de secciones sindicales en las empresas; extendiendo la realización de elecciones sindicales en todos los centros de trabajo e impulsando la iniciativa sindical en los órganos de representación unitaria.

Comisiones Obreras ha revalidado la mayoría sindical en el reciente proceso de elecciones sindicales y estamos emplazados a afrontar la continuidad de una profunda crisis económica y del empleo, en un contexto político favorable a la aplicación de políticas de ajuste social y laboral extremadamente duras, frente a las que el movimiento sindical y CCOO en particular, representa un papel fundamental en defensa del empleo, del estado social y de los servicios públicos.

**Ramón Górriz Vitalla**

**Secretario confederal de Acción Sindical**



	Introducción
<b>1</b>	Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios colectivos
<b>2</b>	Contenido y vigencia de los convenios colectivos
<b>3</b>	Legitimación para la negociación de los convenios colectivos
<b>4</b>	Tramitación de los convenios colectivos
<b>5</b>	Aplicación e interpretación del convenio colectivo
<b>6</b>	Flexibilidad interna negociada
<b>7</b>	Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva
<b>8</b>	Procedimientos no judiciales
<b>9</b>	Información sobre el alcance y contenido de la negociación colectiva
<b>10</b>	Régimen de aplicación temporal de las normas contenidas en el Real Decreto-ley 7/2011
<b>11</b>	Comisión Consultiva de Convenios Colectivos
<b>ANEXO</b>	Redacción actual y completa de los artículos del Estatuto de los Trabajadores modificados por el R.D-Ley 7/2011

# Introducción



# Introducción

## Reforma de la negociación colectiva efectuada en el marco del Real Decreto-ley 7/2011

En la valoración del Real Decreto-ley 7/2011 de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva no puede hacerse abstracción del proceso de negociación previo desarrollado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas al amparo de los compromisos asumidos en el Acuerdo Social y Económico de 2 de febrero de 2011 (ASE), y en particular no debe ignorarse lo establecido en el acuerdo bipartito sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva incluido en el citado Acuerdo, en el que se contempla, como fruto de la libre voluntad de los protagonistas de la negociación colectiva, los representantes de los trabajadores y de los empresarios, la suscripción de un Acuerdo Interconfederal en el que se incorporaran los acuerdos que pudieran alcanzarse en la materia.

De haberse conseguido tal acuerdo, las opciones de política legislativa sobre la estructura de la negociación colectiva, la dinamización de la negociación colectiva, la renovación de los convenios y su adaptación a los cambios en los sectores y en las empresas, como son el impulso de las comisiones paritarias y de los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, la flexibilidad interna y la participación de los trabajadores, habrían tenido el amparo y apoyo efectivo de los firmantes de cara a la consecución de estos objetivos.

La modificación en materia de estructura (artículos 83 y 84), puede provocar una atomización de la negociación colectiva, con la justificación de favorecer la flexibilidad interna, y también conllevar una dispersión salarial y la correspondiente caída del salario del sector. La prioridad aplicativa, por ley, del convenio de empresa, salvo pacto en contrario del acuerdo o del convenio sectorial estatal o de comunidad autónoma, va a dificultar un salario sectorial ordenado.

No obstante, se valora la capacidad de actuar en materia de estructura y concurrencia de convenios que el RD-ley reconoce a la negociación colectiva interprofesional y sectorial estatal o autonómica, incluida la ordenación de la negociación en ámbitos inferiores como es el de empresa, si bien es de criticar que respecto a las materias preferentes del convenio de empresa sólo pueda actuar la negociación sectorial estatal o autonómica y no así la provincial.

Ahora bien, la prioridad aplicativa que se reconoce al convenio de empresa respecto del sectorial en distintas materias, puede convertirse en marco absoluto de regulación que puede monopolizar el convenio de empresa, simplemente con la negativa de alguna de las partes en los ámbitos sectoriales estatales y autonómicos a establecer pactos en contrario.

En consecuencia, a falta de previsión específica de los convenios u acuerdos indicados, lo establecido en el convenio de empresa, en las materias recogidas en el nuevo artículo 82.2, será de aplicación sobre lo pactado en el sector. Lo que es especialmente preocupante en materia salarial, de no observarse en los de ámbito empresarial el salario mínimo garantizado en el sector y los porcentajes de incremento fijados en el convenio sectorial de aplicación, así como los criterios fijados en éste sobre ajuste del salario y de la productividad, pues en la reforma no se ha establecido ninguna previsión que evite que en un convenio de empresa se puedan establecer condiciones inferiores a las fijadas en el convenio sectorial de referencia.

La apuesta en materia de estructura y concurrencia del RD-ley va a generar un grave quebranto para la cohesión de las empresas del sector al facultar a éstas a que compitan en debilitar las condiciones de trabajo de sus respectivos trabajadores.

El RD-ley presenta serios problemas aplicativos e interpretativos sobre el alcance del arbitraje obligatorio impuesto en distintos preceptos. Es el caso del inciso final del párrafo 3º, del artículo 86.3, modificado por el Art. 2 del RD-ley, o de la disposición adicional primera del RD-ley, en los que se establece el arbitraje obligatorio, mientras no se produzca la adaptación de los acuerdos interprofesionales de solución de conflictos, o no se pronuncien sobre su carácter voluntario u obligatorio.

No se debe obviar, tampoco, el escaso favor que se hace al teórico objetivo de reforzamiento de los arbitrajes, pues la imposición de estos mecanismos en

contra de la voluntad previa de las partes interesadas en la negociación, puede generar una reacción defensiva entre los interlocutores para restablecer el carácter voluntario de los arbitrajes.

En conexión con lo anterior, el RD-ley no resuelve el posible conflicto que podría darse entre el ejercicio constitucional del derecho de huelga durante la negociación del convenio colectivo, y la imposición de un arbitraje no querido por la parte sindical, salvo que pretenda limitarse este derecho, lo que sería inconstitucional. Solo es posible compatibilizar ambas instituciones cuando las partes se someten voluntariamente al arbitraje, y para eso hay que permitirles que acuerden lo que consideren conveniente sin intromisiones ajenas.

Por otra parte, las previsiones sobre participación de los trabajadores en materia de negociación colectiva son insuficientes. Habiendo compartido en el Acuerdo Social y Económico (ASE) que debería impulsarse la flexibilidad interna de las empresas, tal objetivo se unió a la necesidad de mejorar la participación de los trabajadores en estas decisiones, con la finalidad de evitar que la aplicación de las medidas diera lugar a un desequilibrio en las relaciones laborales dentro de la empresa.

Pues bien, las distintas previsiones del RD-ley, y sin que ello suponga ignorar algunas mejoras recogidas en materia de participación, no permiten avanzar con la misma trascendencia en el reconocimiento de la participación de los trabajadores en las medidas de flexibilidad interna que se aplican en la actualidad por decisión discrecional del empresario conforme a la norma vigente, en contraposición a la manera que el RD-ley fija como contenido mínimo de los convenios la previsión de medidas que contribuyan a la flexibilidad interna. Salvo las referencias introducidas por los artículos 2 y 6 de RD-ley respecto a la modificación sustancial de carácter colectivo (artículo 41.6 ET) y descuelgue salarial (Art. 82.3 del ET), no se mandata a la negociación colectiva a que desarrolle mecanismos claros de participación en las decisiones de flexibilidad, lo que rompe nuevamente el equilibrio en las posiciones de las partes a favor del lado empresarial.

La reforma hace una apuesta decidida por la flexibilidad interna de las empresas mejorando las expectativas empresariales a disponer de un mayor margen de actuación discrecional en materias como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional, sin mejorar la posición de los representantes de los trabajadores en

cuanto a la participación en estas decisiones de flexibilidad interna, lo que constituye otro desequilibrio más a favor de la parte empresarial en las relaciones laborales.

Por último, se hace también la advertencia sobre la disconformidad sindical acerca de la reforma laboral impuesta por el RD-ley 10/2010 y la Ley 35/2010, particularmente las reformas operadas en el artículo 41.6 y en el artículo 82.3 del ET, entre otros preceptos en materia de negociación colectiva, que provocaron la convocatoria de huelga general del 29 de septiembre de 2010, y la presentación de una Iniciativa Legislativa Popular “Por el Empleo Estable y con Derechos” para su corrección. En este sentido, la reforma hecha por el RD-ley 7/2011 mantiene la regulación que provocó la mencionada respuesta sindical.

El Real Decreto-ley 7/2011 incide en los aspectos regresivos de la reforma del ET emprendida por el anterior RD-ley 10/2010 y por la Ley 35/2010, en materia de negociación colectiva, fortaleciendo el poder de dirección empresarial en perjuicio de los derechos de los trabajadores a través de sus representantes legales.

**ACCIÓN SINDICAL**



# 1

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



Norma legal



Valoración jurídica



Criterios de actuación sindical



### **Artículo 1 del RD-ley. Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios colectivos.**

En este precepto se modifican el apartado 2 del artículo 83 (Unidades de negociación) y el artículo 84 (Concurrencia) del ET, con el siguiente contenido:

«Uno. El apartado 2 del artículo 83 queda redactado del siguiente modo:

«2. 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.

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, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.»

Dos. El artículo 84 queda redactado como sigue:

«Artículo 84. Concurrencia.

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2.

2. Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, 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:

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.

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.

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.»



### Artículo 83. Estatuto de los Trabajadores

Al no haberse producido modificaciones del apartado 1, sigue inalterable el principio de la libertad de las partes negociadoras para determinar el ámbito de aplicación del convenio colectivo negociado.

Las modificaciones se realizan sobre el apartado 2, no obstante también tienen repercusión sobre el apartado 3 en relación con los sujetos legitimados para suscribir acuerdos sobre materias concretas.

En el apartado 2, se mantiene la competencia de los acuerdos interprofesionales firmados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y de los acuerdos y convenios colectivos sectoriales, estatales o autonómicos, de fijar la estructura de la negociación colectiva y las reglas para resolver conflictos de concurrencia de convenios de distinto ámbito, pero se alteran las reglas de legitimación, en tanto que ya no se exige que el convenio o el acuerdo sectorial estatal o autonómico que establezca la estructura y las reglas de concurrencia, sea firmado sólo por los sindicatos más representativos, sino que se remite a las reglas ordinarias de legitimación exigidas por el ET, que son las que establece el artículo 87 para la legitimación inicial, el artículo 88 para la plena (normas que también han sido modificadas y que ya se analizarán más adelante) y el artículo 89.3 para la final -voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones- (que no ha sido modificado).

No obstante haber desaparecido en la nueva redacción del Art. 83.2 la posibilidad de poder establecer por acuerdo interprofesional o convenio colectivo estatal o autonómico, “los principios de complementariedad de las unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores”, se sigue pudiendo operar sobre los ámbitos inferiores a través de las cláusulas de estructura y de la fijación de las reglas para resolver los conflictos de concurrencia, determinando, en su caso, el convenio aplicable, ya sea en su totalidad, ya sea en determinadas materias.

Como consecuencia de la modificación realizada en materia de legitimación en el apartado 2, respecto a los sujetos legitimados para suscribir acuerdos y convenios sectoriales estatales o de Comunidad Autónoma que puedan establecer reglas sobre estructura y concurrencia, queda igualmente afectada la legitimación para elaborar acuerdos sobre materias concretas, que dejan de estar reservados a los sindicatos más representativos.



## Artículo 84. Estatuto de los Trabajadores

La actual redacción del artículo 84.3, garantiza con mayor efectividad la ordenación de la estructura y reglas de concurrencias establecidas al amparo del artículo 83.2 en relación con las unidades sectoriales inferiores, incluidos los acuerdos y convenios sectoriales de Comunidad Autónoma que sólo podrán afectar a los de ámbito estatal si no hay pacto en contrario de estos.

Así, en la nueva redacción del artículo 84, el apartado 1, prácticamente idéntico al párrafo primero del mismo artículo antes de su modificación, y que establece como regla general la prevalencia aplicativa del convenio anterior sobre el posterior, queda prácticamente inoperante por las reglas especiales establecidas en los nuevos apartados 2, 3 y 4, que contienen, frente al apartado 1, reglas especiales para resolver los problemas de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Las nuevas reglas van a tener principalmente efectos respecto al convenio provincial, que no va a poder afectar en ninguna materia al sectorial superior, salvo pacto en contrario negociado por acuerdo interprofesional, convenio colectivo o acuerdo sectorial estatal o autonómico (Art. 83.2).

En la nueva redacción del apartado 3, ya sólo los convenios sectoriales autonómicos, y no así los sectoriales inferiores, podrán afectar al convenio estatal. También podrán afectar los acuerdos autonómicos a los acuerdos estatales, en los términos que los acuerdos o convenios sectoriales estatales establezcan.

En el nuevo apartado 4, se establece que salvo que otra cosa se pacte a nivel estatal, hay materias que de estar negociadas en dicho ámbito no serán negociables en el de comunidad autónoma, materias que son las mismas que las que hasta ahora recogía el artículo 84, salvo alguna adaptación técnica, a las que se ha añadido la jornada máxima de trabajo. En concreto son las siguientes: 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.

Sin duda, la mayor consecuencia de la reforma del artículo 84 del ET es la prioridad aplicativa que se reconoce al convenio de empresa en relación con determinadas materias respecto al convenio sectorial sea cual sea su ámbito.

Esta disposición de prioridad aplicativa del convenio de empresa se extiende a los convenios de grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación.

La prioridad aplicativa del convenio de empresa en las materias señaladas en el Art. 84.2, se produce salvo que, por acuerdo o convenio sectorial estatal o autonómico, se fije otras reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, lo que otorga a los acuerdos y a los convenios sectoriales estatales o autonómicos un papel principal y decisivo en la determinación sobre si es o no de aplicación prioritaria el convenio de empresa o determinadas materias del mismo.

La prioridad aplicativa no se extiende a los convenios de centro de trabajo ni al convenio franja, en tanto que la norma limita esta facultad exclusivamente a los convenios de empresa, los de grupo de empresa y los de pluralidad de empresas vinculadas entre sí por las causas indicadas en la norma legal, sin incluir, por tanto, a los convenios de ámbitos inferior a la empresa.

El convenio colectivo sectorial que pierde relevancia en este nuevo esquema es el de ámbito provincial, que salvo que el acuerdo o convenio estatal o autonómico lo impida, perderá rango y ámbito de competencia respecto al convenio de empresa.

En resumen, podemos decir que el convenio provincial es el que queda más limitado en materia de aplicación preferente, el convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa en determinadas materias, incluida la salarial, salvo pacto en contrario por los instrumentos de negociación (acuerdos o convenios sectoriales de ámbito estatal o autonómico) previstos en el artículo 83.2, y el convenio autonómico tendrá preferencia, salvo en determinadas materias, al estatal, salvo pacto en contrario del acuerdo o convenio estatal.

Respecto a la prioridad aplicativa otorgada en ciertas materias al convenio de empresa, hay tener en cuenta que podrá establecer respecto a aquellas, condiciones de trabajo peores a las del convenio colectivo sectorial estatal, sectorial de comunidad autónoma o sectorial de ámbito inferior salvo que, por acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de comunidad autónoma (no por convenio colectivo sectorial provincial) se disponga lo contrario al establecer las reglas sobre la estructura de la negociación colectiva, disponiendo que para resolver los conflictos de concurrencia, tiene prioridad aplicativa el convenio sectorial, del

nivel que se acuerde, sobre la totalidad o parte del convenio de empresa, grupo de empresa o pluralidad de empresas vinculadas.

Otras consideraciones específicas a tener en cuenta en relación a la prioridad aplicativa son las siguientes:

- En cuanto a la cuantía del salario y los complementos salariales, la nueva regulación del artículo 84.2. del ET permite que el salario del convenio colectivo de la empresa sea inferior al salario del convenio colectivo sectorial.
- El abono o la compensación de las horas extras y la retribución específica del trabajo a turnos pueden ser igualmente inferior al convenio sectorial. No obstante, respecto al importe de las horas extras, el convenio de empresa debe respetar lo dispuesto en el artículo 35.1 del ET que hace indisponible a la negociación colectiva fijar un valor inferior al valor de la hora ordinaria.
- El convenio de empresa no puede disponer del importe de los complementos extrasalariales, por lo que la regulación de conceptos como dietas, kilometrajes u otras compensaciones, no pueden ser objeto de regulación o minoración si vienen determinados por el convenio sectorial estatal o de comunidad autónoma.
- El convenio colectivo de empresa no puede acordar una jornada de trabajo superior a la que establezca el convenio colectivo sectorial, ni puede reducir el número de días de vacaciones. No obstante, sí puede regular de forma diferente el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- El convenio colectivo de empresa debe respetar la regulación sectorial del sistema de clasificación profesional y de las modalidades de contratación, pero puede adaptar dicha regulación al ámbito de la empresa.
- En materia de contratación dicha adaptación queda limitada, aunque con prioridad aplicativa, a los supuestos contemplados en el ET. En concreto en el Art. 15, que en su apartado 1a) señala que el convenio colectivo de empresa puede identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa que puedan cubrirse con contrato de

obra, y en su apartado b) que permite al convenio de empresa determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

- En relación con las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, también se le otorga prioridad aplicativa sobre la regulación sectorial. No obstante, en tanto que las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar forman parte de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, es imprescindible tener en cuenta lo dispuesto en los artículos 44 y 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que mandata a fomentar en su regulación convencional un reparto equilibrado de responsabilidades y que obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en las relaciones laborales.



## Plazo de entrada en vigor

No hay una previsión específica sobre el momento de entrada en vigor de las modificaciones de los artículos 83 y 84 del ET, por lo que su entrada en vigor se produjo el 12 de junio de 2011, día siguiente a su publicación en el BOE.

En consecuencia, se puede entender que desde esa fecha, tienen prioridad aplicativa los convenios de empresa en las materias señaladas en el Art. 84.2 del ET, salvo en aquellos sectores en los que por acuerdo o convenio colectivo sectorial estatal o de comunidad autónoma que regule la estructura de la negociación y reglas de concurrencia, haya una previsión distinta.

No obstante la nueva regulación legal por la que se establece la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa respecto a determinadas materias sobre los convenios colectivos sectoriales, conlleva asimismo la facultad de los acuerdos o convenios colectivos sectoriales estatales o autonómicos de modificar dicha prioridad.

Por todo ello, podría sostenerse, apoyándose en el principio de seguridad jurídica, que la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, no entra en vigor para los convenios colectivos vigentes a 12 de junio de 2011, hasta que no se produzca su renovación, o en cualquier caso, la renovación de los convenios o acuerdos sectoriales estatales o autonómicos del sector al que pertenezca la empresa y puedan pronunciarse sobre la estructura del sector y la preferencia aplicativa de los distintos niveles de negociación, incluido el de empresa.

## Criterios de actuación sindical



### Prioridad aplicativa

Dado que la reforma aprobada establece una prevalencia del convenio de empresa que consideramos lesiva y peligrosa, se hace necesario impulsar su corrección a través del instrumento disponible que es la negociación sectorial de ámbito estatal o de comunidad autónoma, o en su caso, de un acuerdo interprofesional en esos mismos ámbitos territoriales.

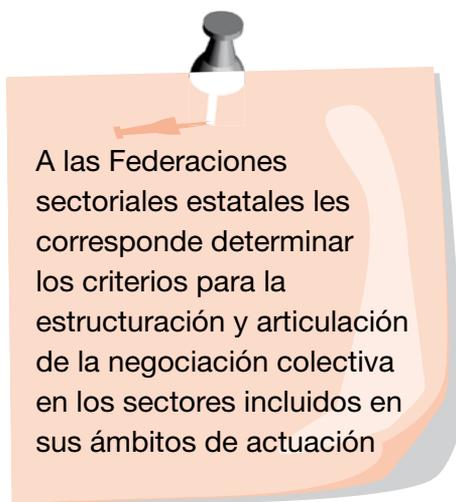
Para evitar la regulación por convenio de empresa de condiciones laborales menos beneficiosas que las establecidas en los convenios sectoriales de referencia, los acuerdos y convenios de sector, que conforme el Art. 83.2, pueden acordar la estructura y reglas de concurrencia, deben fijar con claridad el alcance y contenido que la regulación del convenio de empresa tiene en relación con la regulación sectorial, incluido el convenio sectorial provincial, respecto a cada una de las materias enumeradas en el Art. 84.2.

Por tanto, las federaciones sectoriales de estos niveles deberían proceder a acordar con las organizaciones empresariales y sindicales concernidas en cada caso, y mediante una cláusula detallada y no con una cláusula genérica, la prioridad aplicativa de los convenios sectoriales, incluidos los provinciales existentes en su ámbito funcional, con respecto a los convenios de empresa, en cada una de 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.

Esta modificación debería realizarse en la próxima negociación para la renovación de cada convenio sectorial estatal o de comunidad autónoma o, previamente, instando la convocatoria de la mesa negociadora para acometer la modificación del convenio vigente. Esta segunda opción debería valorarse en el contexto de una posible modificación más general del convenio vigente para adaptación a la reforma de la legislación en materia de negociación colectiva, es decir sabiendo que si se plantea una adecuación podría o debería ser en relación a todos los aspectos reformados.

También, con ocasión de una solicitud de modificación instada por las organizaciones empresariales legitimadas por razones económicas, productivas o de empleo que implique renegociación de contenidos del convenio vigente, por ejemplo, del incremento salarial, tiempo de trabajo, movilidad, etc., en cuyo caso, podría plantearse por las organizaciones sindicales extender la modificación a la prioridad aplicativa de los convenios sectoriales.





### **Convenios sectoriales en comunidades autónomas uniprovinciales**

Con respecto a los convenios de comunidad autónoma y sus facultades para regular la estructura negocial y la prioridad aplicativa de cada materia, cabe afirmar que los convenios sectoriales en comunidades uniprovinciales son convenios sectoriales autonómicos, puesto que la provincia, en estos casos, es el mismo ámbito geográfico que la comunidad autónoma.

Dado que en la base de datos de convenios colectivos del MTIN, todos los convenios sectoriales de comunidades autónomas uniprovinciales están registrados como convenios provinciales y no como convenios autonómicos, es necesario que, en el primer nuevo registro que se realice que afecte a este tipo de convenios, ya sea una renovación, una revisión salarial o una modificación, se corrija esta anomalía en la Hoja Estadística y en los datos identificativos del registro oficial, modificación que no implica ningún cambio sobre el código de convenio, puesto que todos los convenios sectoriales de ámbito igual o superior a la provincia, se identifican con un mismo dígito, el “5”.

Igualmente, en el texto del convenio, se debería señalar de forma expresa que su ámbito territorial es la comunidad autónoma.



### **El deber de negociar y de pactar en los nuevos convenios de empresa, grupo o agrupación de empresas**

Con la aprobación de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, grupo o agrupación de empresas, en materias tan determinantes para las relaciones laborales como las señaladas anteriormente, y tanto más en los sectores donde no está establecida la prioridad aplicativa del convenio sectorial por acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de comunidad autónoma, las empresas pueden tener ahora mayor interés en promover ante las representaciones legales de los trabajadores la negociación de un convenio de empresa, grupo o agrupación, aunque en las mismas sea de aplicación un convenio colectivo sectorial.

Ante esta situación se plantean dos interrogantes:

- ✓ ¿Hay obligación de negociar en aplicación de lo dispuesto en el artículo 89 del ET? En tanto que sería abrir la negociación de una unidad nueva, y no de la renovación de una ya existente, la representación legal de los trabajadores podría negarse a negociar acogiéndose a lo dispuesto en el artículo 83.1 del ET que dispone que “los convenios colectivos tendrá el ámbito de aplicación que las partes acuerde”. Por tanto la negociación de una nueva unidad de negociación tiene que ser el resultado de una decisión compartida y no puede ser impuesta por una de las partes de forma unilateral, salvo que, por acuerdo o convenio estatal o de comunidad autónoma, negociado al amparo de lo dispuesto en el Art. 83.2 de ET para fijar la estructura y regla de concurrencia, se haya contemplado la negociación en dicho ámbito. Esto es igualmente aplicable a las organizaciones sindicales más representativas y representativas en su ámbito que pudieran ser convocadas a iniciar la negociación de un convenio de nueva creación de ámbito de grupo de empresa o de agrupación de empresas.
- ✓ ¿Estamos obligados a llegar a un acuerdo? Aunque se inicie la negociación, no hay obligación de llegar a un acuerdo de convenio colectivo, ni sometimiento a plazos ni a arbitraje obligatorio impuesto legalmente, porque dicha previsiones operan respecto a las renovaciones de convenio, no respecto a las nuevas unidades de negociación.

Por otra parte, para evitar la creación de nuevas unidades de negociación, que bajo la apariencia de grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, pretendan inaplicar el convenio de sector, hay que estar vigilantes con el cumplimiento de los requisitos para su validez (auténtico grupo de empresas y real vinculación por las razones objetivas señaladas en el texto legal), y en el supuesto de incumplimiento de estos requisitos, se debe valorar la opción de su impugnación.



## **La negociación en ámbitos inferiores a la empresa**

En el convenio o acuerdo sectorial estatal o de comunidad autónoma, en el que se regule la estructura de la negociación colectiva en su ámbito, debería abordarse la conveniencia o no de limitar la existencia o apertura de ámbito de negociación inferiores al nivel de empresa, es decir, convenios de centro de trabajo o de grupos de trabajadores con perfil específico (convenios franja), siendo una materia que podría ser objeto de negociación en cuanto a clarificar y fortalecer como niveles de negociación preferentes, el convenio sectorial y el convenio de empresa o de grupo de empresa, poniendo freno, además, a una hipotética proliferación de los convenios franja.

## 2

# Contenido y vigencia de los convenios colectivos



Norma legal



Valoración jurídica



Criterios de actuación sindical



### **Artículo 2 del RD-ley. Contenido y vigencia de los convenios colectivos**

En este precepto se modifican el apartado 3 del artículo 85 (Contenido) y el apartado 3 del artículo 86 (Vigencia) del ET, con el siguiente contenido:

“Uno. El apartado 3 del artículo 85 queda redactado en los siguientes términos:

«3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.
- d) 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 tres meses antes de finalizar su vigencia.
- e) 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 artículo 89.2.
- f) 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 ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

g) La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 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.

h) 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:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.

2.º 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 previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las 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, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.

4.º 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.

El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

i) 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:

1.º 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 cinco por ciento.

2.º Los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.»

Dos. El apartado 3 del artículo 86 queda redactado de la siguiente manera:

«3. 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, previstos en el artículo 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. 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 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.»»



## Artículo 85. Estatuto de los Trabajadores

El apartado 3 del Art. 85 del ET, que regula el contenido mínimo de los convenios colectivos, se modifica principalmente para agilizar los procesos de negociación de los convenios colectivos renovados, para reforzar el papel de las comisiones paritarias y para potenciar la flexibilidad interna de las empresas, si bien no con igual alcance e intensidad respecto a las distintas materias reformadas.

Antes del análisis de las modificaciones realizadas, cabe señalar que las letras a), b) y c) esta última introducida por la ley 35/2010, no han sido modificadas por el RD-ley.

### 1 Modificaciones para agilizar los procesos negociadores

Las letras d), e), f) y g) se modifican para incluir obligaciones como contenido mínimo de los convenios con el objetivo de dinamizar los procesos negociadores de los convenios colectivos renovados, y para ello se añade a la previsión ya existente en la letra d) antes de la reforma, la obligación de fijar un plazo mínimo de denuncia antes de finalizar la vigencia pactada del convenio, estableciendo la propia norma un plazo mínimo de tres meses antes de su finalización, que será de aplicación obligatoria, si las partes no establecen otro plazo.

En la letra e) se establece la obligación de pactar el plazo máximo en el que, efectuada la denuncia del convenio, debe iniciarse la negociación del próximo. De nuevo, la norma establece la consecuencia que conlleva el incumplimiento de esta obligación, para señalar que, de no pactarse plazo, éste será el previsto en el Art. 89.2 del ET, precepto que igualmente ha sido modificado por el RD-ley en su Art. 4, y en el que se dispone que desde la denuncia, que ha de ser simultánea a la comunicación a la otra parte, hay un plazo de un mes para constituir la mesa negociadora, y desde esta fecha hay un nuevo plazo máximo de quince días para el inicio de la negociación. En decir, salvo pacto en contrario, la negociación del nuevo convenio debe empezar mes y medio antes de que finalice el convenio vigente.

En la letra f) se establece la obligación de pactar el plazo máximo de negociación del nuevo convenio, teniendo como referencia para su determinación, el de la duración del convenio anterior. De nuevo la norma establece la consecuencia que conlleva el incumplimiento de esta obligación, para señalar, que de

no pactarse plazo, el plazo máximo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior sea inferior a dos años y de catorce meses cuando la vigencia del convenio anterior sea de dos o más años, siempre a contar desde la fecha de finalización prevista del convenio anterior, y no desde su denuncia ni desde la constitución de la mesa negociadora.

Así pues, en defecto de pacto en el convenio fijando los plazos señalados en las letras d), e) y f), el plazo total de negociación para la renovación de un convenio anterior con un año de vigencia será de nueve meses y medio y no de ocho, en tanto que deberá empezar mes y medio antes de la finalización de la vigencia pactada (tres meses antes debe ser denunciado, un mes después debe estar constituida la mesa, a los quince días máximo iniciarse la negociación y su plazo máximo de negociación será de ocho meses desde la terminación de su vigencia pactada). Por el mismo motivo, en el caso de renovación de convenios de dos o más años de vigencia, el plazo total de negociación será de quince meses y medio, en lugar de catorce.

En la letra g) se añade la obligación de incluir como contenido mínimo del convenio la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos por medio de acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos para resolver de manera efectiva las discrepancias existentes después de finalizado el plazo máximo de negociación sin acuerdo, siempre y cuando estos acuerdos exigieran la adhesión para estar incluidos en su ámbito de aplicación.

En el análisis de las modificaciones al artículo 86 del ET, se analizarán las consecuencias respecto a la previsión contenida en esta letra.

---

## **2 Modificaciones para potenciar el papel de las comisiones paritarias**

---

La letra h), en la que se establecía y se establece como contenido mínimo de los convenios, la designación de una comisión paritaria de representación de los negociadores, ha sido objeto de una importante modificación, aumentando el papel de las comisiones paritarias como gestoras del convenio y, para ello, el nuevo texto refuerza las funciones ya recogidas en la anterior regulación e incluye otras nuevas.

Para un mejor conocimiento de las competencias de las comisiones paritarias, no sólo deben ser tenidas en cuenta las previsiones contenidas en el Art. 85.3 h), sino también las contenidas en el Art. 91.3, Art. 41.6 y Art. 82.3 del ET.

En concreto hay funciones que de forma directa y con regulación exhaustiva son atribuidas a las comisiones paritarias por norma legal, y otras que operan en los términos y condiciones que se acuerde en los convenios colectivos; funciones que, sin perjuicio de cuantas otras puedan ser atribuidas por los convenios, son las siguientes, y con el alcance que para cada una de ellas se determina en los distintos preceptos del ET:

- El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos, que conforme se establece en el Art. 91.3 del ET, modificado por el RD-ley en su Art. 5, tiene carácter preceptivo previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente.
- Intervención a petición de cualquiera de las partes afectadas, en caso de desacuerdo en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo y en descuelgue salarial (Art. 41.6, párrafo segundo y 82.3, párrafo sexto, modificados por el Art. 6 dos del RD-ley), debiéndose establecer los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias que les son sometidas en dichas cuestiones (Art.85.3.h).
- El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, para lo que deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación y la constitución válida de la mesa (Art. 87 y 88 del ET).
- 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.

Así mismo se deberán establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar su rapidez y efectividad y la salvaguarda de los derechos de los afectados y, en concreto, deberá establecer los procedimientos para resolver de forma efectiva las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria, entre otras y principal la imposibilidad de alcanzar acuerdos. Entre estos procedimientos se señala expresamente que se puede contemplar el sometimiento de la comisión paritaria a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales.

### **3 Modificaciones para potenciar la flexibilidad interna de las empresas**

En el apartado 3 del Art. 85 del ET, se ha incluido una nueva letra, la i) que incluye como contenido mínimo de los convenios, la obligación de establecer 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:

1. 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 cinco por ciento.
2. Los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.

Por lo que se refiere a la obligación de establecer porcentajes mínimo y máximo de la jornada anual que se podrá distribuir de forma irregular, hay que tener presente que si el convenio colectivo no incluye previsión alguna, la empresa podrá, de forma unilateral, disponer de hasta el 5% de la jornada para distribuirla de forma irregular.

Esta nueva facultad empresarial rompe el equilibrio en las relaciones laborales al no contemplar la necesaria participación de los representantes de los trabajadores y deja a los trabajadores, individualmente considerados, al arbitrio de la empresa. Para evitar esta nueva facultad empresarial unilateral será necesario que el convenio colectivo lo regule de forma colectiva.

En cuanto a los procedimientos y periodos temporales de referencia para la movilidad funcional, hay que ponerlo en relación con las previsiones previstas en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 39 del ET, es decir, la movilidad funcional fuera del grupo profesional o categoría profesional no equivalente (apartado 2), la movilidad en categoría profesional inferior (apartado 3) y la movilidad en categoría profesional superior (apartado 4).

En cualquier caso respecto a las medidas de flexibilidad interna referentes a movilidad funcional, la nueva letra i) no prevé regulación legal alternativa, a diferencia de la distribución irregular que sí establece una previsión legal a falta de porcentaje pactado.



## Artículo 86. Estatuto de los Trabajadores

Como cuestión previa antes de analizar las reformas introducidas en el apartado 3 del Art. 86 del ET (vigencia de los convenios colectivos), conviene tener presentes las restantes previsiones contenidas en los apartados 1, 2 y 4 que no han sido reformados, y que disponen que corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiéndose pactar distintos periodos de vigencia para diferentes materias reguladas en el mismo convenio; que salvo pacto en contrario los convenios se prorrogan de año en año si no hay denuncia expresa de las partes, y que el convenio posterior deroga en su integridad el convenio que sustituye, salvo los aspectos que se mantengan expresamente.

Es el apartado 3 en el que se han introducido reformas dirigidas nuevamente, como algunas de las introducidas en el Art. 85.3, a dinamizar los procesos negociadores de convenios colectivos vencidos, siendo necesario resaltar que las mismas no afectan a la ultraactividad de los convenios, que queda en todo caso garantizada hasta que se suscriba un nuevo convenio colectivo, o que, tras el correspondiente sometimiento a arbitraje, se dicte laudo arbitral que tendrá la misma eficacia jurídica que un convenio colectivo. Así pues, tras la reforma no se produce vacío de cobertura, en tanto que se sigue garantizando, salvo pacto en contrario de las partes, la vigencia del convenio más allá de la duración inicial pactada, y así mismo más allá de los plazos máximos de negociación.

### Mantenimiento de la ultraactividad

La vigencia del convenio colectivo ya vencido se mantiene inalterable con la reforma del RD-ley, ya que el convenio debe seguir siendo aplicado por las empresas hasta que no se llegue a un acuerdo de nuevo convenio o en su caso se dicte laudo arbitral

### Prórroga automática

El Art. 86.2 del ET - que no ha sido modificado- dispone que, salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogan de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes

Garantizada la ultraactividad, las modificaciones más destacables son las siguientes:

---

### **1 Desaparece el distinto tratamiento respecto a la vigencia entre cláusulas normativas y obligacionales**

---

Todas las cláusulas del convenio, ya sean normativas u obligaciones, tras la denuncia del convenio mantienen su vigencia, con la única excepción de las cláusulas que se hubieran podido pactar renunciando al ejercicio del derecho de huelga; que decaen inmediatamente para impedir las restricciones a partir del momento de la denuncia, por lo que durante el transcurso del proceso negociador, incluso antes de que venza el anterior, es susceptible de ejercitarse el derecho de huelga de cara a la negociación del nuevo convenio.

---

### **2 Posibilidad de adoptar acuerdos parciales, durante el transcurso del proceso negociador**

---

Se contempla la posibilidad de que en el proceso negociador se alcancen acuerdos parciales, para la modificación de alguno o algunos de los contenidos prorrogados, que tendrán la vigencia que las partes acuerden. En tanto que para los mismos no se contempla la ultraactividad, es conveniente, si así interesa, establecer de forma expresa su vigencia hasta que se acuerde el nuevo convenio, para evitar posibles vacíos de cobertura.

---

### **3 Inclusión de un arbitraje obligatorio una vez agotada la duración de la negociación**

---

Una vez agotado el proceso negociador para la renovación de convenios cuya vigencia pactada haya terminado a partir del 12 de junio de 2011, se recoge expresamente la solución de la controversia por un arbitraje. Como se ha señalado la nueva letra g) del apartado 3 del Art. 85 del ET obliga al convenio a “la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 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”.

En el nuevo apartado 3 del Art. 86 se dispone que los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico deberán establecer procedimientos que sean de aplicación general y directa para resolver de forma efectiva las discrepancias existentes en la comisión negociadora, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, y deberán especificar los criterios y procedimientos para llevar a cabo el arbitraje. Se añade que de forma expresa se ha de pronunciar, para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora, si el sometimiento al procedimiento arbitral tiene carácter obligatorio o voluntario, y se dispone que si no hay pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, el arbitraje será obligatorio.

En la disposición adicional primera del RD-ley, y para dar cumplimiento a las previsiones comentadas en el párrafo anterior, se establece la obligación de adaptar antes del 30 de junio de 2012, los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y en tanto no se produzca tal adaptación, se establece el arbitraje obligatorio, en caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora y transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos.

El laudo que se pueda dictar en el procedimiento de arbitraje tendrá la eficacia jurídica de un convenio colectivo y sólo se podrá recurrir de acuerdo con el artículo 91 del ET. Es decir, sólo se podrá recurrir si no se hubieran observado los requisitos y formalidades establecidos o si el laudo hubiera resuelto sobre cuestiones no sometidas a su decisión.

La norma quiere, transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos y en caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora, asegurar el desbloqueo del proceso negociador a través de un arbitraje obligatorio. No obstante deja a los acuerdos interprofesionales de solución de conflictos de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, pronunciarse sobre su carácter voluntario antes de 30 de junio de 2012, pero en tanto se produce tal pronunciamiento se establece por ley su carácter obligatorio, carácter obligatorio que igualmente se contempla para el supuesto de que los acuerdos interprofesionales no incluyan pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral.

No obstante las anteriores previsiones, sobre el carácter obligatorio del arbitraje, en el último párrafo del nuevo apartado 3 del Art. 83 se dispone que “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”. Es decir, la ultraactividad del convenio se garantiza igualmente, cuando no alcanzado pacto por los negociadores, las partes no se someten a los procedimientos de solución de conflictos, o estos no contienen mecanismos suficientes para solventar las discrepancias.

### **Consecuencias del arbitraje legal obligatorio**

---

No obstante el establecimiento legal del arbitraje obligatorio, un análisis más detallado nos lleva a considerar que sin el acuerdo de los negociadores, el arbitraje en los términos impuestos por el RD-ley es de difícil materialización, como a continuación se detalla:

- Procesos negociadores de convenios colectivos que agotan los plazos máximos de negociación con anterioridad a la revisión de los actuales procedimientos no judiciales de solución de conflictos para su adaptación a las nuevas previsiones contenidas en el Art. 86.3, o que tras su revisión, no se alcanza pacto alguno sobre su carácter voluntario o forzoso del arbitraje.

En este supuesto el arbitraje sería obligatorio a petición de una de las partes, no obstante la norma legal no contiene previsión alguna sobre el alcance del compromiso de arbitraje, ni sobre la designación de árbitro, por lo que a falta de acuerdo de las partes en estas materias no podría operar un arbitraje, y se mantendría la vigencia del convenio.

- Procesos negociadores de convenios colectivos que agotan los plazos máximos de negociación, cuando ya se han revisados los actuales procedimientos no judiciales de solución de conflictos y han establecido el carácter voluntario del arbitraje.

En este caso el arbitraje es voluntario salvo acuerdo de las partes, que de aceptarlo, se someten a lo dispuesto en dichos acuerdos sobre el compromiso de arbitraje y designación de árbitros.

- Procesos negociadores de convenios colectivos que agotan los plazos máximos de negociación, cuando ya se han revisados los actuales procedimientos no judiciales de solución de conflictos y han establecido el carácter obligatorio del arbitraje a petición de una de las partes.

En este caso el arbitraje es obligatorio a petición de una de las partes, aplicándose lo dispuesto en los acuerdos interprofesionales sobre el compromiso de arbitraje y designación de árbitros.

Así pues, para que el arbitraje actúe como procedimiento para solventar de manera eficaz los bloqueos en los procesos de negociación de convenios, es necesario el acuerdo de la representación de los trabajadores y empresarios, bien al más alto nivel, mediante acuerdo interprofesional de ámbito estatal o autonómico, o bien directamente de los negociadores del convenio bloqueado.



## Plazo de entrada en vigor

### Proceso negociador

---

Los nuevos plazos de denuncia del convenio colectivo, de inicio de negociaciones y el plazo máximo para negociar y para llegar a un acuerdo y, en su caso, actuar el arbitraje, son de aplicación a la renovación de los convenios colectivos que terminen su vigencia a partir del 12 de junio de 2011.

### Otros contenidos mínimos del convenio

---

El resto de previsiones que obligatoriamente deben contener los convenios colectivos ya son de aplicación a los convenios colectivos que se firmen a partir de 12 de junio de 2011. En definitiva los convenios colectivos que ahora se estén negociando y que se firmen a partir de 12 de junio de 2011, aunque la negociación se haya iniciado antes de esa fecha, deberán contener:

- ❶ Nuevas funciones de la comisión paritaria del convenio colectivo.
- ❷ Medidas de flexibilidad interna relativas a distribución irregular de la jornada y procedimientos y periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional.

# Criterios de actuación sindical



## Agilización de los procesos negociadores

Los plazos de denuncia del convenio, constitución de mesa negociadora, inicio de negociaciones y plazo máximo de negociación, establecidos en el RD-ley son aceptables y válidos para la consecución del objetivo de agilizar los procesos negociadores, objetivo que es compartido por CCOO, por lo que en todos los convenios que estén actualmente en proceso de negociación o se abran en el futuro sería necesario dejar explicitados los siguientes plazos:

- ✓ Denuncia del convenio: Al menos tres meses antes de la finalización de la vigencia.
- ✓ Constitución de la comisión negociadora: Antes de un mes desde que se comunica la promoción de la negociación, que en caso de que se trate de la renovación de un convenio vigente debe coincidir con la denuncia.
- ✓ Inicio de las negociaciones: Antes de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora.
- ✓ Plazo máximo de negociación:
  - a. Ocho meses desde la finalización de la vigencia (si el convenio anterior hubiese tenido una duración inferior a dos años).
  - b. Catorce meses desde la finalización de la vigencia (si el convenio anterior hubiese tenido una duración igual o superior a dos años).

Estas medidas deberían ayudar a acabar con las prácticas dilatorias que se han ido instalando en bastantes convenios colectivos, desde la misma fase inicial de denuncia, constitución de mesa negociadora e inicio de las negociaciones, y durante el proceso de negociación con una programación de reuniones demasiado espaciada.

Quienes negocian, en representación de cada parte, deben ser conscientes de que hay un tiempo razonable para la negociación que hay que aprovechar adecuadamente sin necesidad de agotar el plazo máximo, por lo que si se constatan dificultades serias para alcanzar un acuerdo, se deben utilizar los sistemas de solución extrajudicial.



## Funciones de las comisiones paritarias

Dotar de mayores competencias a las comisiones paritarias de los convenios colectivos ha sido un objetivo importante en las propuestas sindicales defendidas durante la negociación con las organizaciones empresariales para la reforma de la negociación colectiva y ante el Gobierno, durante la tramitación del RD-ley.

Se trata ahora, de llevar al contenido de los convenios colectivos, todo aquello que en el RD-ley ha quedado recogido en esta materia, incorporando al cuerpo del convenio colectivo tanto las funciones que están ya establecidas por el propio ET como aquellas otras que la norma legal delega su inclusión a la decisión de las partes.

Por tanto, todo convenio colectivo, deberá regular la creación de la comisión paritaria y establecer, al menos, las siguientes funciones:

- ✓ Conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos con carácter preceptivo previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente (en aplicación del Art. 91.3 del ET, modificado por el RD-ley en su Art. 5).
- ✓ Intervención a petición de cualquiera de las partes afectadas, en caso de desacuerdo en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo y en descuelgue salarial (en aplicación del Art. 41.6, párrafo segundo y 82.3, párrafo sexto, modificados por el Art. 6 dos del RD-ley).
- ✓ El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia (en el caso de modificación deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación y la constitución válida de la mesa).
- ✓ Conocimiento y resolución de las 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.

- ✓ 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. Para estos casos, el tipo de intervención podría ser, entre otros, alguno de los siguientes:
  - a. Intervención de los representantes de las organizaciones sindicales en la comisión paritaria como interlocutores de la empresa, en representación de los trabajadores y trabajadoras afectados.
  - b. Negociación en el seno de la comisión paritaria, interviniendo los representantes de las organizaciones sindicales en representación de los trabajadores y trabajadoras afectados y los representantes de las organizaciones empresariales en representación de la empresa.

Así mismo se deberán establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar su rapidez y efectividad y la salvaguarda de los derechos de los afectados y, en concreto, deberá establecer los procedimientos para resolver de forma efectiva las discrepancias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria, entre otras y principal la imposibilidad de alcanzar acuerdos.

Entre estos procedimientos, el RD-ley señala expresamente que se puede contemplar el sometimiento de la comisión paritaria a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales y dado que esta es la opción recomendada desde CCOO, el convenio debería recoger, junto con los procedimientos a seguir y los plazos de actuación de la comisión paritaria, la remisión de las discrepancias al sistema extrajudicial de solución de conflictos al que esté adherido o le sea de aplicación directa, teniendo en cuenta que el plazo para la intervención de la comisión paritaria a petición de una de las partes en procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo y de descuelgue está fijado en el Art. 41.6 ET párrafo 2º y en el Art. 86.3 ET párrafo 6º, respectivamente.



## Medidas de flexibilidad

En relación a la obligación fijada en el RD-ley, letra i) del apartado 3 del Art. 85 ET, de establecer medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición de competitividad en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad en el empleo en aquélla, CCOO considera que a la hora de regular, a través de la negociación colectiva, tanto la obligación general como las específicas establecidas en los apartados 1º (distribución irregular de la jornada) y 2º (movilidad funcional en la empresa), es fundamental que se introduzcan medidas de equilibrio, garantizando la participación de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) y la salvaguarda de los derechos individuales y colectivos.

Con respecto a la distribución irregular de la jornada, los convenios colectivos deberán fijar el porcentaje de jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año, ya que, en defecto de pacto, operara el 5% establecido en la ley.

Para garantizar la seguridad de los trabajadores y trabajadoras ante una distribución irregular aplicada por la empresa, el convenio colectivo debería establecer también periodos máximos de utilización de la flexibilidad y plazo de comunicación anticipada a las personas afectadas y a la RLT.

En convenio colectivo se podrían fijar también:

- ✓ las circunstancias en que la empresa puede hacer uso de la distribución irregular de la jornada;
- ✓ medidas de flexibilidad disponibles para cubrir necesidades de índole personal o familiar;
- ✓ tiempo de flexibilidad en los horarios;
- ✓ garantías para salvaguardar los derechos individuales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral;
- ✓ medidas que condicionen el uso de la distribución irregular de la jornada disponible para las empresas a no sobrepasar un determinado volumen máximo de contratación temporal o de contratación a tiempo parcial (ya que estos tipos de contratos conllevan una fuerte flexibilidad y disponibilidad del tiempo de trabajo).

Con respecto a la movilidad funcional en la empresa, los convenios colectivos deberán fijar los procedimientos y periodos temporales y de referencia, por lo que para asegurar equilibrio en las relaciones laborales, los convenios colectivos deberán establecer también aquellas medidas que garanticen a los trabajadores el reconocimiento económico y, en su caso, profesional, en el desempeño de funciones de mayor nivel o categoría; la salvaguarda de la clasificación y retribución anterior, en el caso de asignación de funciones de menor nivel o categoría; la notificación con antelación suficiente; respeto de los periodos máximos de modificación de funciones, etc., así como medidas de información y consulta a la RLT.



### **Acuerdos parciales durante la negociación del convenio**

En tanto que no se contempla la ultraactividad para los acuerdos parciales que durante la negociación del convenio las partes puedan adoptar, para evitar vacíos de cobertura, es conveniente pactar su vigencia hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.



### **Adhesión a los acuerdos interprofesionales de solución de conflictos**

Todo convenio colectivo, de cualquier tipo y nivel, que no esté adherido directamente o vinculado por aplicación general a un acuerdo interprofesional de solución de conflictos pactado al amparo del Art. 83.3 del ET, deberá hacerlo al objeto de dar cumplimiento a las previsiones de las letras c) y g) del apartado 3 del Art. 85 del ET y hacer constar que la adhesión se realiza para la resolución de conflictos laborales derivados de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como para solventar de manera eficaz las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos y para la no aplicación del régimen salarial, y las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación para la renovación del convenio colectivo sin alcanzarse un acuerdo.

Aunque también cabe establecer, en el convenio colectivo, procedimientos propios de solución eficaz de los conflictos y, por tanto, no sería necesaria la adhesión a un acuerdo interprofesional, el criterio de Comisiones Obreras es el de promover la adhesión y uso de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos creados a través de los acuerdos interprofesionales en el ámbito estatal y en cada Comunidad Autónoma.

# 3

## Legitimación para la negociación de los convenios colectivos



Norma legal



Valoración jurídica



Criterios de actuación sindical



### Artículo 3 del RD-ley

**El artículo 3 del RD-ley modifica los artículos 87 y 88 del ET, que regulan la legitimación para la negociación de los convenios colectivos y la comisión negociadora, en los siguientes términos:**

«Uno. El artículo 87 queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 87. Legitimación.

1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación 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.

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de

Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:

a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.

b) En los convenios de grupo de empresas 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.

c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, 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 por ciento de los trabajadores afectados.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento 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 por ciento de las empresas o trabajadores.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.

5. 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.»

Dos. El artículo 88 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 88. Comisión negociadora.

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 artículo anterior y en proporción a su representatividad.

2. La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior 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 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.

3. 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.

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 trece.

5. Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva 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.»



## Artículo 87. Estatuto de los Trabajadores

Las modificaciones que el Art. 3. uno del RD-ley realiza respecto a la legitimación inicial para la negociación de convenios colectivos, afectan básicamente a la legitimación de la representación de los trabajadores, y en concreto a la sindical, para la negociación en el ámbito de la empresa, y a la empresarial en el ámbito superior a la empresa, y a ambas para las negociación en las nuevas unidades (grupo de empresas y una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación) que, reconocidas desde hace tiempo por la jurisprudencia para el grupo de empresas, se incorporan mediante el RD-ley al Título III (De la negociación colectiva y de los convenios colectivos) del Estatuto de los Trabajadores.

### 1 Legitimación de la representación de los trabajadores

Se reconoce la prioridad de las secciones sindicales, frente a la representación unitaria de los trabajadores (delegados de personal y comités de empresa) para negociar los convenios de empresa y de ámbito inferior, siempre que sumen en su conjunto la mayoría de los miembros de los comités de empresa. Tal preferencia no se aplica si las secciones constituidas en la empresa no suman dicha mayoría.

Para que opere la preferencia de las secciones sindicales sobre la representación unitaria, se exige que se produzca un acuerdo en dicho sentido, acuerdo que requiere que aquellas sumen la mayoría de los miembros de los comités o de los delegados de personal. Por tanto la preferencia no opera por decisión de una o varias secciones sindicales, sino por un acuerdo previo de intervenir en la negociación en representación de los trabajadores.

Con la anterior redacción, la representación unitaria y la sindical tenían igual preferencia negociadora. El Tribunal Constitucional se había pronunciado señalando que en caso de conflicto, la negociación correspondía a la representación que tradicionalmente venía realizándola.

La preferencia a las secciones sindicales es un avance respecto a la sindicalización en las empresas, no obstante la preferencia debería haberse reconocido al sindicato.

En el convenio franja, la legitimación se reconoce a las secciones sindicales designadas mayoritariamente por los trabajadores afectados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

En redacción anterior al RD-ley, la legitimación se atribuía a los sindicatos con implantación en el ámbito del convenio, que debían ser designados en asamblea, igualmente mediante voto personal, libre, directo y secreto (requisitos exigidos en el Art. 80 del ET al que se remitía la anterior redacción).

Al suprimirse en la nueva redacción la remisión al Art. 80 del ET, se suscitan dudas jurídicas sobre el proceso de designación y quien debe presidirlo.

---

## **2 Legitimación empresarial en los convenios sectoriales**

---

La legitimación empresarial en el ámbito sectorial a la empresa, se amplía en dos supuestos.

Por una parte se da entrada a las asociaciones empresariales que asocian a las grandes empresas (las que dan trabajo a un mayor número de trabajadores) en la negociación de los convenios colectivos sectoriales.

Por otra parte, y para favorecer la negociación sectorial en aquellos sectores sin asociaciones empresariales representativas en el mismo, se reconoce legitimación a las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el mismo, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores. Hay que llamar la atención de que las asociaciones empresariales a las que se reconoce en la nueva redacción de la letra c) del apartado 3 del Art. 87 del ET no se corresponden, en sentido estricto, con las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal o autonómico previstas en la Disposición adicional sexta del ET, en tanto que, en esta última se les exige el doble requisito de contar con el 10% de empresas y trabajadores, mientras que en el Art. 87.3 c) se exige tener uno u otro de los requisitos de representación.

Para que negocien las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal y de comunidad autónoma, no tiene que haber en el ámbito del convenio que se pretende negociar, asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por ciento de los empresarios y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, ni asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados.

Esta última ampliación de la legitimación empresarial para hacerla extensiva a las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal y de comunidad autónoma, junto con las modificaciones introducidas en el Art. 88 sobre la comisión negociadora, plantea dudas sobre la interpretación que, tras el RD-ley, debe hacerse del requisito de ausencia de partes legitimadas para suscribir un convenio colectivo exigido por el Art. 92.2 del ET para que pueda prosperar la extensión de convenios colectivos.

El apartado 2 del Art. 92 no ha sido modificado, y la nueva disposición final segunda del ET, modificada por el Art. 7 del RD-ley, en su apartado 2.c) mantiene como competencia del nuevo Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, la emisión de dictamen preceptivo en el procedimiento administrativo de extensión de convenios colectivos. Por otra parte, la nueva legitimación empresarial de ámbito estatal y autonómico introducida por el RD-Ley, tiene por objeto evitar la imposibilidad de negociar un nuevo convenio colectivo sectorial como consecuencia de la falta de representación empresarial específica en el ámbito funcional y geográfico concreto, por lo que se elimina, de facto, el requisito de ausencia de representación empresarial exigido para activar el procedimiento de extensión de un convenio colectivo sectorial preexistente a un ámbito que carezca de convenio colectivo.

Pero el mantenimiento legal de la figura de la extensión de un convenio colectivo preexistente a un ámbito sin cobertura convencional, ya sea inicial o sobrevinida, obliga a delimitar las circunstancias que deberán darse para que se pueda activar el procedimiento de extensión.

Tanto la nueva legitimación empresarial como la posibilidad de extensión de un convenio colectivo tienen el mismo objeto, dar cobertura convencional a un ámbito que no la tiene.

Por ello, dando prioridad a la cobertura convencional negociada, la extensión debería limitarse a los supuestos en los que no existiendo representación empre-

sarial específica en el ámbito funcional y geográfico concreto, la representación empresarial de ámbito estatal o autonómico se negase a iniciar negociaciones para el nuevo convenio colectivo.

En tanto que no se ha producido una modificación legal de los requisitos exigidos para la extensión de convenios colectivos, esta interpretación podría ajustarse a la nueva regulación legal de la legitimación empresarial.

### **3 Legitimación para negociar convenios de grupos de empresa y de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas en su ámbito de aplicación**

Respecto a la legitimación sindical, se aplican, como ya había sido entendido así por la jurisprudencia, las reglas de legitimación sectorial:

- a. Los sindicatos más representativos a nivel estatal, y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales que estén afiliadas, federadas o confederadas.
- b. Los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no superen el ámbito autonómico y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales que estén afiliadas, federadas o confederadas.
- c. Los sindicatos que tengan un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa y/o delegados de personal en el ámbito funcional y geográfico de aplicación del convenio.

Respecto a la legitimación empresarial, la norma, sin ninguna concreción, dispone en el apartado 3.b) que corresponde a la representación de dichas empresas.



## Artículo 88. Estatuto de los Trabajadores

La primera modificación que podemos observar en este artículo es que no hay una referencia específica a los requisitos de constitución de la comisión negociadora en el convenio de empresa o inferior, lo que no supone un vacío de regulación, pues en la anterior redacción tampoco se incluía, en tanto que se remitía al Art. 87, remisión que sigue operando aunque no se diga de forma expresa.

Las modificaciones que afectan a este artículo, podrían ser ordenadas en dos grupos distintos, las primeras son de carácter técnico o de ubicación, pero que no alteran la anterior regulación, y las otras de mayor calado, dirigidas a garantizar la constitución de la comisión negociadora con nuevas representatividades (legitimación plena) para con ello facilitar la firma de convenios colectivos con eficacia general en todos los sectores y a evitar bloqueos en las decisiones.

Entre las primeras, se encuentran, las incluidas en el apartado 1, párrafo primero del apartado 2, apartados 3 y 5:

- En el apartado 1 se garantiza, al igual que antes se hacía en el párrafo segundo del anterior apartado 1, el derecho de todos los legitimados a estar en la mesa con voz y voto, en proporción a su representación.
- En el párrafo primero del apartado 2, al igual que antes se hacía en el párrafo segundo del anterior apartado 1, se exige para la válida constitución de la mesa que cada una de las representaciones, la sindical y la empresarial representen como mínimo 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 los apartados 3 y 5, como en la anterior redacción en los apartados 2 y 4, se regula la designación de los componentes de la comisión, del presidente si así se decide, la firma de actas, la presencia de asesores, el derecho o no al voto, sin que se altere el contenido de la regulación anterior.

Las segundas se ubican en los párrafos segundo y tercero del apartado 2 y en el apartado 4:

- Para evitar vacíos de cobertura, y por consiguiente favorecer la negociación sectorial, se han introducido modificaciones no sólo en el Art. 87 sino también en el Art. 88.

En este último precepto y para garantizar la válida constitución de las comisiones negociadoras respecto a la representación empresarial, se dispone que en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad en el sector, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales que cuenten con el 10 por ciento de empresas o trabajadores en el ámbito estatal, o con el 15 por ciento en el ámbito autonómico. Así mismo en sectores sin representación unitaria, 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.

- A efectos de reparto de miembros, y en tanto que no haya representación en el sector, ésta se mide por la representación en el ámbito geográfico, y así se dispone en el último párrafo del apartado 2 que “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”.
- En el apartado 4, y para evitar bloqueos en la toma de decisiones de las comisiones negociadoras en los convenios colectivos no sectoriales, se amplía el número de miembros de doce a trece.

Por último señalar, que nada se dice sobre la constitución de las comisiones negociadoras en los grupos de empresa y pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas en su ámbito de aplicación, por lo que habrá que estar a las reglas generales contenidas en el apartado 2, párrafo segundo, y entender que la mesa está válidamente constituida cuando la sindical y la empresarial representen como mínimo 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, y el número de miembros será de trece, pues no es un convenio de sector, y el reparto de miembros deberá hacerse, en lo que respecta a la representación de las empresas, en razón al número de trabajadores que ocupen.



## **Plazo de entrada en vigor**

Las nuevas reglas de legitimación, incluidas las que afectan a las comisiones negociadoras, introducidas por el Art. 3 del RD-ley, se aplican a las comisiones negociadoras de los convenios que se constituyan a partir del 12 de junio de 2011, sin que afecten a los procesos negociadores iniciados con anterioridad a esta fecha, que se seguirán rigiendo por las previsiones contenidas en el Art. 87 del ET en la redacción anterior al RD-ley.

## Criterios de actuación sindical



### Legitimación de la representación de los trabajadores

La preferencia que la norma legal da a las secciones sindicales en la negociación de convenios de empresa o de ámbito inferior, cuando éstas así lo acuerden, viene a recoger, en cierto modo, una propuesta sindical y, en esa medida, corresponde ahora hacer un uso más extensivo de esta posibilidad que ya viene operando en bastantes convenios de empresa.

Teniendo en cuenta la tradición negociadora de la representación sindical o unitaria debe valorarse en cada proceso negociador, la conveniencia de que el convenio sea negociado por una u otra representación. En cualquier caso, si negocia la representación sindical se puede seguir defendiendo que el convenio puede ser negociado directamente por el sindicato, al ser la sección sindical un instrumento organizativo de aquel y su constitución o no, forma parte del derecho de autoorganización, tal como se sostiene en la sentencia del Tribunal Supremo de 28/02/2000.

No obstante, el hecho de que la norma legal haya dado la preferencia a las secciones sindicales y no al sindicato, puede implicar que se exija por la contraparte la existencia de secciones sindicales formalmente constituidas. Esto, que podría considerarse un problema, debería servir, por el contrario, como acicate para avanzar en lo que no deja de ser un objetivo de la política organizativa de CCOO que es la constitución oficial de secciones sindicales en todas las empresas en las que tenemos afiliación suficiente y representación sindical.

La presencia de CCOO en las mesas negociadoras de convenios colectivos de empresa alcanzó, en 2009<sup>1</sup>, el 36,96% de los representantes en las mesas negociadoras de convenios que incluían al 79,33% de los trabajadores y trabajadoras con convenio colectivo de empresa.

Las organizaciones federales de CCOO deberían plantearse instar la constitución oficial de secciones sindicales, al menos, en todas las empresas y centros de trabajo que tienen convenio de empresa, si desean hacer uso de la opción de negociación como sección sindical en lugar de negociación por la representación unitaria.

<sup>1</sup> Último año cerrado a efectos estadísticos.

La norma legal también establece que para la negociación del convenio por las secciones sindicales debe haber un acuerdo previo entre éstas, lo que nos lleva a hacer las siguientes consideraciones:

1. En el caso de que existan otras secciones sindicales constituidas, el acuerdo previo podría consistir en la promoción conjunta de la denuncia del convenio o bien, un acuerdo específico, preferentemente con carácter previo a la denuncia del convenio. En defecto de acuerdo previo, si la sección sindical que lo promueve cuenta con la mayoría de la representación de los trabajadores y trabajadoras, convoca a los otros sindicatos con presencia en la representación unitaria, se entenderá que hay acuerdo tácito si estos aceptan la constitución de la mesa.
2. En el caso de que no existan otras secciones sindicales constituidas pero sí haya representación de otros sindicatos en la representación unitaria, se podría operar de la misma forma.



### **Legitimación sindical en los convenios franja**

Partiendo de que este ámbito de convenio no forma parte del modelo de estructura de la negociación colectiva que promueve CCOO, en aquellas empresas en que existan convenios franja se deberá tener en cuenta el cambio introducido en la norma legal y las lagunas existentes en relación al proceso de designación de las secciones sindicales legitimadas para negociar y, exigir que, en el procedimiento de designación, quede garantizada la participación de todos los trabajadores y trabajadoras afectados en el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto, así como el derecho de todas las secciones sindicales a optar a la designación y a participar en la mesa que presida la votación y el recuento de votos.

Por tanto, para garantizar el derecho a voto se debe exigir la convocatoria de asamblea con los requisitos exigidos en el Art. 77 del ET y la emisión del voto con los requisitos del Art. 80 del ET.

Así mismo, hay que ser vigilantes de que el grupo de trabajadores y trabajadoras afectados por el ámbito funcional del convenio tengan un perfil profesional específico.



## **Legitimación empresarial en los convenios sectoriales**

En esta materia, la primera indicación hacia las organizaciones sindicales responsables de la negociación sectorial es la de asegurarse de que las organizaciones empresariales con las que negocien un convenio o acuerdo colectivo, cuenten con suficiente legitimación para negociar y firmar, de forma que no queden vías abiertas a una posible impugnación del convenio o de la eficacia general del mismo.

En segundo lugar y ante la posibilidad abierta en la norma legal de que, en ausencia de asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con la suficiente representatividad, estarán legitimadas para negociar las asociaciones empresariales de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma, que cuenten con los niveles de representación indicados en el párrafo 2º del apartado c) del Art. 87.3, debemos entender que esta es una opción legal que puede contar con muchas resistencias en las asociaciones empresariales territoriales a asumir la negociación sectorial, resistencias que serán difíciles de vencer, máxime si se trata de abrir un ámbito negocial nuevo en el que no operan las reglas del deber de negociar que sí son exigibles en el caso de renovación de convenios. En estos casos sí sería posible solicitar la extensión de otro convenio colectivo.

En cualquier caso, cuando no exista parte empresarial legitimada a nivel sectorial, se debe promover la negociación del convenio ante las asociaciones empresariales estatales o autonómicas.



## **Legitimación para negociar convenios de grupos de empresa y de una pluralidad de empresas**

En estos supuestos, la norma legal recoge, para la representación de los trabajadores, las mismas reglas de legitimación que existen para los convenios sectoriales, siendo los sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma y los sindicatos representativos en el ámbito funcional y geográfico de aplicación del convenio.

En la constitución de la Mesa hay que asegurar que la representación de las empresas cumple el requisito de representar a la mayoría de empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.



## **Constitución de la Comisión Negociadora**

Como el RD-ley abre la posibilidad de que, en aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, puedan integrar la comisión negociadora aquellas organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma, la Comisión Negociadora se deberá constituir por CCOO y UGT, en base a la representación que tengan en el ámbito territorial del convenio y, en su caso, también por los sindicatos más representativos de comunidad autónoma, si los hubiere, en el ámbito territorial del convenio.

Cuando se constituyan las comisiones negociadoras, deberá tenerse presente que la nueva norma legal obliga a que el número de miembros no exceda de 15, en el caso de los convenios sectoriales y de 13 en el resto, y, con objeto de evitar bloqueos de negociación ante un hipotético empate, conviene que el número de componentes siempre sea impar.

# 4

## Tramitación de los convenios colectivos



Norma legal



Valoración jurídica



Criterios de actuación sindical



### **Artículo 4 del RD-ley. Tramitación de los convenios colectivos.**

**El Art. 4 del RD-ley modifica los apartados 1 y 2 del Art. 89 (Tramitación) del ET, con el siguiente contenido:**

«1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.

2. Denunciado un convenio, en ausencia de regulación en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 85.3, se procederá conforme a lo dispuesto en este apartado.

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 quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.»

## Valoración jurídica



Las modificaciones que el Art. 4 del RD-ley introduce en el artículo 89 del ET en el que se regula la tramitación de los convenios colectivos, al igual que las comentadas en relación con las que modifican las letras d), e), f) y g) el apartado 3 del Art. 85, tienen como finalidad agilizar los procesos de negociación de los convenios colectivos renovados, y son normas complementarias.

Estas modificaciones hay que ponerlas en relación con las letras d), e), f) y g) del apartado 3 del Art. 85 y con el apartado 3 del Art. 86 del ET.

El apartado 1 del Art. 89 se modifica para establecer la obligación de realizar simultáneamente la denuncia del convenio colectivo aún vigente, y la comunicación a la otra parte negociadora de la promoción del proceso negociador. Denuncia que debe hacerse tres meses antes de su finalización salvo que en el convenio denunciado se hubiera establecido otro plazo (Art. 85.3.d del ET).

Esta nueva obligación sólo opera en el supuesto de renegociar un convenio ya existente, no así lógicamente, porque no hay denuncia previa, cuando se promueve la negociación en una nueva unidad de negociación.

Los requisitos de la comunicación no se han modificado (debe hacerse por escrito, expresando detalladamente la legitimación que ostenta la representación de los trabajadores o de los empresarios promotora, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación), y cuya copia debe remitirse a la autoridad laboral competente para su registro.

Tampoco se han modificado las previsiones sobre el deber de negociar, la buena fe en la negociación, y la suspensión de la negociación si en el proceso negociador se produjera violencia sobre las personas o bienes.

En el apartado dos se modifica para establecer un plazo máximo de quince días para iniciar el proceso de negociación, a contar desde la constitución de la comisión negociadora, y para establecer así mismo un plazo máximo de negociación del convenio colectivo, que será de ocho meses si la vigencia del convenio anterior fuera inferior a dos años o de catorce meses si su vigencia fuera de dos o más años.

Tanto el plazo máximo de inicio de negociación, como los plazos máximos de negociación, son disponibles por convenio colectivo que puede fijar otros dis-

tintos (Art. 85.3.e y f), y sólo son de aplicación a la negociación de unidades previamente existentes, no así a los procesos de negociación de nuevas unidades.

El plazo máximo para constituir la comisión negociadora no ha sido modificado, por lo que sigue siendo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, la parte receptora de la comunicación debe responder a la propuesta de negociación, y ambas partes deben establecer un calendario o plan de trabajo, que salvo pacto en contrario previsto en el convenio colectivo denunciado, debe contemplar el inicio de las negociaciones antes de quince días.

El plazo máximo de duración de la negociación, salvo pacto en contrario, se computará desde la fecha del vencimiento del convenio colectivo anterior y no desde la fecha del inicio de la negociación, con lo que los plazos de negociación establecidos legalmente se incrementan en un mes y medio más.

## Plazos del proceso negociador

Un convenio colectivo con fecha de vencimiento de 31 de diciembre de 2011 debe ser denunciado antes del día 1 de octubre de 2011.



La comisión negociadora se debe constituir como máximo un mes después de la denuncia (siguiendo el ejemplo anterior, antes del 1 de noviembre de 2011).

Las negociaciones para renovar el convenio se deben iniciar a más tardar 15 días después (15 de noviembre de 2011). Es decir, durante la vigencia del convenio colectivo que se quiere renegociar.

En la medida que el plazo máximo de negociación será de 8 meses si la vigencia del convenio anterior fuera inferior a 2 años o de 14 meses si la vigencia del convenio anterior fuera de 2 o más años, desde la fecha del vencimiento previsto del convenio colectivo anterior (31 de diciembre de 2011), la duración máxima legal de la negociación podrá ser de:

- 🔴 8 meses + 1 mes y medio = 9 meses y medio (convenios colectivo de menos de 2 años de vigencia prevista).
- 🔴 14 meses + 1 mes y medio = 15 meses y medio (convenios colectivo de dos o más años de vigencia prevista).

Los apartados 3 y 4 no se han sido modificados, por lo que se mantiene que:

- Los acuerdos de la comisión negociadora deberán ser adoptados por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
- En cualquier momento de las negociaciones las partes podrán acordar la intervención de un mediador.



### **Plazo de entrada en vigor**

Las anteriores nuevas previsiones sobre plazo para la denuncia, plazo para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio y plazo máximo de negociación serán aplicables a los convenios que terminen su vigencia a partir del día 12 de junio de 2011.

## Criterios de actuación sindical



A la hora de instar la denuncia de un convenio debe hacerse una comunicación escrita dirigida a la empresa, grupo de empresas o asociaciones empresariales firmantes del convenio que se quiera denunciar (enviada por procedimiento en el que pueda quedar acreditada fehacientemente su entrega) de forma simultánea (cabe entender que en el mismo día) a la realización de la denuncia en el registro oficial de convenios y acuerdos colectivos de la Autoridad Laboral competente en cada caso, siendo también en este acto inscribible donde hay que incorporar la copia de la carta o cartas remitidas a la parte empresarial.

Igualmente, es imprescindible hacerlo antes de tres meses anteriores a la finalización de la vigencia (salvo que por convenio colectivo se haya establecido otro plazo para ello) y conviene dejar constancia, en la carta de comunicación a la parte empresarial, de la fecha límite para constituir la Mesa Negociadora (un mes a partir de la recepción de la comunicación), por lo que la respuesta escrita deberá presentarse antes de que finalice dicho plazo.

Para ordenar la negociación debe pactarse el calendario de reuniones (conviene que sea acordado en el momento de constitución de la Mesa Negociadora), así como el método de trabajo en el que se establezca, entre otras obligaciones, la de presentar por escrito las propuestas de negociación; la presentación por la parte empresarial de datos económicos que se consideren necesarios para la negociación; el levantamiento de actas de cada reunión en las que queden reflejados los acuerdos parciales que se vayan alcanzando (cuestión que puede ser relevante si posteriormente hay que recurrir a la mediación o al arbitraje) y se anejen las propuestas presentadas por cada parte durante el proceso negociador.

# 5

## Aplicación e interpretación del convenio colectivo



Norma legal



Valoración jurídica



Criterios de actuación sindical



### **Artículo 5. Aplicación e interpretación del convenio colectivo.**

**En el Art. 5 del RD-ley se modifica el artículo 91 del ET sobre aplicación e interpretación del convenio colectivo, que queda redactado en los siguientes términos:**

“1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las 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 eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

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.

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.

5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.»

## Valoración jurídica



La primera observación que corresponde hacer respecto a la modificación del Art. 91 es de carácter formal, en tanto que se procede a ordenar su contenido por apartados, del 1 al 5, mientras que en la antigua redacción estaba ordenado por párrafos.

También tiene carácter formal para mejorar en el aspecto técnico su antigua redacción, aunque también para resaltar las funciones de las comisiones paritarias, la modificación que se realiza en el apartado primero, en el que se atribuye, de forma expresa, a la comisión paritaria del convenio colectivo el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo; ello sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social. Se trata de una modificación formal para reforzar la prevalencia de la función de las comisiones paritarias.

En cuanto a modificaciones de fondo, sólo se producen dos, en concreto en los nuevos apartado 3 y 4, que afectan a las funciones de las comisiones paritarias, y con ellas se refuerza la intervención de las partes firmantes del convenio, a través de la comisión paritaria, en la gestión del contenido del convenio colectivo.

Así en el nuevo apartado 3 se establece la obligación de acudir en los conflictos colectivos de interpretación o aplicación del convenio a la comisión paritaria, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, o en el órgano jurisdiccional competente.

La intervención con carácter previo sólo se exige respecto a los conflictos colectivos de interpretación o aplicación, no así en los conflictos individuales.

En el nuevo apartado 4 se reconoce a las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio, la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos.



## Plazo de entrada en vigor

Las nuevas previsiones (apartados 3 y 4 del artículo 91 del ET) son de aplicación a partir del día 12 de junio de 2011, lo que quiere decir:

- Que, en los conflictos colectivos para la interpretación o aplicación del convenio colectivo que se inicien a partir del 12 de junio de 2011, deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto colectivo en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.
- Que las resoluciones de la comisión paritaria que se dicten sobre interpretación o aplicación del convenio a partir del 12 de junio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos.

## Criterios de actuación sindical



Para evitar dilaciones en la tramitación de los conflictos colectivos, el convenio deberá establecer procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria que garanticen la rapidez y efectividad de sus resoluciones en los conflictos colectivos de interpretación y aplicación, y fijar expresamente que, en caso de que no se pronuncie en el plazo que cada convenio disponga (plazo que en cualquier caso debe ser corto), se entenderá cumplido el requisito de intervención previa de la comisión paritaria, a efectos de poder plantear el conflicto en el ámbito de los procedimientos de solución extrajudicial, o en el órgano jurisdiccional competente.

Respecto a la intervención de las comisiones paritarias, se deben establecer en el convenio procedimientos ágiles, que aseguren asimismo que las partes afectadas sean oídas antes del pronunciamiento.

Por otra parte, debe contemplarse en el convenio colectivo la dotación económica y otros recursos de la comisión paritaria para asegurar el cumplimiento efectivo de sus funciones.

En la medida en que ahora es preceptivo que cualquier conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un convenio se plantee previamente ante la comisión paritaria, sería aconsejable que se hiciera una amplia difusión de este requisito en las empresas afectadas por convenios sectoriales así como del procedimiento y plazos que el propio convenio establezca sobre esta cuestión.

# 6

## Flexibilidad interna negociada



Norma legal



Valoración jurídica



Criterios de actuación sindical



### Artículo 6 del RD-ley. Flexibilidad interna negociada

El Art. 6 del RD-ley modifica el ET en el apartado 2 del Art. 40 (movilidad geográfica); los apartados 4 y 6 del Art. 41 (modificación sustancial de las condiciones de trabajo), el apartado 2 del Art. 51 (despido colectivo) y el apartado 3 del Art. 82, (concepto y eficacia de los convenios), con el siguiente contenido:

“Uno. Se incluye un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 2 del artículo 40, 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.»

Dos. Se incluye un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 4 del artículo 41, redactado de la siguiente manera:

«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.»

Tres. El apartado 6 del artículo 41 queda redactado en estos términos:

«6. Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo, de conformidad con lo establecido en el apartado 4. Cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del mismo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete 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.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de

aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector sólo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1, y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.»

Cuatro. Se añade un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 2 del artículo 51, 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 tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.»

Cinco. El apartado 3 del artículo 82 queda redactado en los siguientes términos:

«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

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 período 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.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete 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.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.»

## Valoración jurídica



En tres grupos podemos ordenar las modificaciones que el Art. 6 del RD-ley realiza en relación con los Art. 40, 41, 51, y por extensión 47 y 82 del ET.

En el primero, se encuentran las que afectan a la legitimación para intervenir en los periodos de consultas en movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, despido colectivo, suspensión del contrato o reducción de jornada y descuelgue salarial.

En el segundo, las que potencian la intervención de las comisiones paritarias en caso de desacuerdo en los periodos de consulta en modificación sustancial de las condiciones colectivas establecidas por convenio colectivo y en descuelgue salarial con la finalidad de buscar el acuerdo, y en el último, la que incluye una nueva causa de descuelgue salarial.

---

### 1 La intervención de las secciones sindicales

---

El Art. 6, en sus apartados uno, dos y cuatro, modifica respectivamente el ET en sus Art. 40.2; 41.4 y 51.2 para priorizar la negociación con las secciones sindicales sobre la representación unitaria de los trabajadores (comités de empresa y delegados de personal) en los periodos de consultas en movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y despido colectivo; prioridad que también es de aplicación en los supuestos del Art. 47 del ET (suspensión del contrato o reducción de jornada) al remitirse este artículo, en cuanto al procedimiento negociador, a lo dispuesto en el Art. 51 del ET, y en descuelgue salarial, por la remisión que respecto al periodo de consultas, se hace en el apartado 3 párrafo segundo del Art. 82, al periodo de consultas previsto en el Art. 41.4 del ET.

Los requisitos son los mismos que los establecidos en el 87.1 del ET para la negociación del convenio de empresa, y de ámbito inferior. Tienen que acordarlo y sumar la mayoría de los miembros de los comités o de los delegados de personal.

---

## 2 La intervención de las comisiones paritarias

---

Los apartados tres y cinco del Art. 6 del RD-ley modifican respectivamente el párrafo segundo del apartado 6 del Art. 41, y el párrafo sexto del apartado 3 del Art. 82, ambos del ET, reforzando el papel de las comisiones paritarias, y buscando salidas en el supuesto de desacuerdo en la negociación, cuando el empresario pretende la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos, ya sean de sector o de empresa, o cuando lo que pretende es inaplicar el régimen salarial previsto en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa.

Las nuevas disposiciones, y en tanto que en defecto de acuerdo el empresario no puede actuar de forma unilateral, introducen una nueva salida para intentar solventar las discrepancias en los periodos de consulta entre empresa y representación de los trabajadores, y así, una vez concluido el periodo de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Añadiendo que cuando tampoco se produzca acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos de solución de conflictos adoptados por los acuerdos interprofesionales suscritos al amparo del Art. 83 de ET.

Se establece que cualquiera de las partes puede solicitar la intervención de la comisión paritaria del convenio afectado. No obstante, en tanto que la iniciativa de apartarse del convenio, bien a través del Art. 41.4, bien a través del 82.3, parte del empresario, será éste el que, en la mayoría de los supuestos, tendrá interés en buscar acuerdo para lograr la inaplicación. Si se mantiene el desacuerdo en la comisión paritaria, se siguen abriendo puertas a través de los procedimientos de solución de conflictos.

Esta última previsión sólo puede ser interpretada como una nueva llamada de atención sobre el papel que deben desempeñar los procedimientos de solución de conflictos, puesto que el contenido y alcance de estos, así como su propia aprobación son fruto de acuerdos interprofesionales, y por tanto la aplicación para las partes que en los mismos se acuerde, directa o por adhesión y su intervención será en los términos que en los mismos se acuerde, a petición de una parte o por acuerdo de las dos partes afectadas. Así mismo hay que tener presente que el Art. 85.3. c) del ET, en la redacción dada por la Ley 35/2010, de

17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, permite establecer a los convenios colectivos sus propios procedimientos para solventar las discrepancias, y sólo, de estar obligados por los acuerdos interprofesionales (adhesión, o en su caso aplicación directa), deben adaptarse a estos.

En conclusión, estamos ante una nueva previsión que busca dar salidas a los bloqueos en materia de flexibilidad en las empresas, contemplando a su vez la intervención de las comisiones paritarias, integradas por los firmantes del convenio afectado, y de los sistemas de solución de conflictos, acordados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

---

### **3 Nueva causa para el descuelgue salarial**

---

El Art. 6.5 del RD-ley introduce en el párrafo segundo del artículo 82.3 del ET, una nueva previsión sobre las causas de inaplicación en la empresa del régimen salarial previsto en el convenio colectivo de aplicación.

La reforma laboral del año 2010 (Ley 35/2011) ya introdujo importantes modificaciones a la regulación legal para la inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa (sectorial estatal, de comunidad autónoma o provincial).

Hasta la reforma del año 2010, para el “descuelgue salarial” era necesario que la aplicación del convenio colectivo pusiera en peligro la estabilidad económica de la empresa y afectara a las posibilidades de mantenimiento del empleo. A partir de la Ley 35/2011, es suficiente que la aplicación del convenio colectivo ponga en peligro la situación y las perspectivas de la empresa siempre que ello afecte a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

En el RD-ley se añade, además, una nueva causa para la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, que la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos.

La consecuencia de esta nueva reforma, es facilitar aún más la inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo sectorial en las empresas. No podemos olvidar que dicha posibilidad, el RD-ley también la facilita mediante la prioridad

aplicativa que se reconoce en la nueva redacción del Art. 84.2 del ET al convenio de empresa sobre el sectorial, salvo previsión en contra por acuerdo o convenio sectorial estatal o de Comunidad Autónoma.

La disminución persistente del nivel de ingresos en la empresa, ya había sido introducida como causa del despido colectivo y objetivo con la reforma de la Ley 35/2010, siempre y cuando pudiera afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. Pues bien, respecto a la nueva causa introducida, la disminución persistente de ingresos sólo puede justificar la inaplicación salarial, si afecta a las posibilidades de mantenimiento de empleo de la empresa.



### **Plazo de entrada en vigor**

Las normas sobre la legitimación de las secciones sindicales para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas en movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, despido colectivo, suspensión del contrato o reducción de jornada y descuelgue salarial son de aplicación a los períodos de consultas que se inicien a partir de la entrada en vigor del RD-ley, el día 12 de junio.

Las demás normas introducidas en el ET por el Art. 6 del RD-ley son de aplicación igualmente desde su entrada en vigor.

## Criterios de actuación sindical



### **Intervención de las secciones sindicales**

La capacidad de intervención preferente que el RD-ley da a las secciones sindicales en los procedimientos de consulta y, en su caso, negociación, en procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, despido colectivo, suspensión del contrato o reducción de jornada, y en procedimientos de descuelgue salarial, queda ligada a los requisitos de que sea previamente acordado por las secciones sindicales y que a que sumen la mayoría de los miembros de los comités de empresa o de los delegados de personal, por lo que nos remitimos a lo indicado con respecto a la legitimación para negociar convenios colectivos de empresa.



### **Intervención de las comisiones paritarias de los convenios sectoriales**

Por una parte, la comisión paritaria debe ser informada cuando se alcance un acuerdo entre las partes en los periodos de consultas sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos sectoriales o para la inaplicación del régimen salarial de dichos convenios, según la modificación efectuada en el Art. 41 de la ET de la Ley 35/2010. Por otra, puede también intervenir a petición de cualquiera de las partes cuando éstas no alcanzan un acuerdo, según la modificación efectuada en el mismo artículo por el RD-ley 7/2011.

Es conveniente que el convenio recoja, para conocimiento general, tanto la obligación de comunicar el acuerdo como la posibilidad de pedir la intervención de la comisión paritaria en caso de desacuerdo e indique el procedimiento para notificar a la comisión paritaria cualquiera de estas dos situaciones. Por ejemplo, podría precisar el plazo en que debe hacerse la comunicación del acuerdo, ya que la norma legal no lo establece.

Por convenio colectivo se puede establecer el plazo para la respuesta de la comisión paritaria cuando debe intervenir, ante la falta de acuerdo, a petición de una de las partes, pero sin exceder del plazo de siete días máximo fijado por el RD-ley para resolver.

En caso de desacuerdo de la comisión paritaria cuando deba intervenir a petición de una de las partes, se acudirá a los procedimientos de solución de conflictos en los términos establecidos en los mismos.



### **Procedimientos eficaces de solución de conflictos**

Para solventar las discrepancias en los procesos negociadores sobre flexibilidad interna, los convenios colectivos deben contemplar su remisión a los organismos de solución extrajudicial de conflictos creados por los acuerdos interprofesionales.

# 7

## Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva



Norma legal



Valoración jurídica



Criterios de actuación sindical



### Artículo 6 del RD-ley.

**El artículo 7 del RD-ley modifica la Disposición final segunda del ET (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos) con el siguiente redactado.**

1. 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 de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. El Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva desarrollará las siguientes 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, que, en todo caso, mantendrá su carácter bipartito según lo establecido en el IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos del 10 de febrero de 2009 o los que lo sustituyan.

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, en los términos establecidos reglamentariamente.

d) La elaboración de un informe anual sobre negociación colectiva, salarios y competitividad, a partir del análisis y estudio de la información estadística disponible y de los indicadores públicos sobre los datos y previsiones de la actividad económica general y sectorial, a nivel nacional y de Comunidad Autónoma, utilizando información comparable con la de otros países, particularmente de la Unión Europea.

e) El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma, mediante un 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.º 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.º 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.

f) Cualesquiera otras que le sean atribuidas mediante norma con rango legal o reglamentario.

3. 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.»

## Valoración jurídica



El Art. 7 del RD-ley modifica la Disposición final segunda del ET para sustituir la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) por un Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.

El Consejo tiene la misma naturaleza jurídica que la CCNCC: 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.

Las funciones de la CCNCC son:

- El asesoramiento y consulta a la partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios (Disposición final segunda ET en su anterior redacción).
- La elaboración y mantenimiento de un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva (Disposición final segunda ET en su anterior redacción).
- Consulta preceptiva en materia de extensión de convenios colectivos (RD 718/2005).
- Evacuación de consultas sobre la posibilidad de acuerdos de adhesión y ámbitos funcionales de los convenios colectivos (RD 2976/83).
- Funciones de observatorio de la negociación colectiva (Disposición adicional séptima de la Ley 43/06).

Estas mismas funciones, a excepción, por su nula aplicación, de la de evacuar consultas en materia de adhesión, se mantienen para el Consejo, y se amplían con las nuevas previstas en el apartado 2, siendo de destacar las recogidas en las letras b) (relación con la Fundación SIMA), y e) (Observatorio de la Negociación Colectiva).

En el apartado 3 de la nueva Disposición final se concede como plazo hasta la finalización de este año, para la aprobación, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de las disposiciones reglamentarias necesarias para regular la constitución, organización y funcionamiento

del Consejo. Especial interés presenta la forma en que será regulado el funcionamiento del Consejo como instrumento de relación entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.



### **Plazo de entrada en vigor**

Hasta la constitución y entrada en funcionamiento del Consejo, la Disposición transitoria segunda del RD-ley prevé la continuidad de las funciones de la CCNCC.

## Criterios de actuación sindical



En relación a la creación de un Consejo Estatal de Relaciones Laborales, en sustitución de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, opción que cuenta con el acuerdo sindical, lo fundamental es asegurar que este nuevo organismo contará con los recursos necesarios para poder ejercer de forma efectiva y eficaz las funciones que le son encomendadas por el RD-ley, puesto que la ausencia de financiación suficiente, ha sido una de las razones principales para que la CCNCC no haya podido desarrollar todas sus funciones.

La creación de este organismo en el ámbito estatal, vendría a completar el mapa de instituciones laborales tripartitas existentes en el Estado, pues los Consejos de Relaciones Laborales son las instituciones que existen en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas.

## **Disposiciones**

- 8 Procedimientos no judiciales**
- 9 Información sobre el alcance y contenido de la negociación colectiva**
- 10 Régimen de aplicación temporal de las normas contenidas en el RD-ley 7/2011**
- 11 Comisión Consultiva de Convenios Colectivos**

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA**



## 8 Procedimientos no judiciales



### Norma Legal

**Se incorpora en el RD-ley una Disposición adicional primera con el siguiente texto**

“1. Sin perjuicio de la autonomía colectiva, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de Comunidad Autónoma adoptarán antes del 30 de junio de 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 artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores a las previsiones contenidas en este real Decreto-ley.

2. 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”.



### Valoración jurídica

Su valoración ya ha sido realizada en el apartado 2 de esta Guía, sobre contenido y vigencia de los convenios colectivos.



## Criterios de actuación sindical

Las organizaciones territoriales de CCOO, deben abordar la revisión de los acuerdos interprofesionales para la solución extrajudicial de conflictos con el fin de adaptarlos, en lo que sea preciso en cada caso, para que puedan atender todos los tipos de conflictos que, con arreglo al RD-ley pueden ser objeto de solución por esa vía.

Con respecto a la determinación del carácter del procedimiento de arbitraje en el caso de falta de acuerdo transcurrido el plazo máximo para la negociación del convenio colectivo, se debe valorar si se establece el carácter voluntario u obligatorio del mismo siendo una opción dejarlo a lo dispuesto en cada convenio colectivo.

En cualquier caso, los acuerdos interprofesionales deben establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos de negociación de los convenios colectivos sin alcanzar acuerdo.

## 9 Información sobre el alcance y contenido de la negociación colectiva



### Norma Legal

Se incorpora en el RD-ley una Disposición adicional segunda con el siguiente texto:

“1. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 el Gobierno procederá, previa consulta y negociación con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a adoptar las siguientes medidas:

a) Revisar los modelos de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, establecidos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con el objetivo de simplificar sus contenidos, refiriendo éstos a la información relevante y de utilidad pública a efectos de la elaboración de la estadística de convenios colectivos.

b) Favorecer la utilización de los instrumentos técnicos de apoyo público que permitan una más ágil cumplimentación de los datos de los modelos oficiales de las hojas estadísticas de los convenios colectivos por parte de las comisiones negociadoras de los mismos.

c) Identificar vías adicionales de conocimiento, distintas de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, que permitan obtener información completa y rigurosa de los contenidos de la negociación colectiva.

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.

2. En el plazo de un mes desde la fecha de entrada en vigor de este real Decreto-ley, el Ministerio de Trabajo e Inmigración constituirá un grupo técnico de trabajo de carácter tripartito, formado por representantes de dicho Ministerio, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, con el objeto de realizar, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, un análisis completo de la situación

actual de la vigencia de los convenios colectivos, según las fuentes disponibles, y de proponer las medidas adecuadas para la generación de información útil y actualizada, de acceso público, sobre la vigencia y efectos de los convenios colectivos”.



## Valoración jurídica

Se contemplan en esta nueva disposición, la adopción de medidas de carácter instrumental para facilitar el conocimiento público de los convenios colectivos: mejoras en las hojas estadísticas; reformas normativas para incluir como dato de cumplimentación obligatoria el código del convenio colectivo aplicable en la empresa en los documentos de cotización a la Tesorería General de la Seguridad Social; vías adicionales que permitan obtener información completa y rigurosa de sus contenidos.

Por último, se crea un grupo de trabajo técnico de carácter tripartito, para que antes de finales de año, haga un análisis completo de la situación actual de la vigencia de los convenios colectivos, con las fuentes disponibles, y proponga las medidas adecuadas para la generación de información útil y actualizada, de acceso público, sobre la vigencia y efectos de los convenios colectivos, grupo de trabajo que ya ha iniciado su labor.

## Criterios de actuación sindical



### Revisión de las Hojas estadísticas de los convenios colectivos

La información que se extrae de las hojas estadísticas es relevante e influye en el análisis de la negociación colectiva que hacen, además de las organizaciones sindicales y empresariales, todo tipo de instituciones públicas y privadas especializadas en el campo de las relaciones laborales, por lo que es necesario que las partes negociadoras garanticen la calidad de la información que se refleja en estos documentos, y en especial las relativas al número de trabajadores y trabajadoras afectados por el convenio. Así mismo, a las instituciones les corresponde la mejora de la explotación estadística de los datos registrados.



## **Cumplimentación del código de convenio en los documentos de cotización a la Seguridad Social.**

Esta es una demanda sindical muy antigua que aún no ha visto la luz debido a la persistente y rotunda negativa de las confederaciones empresariales que, no sólo rechazan que la Administración incluya como obligatoria la indicación del convenio de aplicación en la empresa en la cumplimentación de los documentos que las empresas presentan a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), sino que, en determinados periodos, ha hecho campaña activa de desincentivar la cumplimentación de este campo informativo que ahora es voluntario.

El RD-ley recoge la intención del Gobierno de realizar las modificaciones normativas para que este dato pase a ser obligatorio, lo que es fundamental para conseguir dotar de transparencia a la información sobre la dimensión y cobertura de los convenios colectivos existentes en España y, a partir de ahí, obtener una mayor fiabilidad sobre el conjunto de la información estadística de los convenios colectivos.

Incentivar que esta información sea dada por la empresa en los documentos que presentan a la Tesorería General de la Seguridad Social es una labor que también pueden llevar a cabo las secciones sindicales y representantes de CCOO en las empresas.



## **Grupo de trabajo técnico para el análisis de la vigencia de los convenios colectivos**

El análisis de la vigencia de los convenios colectivos que aborde este Grupo de trabajo técnico que ya ha sido constituido por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, con la participación de las confederaciones sindicales y empresariales más representativas, debería centrarse en las siguientes tareas:

- ✓ Identificar los convenios que están en situación de ultractividad, ya sea por que se ha producido su prórroga automática en ausencia de denuncia o bien porque a pesar de haber sido denunciado no se ha llegado a producir el acuerdo para su renovación;
- ✓ identificar los convenios que han dejado de existir por desaparición de la empresa o porque las partes han acordado la suscripción de otro diferente (por ejemplo por reestructuración de la empresa) o la adhesión a un tercero;

- ✓ identificar los convenios sectoriales que han dejado de renovarse porque se han adherido a convenios sectoriales de ámbito superior (puede ser el caso de convenios provinciales que han dejado de negociarse al crearse un convenio sectorial del mismo ámbito funcional, con el ámbito territorial de la comunidad autónoma, o a nivel estatal).

En esta labor será fundamental la aportación que las organizaciones federales y territoriales puedan hacer. Con todo ello, podría conseguirse un acercamiento mayor a la cobertura real de la negociación colectiva en España, al contabilizarse no sólo los convenios que hayan tenido cada año efectos económicos sino también los que mantienen plena vigencia del resto de sus cláusulas convencionales y ampliar la información oficial y pública sobre los convenios colectivos con datos relativos a la vigencia y efectos de cada uno de ellos.

## 10 Régimen de aplicación temporal de las normas contenidas en el Real Decreto-ley 7/2011



### Norma Legal

Se incluye en el RD-ley una Disposición transitoria primera con el siguiente texto

“1. Las normas contenidas en este real Decreto-ley relativas a legitimación para negociar convenios colectivos, así como las correspondientes a la flexibilidad interna negociada, serán de aplicación respectivamente a las comisiones negociadoras que se constituyan y a los períodos de consultas que se inicien a partir de la entrada en vigor de este real Decreto-ley, manteniéndose en vigor la regulación anterior para las negociaciones y consultas ya iniciadas.

2. Las reglas contenidas en este real Decreto-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 artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por este real Decreto-ley, serán de aplicación a los convenios colectivos que se suscriban a partir de su entrada en vigor”.



### Valoración jurídica

Su valoración ya ha sido realizada en los distintos apartados de esta Guía, así como la Disposición final tercera, que señala como fecha de entrada en vigor, la del día siguiente de la publicación del RD-ley, que lo fue el sábado 11 de junio de 2011, entrada en vigor que opera con las excepciones señaladas en la Disposición transitoria primera.

# 11 Comisión Consultiva de Convenios Colectivos



## Norma Legal

Se incluye una Disposición transitoria segunda con el siguiente texto:

“ Hasta tanto se produzca la entrada en funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva establecido en el artículo 7, continuará realizando su actividad la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos regulada en la disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada a la misma por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y sus disposiciones de desarrollo”.

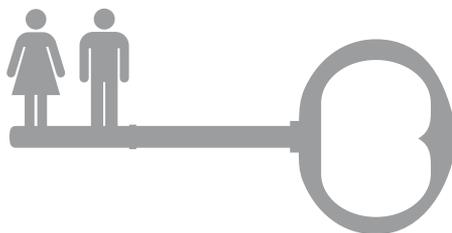


## Valoración jurídica

Su valoración ya ha sido realizada en el apartado 7 de la Guía, sobre el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.

# ANEXO

**Redacción actual y completa  
de los artículos del Estatuto de  
los Trabajadores modificados por  
el R.D-Ley 7/2011**



## TÍTULO II

### Capítulo III

## Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.

#### Artículo 40. Movilidad geográfica

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

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.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 .

Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

3 bis). La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus traba-

jadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

#### **Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo**

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

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.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

2. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.

Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutado por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50.1.a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

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.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación

en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo, de conformidad con lo establecido en el apartado 4. Cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del mismo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete 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.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector sólo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1, y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.

### **Artículo 51. Despido colectivo**

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previs-

tas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

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.

La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 .

3. Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.

La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.

Si, durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.

Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.

4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan de acompañamiento social que contemple las medidas anteriormente señaladas.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obten-

ción indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

8. Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

9. Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente a que se refiere el presente artículo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.

10. El expediente de regulación de empleo para los supuestos de declaración de quiebra, cuando los síndicos hubieran acordado la no continuidad de la actividad empresarial, o en otros supuestos de cese de la actividad de la empresa en virtud de decisión judicial, se tramitará a los solos efectos del acceso de los trabajadores afectados a la situación legal de desempleo. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 4 del presente artículo en materia de período de consultas y del derecho a la indemnización a que se refiere el apartado 8.

11. En el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial.

Si, no obstante la concurrencia del supuesto anterior, el nuevo empresario decide no continuar o suspende la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.

12. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.

Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.

14. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

15. Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

## TÍTULO III

### Capítulo I

### Disposiciones generales

#### Artículo 82. Concepto y eficacia

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

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 período 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.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete 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.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

### **Artículo 83. Unidades de negociación**

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.
2. 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.

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, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

### **Artículo 84. Concurrencia**

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2.
2. Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, 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:
  - 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.

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.

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.

### **Artículo 85. Contenido**

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40 , 41 , 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.

Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

- a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.

d) 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 tres meses antes de finalizar su vigencia.

e) 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 artículo 89.2.

f) 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 ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

g) La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 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.

h) 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:

1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.

2.º 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 previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las 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, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.

4.º 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.

El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

i) 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 aquella, y, en particular, las siguientes:

1.º 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 cinco por ciento.

2.º Los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.

### **Artículo 86. Vigencia**

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. 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, previstos en el artículo 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. 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 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.

4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

## Artículo 87. Legitimación

1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación 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.

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

- a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:

- a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.
- b) En los convenios de grupo de empresas 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.
- c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, 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 por ciento de los trabajadores afectados.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento 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 por ciento de las empresas o trabajadores.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.

5. 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.

### **Artículo 88. Comisión negociadora**

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 artículo anterior y en proporción a su representatividad.

2. La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior 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 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.

3. 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.

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 trece.

5. Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva 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.

## **Capítulo II Procedimiento**

### **Artículo 89. Tramitación**

1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84 ; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.

2. Denunciado un convenio, en ausencia de regulación en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 85.3, se procederá conforme a lo dispuesto en este apartado.

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 quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

### Artículo 90. Validez <sup>1</sup>

1. Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito.

3. En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» o en el «Boletín Oficial» de la provincia correspondiente.

4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

**1** El artículo 90 no ha sido modificado por el R.D-Ley 7/2011. No obstante, se incorpora para tener el texto completo del Título III del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.

### Artículo 91. Aplicación e interpretación del convenio colectivo

1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las 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 eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

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.

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.

5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.

### Artículo 92. Adhesión y extensión <sup>2</sup>

1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

2. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

**2** El artículo 92 no ha sido modificado por el R.D-Ley 7/2011. No obstante, se incorpora para tener el texto completo del Título III del Estatuto de los Trabajadores.

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en los artículos 87.2 y 3 de esta Ley.



**secretaría confederal  
de acción sindical**



**NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Edita: **Confederación Sindical de CCOO.**

Elaboran: **Gabinete Jurídico Confederal de CCOO y Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO**

© CS de CCOO [octubre 2011]