



# Observatorio de la negociación colectiva

## LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### I. INTRODUCCIÓN: OBJETIVOS DE LA REFORMA.

El Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE de 11 de junio) ha introducido importantes modificaciones en el Título III del Estatuto de los Trabajadores relativo a "La negociación colectiva y los convenios colectivos". Desde la redacción inicial del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 8/1980, de 8 de marzo, que adaptó el modelo de relaciones laborales a la Constitución de 1978, se han introducido numerosas modificaciones en dicho Estatuto en diferentes reformas laborales que han afectado sustancialmente a diferentes aspectos de esa Ley, entre los que destacan los relacionados con la regulación de las modalidades contractuales, la subcontratación de obras y servicios, la jornada laboral, las condiciones de trabajo, la extinción del contrato y el régimen de infracciones y sanciones.

En cambio, las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores en relación con la negociación colectiva han sido menos numerosas. Las más relevantes de estas modificaciones se introdujeron en la reforma laboral de 1994, por la Ley 11/1994, que supuso la ampliación de las competencias de los convenios colectivos en materias que hasta entonces estuvieron reservadas a la regulación legal, en general al Estatuto de los Trabajadores. También la reforma laboral de 2010, aprobada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, introdujo cambios importantes en relación con los convenios colectivos, ampliando las posibilidades de flexibilidad interna de las empresas, así como salarial, al favorecer las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de las empresas pactadas en convenios colectivos de ámbito superior, la reducción de la jornada laboral y el descuelgue salarial de las empresas en situación económica desfavorable.

En este sentido, **los cambios introducidos por el Real Decreto-ley**, aprobado sin la existencia previa de consenso con los interlocutores sociales, puesto que después de varios meses de intentos fallidos no llegaron esos interlocutores a ningún acuerdo, tratan de resolver algunas de las distorsiones más notables que en el desarrollo de la negociación colectiva han ido surgiendo. En concreto, la nueva norma tiene como principales objetivos los siguientes:

- **Reordenar la estructura de la negociación colectiva**, abriendo la posibilidad de que los convenios de empresa modifiquen pactos en determinadas materias de los convenios de ámbito superior y suprimiendo la posibilidad de que los convenios sectoriales provinciales modifiquen lo acordado en convenios de ámbito superior, como los sectoriales autonómicos y nacionales.
- **Agilizar la negociación colectiva**, limitando las prórogas excesivas de los convenios colectivos más allá

de la vigencia inicialmente pactada, para lo cual se amplía el contenido mínimo de los convenios colectivos en relación con esa vigencia.

- **Facilitar la flexibilidad interna y salarial negociada** de las empresas a los cambios en la situación económica de las mismas, estableciendo reglas más claras para superar las discrepancias entre los representantes de las empresas y los trabajadores.
- **Adaptar las reglas de legitimación de la negociación colectiva** a las nuevas realidades empresariales y al papel de los sindicatos en las empresas.
- **Reforzar las instituciones públicas competentes en materia de relaciones laborales y negociación colectiva** para lo que se crea el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.

### II. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La modificación más relevante en esta materia es la del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la concurrencia de los convenios colectivos, que posibilita, que salvo que un acuerdo interconfederal o un convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma establezca lo contrario, la regulación de un convenio colectivo de empresa o de grupo de empresas tendrá prioridad aplicativa (podrá modificar) respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior que le sea aplicable en una amplia serie de materias.

Estas **materias en las que tendrá prioridad el convenio de empresa** o de grupo de empresas sobre los de ámbito superior son las referidas a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, el abono o compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, incluido el régimen de trabajo a turno y la planificación anual de las vacaciones, la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores y de los aspectos de las modalidades de contratación que la norma atribuye a los convenios de empresa, así como las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Por otra parte, en el mismo artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores **se suprime la posibilidad** introducida en la reforma laboral de 1994 **de que un convenio provincial modifique lo establecido en un convenio de ámbito superior**, es decir, autonómico, interautonómico o estatal. Esta posibilidad de modificar un convenio de ámbito superior, salvo pacto en contrario por acuerdo interconfederal o convenio autonómicos o estatales, se limita (además de a los convenios de empresa) a los convenios autonómicos, que podrán modificar convenios sectoriales estatales, salvo en una serie de materias que son las mismas que las

recogidas en la reforma laboral de 1994 (período de prueba, modalidad de contratación, clasificación profesional, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y movilidad geográfica), a las que se añade la jornada máxima anual de trabajo.

En relación con la normativa anterior se mantiene la posibilidad prevista en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores de que se establezcan, mediante acuerdos interprofesionales (interconfederales) estatales o autonómicos (también en convenios sectoriales de ámbito estatal o autonómico), 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. En cambio, se suprimen en el citado artículo 83.2 las posibilidades recogidas en la normativa anterior de que esos acuerdos interconfederales o convenios fijen los principios de complementariedad de las diversas unidades de negociación, así como las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

A pesar de esta limitación, el papel de los acuerdos interconfederales se revela como transcendental, puesto que, además de las funciones atribuidas por la Ley 35/2010 y el actual Real Decreto-ley respecto al establecimiento de procedimientos para la resolución de discrepancias entre las partes en distintas materias, estos acuerdos interconfederales, así como los convenios autonómicos o estatales, podrán establecer reglas relativas a la estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios diferentes a lo previsto en la nueva norma, tanto en materia de prioridad de los convenios de empresa (y de grupo de empresas) como en relación con la posibilidad de que un convenio autonómico pueda modificar lo establecido en otro nacional.

### III. AGILIZACIÓN Y VIGENCIA DE LOS CONVENIOS. AMPLIACIÓN DEL CONTENIDO

Con el fin de agilizar la negociación de los convenios colectivos y establecer normas claras sobre la vigencia de los mismos se establece que se deben considerar como **contenido mínimo de los convenios aspectos no considerados hasta ahora**, concretamente el plazo mínimo para la denuncia de convenio antes de finalizar su vigencia, el plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio y el plazo máximo para finalizar la negociación de ese convenio. Aun así, el propio Real Decreto-ley establece que, salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia del convenio será de tres meses antes de finalizar su vigencia; que el plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora será de un mes, una vez denunciado el convenio; que deberá iniciarse la negociación en un máximo de quince días desde la constitución de esa comisión; y que el plazo máximo disponible para la negociación de un nuevo convenio será de ocho meses si la vigencia del anterior hubiera sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes casos.

También se establece en el Real Decreto-ley como contenido mínimo de los convenios colectivos la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante acuerdo interconfederal estatal o autonómico para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo para el nuevo convenio, siempre que esos acuerdos no sean de aplicación directa; el establecimiento de las competencias de las comisiones paritarias de los convenios colectivos; y las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de las empresas, que favorezcan su posición competitiva en el

mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y estabilidad del empleo en aquella.

En cuanto a la vigencia de los convenios y, especialmente, **en lo relativo al llamado principio de la “ultraactividad”** se modifica el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que en su redacción anterior preveía que denunciado un convenio y hasta que no se firmara uno nuevo se mantendría la vigencia del contenido normativo del convenio cuya vigencia haya finalizado, salvo pacto explícito en contrario. La **nueva redacción del artículo 86.3 del Estatuto** establece que las cláusulas de contenido normativo (no de las obligacionales que decaerán a partir de la denuncia del convenio) mantendrán su vigencia durante la negociación para un nuevo convenio, salvo que las partes hayan adoptado acuerdos parciales para modificar algunos de los contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en que se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa.

Cuando existan discrepancias que no permitan alcanzar un acuerdo en el plazo máximo de negociación se deberán aplicar los procedimientos previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar esas discrepancias, incluida la posibilidad de someterse a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica de los convenios colectivos. En los citados acuerdos interconfederales estatales o autonómicos, que se tendrán que adoptar antes del 30 de junio de 2012, se deberá fijar el carácter voluntario u obligatorio del arbitraje, entendiéndose el carácter obligatorio en defecto de pacto específico. Solo, si en defecto de pacto, una vez transcurrido el plazo máximo para la negociación del nuevo convenio (ocho o catorce meses, según la duración del convenio anterior), no se hubiera alcanzado un acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos para resolver las discrepancias o estas no se hubieran resuelto se mantendrá el principio de la “ultraactividad”, es decir, la vigencia del anterior convenio.

En cualquier caso, la Disposición adicional primera del Real Decreto-ley establece que transitoriamente, **hasta que los acuerdos interconfederales fijen los procedimientos relacionados con la resolución de las discrepancias**, en el supuesto de que en el seno de la comisión negociadora no se alcance un acuerdo y haya transcurrido el plazo máximo de negociación colectiva **las partes se someterán obligatoriamente a un procedimiento de arbitraje**.

### IV. FLEXIBILIDAD INTERNA Y SALARIAL NEGOCIADA

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, había introducido medidas que favorecían la flexibilidad interna de las empresas (movilidad geográfica, modificación de las condiciones de trabajo y reducción de la jornada) y el descuelgue salarial (inaplicación de las condiciones salariales pactadas en un convenio de ámbito superior). En este sentido, la nueva norma introduce alguna **nueva modificación para favorecer ese tipo de flexibilidad de las empresas**.

En primer lugar, establece que la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas en los supuestos de movilidad geográfica (artículo 40 del Estatuto) y modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 del Estatuto) y, también, en el caso de los despidos colectivos (artículo 51 del Estatuto) corresponderá a las **secciones sindicales**, cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. En segundo lugar, en los supues-

tos de modificación de las condiciones de trabajo (artículo 41 del Estatuto) y de la aplicación de las cláusulas de descuelgue salarial (artículo 82 del Estatuto), en los casos de desacuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores durante el período de consulta, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la **comisión paritaria del convenio** antes de que las partes puedan recurrir a los procedimientos de resolución de las discrepancias establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, según lo previsto en la Ley 35/2010 de la reforma laboral de 2010. Y, en tercer lugar, la ya citada **obligación de incluir como contenido mínimo en los convenios colectivos medidas para contribuir a la flexibilidad interna de las empresas**, en particular la fijación del porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse irregularmente a lo largo del año, porcentajes que, salvo pacto en contrario, será de un cinco por ciento, así como la inclusión de los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional de las empresas.

## V. LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y ASPECTOS INSTITUCIONALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El nuevo Real Decreto-ley precisa una serie de reglas para la legitimación de la representación de los trabajadores y las empresas para la negociación de los convenios colectivos. Así, en **cuanto a la representación de los trabajadores** se concreta que en los convenios de empresa y ámbito inferior la intervención en la negociación corresponderá, en principio, a las secciones sindicales, siempre que estas así lo acuerden y sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. También se concreta que en los convenios de grupo de empresas la legitimación para negociar en representación de los trabajadores corresponderá, según lo previsto para la negociación de los convenios sectoriales, a los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como en sus respectivos ámbitos, a las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a esos sindicatos.

Por otra parte, **en lo que respecta a la representación de los empresarios** se concreta que en los convenios de empresa o ámbito inferior corresponderá al propio empresario y en los de grupo de empresas a la representación de dichas empresas. Además, en los convenios sectoriales se mantiene la representación de las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de las empresas, siempre que estas empresas den ocupación al mismo porcentaje de trabajadores, pero se añade, en el caso de no cumplirse esa exigencia, a las organizaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15% de los trabajadores, sin necesidad de cumplir el requisito del 10% de las empresas. Sin embargo, en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cumplan esos requisitos de representatividad, estarán legitimadas las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten en ese ámbito con, al menos, el 10% de las empresas o de los trabajadores, así como las asociaciones de la comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del 15% de las empresas o de los trabajadores.

De igual modo, la comisión negociadora del convenio se podrá constituir en los sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores cuando esté integrada por las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal o autonómico y en los sectores

en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad cuando se integren por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas que cumplan las reglas ya citadas de legitimación.

Así mismo, la reforma de la negociación colectiva introduce un importante mecanismo institucional al crear 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. El Consejo, que deberá regularse antes del 31 de diciembre de 2011, absorberá a la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, potenciando el Observatorio de la Negociación Colectiva, e incluyendo entre sus funciones las de conocer anualmente el programa de actuación en materia de relaciones laborales a desarrollar por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, así como la relación entre ese Ministerio y la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), que, en todo caso, mantendrá su carácter bipartito.

Además, el Real Decreto-ley establece una serie de **medidas** en la Disposición adicional segunda **dirigidas a mejorar la información sobre el alcance y contenido de la negociación colectiva**. En este sentido, se prevé que se constituirá un grupo técnico de trabajo de carácter tripartito, con el objeto de que antes del 31 de diciembre de 2011 se realice un análisis completo de la situación actual de la vigencia de los convenios colectivos y, en su caso, se propongan las medidas adecuadas para el conocimiento de esa vigencia. También antes del 31 de diciembre de 2011 deberá revisarse y simplificarse los modelos de las hojas estadísticas de los convenios, introducirse los mecanismos necesarios para facilitar la cumplimentación de esas hojas por parte de las comisiones negociadoras y establecer la cumplimentación obligatoria del código del convenio aplicable a las empresas en las transacciones de las mismas con la Seguridad Social, lo que permitirá un mayor conocimiento que en la actualidad de la cobertura sectorial, en cuanto a las empresas y trabajadores cubiertos, de la negociación colectiva.

## VI. EVALUACIÓN DE LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

**La reciente reforma** de la negociación colectiva **ha introducido cambios muy sustanciales** en su regulación, sin duda los de mayor relevancia desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980. Entre estos cambios, posiblemente los más notables sean los relativos a las **mayores posibilidades de flexibilidad y adaptación de las condiciones salariales y de trabajo de las empresas**, por dos vías: la primera, por la posibilidad de modificar por convenios de empresa y de grupo de empresas lo establecido en convenios de ámbito superior en materias tan importantes como las relativas a los salarios y la jornada de trabajo, y, la segunda, al favorecer y ampliar las posibilidades de flexibilidad interna y salarial de las empresas introducidas en la reforma laboral de 2010.

Además de esta potenciación y prioridad de los convenios de empresa, **se suprime la posibilidad de que los convenios provinciales** (y también los locales y comarcales) **puedan modificar los pactos previstos en los convenios de ámbito superior**, posibilidad permitida con la reforma laboral de 1994. Con este cambio, aparte de la prioridad en determinadas materias de los convenios de empresa (y de grupo de empresas), solo se permitirá la posibilidad de modificar un convenio de ámbito superior a los de ámbito autonómico, con la reserva a favor de los

convenios estatales de una serie de materias, que son las mismas que las consideradas en la normativa anterior, a las que se añade la de la jornada máxima anual de trabajo.

**Estos cambios significan una potenciación de los convenios de empresa y sectoriales estatales**, en detrimento de las posibilidades de regulación de los convenios provinciales, aunque se mantiene su protagonismo, con la salvedad clara de la prioridad en determinadas materias de los convenios de empresa, en los múltiples casos en los que no existen en su ámbito convenios de carácter autonómico o estatal, en contraste con la propuesta alternativa realizada desde algún sector de limitar la eficacia general automática de los convenios provinciales, lo que hubiera significado una discriminación en contra de este tipo de convenios o la supresión, sin más, de los convenios de ese ámbito, lo que habría afectado al derecho a la negociación colectiva reconocido en el artículo 37 de la Constitución Española.

Otra reforma importante de la nueva norma es **el establecimiento de plazos para la denuncia y negociación de los convenios, lo que favorece la agilización y tramitación de los mismos**, especialmente cuando se trate de la revisión de un convenio anterior que ha finalizado su vigencia. La fijación de la duración máxima de la negociación del nuevo convenio, junto a las nuevas normas para la prórroga del anterior en el caso de no alcanzarse un acuerdo en la comisión negociadora, significará **una limitación muy importante a la situación indefinida de la ultraactividad** y un estímulo a la firma del nuevo convenio, cuando la alternativa planteada por algunos expertos e instituciones consistía en el simple decaimiento del convenio una vez transcurrido el período máximo de la negociación del nuevo convenio, con la consiguiente derogación de las cláusulas normativas del anterior, lo que supondría la negociación futura de un nuevo convenio a partir de cero.

También son relevantes las modificaciones introducidas en el nuevo Real Decreto-ley en cuanto a la **potenciación de las comisiones paritarias de los convenios colectivos**, sobre todo en lo que se refiere a posibilitar su participación en el caso de discrepancias en los supuestos de las modificaciones de las condiciones de trabajo y de la aplicación de las cláusulas de descuelgue salarial. Así mismo, las **nuevas reglas de legitimación de los convenios colectivos y las mayores posibilidades de constitución de las comisiones negociadoras** que en la situación anterior, añadidas a las nuevas normas relativas a los plazos de duración y negociación de los convenios colectivos, facilitarán la tramitación y negociación de nuevos convenios colectivos.

Por último, el Real Decreto-ley establece el **compromiso de la creación de un nuevo Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva**, que integrará la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, ampliando y potenciando las funciones de esa Comisión, así como la introducción de una serie de mecanismos dirigidos a la mejora de la información relativa a los convenios colectivos.

En cualquier caso, el **mayor inconveniente de esta reforma de la negociación colectiva radica en su aprobación unilateral por el Gobierno sin acuerdo social**, pese

a la prolongación del plazo para favorecer el acuerdo del período de seis meses para la reforma que se planteaba en la Ley 35/2010 de 17 de septiembre, debido a que esa falta de consenso puede limitar y condicionar el desarrollo de los cambios introducidos en una materia en la que la autonomía de las partes es el principio fundamental, como ya ocurrió en la reforma no consensuada de 1994 en la que se ampliaba las competencias de la negociación colectiva.

En este sentido, hay que tener en cuenta que el **desarrollo de la nueva norma exigirá** en muchas materias, como las relacionadas con la estructura de la negociación colectiva y la resolución de las discrepancias en materia de vigencia de los convenios, la modificación de las condiciones de trabajo y la aplicación de las cláusulas de descuelgue salarial, **Acuerdos Interconfederales (AI) autonómicos o estatales, que deberán ser más amplios en contenido y con un carácter más normativo y de mayor concreción que los anteriores Acuerdos Interconfederales** para la Negociación Colectiva (ANC), vigentes desde 2002 a 2008, y que el actual Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, vigente para el período 2010-2012, lo que exigirá un consenso entre los interlocutores sociales que no ha sido posible conseguir en la fase de la negociación de la reforma de los convenios colectivos.

Además, **el carácter obligatorio del arbitraje** cuando existan discrepancias sobre la negociación de un nuevo convenio colectivo en el supuesto de que los Acuerdos Interconfederales no se pronuncien sobre el carácter voluntario u obligatorio del arbitraje y, en cualquier caso, transitoriamente, mientras que no se suscriban esos Acuerdos Interconfederales, suscita un problema sobre la constitucionalidad del carácter obligatorio del arbitraje, que puede provocar dudas y problemas sobre la aplicación de la norma, sobre todo si ese carácter obligatorio del arbitraje se impone sin el acuerdo de los interlocutores sociales.

Por último, y pese a la mejora que supone la prohibición de que un convenio sectorial provincial modifique lo acordado en un convenio de ámbito superior, la prioridad de los convenios de empresa en determinadas materias en relación con otros convenios de ámbito superior, puede, aparte de favorecer una mayor dispersión de los convenios colectivos que la ya existente, **dificultar la articulación y coordinación de la negociación colectiva**, máxime cuando desaparece del antiguo artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores la exigencia de que por Acuerdos Interconfederales o convenios colectivos de carácter estatal o autonómico se establezcan los principios de complementariedad de las diversas unidades de negociación y que esos acuerdos fijen siempre las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos interiores.

Septiembre de 2011

Las opiniones expresadas en este Boletín son las de los Servicios técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.



SECRETARÍA DE ESTADO  
DE EMPLEO  
DIRECCIÓN GENERAL  
DE TRABAJO

COMISIÓN CONSULTIVA  
NACIONAL  
DE CONVENIOS  
COLECTIVOS

Si desea realizar cualquier comentario, aportación o sugerencia, puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e [cncc@mtin.es](mailto:cncc@mtin.es)  
Permitida la reproducción citando la fuente  
[http://www.mtin.es/es/sec\\_trabajo/cncc/indice.htm](http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/cncc/indice.htm)

NIPO: 790-11-011-6