

I. DISPOSICIONS GENERALS

CAP DE L'ESTAT

10131 *Reial Decret Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva.*

I

El sistema de negociació col·lectiva que hi ha a Espanya procedix fonamentalment de la regulació que conté el text inicial de l'Estatut dels Treballadors aprovat en 1980, en compliment de l'article 35.2 de la Constitució, i de les pràctiques de negociació desenrotllades en els últims trenta anys pels empresaris, pels treballadors i, particularment, per les organitzacions representatives dels seus interessos, organitzacions empresarials i sindicats.

El títol III de l'Estatut dels Treballadors, referit a la negociació col·lectiva i als convenis col·lectius, va ser redactat tenint presents preceptes de la Constitució, com l'article 7, on es reconeixen els sindicats de treballadors i les associacions empresarials com una de les bases del nostre sistema polític, econòmic i social; l'article 28, en el qual es reconeixen la llibertat sindical i el dret de vaga; i l'article 37.2, on s'afirma que la llei garantirà el dret a la negociació col·lectiva laboral entre els representants dels treballadors i empresaris, així com la força vinculant dels convenis col·lectius. Ha de recordar-se, també, que el títol III de l'Estatut dels Treballadors va tindre el seu origen en el primer acord interprofessional del període constitucional, l'Acord Bàsic Interconfederal firmat el 10 de juliol de 1979.

El títol III de l'Estatut dels Treballadors de 1980 ha sigut objecte de reformes des de llavors, tot i que no han sigut ni tan nombroses ni tan intenses com les reformes realitzades en la resta de l'articulat de la norma estatutària, de vegades amb consens social, de vegades sense ell. Sens dubte, la més important de les reformes realitzades en el títol III va ser la que va dur a terme la Llei 11/1994 que, amb l'objectiu declarat de potenciar el desenrotllament de la negociació col·lectiva com a element regulador de les relacions laborals i les condicions de treball, va suposar que alguns espais fins llavors reservats a la regulació legal passaren a la regulació col·lectiva.

S'ha de reconèixer que, des de l'aprovació de la Constitució i de l'Estatut dels Treballadors, els nostres interlocutors socials, les organitzacions empresarials i els sindicats han contribuït decisivament a la consolidació i desenrotllament de l'estat social i democràtic de dret al nostre país. I que, junt amb les empreses i els representants dels treballadors, han exercit la seua autonomia col·lectiva amb una responsabilitat encomiable, han fet un ús eficaç de les facultats que els ha reconegut la llei i han acostat la generalitat de la llei a la realitat dels sectors i dels territoris, i al dia a dia de les empreses i els centres de treball. I ho han fet sempre, en tot tipus de situacions, en situacions molt difícils de crisi econòmica com les que es van viure en el passat o en l'actualitat, i també en èpoques d'expansió econòmica i creixement.

És de justícia, per tant, afirmar que s'han produït avanços i millores notables en el nostre mercat de treball i en el nostre sistema de relacions laborals en tots estos anys i que bona part de la responsabilitat correspon a l'exercici de l'autonomia col·lectiva per part dels interlocutors socials i a la mateixa negociació col·lectiva.

II

El sistema de negociació col·lectiva al nostre país s'ha caracteritzat per una certa estabilitat i continuïtat en el temps. Això ha produït efectes molt positius, com l'assentament d'un model de relacions laborals i de negociació col·lectiva que, a pesar de dissenyar-se per a una realitat econòmica i sociolaboral radicalment diferent de l'existent en el moment de la seua aprovació, ha anat adaptant-se a unes circumstàncies econòmiques, socials i de l'ocupació en constant procés de canvi.

Junt amb virtuts evidents, el sistema de negociació col·lectiva ha anat acumulant en este temps algunes disfuncions que li resten eficiència i, particularment, capacitat d'adaptació a les condicions canviants de l'economia i de l'ocupació i del mateix model de relacions laborals. Estes disfuncions han sigut diagnosticades fa temps, amb major o menor grau d'acord, per tots aquells subjectes que d'una manera o d'una altra actuen en la negociació col·lectiva: els mateixos interlocutors socials, els acadèmics i els experts i els poders públics.

Una part d'eixos problemes tenen a veure amb l'estructura de la negociació col·lectiva, entesa com l'ordenació de les relacions entre la pluralitat d'unitats de negociació existents. D'una banda, l'«atomització» de la nostra negociació col·lectiva, que suposa que hi ha un molt elevat nombre de convenis col·lectius, amb àmbits d'aplicació reduïts i fragmentats, sense a penes relació entre ells, que de vegades se superposen entre si i en altres casos produeixen la paradoxa que el grau de cobertura de la negociació col·lectiva no abasta la totalitat dels treballadors. Junt amb això, la desvertebració de la negociació col·lectiva, la seua falta d'orde, l'absència de regles clares sobre la concurrència entre els convenis col·lectius de distint àmbit i les matèries que s'hi regulen.

Un segon grup de problemes de la nostra negociació col·lectiva té a veure amb els seus continguts i la seua agilitat i dinamisme. El nostre model de convenis col·lectius té dificultats per a ajustar amb promptitud les condicions de treball presents en l'empresa a les circumstàncies econòmiques i productives per les quals travessa aquella en els diferents moments del cicle o de la conjuntura econòmica. En no poques ocasions això dificulta l'adopció de mesures de flexibilitat interna en l'empresa, açò és, la modificació d'aquelles condicions de treball aplicables a les relacions laborals. Açò provoca que, a diferència del que succeïx habitualment en altres països, els ajustos no es produïsquen incidint sobre els salaris o sobre la jornada de treball, sinó a través de l'adopció de mesures de flexibilitat externa, més traumàtiques, com els acomiadaments, cosa que produeix un fort impacte en el nostre volum d'ocupació i en un mercat de treball com l'espanyol tan sensible al cicle econòmic. A més, el nostre sistema patix de falta d'agilitat i dinamisme, en particular quan finalitza la vigència pactada dels convenis col·lectius. Una vegada denunciats, els convenis tarden a començar-se a negociar, les negociacions es dilaten en el temps i es produeixen situacions de paralització i bloqueig. Això suposa que les condicions de treball pactades en el conveni anterior es prolonguen en el temps sense ser renovades, sense ajustar-se a les noves condicions econòmiques i productives, la qual cosa acaba per produir perjudis tant a les empreses com als treballadors.

Finalment, el sistema de negociació col·lectiva presenta altres problemes relacionats amb els que negocien els convenis col·lectius, amb les regles de legitimació. Així, eixes regles s'han mantingut sense modificacions en el temps, de manera que tendències presents en el nostre mercat de treball, com l'aparició de noves realitats empresarials, les diferents formes d'organització i reestructuració de les empreses o la descentralització productiva no s'han vist acompanyades de reformes que propicien el desenrotllament de la negociació col·lectiva en tots eixos àmbits.

III

Sens dubte, són les consideracions exposades anteriorment les que van portar el legislador a incloure en la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, una disposició en la qual s'emplaçava el Govern a promoure les iniciatives legislatives que corresponguen per a la reforma de la negociació col·lectiva en els termes que, en exercici de l'autonomia col·lectiva, foren acordats pels interlocutors socials. Si no hi ha acord en el procés de negociació bipartita, assenyala eixa disposició, en un termini de sis mesos, que va véncer el passat 18 de març, el Govern, prèvia consulta amb les organitzacions empresarials i sindicals, haurà d'adoptar les iniciatives que corresponguen per a abordar diversos aspectes que configuren l'actual sistema de negociació col·lectiva.

Els poders públics i els interlocutors socials són, com es deia abans, conscients de les disfuncions que presenta la negociació col·lectiva. Ja des de 1997, successius acords

obligacionals firmats per la Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials, la Confederació Espanyola de la Xicoteta i Mitjana Empresa, Comissions Obreres i la Unió General de Treballadors, així com l'Acord Interconfederal de Negociació Col·lectiva, els acords anuals de negociació col·lectiva firmats des de 2002 fins a 2008 i l'Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva 2010, 2011 i 2012 han inclòs criteris i orientacions per a afrontar-les i tractar de resoldre-les.

D'altra banda, en 2004 i en 2008, en les declaracions per al diàleg social amb les quals es van iniciar les dos últimes legislatures, el Govern i els interlocutors socials van afirmar que les qüestions referides a la negociació col·lectiva constituïen un àmbit propi de la negociació bilateral entre les organitzacions empresarials i els sindicats, els quals van adquirir el compromís d'analitzar de manera bipartida les fórmules més adequades per al desenrotllament de l'estructura de la negociació col·lectiva.

Iniciat eixe procés de diàleg social bipartit al començar 2011, les esmentades organitzacions van subscriure l'«Acord de criteris bàsics per a la reforma de la negociació col·lectiva», el qual va ser incorporat a l'Acord Social i Econòmic per al creixement, l'ocupació i la garantia de les pensions, que van subscriure en la mateixa data junt amb el Govern. En l'esmentat acord de criteris bàsics, les organitzacions firmants es van comprometre al desenrotllament d'un procés de negociació i a subscriure un acord interconfederal en què s'incorporaren els acords de reforma de la negociació col·lectiva.

Des del passat mes de febrer fins a maig, la CEOE, CEPYME, CCOO i UGT han desenrotllat un intens procés de negociació bipartida per a la reforma de la negociació col·lectiva. El Govern ha respectat l'espai de negociació que s'havien reservat les parts i, inclús, ha atés les peticions d'un termini més ampli del previst per la reforma laboral davant de l'expectativa que les negociacions acabaren en un acord bipartit, una cosa que finalment no s'ha produït.

Davant d'esta situació, el Govern ha considerat que, a la vista de la falta d'acord entre els interlocutors socials, la reforma de la negociació col·lectiva no pot esperar més temps. Una normativa que presenta disfuncions i que des de fa anys no ha sigut objecte de modificació, la falta d'enteniment entre els interlocutors socials i la situació actual de l'economia, de l'ocupació i de la desocupació són les raons que expliquen esta decisió. Per això, en exercici de les responsabilitats que li corresponen i de la seua iniciativa legislativa constitucionalment reconeguda, el Govern ha aprovat este reial decret llei de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva.

IV

Esta reforma de la negociació col·lectiva pretén abordar les disfuncions abans apuntades. Però vol fer-ho respectant plenament els elements essencials del nostre sistema de negociació col·lectiva i, singularment, respectant l'autonomia col·lectiva. Amb esta premissa bàsica, els objectius principals d'esta reforma de la negociació col·lectiva són els següents:

Primer, afavorir una millor ordenació de la nostra negociació col·lectiva, propiciant al mateix temps una negociació col·lectiva més pròxima a l'empresa i una negociació col·lectiva sectorial més adaptada a la situació de cada sector concret d'activitat econòmica.

Segon, introduir uns nivells de dinamisme i agilitat més grans en la negociació col·lectiva, tant en els processos de negociació dels convenis col·lectius com en els seus continguts, de manera que s'augmente la seua capacitat d'adaptabilitat als canvis en la situació econòmica i sociolaboral en uns termes que equilibren la flexibilitat per a les empreses i seguretat per als treballadors.

Tercer, adaptar el sistema de negociació col·lectiva a les noves o renovades realitats empresarials que actuen en el nostre mercat de treball, incloent-hi noves regles de legitimació per a la negociació dels convenis col·lectius i per a afavorir la flexibilitat interna negociada amb els representants dels treballadors.

Es tracta, en resum, d'una reforma de la negociació col·lectiva perquè hi haja més i millor negociació col·lectiva, uns millors i més ordenats convenis col·lectius per tal que puguen complir de manera més útil i eficaç la seua funció de regulació de les relacions

laborals i de les condicions de treball i contribuir, a curt, mitjà i llarg termini, al creixement de l'economia espanyola, a la millora de la competitivitat i de la productivitat en les empreses espanyoles i, per això, al creixement de l'ocupació i la reducció de la desocupació.

A la vista dels esmentats objectius, l'arquitectura de la reforma del sistema de negociació col·lectiva s'assenta sobre tres eixos bàsics: l'estructura de la negociació col·lectiva i la concurrència de convenis col·lectius; les noves regles sobre el contingut i vigència dels convenis col·lectius i, en tercer lloc, una millor i més completa definició dels subjectes que han de negociar els convenis i de les regles de legitimació en cada cas, segons l'àmbit que es tracte.

V

La norma conté set articles que modifiquen, principalment, diversos preceptes del títol III de l'Estatut dels Treballadors referit a la negociació col·lectiva i als convenis col·lectius.

Amb l'objectiu assenyalat en primer lloc d'afavorir una millor ordenació de la negociació col·lectiva, es modifiquen, en primer lloc, els articles 83 i 84 de l'Estatut dels Treballadors per a definir més clarament l'estructura de la negociació col·lectiva.

Així, es manté l'atribució de la determinació de l'estructura de la negociació col·lectiva a les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de caràcter estatal o de comunitat autònoma, per mitjà d'acords interprofessionals. A més, es reconeix eixe mateix paper als convenis o acords col·lectius sectorials, d'àmbit estatal o autonòmic, acomodant l'article 83.2 de l'Estatut dels Treballadors a la nostra realitat convencional. Això permetrà continuar vertebrant i ordenant els distints nivells de negociació des del nivell que es considera més apropiat per a això, en el qual poden identificar-se millor les peculiaritats de cada sector, així com la necessitat o conveniència, si és el cas, d'obrir la negociació col·lectiva a àmbits inferiors.

Quant als conflictes de concurrència entre convenis, es manté la tradicional regla general sobre prohibició d'afectació del conveni durant la seua vigència per allò que s'ha disposat en convenis d'àmbit distint. Al mateix temps, la nova redacció de l'article 84.2 de l'Estatut dels Treballadors fixa una prioritat aplicativa del conveni d'empresa sobre un conveni d'àmbit sectorial en relació amb determinades matèries. Són estes les que s'identifiquen com a més pròximes a la realitat de les empreses i en les quals, en major grau, troba justificació una regulació particularitzada per a aconseguir una millor acomodació de les relacions laborals a l'entorn econòmic i productiu en què es desenrotllen. Amb tot, este conjunt de matèries no té caràcter exhaustiu, sinó que seran els acords i els convenis que fixen l'estructura de la negociació col·lectiva els que puguen identificar altres matèries, diferents de les expressades, susceptibles de ser incloses en els convenis d'empresa.

Els apartats 3 i 4 del renovat article 84 de l'Estatut dels Treballadors fan possible també la simplificació de les unitats de negociació a l'afavorir una negociació més articulada, situada en els àmbits territorials superiors, encara que estableix la possibilitat d'afectació del conveni estatal només pels convenis de comunitat autònoma, afectació que no serà possible en determinades matèries.

Amb l'objectiu apuntat en segon lloc d'introduir un major dinamisme i agilitat en la negociació col·lectiva, es modifiquen els articles 85, 86 i 89 de l'Estatut dels Treballadors per a establir una sèrie de normes que garantixen l'equilibri entre la necessitat d'afavorir una ràpida i àgil transició temporal dels convenis i contribuir, al mateix temps, al fet que no es produïsquen situacions no desitjades de prolongació en el temps dels convenis més enllà de la vigència pactada inicialment.

El dinamisme en la negociació de convenis s'aconsegueix per mitjà de la fixació, com a contingut mínim dels convenis en l'article 85 de l'Estatut dels Treballadors, de mesures consistents en l'establiment d'un termini de preavís per a la denúncia del conveni abans de la data en què finalitze; l'establiment d'un termini per a l'inici de les negociacions del nou conveni; la fixació d'un termini màxim de negociació d'este i, finalment, el compromís de les parts de sotmetre's a procediments de solució efectiva de discrepàncies quan s'esgoti el termini màxim de negociació sense que s'aconsegueisca cap acord. S'apunta també com a contingut necessari dels convenis l'establiment de mesures per a contribuir a la flexibilitat

interna en l'empresa, la qual cosa n'afavorirà l'adaptabilitat als canvis que es produïsquen en les condicions de l'entorn econòmic i social, flexibilitat que, per a garantir el seu equilibri, haurà de ser negociada amb els representants dels treballadors.

Junt amb l'anterior, el text incorpora altres mesures, les quals es troben reflectides en l'article 86.3 i en el 89, apartats 1 i 2, del text estatutari, dirigides a superar determinades situacions de paralització de les negociacions dels nous convenis i evitar la pròrroga de la seua vigència per temps superior al pactat. En definitiva, s'instauren potents mecanismes per a dinamitzar la negociació i, com a últim extrem, es propicia el recurs voluntari als sistemes de solució no judicial de discrepàncies, com la mediació o l'arbitratge, dirigits a evitar que les negociacions finalitzen sense acord. A este efecte, es pretén fomentar intensament l'arbitratge i afavorir l'opció pel seu caràcter obligatori prèviament compromés entre les parts, sense perjuí que prevalga en tot cas la voluntat dels firmants dels acords interprofessionals sobre la matèria i, així, es respecten els imperatius constitucionals respecte d'això. Amb tot, l'article 86.3 preveu que, si es frustra la negociació, quan les parts no hagen decidit sotmetre's a mecanismes de solució de discrepàncies o bé quan estos mecanismes no aconseguixen resoldre tals discrepàncies i, en el cas de no haver un pacte en contra, el conveni ha de mantindre la seua vigència. Això s'ha d'interpretar com una mesura tendent a servir d'al·licient addicional per a evitar l'absència d'acord en la renegociació del conveni i per a impulsar, si és possible, l'adhesió als indicats sistemes no judicials.

També pensant en el dinamisme de la negociació col·lectiva, el nou text pretén que s'utilitze la comissió paritària del conveni per a una més adequada i completa gestió d'este, en consonància amb els objectius generals de la reforma. La designació de la comissió paritària es complementa en el nou article 85 de l'Estatut dels Treballadors amb la determinació d'importantes funcions que li són atribuïbles, com són les de solució de discrepàncies en els supòsits d'una modificació substancial de les condicions de treball o la inaplicació del règim salarial, les quals tenen un tractament formal en les noves redaccions dels articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, o inclús les de renegociació o adaptació del conveni a les circumstàncies canviants que puguen aparéixer durant el període de vigència del conveni. D'altra banda, es reforça la funció clàssica de la comissió paritària, consistent en l'aplicació i interpretació del conveni, a l'atorgar-li el nou article 91 de la norma estatutària una intervenció en els supòsits de conflicte col·lectiu amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte davant dels òrgans no judicials o judicials, d'un costat i, d'un altre, al conferir a les seues resolucions la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que té el conveni col·lectiu.

En general, la reforma aspira a establir mecanismes eficaços de solució no judicial de conflictes, no sols els que sorgixen durant la tramitació del conveni col·lectiu, sinó també els derivats de la seua aplicació i interpretació o els produïts per l'aplicació de mesures de flexibilitat interna. En un sistema de relacions laborals ja consolidat com l'espanyol, s'ha de donar més abast i contingut als procediments no judicials de solució de conflictes sorgits inicialment per mitjà d'acords interprofessionals en l'àmbit estatal en 1997 i més tard en la totalitat de les comunitats autònomes. Es tracta de procediments ja assentats, els quals han derivat en una disminució de la judicialització dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu en la qual, respectant l'autonomia col·lectiva, s'ha de seguir avançant d'acord amb els més moderns sistemes laborals del nostre entorn.

Finalment, amb l'objectiu assenyalat en tercer lloc d'adaptar el sistema de negociació col·lectiva a les noves o renovades realitats empresarials que actuen en el nostre mercat de treball, s'inclouen noves regles de legitimació per a la negociació dels convenis col·lectius i per a afavorir la flexibilitat interna negociada. Amb eixa finalitat, es modifiquen, d'una banda, els articles 87 i 88 de l'Estatut dels Treballadors, i d'una altra, els articles 40, 41, 51 i 82.3.

En este punt, les novetats més ressenyables es troben en l'adaptació de la regulació a les noves realitats empresarials susceptibles de negociar convenis col·lectius, com són els grups d'empreses o les denominades empreses en xarxa sorgides en el marc dels processos de descentralització productiva, a les quals fa referència la norma com a pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament

identificades. Quant a la legitimació per a negociar convenis en representació dels treballadors en els convenis d'empresa, la redacció del nou article 87 de l'Estatut dels Treballadors confirma la pràctica actual, de manera que la negociació pugui ser desenrotllada per les seccions sindicals. Esta regla s'aplica també en els supòsits de flexibilitat interna negociada.

Es modifica, també, per a aconseguir més claredat i senzillesa, la legitimació en els convenis dirigits a un grup de treballadors amb perfil professional específic.

Del costat empresarial, les regles de legitimació es completen en l'àmbit sectorial amb la incorporació de les associacions empresarials que donen ocupació a un percentatge rellevant de treballadors, així com en els supòsits d'absència d'associacions que no aconseguixen prou representativitat en el sector corresponent, segons les regles generals, per mitjà de l'atribució de legitimació a les associacions empresarials més representatives d'àmbit estatal o de comunitat autònoma. Amb això s'avança en l'objectiu de la reforma d'estendre la negociació col·lectiva cap a uns majors nivells de cobertura.

Definides les regles de legitimació, el nou article 88 de l'Estatut dels Treballadors estableix amb més claredat les normes de composició de la comissió negociadora, sense alteració substancial respecte de les actuals, encara que s'inclouen novetats en esta matèria en els convenis de sector per als supòsits d'inexistència d'òrgans de representació dels treballadors, així com d'inexistència d'associacions empresarials que compten amb suficient representativitat. En estos casos, la comissió negociadora es compondrà, respectivament, de les organitzacions sindicals o empresarials més representatives d'àmbit estatal o de comunitat autònoma.

Amb la finalitat de reforçar les institucions públiques competents en matèria de relacions laborals i negociació col·lectiva, es crea el Consell de Relacions Laborals i de Negociació Col·lectiva com un òrgan col·legiat d'assessorament i consulta de caràcter tripartit i paritari. Les funcions exercir per este consell, en el qual s'integrarà un observatori de la negociació col·lectiva, aspiren a convertir-lo en una institució que assegure un coneixement integral de la negociació col·lectiva al nostre país, la qual cosa permetrà als interlocutors socials, en cada nivell, beneficiar-se de les seues aportacions i aconseguir, entre altres objectius, augmentar i enriquir els continguts dels convenis. Això es reflectirà en l'augment de la competitivitat i la productivitat de les empreses i en la millora de les condicions de treball dels treballadors. El Consell de Relacions Laborals i Negociació Col·lectiva substituirà la històrica Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, que tan important labor ha exercit per a assentar la negociació col·lectiva a Espanya, però que requereix donar pas a una institució amb un nou enfocament.

Les disposicions de la part final inclouen, en primer lloc, una invitació a les organitzacions empresarials i sindicals més representatives a renovar els acords, estatal i autonòmics, de solució extrajudicial de conflictes, amb la finalitat d'adequar-los al que estableix la norma. La falta d'acord en el diàleg bilateral sobre la reforma de la negociació col·lectiva hauria de ser un parèntesi en el desenrotllament general del diàleg social, tant el que es desenrotlla entre els interlocutors socials com el de caràcter tripartit d'estos amb el Govern. La situació econòmica i social ho fa necessari i el diàleg social ha de prosseguir en els pròxims mesos per a contribuir, com ha succeït en altres moments i respecte d'altres matèries, amb acords i consensos socials, a millorar l'economia i l'ocupació.

Una altra de les disposicions de la part final conté mandats al Govern perquè revise i millore diverses ferramentes de coneixement de la negociació col·lectiva, com són, entre altres, els models dels fulls estadístics dels convenis. A més, es propicia la creació d'un grup tècnic de treball de caràcter tripartit per a realitzar un estudi dirigit a millorar la informació disponible sobre la vigència i els efectes dels convenis.

Les normes transitòries determinen l'aplicació de les noves regles en matèria de flexibilitat interna i de legitimació per a negociar convenis col·lectius. En tot el que es referix a dinàmica de la negociació, terminis de denúncia del nou conveni, termini d'inici de les negociacions o terminis màxims de negociació dels convenis, seran aplicables les noves regles als convenis la vigència pactada dels quals acabe a partir de la data d'entrada en vigor d'este reial decret llei. Amb això, s'intenta aconseguir conferir la màxima efectivitat a la reforma, sense detriment del principi de seguretat jurídica.

VI

En el conjunt i en cada una de les mesures que s'adopten concorren, per la naturalesa i finalitat d'estes, les circumstàncies d'extraordinària i urgent necessitat que exigix l'article 86 de la Constitució espanyola com a pressupòsit, la qual cosa habilita per a l'aprovació d'un reial decret llei.

D'una banda, les més recents dades conegudes sobre la situació de l'economia i de l'ocupació posen de manifest la necessitat de prosseguir les reformes estructurals en la nostra economia i en el nostre mercat de treball per a consolidar el creixement econòmic produït en els últims trimestres i perquè este puga aconseguir com més prompte millor uns nivells que permeten la creació d'ocupació i la reducció de la desocupació. En eixe sentit, l'aprovació d'una reforma de la negociació col·lectiva va ser un dels compromisos adquirits pel Govern en el Consell Europeu de primavera celebrat els passats dies 24 i 25 de març a Brussel·les i el seu compliment immediat ha de servir per a continuar consolidant la confiança externa en l'estabilitat i la solidesa present i futura de l'economia espanyola.

D'altra banda, cal recordar també, com s'ha assenyalat abans, que s'ha superat àmpliament el termini marcat per la Llei 35/2010 perquè, si no hi ha pacte entre els interlocutors socials, el Govern adopte la iniciativa per a la reforma de la negociació col·lectiva. Les expectatives d'un eventual acord social i el respecte de l'autonomia col·lectiva dels interlocutors socials han pogut justificar que eixos terminis s'ampliaren. Però constatada la impossibilitat de l'acord, pareix aconsellable accelerar al màxim l'adopció de les mesures compromeses en el mandat donat al Govern per les Corts Generals.

Analitzant els objectius d'esta reforma de la negociació col·lectiva (afavorir una millor ordenació de la nostra negociació col·lectiva, introduir nivells de dinamisme i agilitat més grans en la negociació col·lectiva i adaptar el sistema de negociació col·lectiva a les noves realitats empresarials que actuen en el nostre mercat de treball), cal fer notar que constitueixen objectius tan legítims com inajornables, per la qual cosa resulta necessari donar-los una efectivitat immediata.

Destaquem que les mesures incloses en esta norma tindran un efecte i impacte importants en la nostra negociació col·lectiva. És el cas de les mesures que es dirigixen a propiciar una negociació col·lectiva més pròxima a l'empresa i una negociació col·lectiva sectorial més adaptada a la situació de cada sector concret d'activitat econòmica. És el cas, igualment, de totes aquelles mesures que agilitzaran la negociació dels convenis col·lectius (preavis de la denúncia, termini per a l'inici de negociacions, termini màxim de negociació, solucions no judicials per al cas que transcórreguen els terminis de negociació sense acord) i de les disposicions destinades a afavorir l'adopció de mesures de flexibilitat interna en l'empresa. És el cas, en fi, de les noves regles sobre legitimació dels convenis col·lectius futurs.

Resulta evident, per tant, que la tramitació parlamentària d'una norma amb rang de llei per a aplicar este conjunt de mesures dilataria durant un temps apreciable l'entrada en vigor de la reforma, i donaria lloc a distorsions en el funcionament del mercat de treball i en el desenrotllament de la mateixa negociació col·lectiva durant el termini en què es produïra eixa tramitació, en forma d'indesitjades situacions de paralització durant mesos de les negociacions en marxa per a la renovació dels convenis col·lectius. Una raó que també aconsella l'aprovació immediata de les mesures que conté esta norma.

En virtut d'això, fent ús de l'autorització que conté l'article 86 de la Constitució espanyola, a proposta del ministre de Treball i Immigració, amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 10 de juny de 2011,

DISPOSE:

Article 1. *Estructura de la negociació col·lectiva i concurrència de convenis col·lectius.*

U. L'apartat 2 de l'article 83 queda redactat de la manera següent:

«2. Les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, de caràcter estatal o de comunitat autònoma, podran establir, per

mitjà d'acords interprofessionals, clàusules sobre l'estructura de la negociació col·lectiva, fixant les regles que han de resoldre els conflictes de concurrència entre convenis de distint àmbit.

Estes clàusules es podran pactar igualment en convenis o acords col·lectius sectorials, d'àmbit estatal o autonòmic, entre aquells sindicats i associacions empresarials que compten amb la legitimació necessària, de conformitat amb el que estableix la present llei.»

Dos. L'article 84 queda redactat de la manera següent:

«Article 84. *Concurrència.*

1. Un conveni col·lectiu, durant la seua vigència, no podrà ser afectat pel que s'haja disposat en convenis d'àmbit distint, llevat de pacte en contra negociat d'acord amb el que disposa l'article 83.2.

2. Excepte que un acord o conveni col·lectiu d'àmbit estatal o de comunitat autònoma negociat segons l'article 83.2 establisca regles distintes sobre estructura de la negociació col·lectiva o concurrència entre convenis, la regulació de les condicions establides en un conveni d'empresa tindrà prioritat d'aplicació respecte del conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior en les matèries següents:

a) La quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.

b) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.

c) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances.

d) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.

e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que la present llei atribueix als convenis d'empresa.

f) Les mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

La mateixa prioritat d'aplicació tindran en estes matèries els convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades a les quals es referix l'article 87.1.

Els acords i convenis col·lectius a què es referix l'article 83.2 podran ampliar la relació de condicions de treball anteriorment assenyalada.

3. Llevat que hi haja un pacte en contra negociat segons l'article 83.2, els sindicats i les associacions empresarials que reunisquen els requisits de legitimació dels articles 87 i 88 d'esta llei podran, en l'àmbit d'una comunitat autònoma, negociar acords o convenis que afecten el que disposen els d'àmbit estatal sempre que la dita decisió obtinga el suport de les majories exigides per a constituir la comissió negociadora en la corresponent unitat de negociació.

4. En el supòsit previst en l'apartat anterior, i llevat hi siga aplicable un règim distint establert mitjançant un acord o conveni col·lectiu d'àmbit estatal negociat segons l'article 83.2, es consideraran matèries no negociables en l'àmbit d'una comunitat autònoma el període de prova, les modalitats de contractació, la classificació professional, la jornada màxima anual de treball, el règim disciplinari, les normes mínimes en matèria de prevenció de riscos laborals i la mobilitat geogràfica.»

Article 2. *Contingut i vigència dels convenis col·lectius.*

Es modifiquen els articles següents del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març:

U. L'apartat 3 de l'article 85 queda redactat en els termes següents:

«3. Sense perjuí de la llibertat de contractació a la qual es referix el paràgraf anterior, els convenis col·lectius hauran d'expressar com a contingut mínim el següent:

a) Determinació de les parts que els concerten.
b) Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.
c) Procediments per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguen sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establides en els convenis col·lectius, de conformitat amb el que estableix l'article 41.6, i per a la no-aplicació del règim salarial a què es referix l'article 82.3, adaptant, si és el cas, els procediments que s'establisquen a este respecte en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, d'acord amb el que disposen estos articles.

d) Forma i condicions de denúncia del conveni, així com termini mínim per a la dita denúncia abans de finalitzar-ne la vigència. Excepte si hi ha pacte en contra, el termini mínim per a la denúncia dels convenis col·lectius serà de tres mesos abans de finalitzar-ne la vigència.

e) Termini màxim per a l'inici de la negociació d'un nou conveni una vegada denunciat l'anterior. Llevat que hi haja pacte en contra, el dit termini màxim serà el que estableix l'article 89.2.

f) Termini màxim per a la negociació d'un nou conveni que es determinarà en funció de la duració de la vigència del conveni anterior. Llevat que hi haja pacte en contra, este termini serà de huit mesos quan la vigència del conveni anterior haja sigut inferior a dos anys o de catorze mesos en la resta de convenis, a comptar de la data de pèrdua de la seua vigència.

g) L'adhesió i el sotmetiment als procediments establits per mitjà dels acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos en l'article 83 per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies existents després del transcurs del termini màxim de negociació sense que s'arribe a un acord, sempre que estos no siguen d'aplicació directa.

h) Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per a entendre d'aquelles qüestions establides en la llei i de totes les que li siguen atribuïdes, en particular les següents:

1r. Els termes i condicions per al coneixement i resolució de les qüestions en matèria d'aplicació i interpretació dels convenis col·lectius d'acord amb el que estableix l'article 91.

2n. El desenrotllament de funcions d'adaptació o, si és el cas, modificació del conveni durant la seua vigència. En este cas, s'haurà d'incorporar a la comissió paritària la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació, encara que no hagen sigut firmants del conveni. Serà exigible la concurrència dels requisits de legitimació previstos en els articles 87 i 88 d'esta llei perquè els acords de modificació posseïsquen eficàcia general.

3r. Els termes i condicions per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial dels convenis col·lectius, d'acord amb el que estableixen els articles 41.6 i 82.3, respectivament.

4t. La intervenció que s'acorde en els supòsits de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial dels convenis col·lectius, quan no hi haja representació legal dels treballadors en l'empresa.

El conveni haurà d'establir els procediments i terminis d'actuació de la comissió paritària per a garantir-ne la rapidesa i efectivitat i la salvaguarda dels drets afectats. En particular, haurà d'establir els procediments per a solucionar de manera efectiva les discrepàncies en el si de la dita comissió, incloent-hi el seu sotmetiment als sistemes no judicials de solució de conflictes establits per mitjà dels acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos en l'article 83.

i) Mesures per a contribuir a la flexibilitat interna en l'empresa, que afavorisquen la seua posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda i l'estabilitat de l'ocupació en l'empresa, i, en particular, les següents:

1r. Un percentatge màxim i mínim de la jornada de treball, que es podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any. Llevat que hi haja un pacte en contra, este percentatge serà d'un cinc per cent.

2n. Els procediments i els períodes temporals i de referència per a la mobilitat funcional en l'empresa.»

Dos. L'apartat 3 de l'article 86 queda redactat de la manera següent:

«3. La vigència d'un conveni col·lectiu, una vegada denunciat i conclosa la duració pactada, es produirà en els termes que s'hagen establits en el mateix conveni.

Durant les negociacions per a la renovació d'un conveni col·lectiu, si no hi ha pacte, se'n mantindrà la vigència, tot i que les clàusules convencionals per les quals s'ha renunciat a la vaga durant la vigència d'un conveni decauran a partir de la seua denúncia. Les parts podran adoptar acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels seus continguts prorrogats a fi d'adaptar-los a les condicions en què, després de la terminació de la vigència pactada, s'exercisca l'activitat en el sector o en l'empresa. Estos acords tindran la vigència que les parts determinen.

Per mitjà dels acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos en l'article 83, s'hauran d'establir procediments d'aplicació general i directa per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies existents després del transcurs dels terminis màxims de negociació sense que s'haja aconseguit un acord, incloent-hi el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge, i en este cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia jurídica que els convenis col·lectius i només serà recurrible conforme al procediment i basant-se en els motius establits en l'article 91. Els dits acords interprofessionals hauran d'especificar els criteris i procediments de desenrotllament de l'arbitratge, expressant en particular per al cas d'impossibilitat d'acord en el si de la comissió negociadora el caràcter obligatori o voluntari del sotmetiment de les parts al procediment arbitral; si no hi ha pacte específic sobre el caràcter obligatori o voluntari del sotmetiment al procediment arbitral, s'entendrà que l'arbitratge té caràcter obligatori.

Si no hi ha pacte, quan haja transcorregut el termini màxim de negociació sense que s'haja aconseguit un acord i les parts del conveni no s'hagen sotmés als procediments a què es referix el paràgraf anterior o estos no hagen solucionat la discrepància, es mantindrà la vigència del conveni col·lectiu.»

Article 3. *Legitimació per a la negociació dels convenis col·lectius.*

Es modifiquen els articles següents del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març:

U. L'article 87 queda redactat de la manera següent:

«Article 87. *Legitimació.*

1. En representació dels treballadors estaran legitimats per a negociar en els convenis d'empresa i d'àmbit inferior, el comité d'empresa, els delegats de personal, si és el cas, o les seccions sindicals, si n'hi ha, que, en el seu conjunt, sumen la majoria dels membres del comité.

La intervenció en la negociació correspondrà a les seccions sindicals quan estes així ho acorden, sempre que sumen la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

Quan es tracte de convenis per a un grup d'empreses, així com en els convenis que afecten una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades en el seu àmbit d'aplicació, la legitimació per a negociar en representació dels treballadors serà la que s'establix en l'apartat 2 d'este article per a la negociació dels convenis sectorials.

En els convenis dirigits a un grup de treballadors amb perfil professional específic, estaran legitimats per a negociar les seccions sindicals que hagen sigut designades majoritàriament pels seus representats a través de votació personal, lliure, directa i secreta.

2. En els convenis sectorials, estaran legitimats per a negociar en representació dels treballadors:

a) Els sindicats que tinguen la consideració de més representatius a escala estatal, així com, en els seus respectius àmbits, les organitzacions sindicals afiliades, federades o confederades a estos.

b) Els sindicats que tinguen la consideració de més representatius a escala de comunitat autònoma respecte dels convenis que no transcendisquen del dit àmbit territorial, així com, en els seus respectius àmbits, les organitzacions sindicals afiliades, federades o confederades a estos.

c) Els sindicats que compten amb un mínim del 10 per cent dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional a què es referisca el conveni.

3. En representació dels empresaris estaran legitimats per a negociar:

a) En els convenis d'empresa o àmbit inferior, el mateix empresari.

b) En els convenis de grup d'empreses i en els que afecten una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades en el seu àmbit d'aplicació, la representació de les dites empreses.

c) En els convenis col·lectius sectorials, les associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni compten amb el 10 per cent dels empresaris, en el sentit de l'article 1.2 d'esta llei, i sempre que estes donen ocupació al mateix percentatge dels treballadors afectats, així com aquelles associacions empresarials que en el dit àmbit donen ocupació al 15 per cent dels treballadors afectats.

En aquells sectors en què no hi haja associacions empresarials que compten amb la suficient representativitat, segons el que preveu el paràgraf anterior, estaran legitimades per a negociar els corresponents convenis col·lectius de sector les associacions empresarials d'àmbit estatal que compten amb el 10 per cent o més de les empreses o treballadors en l'àmbit estatal, així com les associacions empresarials de comunitat autònoma que compten en esta amb un mínim del 15 per cent de les empreses o treballadors.

4. Així mateix estaran legitimats en els convenis d'àmbit estatal els sindicats de comunitat autònoma que tinguen la consideració de més representatius d'acord amb el que preveu l'article 7.1 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, i les associacions empresarials de la comunitat autònoma que reunisquen els requisits assenyalats en la disposició addicional sexta d'esta llei.

5. Tot sindicat, federació o confederació sindical, i tota associació empresarial que reunisca el requisit de legitimació, tindrà dret a formar part de la comissió negociadora.»

Dos. L'article 88 queda redactat en els termes següents:

«Article 88. *Comissió negociadora.*

1. El repartiment de membres amb veu i vot en el si de la comissió negociadora s'efectuarà amb respecte al dret de tots els legitimats segons l'article anterior i en proporció a la seua representativitat.

2. La comissió negociadora quedarà vàlidament constituïda quan els sindicats, federacions o confederacions i les associacions empresarials a què es referix l'article anterior representen, com a mínim, respectivament, la majoria absoluta dels membres dels comitès d'empresa i delegats de personal, si és el cas, i empresaris que donen treball a la majoria dels treballadors afectats pel conveni.

En aquells sectors en què no hi haja òrgans de representació dels treballadors, s'entendrà vàlidament constituïda la comissió negociadora quan estiga integrada per les organitzacions sindicals que tinguen la condició de més representatives en l'àmbit estatal o de comunitat autònoma.

En aquells sectors en què no hi haja associacions empresarials que compten amb la suficient representativitat, s'entendrà vàlidament constituïda la comissió negociadora quan esta estiga integrada per les organitzacions empresarials estatals o autonòmiques esmentades en el paràgraf segon de l'article 87.3 c).

En els supòsits a què es referixen els dos paràgrafs anteriors, el repartiment dels membres de la comissió negociadora s'efectuarà en proporció a la representativitat que tinguen les organitzacions sindicals o empresarials en l'àmbit territorial de la negociació.

3. La designació dels components de la comissió correspondrà a les parts negociadores, que de mutu acord podran designar un president i comptar amb l'assistència en les deliberacions d'assessors, que intervindran, igual que el president, amb veu però sense vot.

4. En els convenis sectorials, el nombre de membres en representació de cada part no excedirà els quinze. En la resta dels convenis no se superarà el nombre de tretze.

5. Si la comissió negociadora opta per no elegir un president, les parts hauran de consignar en l'acta de la sessió constitutiva de la comissió els procediments a emprar per a moderar les sessions. Firmarà les actes que corresponguen a les sessions un representant de cada una d'estes, junt amb el secretari.»

Article 4. *Tramitació dels convenis col·lectius.*

Els apartats 1 i 2 de l'article 89 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, queden redactats de la manera següent:

«1. La representació dels treballadors, o dels empresaris, que promoga la negociació, ho comunicarà a l'altra part, expressant detalladament en la comunicació, que haurà de fer-se per escrit, la legitimació que té de conformitat amb els articles anteriors, els àmbits del conveni i les matèries objecte de negociació. En cas que la promoció siga el resultat de la denúncia d'un conveni col·lectiu vigent, la comunicació s'haurà d'efectuar simultàniament amb l'acte de la denúncia. D'esta comunicació s'enviarà còpia, als efectes de registre, a l'autoritat laboral corresponent en funció de l'àmbit territorial del conveni.

La part receptora de la comunicació només es podrà negar a la iniciació de les negociacions per causa legal o convencionalment establida, o quan no es tracte de revisar un conveni ja vençut, sense perjudici del que estableixen els articles 83 i 84; en qualsevol cas s'haurà de contestar per escrit i motivadament.

Ambdós parts estaran obligades a negociar davall el principi de la bona fe.

En els supòsits en què es produïsquen violències, tant sobre les persones com sobre els béns, i les dos parts comproven la seua existència, quedarà suspesa immediatament la negociació en curs fins a la desaparició d'aquelles.

2. Denunciat un conveni, en absència de regulació en els convenis col·lectius d'acord amb l'article 85.3, es procedirà d'acord amb el que disposa este apartat.

En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, es constituirà la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i les dos parts establiran un calendari o pla

de negociació, que hauran d'iniciar en un termini màxim de quinze dies a comptar de la constitució de la comissió negociadora.

El termini màxim per a la negociació d'un conveni col·lectiu serà de huit mesos quan la vigència del conveni anterior haja sigut inferior a dos anys, o de catorze mesos en la resta de convenis, a comptar de la data de pèrdua de la seua vigència.»

Article 5. *Aplicació i interpretació del conveni col·lectiu.*

Es modifica l'article 91 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, que queda redactat de la manera següent:

«Article 91. *Aplicació i interpretació del conveni col·lectiu.*

1. Sense perjudi de les competències legalment atribuïdes a la jurisdicció competent, el coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació dels convenis col·lectius correspondran a la comissió paritària d'estos.

2. No obstant el que estableix l'apartat anterior, en els convenis col·lectius i en els acords a què es referix l'article 83.2 i 3 d'esta llei, es podran establir procediments, com la mediació i l'arbitratge, per a la solució de les controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i interpretació dels convenis col·lectius. L'acord aconseguit a través de la mediació i el laude arbitral tindran l'eficàcia jurídica i tramitació dels convenis col·lectius regulats en la present llei, sempre que els que hagen adoptat l'acord o subscrit el compromís arbitral tinguen la legitimació que els permeta acordar, en l'àmbit del conflicte, un conveni col·lectiu d'acord amb el que preveuen els articles 87, 88 i 89 d'esta llei.

Estos acords i laudes seran susceptibles d'impugnació pels motius previstos per als convenis col·lectius i d'acord amb estos. Específicament, cabrà el recurs contra el laude arbitral en el cas que no s'hagen observat en el desenrotllament de l'actuació arbitral els requisits i formalitats establits a este efecte, o quan el laude haja resolt sobre punts no sotmesos a la seua decisió.

3. En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni haurà d'intervindre la comissió paritària d'este amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte en l'àmbit dels procediments no judicials a què es referix l'apartat anterior o davant de l'òrgan judicial competent.

4. Les resolucions de la comissió paritària sobre interpretació o aplicació del conveni tindran la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que els convenis col·lectius regulats en la present llei.

5. Els procediments de solució de conflictes a què es referix este article seran, així mateix, aplicables en les controvèrsies de caràcter individual, quan les parts expressament s'hi sotmeten.»

Article 6. *Flexibilitat interna negociada.*

Es modifiquen els articles següents del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març:

U. S'inclou un nou paràgraf després del paràgraf primer de l'apartat 2 de l'article 40, amb la redacció següent:

«La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan estes així ho acorden, sempre que sumen la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.»

Dos. S'inclou un nou paràgraf després del paràgraf primer de l'apartat 4 de l'article 41, redactat de la manera següent:

«La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan estes així ho

acorden, sempre que sumen la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.»

Tres. L'apartat 6 de l'article 41 queda redactat en estos termes:

«6. Quan la modificació es referisca a condicions de treball establides en els convenis col·lectius regulats en el títol III de la present llei, siguen estos de sector o empresarials, es podrà efectuar en tot moment per acord, de conformitat amb el que establix l'apartat 4. Quan es tracte de convenis col·lectius de sector, l'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària d'este.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar del moment en què la discrepància li va ser plantejada. Quan aquella no arribe a un acord, les parts podran recórrer als procediments a què es referix el paràgraf següent.

Per mitjà dels acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos en l'article 83 de la present llei, s'hauran d'establir els procediments d'aplicació general i directa per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords a què es referix este apartat, incloent-hi el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge, i en este cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i basant-se en els motius establits en l'article 91.

La modificació de les condicions establides en els convenis col·lectius del sector només podrà referir-se a les matèries assenyalades en les lletres b), c), d), e) i f) de l'apartat 1, i haurà de tindre un termini màxim de vigència que no podrà excedir la vigència del conveni col·lectiu la modificació del qual es pretenga.»

Quatre. S'afig un nou paràgraf després del paràgraf primer de l'apartat 2 de l'article 51, amb la redacció següent:

«La intervenció com a interlocutors davant de la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà a les seccions sindicals quan estes així ho acorden, sempre que tinguen la representació majoritària en els comitès d'empresa o entre els delegats de personal.»

Cinc. L'apartat 3 de l'article 82 queda redactat en els termes següents:

«3. Els convenis col·lectius regulats per esta llei obliguen tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seua vigència.

Sense perjudi de l'anterior, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu d'acord amb el que preveu l'article 87.1, es podrà, prèvia realització d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, no aplicar el règim salarial previst en els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa, quan esta tinga una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seua situació i perspectives econòmiques es puguen veure afectades negativament com a conseqüència d'esta aplicació, i afectar les possibilitats de manteniment de l'ocupació en esta.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, estos podran atribuir la seua representació a una comissió designada, d'acord amb el que disposa l'article 41.4.

Quan el període de consultes finalitze amb acord, es presumirà que concorren les causes justificatives a què al·ludix el paràgraf segon, i només podrà ser impugnat davant de la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seua conclusió. L'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu. L'acord d'inaplicació haurà de determinar amb exactitud la retribució que han de percebre els treballadors de la dita empresa, i establir, si és el cas i en atenció a la desaparició de les causes que ho van determinar, una

programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establides en el conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa que se li aplique, sense que en cap cas la dita inaplicació pugua superar el període de vigència del conveni ni, com a màxim, els tres anys de duració. L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions salarials no podran suposar l'incompliment de les obligacions establides en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se, a comptar del moment en què la discrepància li va ser plantejada. Quan aquella no aconseguisca un acord, les parts podran recórrer als procediments a què es referix el paràgraf següent.

Per mitjà dels acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos en l'article 83 de la present llei, s'hauran d'establir els procediments d'aplicació general i directa per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords a què es referix este apartat, incloent-hi el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, i en este cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment establert en l'article 91 i basant-se en els motius que s'hi establixen.»

Article 7. *Consell de Relacions Laborals i de Negociació Col·lectiva.*

Es fa una nova redacció de la disposició final segona del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, que queda en estos termes:

«Disposició final segona. *Consell de Relacions Laborals i de Negociació Col·lectiva.*

1. Es crea el Consell de Relacions Laborals i de Negociació Col·lectiva com a òrgan col·legiat de consulta i assessorament, adscrit al Ministeri de Treball i Immigració, de caràcter tripartit i paritari i integrat per representants de l'Administració General de l'Estat, així com de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

2. El Consell de Relacions Laborals i de Negociació Col·lectiva tindrà les funcions següents:

a) Conèixer anualment el programa d'actuació en matèria de relacions laborals a desenvolupar pel Ministeri de Treball i Immigració.

b) Les funcions de relació entre el Ministeri de Treball i Immigració i la Fundació Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge, que, en tot cas, mantindrà el seu caràcter bipartit segons el que estableix el IV Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes del 10 de febrer de 2009, o els que el substituïsquen.

c) L'assessorament i consulta en les qüestions referents al plantejament i determinació dels àmbits funcionals dels convenis col·lectius i el dictamen preceptiu en el procediment administratiu d'extensió de convenis col·lectius, en els termes establits reglamentàriament.

d) L'elaboració d'un informe anual sobre negociació col·lectiva, salaris i competitivitat, a partir de l'anàlisi i estudi de la informació estadística disponible i dels indicadors públics sobre les dades i previsions de l'activitat econòmica general i sectorial, a escala nacional i de comunitat autònoma, utilitzant informació comparable a la d'altres països, particularment de la Unió Europea.

e) L'estudi, informació i elaboració de documentació sobre la negociació col·lectiva, així com la seua difusió, per mitjà d'un Observatori de la Negociació Col·lectiva, integrat en el Consell de Relacions Laborals i de Negociació Col·lectiva, i que desenvoluparà, entre altres, les comeses següents:

1r. La realització i el manteniment d'un mapa de la negociació col·lectiva, que reflectisca de manera sistemàtica, ordenada i detallada la totalitat de convenis

col·lectius que hi ha a Espanya, amb la finalitat d'obtindre informació útil i actualitzada, d'accés públic, sobre la seua vigència i efectes.

2n. La realització d'informes anuals, de caràcter general o sectorial, sobre la situació de la negociació col·lectiva a Espanya des d'una perspectiva jurídica i econòmica que, sense perjudi de l'autonomia col·lectiva, puguen ser d'utilitat als interlocutors socials per a determinar els continguts de la negociació col·lectiva.

f) Qualsevol altres que li siguen atribuïdes per mitjà de norma amb rang legal o reglamentari.

3. Amb anterioritat al 31 de desembre de 2011, prèvia consulta a les organitzacions empresarials i sindicals més representatives i prèvia negociació amb estes, el Govern adoptarà les disposicions reglamentàries necessàries per a regular la constitució, organització i funcionament del Consell de Relacions Laborals i de Negociació Col·lectiva.»

Disposició addicional primera. *Procediments no judicials.*

1. Sense perjudi de l'autonomia col·lectiva, les organitzacions empresarials i sindicals més representatives en l'àmbit estatal i de comunitat autònoma adoptaran abans del 30 de juny de 2012 les iniciatives que corresponguen per a l'adaptació dels procediments no judicials de solució de conflictes establits per mitjà dels acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos en l'article 83 de l'Estatut dels Treballadors a les previsions que conté este reial decret llei.

2. Fins que els acords interprofessionals a què es referix l'apartat anterior establisquen els procediments previstos en l'article 86.3 de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció que li dona el present reial decret llei, en cas d'impossibilitat d'acord en el si de la comissió negociadora i transcorregut el termini màxim de negociació dels convenis col·lectius, les parts se sotmetran a un procediment d'arbitratge.

Disposició addicional segona. *Informació sobre l'abast i el contingut de la negociació col·lectiva.*

1. Amb anterioritat al 31 de desembre de 2011 el Govern adoptarà, prèvia consulta a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives i prèvia negociació amb estes, les mesures següents:

a) Revisar els models dels fulls estadístics dels convenis col·lectius que estableix el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, amb l'objectiu de simplificar-ne els continguts, i procurant que facen referència a la informació rellevant i d'utilitat pública als efectes d'elaborar l'estadística de convenis col·lectius.

b) Afavorir la utilització dels instruments tècnics de suport públic que permeten omplir de forma més àgil les dades dels models oficials dels fulls estadístics dels convenis col·lectius per part de les comissions que els negocien.

c) Identificar vies addicionals de coneixement, diferents dels fulls estadístics dels convenis col·lectius, que permeten obtindre informació completa i rigorosa dels continguts de la negociació col·lectiva.

d) Efectuar les modificacions normatives oportunes per a considerar com a dada d'ompliment obligatori el codi del conveni col·lectiu aplicable en l'empresa en els documents de cotització que mensualment han d'elaborar i remetre les empreses a la Tresoreria General de la Seguretat Social.

2. En el termini d'un mes des de la data d'entrada en vigor d'este reial decret llei, el Ministeri de Treball i Immigració constituirà un grup tècnic de treball de caràcter tripartit, format per representants del dit ministeri, així com de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, per a realitzar, amb anterioritat al 31 de desembre de 2011,

una anàlisi completa de la situació actual de la vigència dels convenis col·lectius, segons les fonts disponibles, i proposar les mesures adequades per a la generació d'informació útil i actualitzada, d'accés públic, sobre la vigència i efectes dels convenis col·lectius.

Disposició transitòria primera. *Règim d'aplicació temporal de les normes que conté este reial decret llei.*

1. Les normes que conté este reial decret llei relatives a legitimació per a negociar convenis col·lectius, així com les corresponents a la flexibilitat interna negociada, seran aplicables respectivament a les comissions negociadores que es constituïsquen i als períodes de consultes que s'inicien a partir de l'entrada en vigor d'este reial decret llei. Es manté en vigor la regulació anterior per a les negociacions i consultes ja iniciades.

2. Les regles que conté este reial decret llei, relatives als terminis per a la denúncia d'un conveni col·lectiu, termini per a l'inici de les negociacions d'un nou conveni i termini màxim de negociació, seran aplicables a aquells convenis col·lectius la vigència pactada dels quals acabe a partir de l'entrada en vigor d'aquell.

Les restants regles incorporades a l'article 85.3 de l'Estatut dels Treballadors, en la redacció donada per este reial decret llei, seran aplicables als convenis col·lectius que se subscriuen a partir de la seua entrada en vigor.

Disposició transitòria segona. *Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius.*

Fins que es produïska l'entrada en funcionament del Consell de Relacions Laborals i de Negociació Col·lectiva establert en l'article 7, continuarà realitzant la seua activitat l'actual Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, regulada en la disposició final segona del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, amb la redacció que en fa el Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, i les disposicions que el despleguen.

Disposició derogatòria única. *Derogació normativa.*

Sense perjudi d'allò que s'ha assenyalat en la disposició transitòria segona, es deroguen totes les normes del mateix rang o d'un rang inferior que contradiguen o s'oposen al que disposa este reial decret llei.

Disposició final primera. *Fonament constitucional.*

Este reial decret llei es dicta a l'empara del que establix l'article 149.1.7a de la Constitució, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral, sense perjudi que l'executen els òrgans de les comunitats autònomes.

Disposició final segona. *Facultats de desplegament.*

S'autoritza el Govern i la persona titular del Ministeri de Treball i Immigració, en l'àmbit de les seues competències, a dictar les disposicions necessàries per a l'execució i desplegament del que establix este reial decret llei.

Disposició final tercera. *Entrada en vigor.*

Este reial decret llei entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el «Boletín Oficial del Estado».

Barcelona, 10 de juny de 2011.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO