

## 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 existeix a Espanya procedeix fonamentalment de la regulació que conté el text inicial de l'Estatut dels treballadors aprovat el 1980, en compliment de l'article 35.2 de la Constitució, i de les pràctiques de negociació desenvolupades 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, es va redactar tenint ben presents preceptes de la Constitució com ara l'article 7, on es reconeix els sindicats de treballadors i les associacions empresarials com una de les bases del nostre sistema polític, econòmic i social; l'article 28, en què es reconeixen la llibertat sindical i el dret de vaga; i l'article 37.2, on s'afirma que la llei ha de garantir el dret a la negociació col·lectiva laboral entre els representants dels treballadors i empresaris, així com la força vinculant dels convenis col·lectius. Convé recordar, també, que el títol III de l'Estatut dels treballadors va tenir el seu origen en el primer acord interprofessional del període constitucional, l'Acord Bàsic Interconfederal signat el 10 de juliol de 1979.

El títol III de l'Estatut dels treballadors de 1980 ha estat objecte de reformes des d'aleshores, si bé aquestes no han estat ni tan nombroses ni tan intenses com les realitzades a la resta de l'articulat de la norma estatutària, a vegades amb consens social, a vegades sense. Sens dubte, la més important de les reformes realitzades en l'indicat títol III va ser la que va portar a terme la Llei 11/1994 que, amb l'objectiu declarat de potenciar el desenvolupament de la negociació col·lectiva com a element regulador de les relacions laborals i les condicions de treball, va suposar que espais fins aleshores reservats a la regulació legal passessin a la regulació col·lectiva.

Cal 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 desenvolupament de l'Estat social i democràtic de dret al nostre país. I que, juntament amb les empreses i els representants dels treballadors, han exercit la seva 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 d'aquesta 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.

Per tant, és de justícia afirmar que s'han produït avenços i millores notables en el nostre mercat de treball i en el nostre sistema de relacions laborals en tots aquests 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 negociació col·lectiva mateixa.

II

El sistema de negociació col·lectiva al nostre país s'ha caracteritzat, doncs, per certa estabilitat i continuïtat en el temps. Això ha produït efectes molt positius, com ara l'assentament d'un model de relacions laborals i de negociació col·lectiva que, malgrat dissenyar-se per a una realitat econòmica i sociolaboral radicalment diferent de l'existent

en el moment de la seva aprovació, s'ha adaptat a unes circumstàncies econòmiques, socials i de l'ocupació en constant procés de canvi.

Al costat de virtuts evidents, el sistema de negociació col·lectiva ha acumulat en aquest 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. Disfuncions que, amb un grau més gran o més petit d'acord, han estat diagnosticades fa temps per tots aquells subjectes que d'una manera o d'una altra actuen en la negociació col·lectiva: els interlocutors socials mateixos, els acadèmics i els experts i els poders públics.

Una part d'aquests 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 existeixen un nombre molt elevat de convenis col·lectius, amb àmbits d'aplicació reduïts i fragmentats, gairebé sense relació entre ells, que en ocasions se superposen entre si i en altres casos produeixen la paradoxa que el grau de cobertura de la negociació col·lectiva no arriba a la totalitat dels treballadors. Juntament amb això, la desvertebració de la negociació col·lectiva, la seva falta d'ordre, l'absència de regles clares sobre la concurrència entre els convenis col·lectius de diferent 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 seva agilitat i dinamisme. El nostre model de convenis col·lectius té dificultats per ajustar amb promptitud les condicions de treball presents en l'empresa a les circumstàncies econòmiques i productives per les quals aquella passa 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, això és, la modificació de les condicions de treball aplicables a les relacions laborals. Això condueix al fet que, a diferència del que passa habitualment en altres països, els ajustos no es produeixen 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, que produeixen 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 peca 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, cosa que acaba per produir perjudicis tant a les empreses com als treballadors.

Finalment, el sistema de negociació col·lectiva presenta altres problemes relacionats amb els qui negocien els convenis col·lectius, amb les regles de legitimació. Així, aquestes regles s'han mantingut sense modificacions en el temps, de manera que tendències presents en el nostre mercat de treball com són 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 propiciessin el desenvolupament de la negociació col·lectiva en tots aquests àmbits.

### III

Sens dubte, són les consideracions anteriorment exposades les que van portar el legislador a incloure a la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, una disposició en què s'emplaçava el Govern a promoure les iniciatives legislatives que corresponguessin per a la reforma de la negociació col·lectiva en els termes que, en exercici de l'autonomia col·lectiva, fossin acordats pels interlocutors socials. Si no hi ha acord en el procés de negociació bipartida, assenyala aquella disposició, en un termini de sis mesos que va vèncer el 18 de març passat, el Govern, amb la consulta prèvia a les organitzacions empresarials i sindicals, havia d'adoptar les iniciatives que corresponguessin per 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 signats per la Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials, la Confederació Espanyola de la Petita i Mitjana Empresa, Comissions Obreres i la Unió General de Treballadors, com l'Acord Interconfederal de Negociació Col·lectiva, els acords anuals de negociació col·lectiva signats 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 afrontar-los i tractar de resoldre'ls.

D'altra banda, l'any 2004 i el 2008, en les declaracions per al diàleg social amb les quals es van iniciar les dues 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 desenvolupament de l'estructura de la negociació col·lectiva.

Iniciat aquest procés de diàleg social bipartit en començar 2011, les esmentades organitzacions van subscriure l'«Acord de criteris bàsics per a la reforma de la negociació col·lectiva», que 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 juntament amb el Govern. En l'esmentat Acord de criteris bàsics, les organitzacions signants es van comprometre al desenvolupament d'un procés de negociació i a subscriure un acord interconfederal en el qual s'havien d'incorporar els acords de reforma de la negociació col·lectiva.

Des del mes de febrer passat fins a maig, CEOE, CEPIME, CCOO i UGT han desenvolupat 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, fins i tot, ha atès les peticions d'un termini més ampli del previst per la reforma laboral davant l'expectativa que les negociacions acabessin en un acord bipartit, cosa que finalment no s'ha produït.

Davant aquesta situació, el Govern ha considerat que, vista la manca 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 estat objecte de modificació, la falta d'entesa entre els interlocutors socials i la situació actual de l'economia, de l'ocupació i de la desocupació són les raons que expliquen aquesta decisió. Per això, en exercici de les responsabilitats que li corresponen i de la seva iniciativa legislativa constitucionalment reconeguda, el Govern ha procedit a l'aprovació d'aquest Reial decret llei de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva.

#### IV

Aquesta 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 aquesta premissa bàsica, els objectius principals d'aquesta reforma de la negociació col·lectiva són els següents:

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

Segon, introduir nivells més alts de dinamisme i agilitat en la negociació col·lectiva, tant en els processos de negociació dels convenis col·lectius com en els seus continguts, de manera que s'augmenti la seva capacitat d'adaptabilitat als canvis en la situació econòmica i sociolaboral en uns termes que equilibrin 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 afavorir la flexibilitat interna negociada amb els representants dels treballadors.

Es tracta, en resum, d'una reforma de la negociació col·lectiva perquè hi hagi més i millor negociació col·lectiva, més ordenats i millors convenis col·lectius, de tal manera que puguin complir de forma més útil i eficaç la seva 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 aquest motiu, al creixement de l'ocupació i la reducció de la desocupació.

En vist dels objectius indicats, l'arquitectura de la reforma del sistema de negociació col·lectiva s'estableix 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 de què es tracti.

## 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 els 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 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, mitjançant acords interprofessionals. A més, es reconeix aquest mateix paper als convenis o acords col·lectius sectorials, d'àmbit estatal o autonòmic, i s'acomoda l'article 83.2 de l'Estatut dels treballadors a la nostra realitat convencional. Això permet seguir vertebrant i ordenant els diferents nivells de negociació des del nivell que es considera més apropiat per fer-ho, en el qual es poden identificar millor les peculiaritats de cada sector, així com la necessitat o conveniència, si s'escau, d'obrir la negociació col·lectiva a àmbits inferiors.

Quant als conflictes de concurrència entre convenis, d'una banda es manté la tradicional regla general sobre prohibició d'afectació del conveni durant la seva vigència pel que disposen convenis de diferent àmbit. Alhora, 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 aquestes les que s'identifiquen com a més pròximes a la realitat de les empreses, i en les quals, en més gran manera, troba justificació una regulació particularitzada, amb vista a aconseguir una millor acomodació de les relacions laborals a l'entorn econòmic i productiu en què es desenvolupen. Amb tot, aquest conjunt de matèries no té caràcter exhaustiu, sinó que seran els acords i convenis que fixin l'estructura de la negociació col·lectiva els que podran 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 propicien també la simplificació de les unitats de negociació ja que afavoreixen una negociació més articulada, situada en els àmbits territorials superiors, encara que establint la possibilitat d'afectació del conveni estatal només pels convenis de comunitat autònoma, afectació que no és possible en determinades matèries.

Amb l'objectiu apuntat en segon lloc d'introduir més dinamisme i agilitat en la negociació col·lectiva, es modifiquen els articles 85, 86 i 89 de l'Estatut dels treballadors per tal d'establir un seguit de normes que garanteixen l'equilibri entre la necessitat d'afavorir una ràpida i àgil transició temporal dels convenis i contribuir, a la vegada, al fet que no es

produeixen situacions no desitjades de prolongació en el temps dels convenis més enllà de la vigència inicialment pactada.

El dinamisme en la negociació de convenis s'aconsegueix mitjançant la fixació, com a contingut mínim dels convenis a l'article 85 de l'Estatut dels treballadors, de mesures consistentes en l'establiment d'un termini de preavís per a la denúncia del conveni abans de la data de la seva expiració; l'establiment d'un termini per a l'inici de les negociacions del nou conveni; la fixació d'un termini màxim de negociació d'aquest conveni 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 arribar a cap acord. S'apunta també com a contingut necessari dels convenis l'establiment de mesures per contribuir a la flexibilitat interna en l'empresa, fet que afavoreix la seva adaptabilitat als canvis que es produeixen en les condicions de l'entorn econòmic i social, flexibilitat que, per garantir el seu equilibri, ha de ser negociada amb els representants dels treballadors.

Juntament amb això, el text incorpora altres mesures, que troben reflex a l'article 86.3 i al 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 seva vigència per un temps superior al pactat. En definitiva, s'instauen potents mecanismes per dinamitzar la negociació i, en cas que s'aturi, 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 finalitzin sense acord. A aquest efecte, es pretén fomentar intensament l'arbitratge, de manera que s'afavoreixi l'opció pel seu caràcter obligatori prèviament compromès entre les parts, sense perjudici que prevalgui en tot cas la voluntat dels signants dels acords interprofessionals sobre la matèria i, així, es respectin els imperatius constitucionals respecte d'això. Amb tot, l'article 86.3 preveu que, si es frustra la negociació, quan les parts no hagin decidit sotmetre's a mecanismes de solució de discrepàncies o bé quan aquests mecanismes no aconseguixin resoldre tals discrepàncies i, a falta de pacte en contra, el conveni ha de mantenir la seva vigència. Això s'ha d'interpretar com una mesura tendent a servir d'al·licient addicional per evitar l'absència d'acord en la renegociació del conveni i per 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'utilitzi la comissió paritària del conveni per a una més adequada i completa gestió d'aquest conveni, de conformitat 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 atribuïbles a aquella, com són les de solució de discrepàncies en els supòsits de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial, que tenen un tractament exprés en les noves redaccions que es fan de l'article 41.6 i del 82.3 de l'Estatut dels treballadors, o fins i tot les de renegociació o adaptació del conveni a les circumstàncies canviants que puguin aparèixer durant el període de vigència del conveni. D'altra banda, es reforça la funció clàssica de la comissió paritària, consistent en l'aplicació i la interpretació del conveni, en atorgar-li el nou article 91 de la norma estatutària intervenció en els supòsits de conflicte col·lectiu amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte davant els òrgans no judicials o judicials, d'un costat i, d'un altre, en conferir a les seves 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 només els que sorgeixen durant la tramitació del conveni col·lectiu, sinó també els derivats de la seva 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, és moment de donar més abast i contingut als procediments no judicials de solució de conflictes sorgits inicialment mitjançant acords interprofessionals en l'àmbit estatal el 1997 i més tard en la totalitat de les comunitats autònomes. Es tracta de procediments ja establerts, que s'han traduït 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 en línia 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 afavorir la flexibilitat interna negociada. Per a això, es modifiquen, d'una banda, els articles 87 i 88 de l'Estatut dels treballadors, i de l'altra, els seus articles 40, 41, 51 i 82.3.

En aquest 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 de processos de descentralització productiva, a les quals la norma es refereix com a pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades. Quant a la legitimació per 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 desenvolupada per les seccions sindicals. Regla que també s'aplica en els supòsits de flexibilitat interna negociada.

Es modifica també, amb vista a una major 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 incorporant a les associacions empresarials que donin ocupació a un percentatge rellevant de treballadors, així com en els supòsits d'absència d'associacions que no tinguin suficient representativitat en el sector corresponent segons les regles generals, mitjançant 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 nivells més amplis 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 aquesta 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 comptin amb suficient representativitat. En aquests casos, la comissió negociadora s'ha de compondre, 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 a òrgan col·legiat d'assessorament i consulta de caràcter tripartit i paritari. Les funcions que ha d'exercir aquest Consell, en el qual s'ha d'integrar un observatori de la negociació col·lectiva, aspiren a convertir-lo en una institució que asseguri un coneixement integral de la negociació col·lectiva al nostre país, que permeti als interlocutors socials, en cada nivell, beneficiar-se de les seves aportacions i aconseguir, entre altres objectius, augmentar i enriquir els continguts dels convenis, cosa que s'ha de reflectir en l'augment de la competitivitat i productivitat de les empreses i en la millora de les condicions de treball dels treballadors. El Consell de Relacions Laborals i Negociació Col·lectiva ha de substituir la històrica Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, que ha desenvolupat una important tasca per establir 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 desenvolupament general del diàleg social, tant el que es desenvolupa entre els interlocutors socials com el de caràcter tripartit d'aquests amb el Govern. La situació econòmica i social ho fa necessari i el diàleg social ha de prosseguir en els pròxims mesos per 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 manaments al Govern perquè revisi i millori diverses eines de coneixement de la negociació col·lectiva, com són, entre d'altres, els models dels fulls estadístics dels convenis. A més, es propicia la creació d'un grup tècnic de treball de caràcter tripartit per realitzar un estudi dirigit a millorar la informació disponible sobre la vigència i efectes dels convenis.

Les normes transitòries determinen l'aplicació de les noves regles en matèria de flexibilitat interna i de legitimació per negociar convenis col·lectius. En tot el que fa referència a dinàmica de la negociació, terminis de denúncia del nou conveni, termini d'inici de les negociacions o terminis màxims de negociació dels convenis, són aplicables les noves regles als convenis amb una vigència pactada que acabi a partir de la data d'entrada en vigor d'aquest 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 cadascuna de les mesures que s'adopten concorren, per la seva naturalesa i finalitat, les circumstàncies d'extraordinària i urgent necessitat que exigeix l'article 86 de la Constitució espanyola com a pressupost habilitador per a l'aprovació d'un reial decret llei.

D'una banda, les dades més recents 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 consolidar el creixement econòmic produït en els últims trimestres i perquè aquest pugui assolir com més aviat millor uns nivells que permetin la creació d'ocupació i la reducció de la desocupació. En aquest 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 seguir consolidant la confiança externa en l'estabilitat i la solidesa present i futura de l'economia espanyola.

D'altra banda, també convé recordar, tal com s'ha assenyalat abans, que s'ha superat àmpliament el termini marcat per la Llei 35/2010 perquè, a falta de pacte entre els interlocutors socials, el Govern adoptés 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 aquests terminis s'ampliessin. Però constatada la impossibilitat de l'acord, sembla aconsellable accelerar al màxim l'adopció de les mesures compromeses en el manament donat al Govern per les Corts Generals.

Analitzant els objectius d'aquesta reforma de la negociació col·lectiva (afavorir una millor ordenació de la nostra negociació col·lectiva, introduir nivells més alts de dinamisme i agilitat 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), s'ha de fer notar que constitueixen objectius tan legítims com inajornables, per la qual cosa és necessari donar-hi efectivitat immediata.

S'ha de destacar que les mesures incloses en aquesta norma tindran un important efecte i impacte en la nostra negociació col·lectiva. És el cas de les mesures que es dirigeixen 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 d'activitat econòmica concret. És el cas, igualment, de totes les mesures que han d'agilitar 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 transcorrin els terminis de negociació sense acord) i de les disposicions destinades a afavorir l'adopció de mesures de flexibilitat interna en les empreses. És el cas, en fi, de les noves regles sobre legitimació dels convenis col·lectius futurs.

És evident, per tant, que la tramitació parlamentària d'una norma amb rang de Llei per donar aplicació a aquest 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 desenvolupament de la mateixa negociació col·lectiva durant el termini en què es

produís aquesta tramitació, en forma d'indesitjades situacions de paralització durant mesos de les negociacions en marxa per a la renovació dels convenis col·lectius. Raó que també aconsella la immediata aprovació de les mesures que conté aquesta norma.

En virtut d'això, en 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,

DISPOSO:

**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, poden establir, mitjançant acords interprofessionals, clàusules sobre l'estructura de la negociació col·lectiva, i fixar, si s'escau, les regles que han de resoldre els conflictes de concurrència entre convenis d'àmbit diferent.

Aquestes clàusules igualment es poden pactar en convenis o acords col·lectius sectorials, d'àmbit estatal o autonòmic, per als sindicats i associacions empresarials que disposin de la legitimació necessària, de conformitat amb el que estableix aquesta Llei.»

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

«Article 84. *Concurrència.*

1. Un conveni col·lectiu, durant la seva vigència, no pot ser afectat pel que disposen convenis d'àmbit diferent, llevat que hi hagi un pacte en contra negociat d'acord amb el que disposa l'article 83.2.

2. Llevat que un acord o conveni col·lectiu d'àmbit estatal o de comunitat autònoma negociat segons l'article 83.2 estableixi regles diferents sobre estructura de la negociació col·lectiva o concurrència entre convenis, la regulació de les condicions establertes en un conveni d'empresa té prioritat aplicable 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 s'atribueixen per aquesta Llei als convenis d'empresa.

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

La mateixa prioritat aplicativa han de tenir en aquestes 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 què es refereix l'article 87.1.

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



3. Llevat que hi hagi pacte en contra negociat segons l'article 83.2, els sindicats i les associacions empresarials que compleixin els requisits de legitimació dels articles 87 i 88 d'aquesta Llei poden, en l'àmbit d'una comunitat autònoma, negociar acords o convenis que afectin el que disposen els d'àmbit estatal sempre que l'esmentada decisió obtingui el recolzament de les majories exigides per constituir la comissió negociadora en la corresponent unitat de negociació.

4. En el supòsit que preveu l'apartat anterior, i llevat que sigui aplicable un règim diferent establert mitjançant acord o conveni col·lectiu d'àmbit estatal negociat segons l'article 83.2, es consideren 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 següents articles 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 perjudici de la llibertat de contractació a què es refereix el paràgraf anterior, els convenis col·lectius han 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 resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establertes 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 refereix l'article 82.3, adaptant, si s'escau, els procediments que s'estableixin en aquest aspecte en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic de conformitat amb el que disposen tals articles.

d) Forma i condicions de denúncia del conveni, així com termini mínim per a l'esmentada denúncia abans de finalitzar la seva vigència. Llevat que hi hagi pacte en contra, el termini mínim per a la denúncia dels convenis col·lectius ha de ser de tres mesos abans de finalitzar la seva vigència.

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

f) Termini màxim per a la negociació d'un nou conveni que s'ha de determinar en funció de la durada de la vigència del conveni anterior. Llevat que hi hagi pacte en contra, aquest termini ha de ser de vuit mesos quan la vigència del conveni anterior hagi estat inferior a dos anys o de catorze mesos en els restants convenis, a comptar de la data de pèrdua de la seva vigència.

g) L'adhesió i la submissió als procediments establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic que preveu l'article 83 per solucionar de manera efectiva les discrepàncies existents després del transcurs del termini màxim de negociació sense arribar a un acord, sempre que aquests no siguin d'aplicació directa.

h) Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per entendre les qüestions que estableix la Llei i de totes les altres que li siguin atribuïdes, en particular les següents:

1r Els termes i les 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 L'exercici de funcions d'adaptació o, si s'escau, modificació del conveni durant la seva vigència. En aquest cas, cal que s'incorporin a la comissió paritària la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació, encara que no hagin estat signants del conveni, i és exigible la concurrència dels requisits de legitimació que preveuen els articles 87 i 88 d'aquesta Llei perquè els acords de modificació posseeixin eficàcia general.

3r Els termes i les 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'acordi en els supòsits de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial dels convenis col·lectius, quan no hi hagi representació legal dels treballadors en l'empresa.

El conveni ha d'establir els procediments i terminis d'actuació de la comissió paritària per garantir la seva rapidesa i efectivitat i la salvaguarda dels drets afectats. En particular, ha d'establir els procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies en el si de l'esmentada comissió, inclosa la seva submissió als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic que preveu l'article 83.

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

1r Un percentatge màxim i mínim de la jornada de treball que es pot distribuir de manera irregular al llarg de l'any. Llevat que hi hagi pacte en contra, aquest percentatge ha de ser 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 durada pactada, s'ha de produir en els termes que s'hagin establert en el mateix conveni.

Durant les negociacions per a la renovació d'un conveni col·lectiu, a falta de pacte, s'ha de mantenir la seva vigència, si bé les clàusules convencionals per les quals s'hagi renunciat a la vaga durant la vigència d'un conveni decauen a partir de la seva denúncia. Les parts poden adoptar acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels seus continguts prorrogats amb la finalitat d'adaptar-los a les condicions en les quals, després de la terminació de la vigència pactada, es dugui a terme l'activitat en el sector o en l'empresa. Aquests acords han de tenir la vigència que les parts determinin.

Mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83, s'han d'establir procediments d'aplicació general i directa per resoldre de manera efectiva les discrepàncies existents després del transcurs dels terminis màxims de negociació sense arribar a un acord, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge, cas en què el laude arbitral té la mateixa eficàcia jurídica que els convenis col·lectius i només és recurrible de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91. Els esmentats acords interprofessionals han d'especificar els criteris i procediments de desenvolupament de l'arbitratge, i expressar en particular per al cas d'impossibilitat d'acord en el si de la comissió negociadora el caràcter obligatori o voluntari de la submissió al procediment arbitral per les parts; si no hi ha pacte específic sobre el

caràcter obligatori o voluntari de la submissió al procediment arbitral, s'entén que l'arbitratge té caràcter obligatori.

A falta de pacte, quan hagi transcorregut el termini màxim de negociació sense arribar a un acord i les parts del conveni no s'hagin sotmès als procediments als quals es refereix el paràgraf anterior o aquests no hagin resolt la discrepància, s'ha de mantenir la vigència del conveni col·lectiu.»

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

Es modifiquen els següents articles 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 estan legitimats per negociar en els convenis d'empresa i d'àmbit inferior el comitè d'empresa, els delegats de personal, si s'escau, o les seccions sindicals si n'hi ha que, en el seu conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè.

La intervenció en la negociació correspon a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal.

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

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

2. En els convenis sectorials estan legitimats per negociar en representació dels treballadors:

a) Els sindicats que tinguin la consideració de més representatius en l'àmbit estatal, així com, en els seus respectius àmbits, les organitzacions sindicals que hi estiguin afiliades, federades o confederades.

b) Els sindicats que tinguin la consideració de més representatius en l'àmbit de la comunitat autònoma respecte dels convenis que no transcendeixin d'aquest àmbit territorial, i també, en els seus àmbits respectius, les organitzacions sindicals que hi estiguin afiliades, federades o confederades.

c) Els sindicats que tinguin un mínim del 10 per cent dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional al qual es refereixi el conveni.

3. En representació dels empresaris estan legitimats per negociar:

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

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

c) En els convenis col·lectius sectorials, les associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni tinguin el 10 per cent dels empresaris, en el sentit de l'article 1.2 d'aquesta Llei, i sempre que aquestes donin ocupació al mateix percentatge dels treballadors afectats, i les associacions empresarials que en l'esmentat àmbit donin ocupació al 15 per cent dels treballadors afectats.

En els sectors en els quals no hi hagi associacions empresarials que disposin de la suficient representativitat, segons el que preveu el paràgraf anterior, estan legitimades per negociar els corresponents convenis col·lectius de sector les associacions empresarials d'àmbit estatal que tinguin el 10 per cent o més de les empreses o treballadors en l'àmbit estatal, així com les associacions empresarials de comunitat autònoma que hi tinguin un mínim del 15 per cent de les empreses o treballadors.

4. Així mateix estan legitimats en els convenis d'àmbit estatal els sindicats de comunitat autònoma que tinguin la consideració de més representatius de conformitat amb el que preveu l'article 7.1 de la Llei orgànica de llibertat sindical, i les associacions empresarials de la comunitat autònoma que reuneixin els requisits que assenyala la disposició addicional sisena d'aquesta Llei.

5. Tots els sindicats, federacions o confederacions sindicals, i totes les associacions empresarials que reuneixin el requisit de legitimació, tenen 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'ha d'efectuar amb respecte al dret de tots els legitimats segons l'article anterior i en proporció a la seva representativitat.

2. La comissió negociadora queda vàlidament constituïda quan els sindicats, federacions o confederacions i les associacions empresarials a què es refereix l'article anterior representin com a mínim, respectivament, la majoria absoluta dels membres dels comitès d'empresa i els delegats de personal, si s'escau, i empresaris que donin ocupació a la majoria dels treballadors afectats pel conveni.

En els sectors en què no hi hagi òrgans de representació dels treballadors, s'entén vàlidament constituïda la comissió negociadora quan aquesta estigui integrada per les organitzacions sindicals que tinguin la condició de més representatives en l'àmbit estatal o de comunitat autònoma.

En els sectors en què no hi hagi associacions empresarials que tinguin la suficient representativitat, s'entén vàlidament constituïda la comissió negociadora quan aquesta estigui 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 refereixen els dos paràgrafs anteriors, el repartiment dels membres de la comissió negociadora s'ha d'efectuar en proporció a la representativitat que tinguin les organitzacions sindicals o empresarials en l'àmbit territorial de la negociació.

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

4. En els convenis sectorials el nombre de membres en representació de cada part no ha d'excedir els quinze. A la resta dels convenis no s'ha de superar el nombre de tretze.

5. Si la comissió negociadora opta per la no-elecció d'un president, les parts han de consignar en l'acta de la sessió constitutiva de la comissió els procediments que s'han d'emprar per moderar les sessions i un representant de cadascuna de les parts ha de signar, juntament amb el secretari, les actes que corresponguin a aquestes sessions.»

#### **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 promogui la negociació, ho ha de comunicar a l'altra part, i ha d'expressar detalladament en la comunicació, que s'ha de fer per escrit, la legitimació que té de conformitat amb els articles anteriors, els àmbits del conveni i les matèries objecte de negociació. En el supòsit que la promoció sigui el resultat de la denúncia d'un conveni col·lectiu vigent, la comunicació s'ha de fer simultàniament amb l'acte de la denúncia. D'aquesta comunicació, se n'ha d'enviar una còpia, a l'efecte de registre, a l'autoritat laboral corresponent en funció de l'àmbit territorial del conveni.

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

Les dues parts estan obligades a negociar sota el principi de la bona fe.

En els casos en què es produeixin violències, tant sobre les persones com sobre els béns, i les dues parts en comprovin l'existència, la negociació en curs queda suspesa immediatament fins que desapareguin.

2. Denunciat un conveni, en absència de regulació en els convenis col·lectius d'acord amb l'article 85.3, s'ha de procedir de conformitat amb el que disposa aquest apartat.

En el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació, s'ha de procedir a constituir la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació ha de respondre la proposta de negociació i les dues parts han d'establir un calendari o pla de negociació, i aquesta s'ha 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 ha de ser de vuit mesos quan la vigència del conveni anterior hagi estat inferior a dos anys o de catorze mesos en els convenis restants, a comptar de la data de pèrdua de la seva 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 perjudici de les competències legalment atribuïdes a la jurisdicció competent, el coneixement i la resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i la interpretació dels convenis col·lectius correspon a la seva comissió paritària.

2. No obstant el que estableix l'apartat anterior, en els convenis col·lectius i en els acords a què es refereix l'article 83.2 i 3 d'aquesta Llei, es poden establir procediments, com ara la mediació i l'arbitratge, per a la solució de les controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i la interpretació dels convenis col·lectius. L'acord aconseguit a través de la mediació i el laude arbitral té l'eficàcia jurídica i la tramitació dels convenis col·lectius que regula aquesta Llei, sempre que els qui hagin adoptat l'acord o subscrit el compromís arbitral tinguin la legitimació que els permeti acordar, en l'àmbit del conflicte, un conveni col·lectiu d'acord amb el que preveuen els articles 87, 88 i 89 d'aquesta Llei.

Aquests acords i laudes són susceptibles d'impugnació pels motius i d'acord amb els procediments previstos per als convenis col·lectius. Específicament, es pot presentar el recurs contra el laude arbitral en cas que no s'hagin observat en el

desenvolupament de l'actuació arbitral els requisits i les formalitats establerts a aquest efecte, o quan el laude hagi resolt sobre punts no sotmesos a la seva decisió.

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

4. Les resolucions de la comissió paritària sobre interpretació o aplicació del conveni tenen la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que els convenis col·lectius que regula aquesta Llei.

5. Els procediments de solució de conflictes a què es refereix aquest article són aplicables, així mateix, en les controvèrsies de caràcter individual, quan les parts expressament s'hi sotmetin.»

## **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 la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin 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 la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que sumin 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 aquests termes:

«6. Quan la modificació es refereixi a condicions de treball establertes en els convenis col·lectius que regula el títol III d'aquesta Llei, siguin aquests de sector o empresarials, es pot efectuar en tot moment per acord, de conformitat amb el que estableix l'apartat 4. Quan es tracti de convenis col·lectius de sector, l'acord s'ha de notificar a la comissió paritària d'aquest.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualssevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la Comissió paritària del Conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar del dia que la discrepància li sigui plantejada. Quan aquella no arribi a un acord, les parts poden recórrer als procediments a què es refereix el paràgraf següent.

Mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83 d'aquesta Llei, s'han d'establir els procediments d'aplicació general i directa per solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge, cas en què el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només és objecte de recurs de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91.

La modificació de les condicions que estableixen els convenis col·lectius de sector només es pot referir a les matèries assenyalades en les lletres b), c), d), e) i f) de l'apartat 1, i ha de tenir un termini màxim de vigència que no pot excedir la vigència del conveni col·lectiu la modificació del qual es pretengui.»

Quatre. S'afegeix 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 la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que tinguin 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 que regula aquesta Llei obliguen tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de vigència.

Sense perjudici d'això, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu de conformitat amb el que preveu l'article 87.1 es pot procedir, amb el desenvolupament previ d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, a no aplicar el règim salarial que preveuen els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa, quan aquesta tingui una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seva situació i perspectives econòmiques es puguin veure afectades negativament com a conseqüència de tal aplicació, i afectar les possibilitats de manteniment de l'ocupació en l'empresa.

En els supòsits d'absència de representació legal dels treballadors en l'empresa, aquests poden atribuir la seva representació a una comissió designada de conformitat amb el que disposa l'article 41.4.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf segon, i només pot ser impugnat davant la jurisdicció competent per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord s'ha de notificar a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

L'acord d'inaplicació ha de determinar amb exactitud la retribució que han de percebre els treballadors de l'esmentada empresa, i ha d'establir, si s'escau i tenint en compte la desaparició de les causes que el van determinar, una programació de la progressiva convergència cap a la recuperació de les condicions salarials establertes en el conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa que li sigui aplicable, sense que en cap cas la inaplicació pugui superar el període de vigència del conveni, com a màxim, els tres anys de durada. L'acord d'inaplicació i la programació de la recuperació de les condicions salarials no poden suposar l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions retributives per raons de gènere.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualssevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar del dia que la discrepància li sigui plantejada. Quan aquella no arribi a un acord, les parts poden recórrer als procediments a què es refereix el paràgraf següent.

Mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'article 83 de la present Llei, s'han d'establir els procediments d'aplicació general i directa per solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, cas en què el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només és recurrible de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91.»

**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 aquests 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 ha d'exercir 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, ha de mantenir 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 substitueixin.

c) L'assessorament i la consulta en les qüestions referents al plantejament i a la 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 establerts reglamentàriament.

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

e) L'estudi, la informació i l'elaboració de documentació sobre la negociació col·lectiva, així com la seva difusió, mitjançant un observatori de la negociació col·lectiva, integrat en el mateix Consell de Relacions Laborals i de Negociació Col·lectiva, i que ha d'exercir, entre d'altres, les comeses següents:

1r La realització i el manteniment d'un mapa de la negociació col·lectiva, que reflecteixi de forma sistemàtica, ordenada i detallada la totalitat de convenis col·lectius existents a Espanya, amb la finalitat d'obtenir informació útil i actualitzada, d'accés públic, sobre la seva 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 perjudici de l'autonomia col·lectiva, puguin resultar d'utilitat per als interlocutors socials per determinar els continguts de la negociació col·lectiva.

f) Qualssevol altres que li siguin atribuïdes mitjançant una norma amb rang legal o reglamentari.

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



**Disposició addicional primera.** *Procediments no judicials.*

1. Sense perjudici de l'autonomia col·lectiva, les organitzacions empresarials i sindicals més representatives en l'àmbit estatal i de comunitat autònoma han d'adoptar abans del 30 de juny de 2012 les iniciatives que corresponguin per adaptar els procediments no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic que preveu l'article 83 de l'Estatut dels treballadors a les previsions que conté aquest Reial decret llei.

2. Fins que els acords interprofessionals a què es refereix l'apartat anterior estableixin els procediments que preveu l'article 86.3 de l'Estatut dels treballadors, segons la redacció que en fa aquest 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 s'han de sotmetre 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 ha de procedir a adoptar, amb la consulta i negociació prèvies amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, a adoptar les mesures següents:

a) Revisar els models dels fulls estadístics dels convenis col·lectius, establerts en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, amb l'objectiu de simplificar els seus continguts, i referir aquests a la informació rellevant i d'utilitat pública als efectes de l'elaboració de l'estadística de convenis col·lectius.

b) Afavorir la utilització dels instruments tècnics de suport públic que permetin emplenar amb més agilitat les dades dels models oficials dels fulls estadístics dels convenis col·lectius per part de les comissions negociadores dels convenis.

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

d) Efectuar les modificacions normatives oportunes per considerar com a dada de formalització obligatòria 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'aquest Reial decret llei, el Ministeri de Treball i Immigració ha de constituir un grup tècnic de treball de caràcter tripartit, format per representants de l'esmentat ministeri, així com de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, per tal de 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 de 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 aquest Reial decret llei.*

1. La normes que conté aquest Reial decret llei relatives a legitimació per negociar convenis col·lectius, així com les corresponents a la flexibilitat interna negociada, són aplicables respectivament a les comissions negociadores que es constitueixin i als períodes de consultes que s'iniciïn a partir de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei, i es manté en vigor la regulació anterior per a les negociacions i consultes ja iniciades.

2. Les regles que conté aquest 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, són aplicables als convenis col·lectius la vigència pactada dels quals acabi 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 que en fa aquest Reial decret llei, són aplicables als convenis col·lectius que se subscriuguin a partir de la seva entrada en vigor.

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

Fins que es produeixi l'entrada en funcionament del Consell de Relacions Laborals i de Negociació Col·lectiva que estableix l'article 7, ha de continuar duent a terme la seva activitat l'actual Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius que regula la disposició final segona del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, en la redacció que en fan el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i les seves disposicions de desplegament.

**Disposició derogatòria única.** *Derogació normativa.*

Sense perjudici del que assenyalava la disposició transitòria segona, es deroguen totes les normes del mateix rang o inferior que contradiguin el que disposa aquest Reial decret llei o s'hi oposin.

**Disposició final primera.** *Fonament constitucional.*

Aquest Reial decret llei es dicta a l'empara del que estableix l'article 149.1.7a de la Constitució, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels 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 seves competències, a dictar les disposicions necessàries per a l'execució i el desplegament del que estableix aquest Reial decret llei.

**Disposició final tercera.** *Entrada en vigor.*

Aquest Reial decret llei entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Barcelona, 10 de juny de 2011.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,  
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO