

I. DISPOSICIÓN XERAIS

XEFATURA DO ESTADO

10131 *Real decreto lei 7/2011, do 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva.*

I

O sistema de negociación colectiva que existe en España procede fundamentalmente da regulación contida no texto inicial do Estatuto dos traballadores aprobado en 1980, en cumprimento do artigo 35.2 da Constitución, e das prácticas de negociación desenvolvidas nos últimos trinta anos polos empresarios, polos traballadores e, particularmente, polas organizacións representativas dos seus intereses, organizacións empresariais e sindicatos.

O título III do Estatuto dos traballadores, referido á negociación colectiva e aos convenios colectivos, foi redactado tendo ben presentes preceptos da Constitución como o artigo 7, onde se recoñecen os sindicatos de traballadores e as asociacións empresariais como unha das bases do noso sistema político, económico e social; o artigo 28, no cal se recoñecen a liberdade sindical e o dereito de folga; e o artigo 37.2, onde se afirma que a lei garantirá o dereito á negociación colectiva laboral entre os representantes dos traballadores e empresarios, así como a forza vinculante dos convenios colectivos. Débese recordar, tamén, que o título III do Estatuto dos traballadores tivo a súa orixe no primeiro acordo interprofesional do período constitucional, o Acordo básico interconfederal asinado o 10 de xullo de 1979.

O título III do Estatuto dos traballadores de 1980 foi obxecto de reformas desde entón, ben que estas non foron nin tan numerosas nin tan intensas como as realizadas no resto do articulado da norma estatutaria, en ocasións con consenso social, en ocasións sen el. Sen dúbida, a máis importante das reformas realizadas no indicado título III foi a levada a cabo pola Lei 11/1994 que, co obxectivo declarado de potenciar o desenvolvemento da negociación colectiva como elemento regulador das relacións laborais e as condicións de traballo, supuxo que espazos ata entón reservados á regulación legal pasasen á regulación colectiva.

Débese recoñecer que, desde a aprobación da Constitución e do Estatuto dos traballadores, os nosos interlocutores sociais, as organizacións empresariais e os sindicatos contribuíron decisivamente á consolidación e desenvolvemento do Estado social e democrático de dereito no noso país. E que, xunto coas empresas e cos representantes dos traballadores, exerceron a súa autonomía colectiva cunha responsabilidade encomiable, fixeron un uso eficaz das facultades que lles recoñeceu a lei e achegaron a xeneralidade desta á realidade dos sectores e dos territorios e ao día a día das empresas e dos centros de traballo. E fixérono sempre, en todo tipo de situacións, en situacións moi difíciles de crise económica como as que se viviron no pasado ou na actualidade, e tamén en épocas de expansión económica e crecemento.

É de xustiza, polo tanto, afirmar que se produciron avances e melloras notables no noso mercado de traballo e no noso sistema de relacións laborais en todos estes anos e que boa parte da responsabilidade lle corresponde ao exercicio da autonomía colectiva por parte dos interlocutores sociais e á propia negociación colectiva.

II

O sistema de negociación colectiva no noso país caracterizouse, pois, por certa estabilidade e continuidade no tempo. Iso produciu efectos moi positivos, como o asentamento dun modelo de relacións laborais e de negociación colectiva que, malia se deseñar para unha realidade económica e sociolaboral radicalmente diferente da existente

no momento da súa aprobación, se foi adaptando a unhas circunstancias económicas, sociais e do emprego en constante proceso de cambio.

Xunto a virtudes evidentes, o sistema de negociación colectiva foi acumulando neste tempo algunhas disfuncións que lle restan eficiencia e, particularmente, capacidade de adaptación ás condicións cambiantes da economía e do emprego e do propio modelo de relacións laborais. Disfuncións que, con maior ou menor grao de acordo, foron diagnosticadas hai tempo por todos aqueles suxeitos que, dun ou doutro xeito, actúan na negociación colectiva: os propios interlocutores sociais, os académicos e os expertos e os poderes públicos.

Unha parte deses problemas teñen que ver coa estrutura da negociación colectiva, entendida como a ordenación das relacións entre a pluralidade de unidades de negociación existentes. Por un lado, a «atomización» da nosa negociación colectiva, que supón que existen un moi elevado número de convenios colectivos, con ámbitos de aplicación reducidos e fragmentados, sen apenas relación entre eles, que en ocasións se superpoñen entre si e noutros casos producen o paradoxo de que o grao de cobertura da negociación colectiva non alcanza a totalidade dos traballadores. Xunto a iso, a desarticulación da negociación colectiva, a súa falta de orde, a ausencia de regras claras sobre a concorrencia entre os convenios colectivos de distinto ámbito e as materias neles reguladas.

Un segundo grupo de problemas da nosa negociación colectiva ten que ver cos seus contidos e a súa axilidade e dinamismo. O noso modelo de convenios colectivos ten dificultades para axustar con premura as condicións de traballo presentes na empresa ás circunstancias económicas e produtivas que atravesaba aquela nos diferentes momentos do ciclo ou da conxuntura económica. En non poucas ocasións iso dificulta a adopción de medidas de flexibilidade interna na empresa, isto é, a modificación daquelas condicións de traballo aplicables ás relacións laborais. Isto conduce a que, a diferenza do que sucede habitualmente noutros países, os axustes non se produzan incidindo sobre os salarios ou sobre a xornada de traballo, senón a través da adopción de medidas de flexibilidade externa, máis traumáticas, como os despedimentos, o que produce un forte impacto no noso volume de emprego e nun mercado de traballo como o español tan sensible ao ciclo económico. Ademais, o noso sistema padece de falta de axilidade e dinamismo, en particular cando finaliza a vixencia pactada dos convenios colectivos. Unha vez denunciados, os convenios tardan en empezar a negociarse, as negociacións dilátanse no tempo e prodúcense situacións de paralización e bloqueo. Iso supón que as condicións de traballo pactadas no convenio anterior se prolongan no tempo sen seren renovadas, sen se axustaren ás novas condicións económicas e produtivas, o que remata por producir prexuízos tanto ás empresas coma aos traballadores.

Por último, o sistema de negociación colectiva presenta outros problemas relacionados con aqueles que negocian os convenios colectivos, coas regras de lexitimación. Así, esas regras mantivéronse sen modificacións no tempo, de maneira que tendencias presentes no noso mercado de traballo como a aparición de novas realidades empresariais, as diferentes formas de organización e reestruturación das empresas ou a descentralización produtiva non se viron acompañadas de reformas que propiciasen o desenvolvemento da negociación colectiva en todos eses ámbitos.

III

Sen dúbida, son as consideracións anteriormente expostas as que levaron o lexislador a incluír na Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo, unha disposición en que se emprazaba o Goberno a promover as iniciativas legislativas que correspondesen para a reforma da negociación colectiva nos termos que, en exercicio da autonomía colectiva, fosen acordados polos interlocutores sociais. En defecto de acordo no proceso de negociación bipartita, sinala esa disposición, nun prazo de seis meses que venceu o pasado 18 de marzo, o Goberno, logo de consulta coas organizacións empresariais e sindicais, debía adoptar as iniciativas que correspondesen para abordar diversos aspectos que configuran o actual sistema de negociación colectiva.

Os poderes públicos e os interlocutores sociais son, como se dicía antes, conscientes das disfuncións que presenta a negociación colectiva. Xa desde 1997, sucesivos acordos obrigacionais asinados pola Confederación Española de Organizacións Empresariais, a Confederación Española da Pequena e Mediana Empresa, Comisións Obreiras e a Unión Xeral de Traballadores, como o Acordo interconfederal de negociación colectiva, os acordos anuais de negociación colectiva asinados desde 2002 ata 2008 e o Acordo para o emprego e a negociación colectiva 2010, 2011 e 2012 incluíron criterios e orientacións para afrontalos e tratar de resolvelos.

Por outra banda, en 2004 e en 2008, nas declaracións para o diálogo social con que se iniciaron as dúas últimas lexislaturas, o Goberno e os interlocutores sociais afirmaron que as cuestións referidas á negociación colectiva constituían un ámbito propio da negociación bilateral entre as organizacións empresariais e os sindicatos, os cales adquiriron o compromiso de analizar de maneira bipartita as fórmulas máis axeitadas para o desenvolvemento da estrutura da negociación colectiva.

Iniciado ese proceso de diálogo social bipartito ao empezar 2011, as citadas organizacións subscribiron o «Acordo de criterios básicos para a reforma da negociación colectiva», que foi incorporado ao Acordo social e económico para o crecemento, o emprego e a garantía das pensións, que subscribiron na mesma data xunto co Goberno. No citado Acordo de criterios básicos, as organizacións asinantes comprometéronse ao desenvolvemento dun proceso de negociación e a subscribir un acordo interconfederal en que se incorporasen os acordos de reforma da negociación colectiva.

Desde o pasado mes de febreiro ata maio, CEOE, CEPEME, CC.OO. e UGT desenvolveron un intenso proceso de negociación bipartita para a reforma da negociación colectiva. O Goberno respectou o espazo de negociación que reservaran para si as partes e, mesmo, atendeu as peticións dun prazo máis amplo do previsto pola reforma laboral ante a expectativa de que as negociacións rematasen nun acordo bipartito, algo que finalmente non se produciu.

Ante esta situación, o Goberno considerou que, á vista da falta de acordo entre os interlocutores sociais, a reforma da negociación colectiva non pode esperar máis tempo. Unha normativa que presenta disfuncións e que desde hai anos non foi obxecto de modificación, a falta de entendemento entre os interlocutores sociais e a situación actual da economía, do emprego e do desemprego son as razóns que explican esta decisión. Por iso, en exercicio das responsabilidades que lle corresponden e da súa iniciativa lexislativa constitucionalmente recoñecida, o Goberno procedeu á aprobación deste real decreto lei de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva.

IV

Esta reforma da negociación colectiva pretende abordar as disfuncións antes apuntadas. Pero quere facelo respectando plenamente os elementos esenciais do noso sistema de negociación colectiva e, singularmente, respectando a autonomía colectiva. Con esta premisa básica, os obxectivos principais desta reforma da negociación colectiva son os seguintes:

Primeiro, favorecer unha mellor ordenación da nosa negociación colectiva, propiciando á vez unha negociación colectiva máis próxima á empresa e unha negociación colectiva sectorial máis adaptada á situación de cada sector concreto de actividade económica.

Segundo, introducir maiores niveis de dinamismo e axilidade na negociación colectiva, tanto nos procesos de negociación dos convenios colectivos coma nos seus contidos, de maneira que se aumente a súa capacidade de adaptabilidade aos cambios na situación económica e sociolaboral nuns termos que equilibren flexibilidade para as empresas e seguridade para os traballadores.

Terceiro, adaptar o sistema de negociación colectiva ás novas ou renovadas realidades empresariais que actúan no noso mercado de traballo, incluíndo novas regras de lexitimación para a negociación dos convenios colectivos e para favorecer a flexibilidade interna negociada cos representantes dos traballadores.

Trátase, en resumo, dunha reforma da negociación colectiva para que haxa máis e mellor negociación colectiva, convenios colectivos máis ordenados e mellores, de forma tal que poidan cumprir de maneira máis útil e eficaz a súa función de regulación das relacións laborais e das condicións de traballo e contribuír, a curto, medio e longo prazo, ao crecemento da economía española, á mellora da competitividade e da produtividade nas empresas españolas e, por iso, ao crecemento do emprego e á redución do desemprego.

Á vista dos indicados obxectivos, a arquitectura da reforma do sistema de negociación colectiva aséntase sobre tres eixes básicos: a estrutura da negociación colectiva e a concorrencia de convenios colectivos; as novas regras sobre o contido e vixencia dos convenios colectivos e, en terceiro lugar, unha mellor e máis completa definición dos suxeitos que deben negociar os convenios e das regras de lexitimación en cada caso, segundo o ámbito de que se trate.

V

A norma contén sete artigos que modifican, principalmente, diversos preceptos do título III do Estatuto dos traballadores referido á negociación colectiva e aos convenios colectivos.

Co obxectivo sinalado en primeiro lugar de favorecer unha mellor ordenación da negociación colectiva, modifícanse, en primeiro lugar, os artigos 83 e 84 do Estatuto dos traballadores para definir máis claramente a estrutura da negociación colectiva.

Así, mantense a atribución da determinación da estrutura da negociación colectiva ás organizacións empresariais e sindicais máis representativas de carácter estatal ou de comunidade autónoma, mediante acordos interprofesionais. Ademais, recoñéceselles ese mesmo papel aos convenios ou acordos colectivos sectoriais, de ámbito estatal ou autonómico, acomodando o artigo 83.2 do Estatuto dos traballadores á nosa realidade convencional. Iso permitirá seguir vertebrando e ordenando os distintos niveis de negociación desde o nivel que se considera máis apropiado para iso, no cal se poden identificar mellor as peculiaridades de cada sector, así como a necesidade ou conveniencia, se é o caso, de abrir a negociación colectiva a ámbitos inferiores.

Canto aos conflitos de concorrencia entre convenios, por un lado mantense a tradicional regra xeral sobre prohibición de afectación do convenio durante a súa vixencia polo disposto en convenios de ámbito distinto. Á vez, a nova redacción do artigo 84.2 do Estatuto dos traballadores fixa unha prioridade aplicativa do convenio de empresa sobre un convenio de ámbito sectorial en relación con determinadas materias. Son estas as que se identifican como máis próximas á realidade das empresas, e nas cales, en maior medida, encontra xustificación unha regulación particularizada, para conseguir unha mellor acomodación das relacións laborais ao ámbito económico e produtivo en que se desenvolven. Con todo, este conxunto de materias non ten carácter exhaustivo, senón que serán os acordos e convenios que fixen a estrutura da negociación colectiva os que poidan identificar outras materias, distintas das expresadas, susceptibles de seren incluídas nos convenios de empresa.

Os números 3 e 4 do renovado artigo 84 do Estatuto dos traballadores propician tamén a simplificación das unidades de negociación ao favorecer unha negociación máis articulada, situada nos ámbitos territoriais superiores, aínda que establecendo a posibilidade de afectación do convenio estatal só polos convenios de comunidade autónoma, afectación que non será posible en determinadas materias.

Co obxectivo apuntado en segundo lugar de introducir maior dinamismo e axilidade na negociación colectiva, modifícanse os artigos 85, 86 e 89 do Estatuto dos traballadores para establecer unha serie de normas que garantan o equilibrio entre a necesidade de favorecer unha rápida e áxil transición temporal dos convenios e, contribuír, á vez, a que non se produzan situacións non desexadas de prolongación no tempo dos convenios máis alá da vixencia inicialmente pactada.

O dinamismo na negociación de convenios lógrase mediante a fixación, como contido mínimo dos convenios no artigo 85 do Estatuto dos traballadores, de medidas consistentes

no establecemento dun prazo de aviso previo para a denuncia do convenio antes da súa data de expiración; o establecemento dun prazo para o inicio das negociacións do novo convenio; a fixación dun prazo máximo de negociación deste e, finalmente, o compromiso das partes de se someteren a procedementos de solución efectiva de discrepancias cando se esgote o prazo máximo de negociación sen se alcanzar acordo. Apúntase tamén como contido necesario dos convenios o establecemento de medidas para contribuír á flexibilidade interna na empresa, o que favorecerá a súa adaptabilidade aos cambios que se produzan nas condicións do ámbito económico e social, flexibilidade que, para garantir o seu equilibrio, deberá ser negociada cos representantes dos traballadores.

Xunto ao anterior, o texto incorpora outras medidas, que encontran reflexo no artigo 86.3 e no 89, números 1 e 2, do texto estatutario, dirixidas a superar determinadas situacións de paralización das negociacións dos novos convenios e a evitar a prórroga da súa vixencia por tempo superior ao pactado. En definitiva, instáuranse potentes mecanismos para dinamizar a negociación e, como último recurso, propíciase o recurso voluntario aos sistemas de solución non xudicial de discrepancias como a mediación ou a arbitraje, dirixidos a evitar que as negociacións finalicen sen acordo. Para tal efecto, preténdese fomentar intensamente a arbitraje, favorecendo a opción polo seu carácter obrigatorio previamente comprometido entre as partes, sen prexuízo de que prime en todo caso a vontade dos asinantes dos acordos interprofesionais sobre a materia e, así, se respecten os imperativos constitucionais ao respecto. Con todo, o artigo 86.3 prevé que, de se frustrar a negociación, cando as partes non decidisen someterse a mecanismos de solución de discrepancias ou ben cando estes mecanismos non logren resolver tales discrepancias e, en defecto de pacto en contrario, o convenio debe manter a súa vixencia. Iso débese interpretar como unha medida tendente a servir de aliciente adicional para evitar a ausencia de acordo na renegociación do convenio e para impulsar, se cabe, a adhesión aos indicados sistemas non xudiciais.

Tamén pensando no dinamismo da negociación colectiva, o novo texto pretende que se utilice a comisión paritaria do convenio para unha máis axeitada e completa xestión deste, en consonancia cos obxectivos xerais da reforma. A designación da comisión paritaria complementábase no novo artigo 85 do Estatuto dos traballadores coa determinación de importantes funcións atribuíbles a esta, como son as de solución de discrepancias nos supostos de modificación substancial de condicións de traballo ou inaplicación do réxime salarial, que teñen un tratamento expreso nas novas redaccións que se dan ao artigo 41.6 e no 82.3 do Estatuto dos traballadores, ou mesmo as de renegociación ou adaptación do convenio ás circunstancias cambiantes que poidan aparecer durante o período de vixencia do convenio. Por outro lado, refórzase a función clásica da comisión paritaria, consistente na aplicación e interpretación do convenio, ao lle outorgar o novo artigo 91 da norma estatutaria intervención nos supostos de conflito colectivo con carácter previo á interposición formal do conflito ante os órganos non xudiciais ou xudiciais, dun lado, e, doutro, ao conferir ás súas resolucións a mesma eficacia xurídica e tramitación que ten o convenio colectivo.

En xeral, a reforma aspira a establecer mecanismos eficaces de solución non xudicial de conflitos, non soamente os que xorden durante a tramitación do convenio colectivo, senón tamén os derivados da aplicación e interpretación deste ou os producidos pola aplicación de medidas de flexibilidade interna. Nun sistema de relacións laborais xa consolidado como o español, é momento de dar un maior alcance e contido aos procedementos non xudiciais de solución de conflitos xurdidos inicialmente mediante acordos interprofesionais no ámbito estatal en 1997 e máis tarde na totalidade das comunidades autónomas. Trátase de procedementos xa asentados, que se traduciron nunha diminución da xudicialización dos conflitos laborais de carácter colectivo en que, respectando a autonomía colectiva, se debe seguir avanzando en liña cos máis modernos sistemas laborais do noso ámbito.

Por último, co obxectivo sinalado en terceiro lugar de adaptar o sistema de negociación colectiva ás novas ou renovadas realidades empresariais que actúan no noso mercado de traballo, inclúense novas regras de lexitimación para a negociación dos convenios colectivos e para favorecer a flexibilidade interna negociada. Para iso, modifícanse, por un

lado, os artigos 87 e 88 do Estatuto dos traballadores, e por outro, os seus artigos 40, 41, 51 e 82.3.

Neste punto, as novidades máis salientables encóntranse na adaptación da regulación ás novas realidades empresariais susceptibles de negociar convenios colectivos, como son os grupos de empresas ou as denominadas empresas en rede xurdidas no marco de procesos de descentralización produtiva, ás que a norma se refire como pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas. Canto á lexitimación para negociar convenios en representación dos traballadores nos convenios de empresa, a redacción do novo artigo 87 do Estatuto dos traballadores confirma a práctica actual, de maneira que a negociación poida ser desenvolvida polas seccións sindicais. Esta regra tamén se aplica nos supostos de flexibilidade interna negociada.

Modifícase tamén, para unha maior claridade e sinxeleza, a lexitimación nos convenios dirixidos a un grupo de traballadores con perfil profesional específico.

Do lado empresarial, as regras de lexitimación complétanse no ámbito sectorial incorporando as asociacións empresariais que dean ocupación a unha porcentaxe relevante de traballadores, así como nos supostos de ausencia de asociacións que non alcancen suficiente representatividade no sector correspondente segundo as regras xerais, mediante a atribución de lexitimación ás asociacións empresariais máis representativas de ámbito estatal ou de comunidade autónoma. Con iso avánzase no obxectivo da reforma de estender a negociación colectiva cara a maiores niveis de cobertura.

Definidas as regras de lexitimación, o novo artigo 88 do Estatuto dos traballadores establece con máis claridade as normas de composición da comisión negociadora, sen alteración substancial respecto das actuais, aínda cando se inclúen novidades nesta materia nos convenios de sector, para os supostos de inexistencia de órganos de representación dos traballadores, así como de inexistencia de asociacións empresariais que contén con suficiente representatividade. Nestes casos, a comisión negociadora comporase, respectivamente, das organizacións sindicais ou empresariais máis representativas de ámbito estatal ou de comunidade autónoma.

Coa finalidade de reforzar as institucións públicas competentes en materia de relacións laborais e negociación colectiva, créase o Consello de Relacións Laborais e de Negociación Colectiva como órgano colexiado de asesoramento e consulta de carácter tripartito e paritario. As funcións que desempeñará este consello, no cal se integrará un Observatorio da Negociación Colectiva, aspiran a convertelo nunha institución que asegure un coñecemento integral da negociación colectiva no noso país, que permitirá aos interlocutores sociais, en cada nivel, beneficiarse das súas achegas e conseguir, entre outros obxectivos, aumentar e enriquecer os contidos dos convenios, o que se reflectirá no aumento da competitividade e produtividade das empresas e na mellora das condicións de traballo dos traballadores. O Consello de Relacións Laborais e Negociación Colectiva substituirá a histórica Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que tan importante labor desempeñou para asentar a negociación colectiva en España, pero que require dar paso a unha institución cun novo enfoque.

As disposicións da parte final inclúen, en primeiro lugar, un convite ás organizacións empresariais e sindicais máis representativas a renovar os acordos, estatal e autonómicos, de solución extraxudicial de conflitos, coa finalidade de adecualos ao establecido na norma. A falta de acordo no diálogo bilateral sobre a reforma da negociación colectiva debería ser unha paréntese no desenvolvemento xeral do diálogo social, tanto o que se desenvolve entre os interlocutores sociais coma o de carácter tripartito destes co Goberno. A situación económica e social faino necesario e o diálogo social debe proseguir nos próximos meses para contribuír, como sucedeu noutros momentos e respecto doutras materias con acordos e consensos sociais, a mellorar a economía e o emprego.

Outra das disposicións da parte final contén mandatos ao Goberno para que revise e mellore diversas ferramentas de coñecemento da negociación colectiva, como son, entre outras, os modelos das follas estatísticas dos convenios. Ademais, propíciase a creación

dun grupo técnico de traballo de carácter tripartito para realizar un estudo dirixido a mellorar a información dispoñible sobre a vixencia e efectos dos convenios.

As normas transitorias determinan a aplicación das novas regras en materia de flexibilidade interna e de lexitimación para negociar convenios colectivos. En todo o relativo á dinámica da negociación, prazos de denuncia do novo convenio, prazo de inicio das negociacións ou prazos máximos de negociación dos convenios, serán de aplicación as novas regras aos convenios cuxa vixencia pactada remate a partir da data de entrada en vigor deste real decreto lei. Con iso inténtase conseguir conferir a máxima efectividade á reforma, sen detrimento do principio de seguridade xurídica.

VI

No conxunto e en cada unha das medidas que se adoptan concorren, pola natureza e finalidade destas, as circunstancias de extraordinaria e urxente necesidade que exige o artigo 86 da Constitución española como presuposto habilitante para a aprobación dun real decreto lei.

Por un lado, os máis recentes datos coñecidos sobre a situación da economía e do emprego poñen de manifesto a necesidade de proseguir as reformas estruturais na nosa economía e no noso mercado de traballo para consolidar o crecemento económico producido nos últimos trimestres e para que este poida alcanzar canto antes uns niveis que permitan a creación de emprego e a redución do desemprego. Nese sentido, a aprobación dunha reforma da negociación colectiva foi un dos compromisos adquiridos polo Goberno no Consello Europeo de primavera que tivo lugar os pasados días 24 e 25 de marzo en Bruxelas e o seu cumprimento inmediato debe servir para seguir consolidando a confianza externa na estabilidade e a solidez presente e futura da economía española.

Por outro lado, débese lembrar, tamén como se sinalou antes, que se superou amplamente o prazo marcado pola Lei 35/2010 para que, en defecto de pacto entre os interlocutores sociais, o Goberno adoptase a iniciativa para a reforma da negociación colectiva. As expectativas dun eventual acordo social e o respecto da autonomía colectiva dos interlocutores sociais puideron xustificar que eses prazos se ampliasen. Pero, constatada a imposibilidade do acordo, parece aconsellable acelerar ao máximo a adopción das medidas comprometidas no mandato dado ao Goberno polas Cortes Xerais.

Analizando os obxectivos desta reforma da negociación colectiva (favorecer unha mellor ordenación da nosa negociación colectiva, introducir maiores niveis de dinamismo e axilidade na negociación colectiva e adaptar o sistema de negociación colectiva ás novas realidades empresariais que actúan no noso mercado de traballo), débese facer notar que constitúen obxectivos tan lexítimos como inaprazables, polo que resulta necesario darlles efectividade inmediata.

Nótase que as medidas incluídas nesta norma van ter un importante efecto e impacto na nosa negociación colectiva. É o caso das medidas que se dirixen a propiciar unha negociación colectiva máis próxima á empresa e unha negociación colectiva sectorial máis adaptada á situación de cada concreto sector de actividade económica. É o caso, igualmente, de todas aquelas medidas que van axilizar a negociación dos convenios colectivos (aviso previo da denuncia, prazo para o inicio de negociacións, prazo máximo de negociación, solucións non xudiciais para o caso de que transcorran os prazos de negociación sen acordo) e das disposicións chamadas a favorecer a adopción de medidas de flexibilidade interna nas empresa. É o caso, en fin, das novas regras sobre lexitimación dos convenios colectivos futuros.

Resulta evidente, polo tanto, que a tramitación parlamentaria dunha norma con rango de lei para dar aplicación a este conxunto de medidas dilataría durante un tempo apreciable a entrada en vigor da reforma, dando lugar a distorsións no funcionamento do mercado de traballo e no desenvolvemento da propia negociación colectiva durante o prazo en que se producise esa tramitación, en forma de indesexadas situacións de paralización durante meses das negociacións en marcha para a renovación dos convenios colectivos, razón que tamén aconsella a inmediata aprobación das medidas contidas nesta norma.

Na súa virtude, en uso da autorización contida no artigo 86 da Constitución española, por proposta do ministro de Traballo e Inmigración, logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 10 de xuño de 2011,

DISPOÑO:

Artigo 1. *Estrutura da negociación colectiva e concorrencia de convenios colectivos.*

Un. O número 2 do artigo 83 queda redactado do seguinte modo:

«2. As organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas, de carácter estatal ou de comunidade autónoma, poderán establecer, mediante acordos interprofesionais, cláusulas sobre a estrutura da negociación colectiva, fixando, se é o caso, as regras que deben resolver os conflitos de concorrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas poderanas igualmente pactar en convenios ou acordos colectivos sectoriais, de ámbito estatal ou autonómico, aqueles sindicatos e asociacións empresariais que contén coa lexitimación necesaria, de conformidade co establecido nesta lei.»

Dous. O artigo 84 queda redactado como segue:

«Artigo 84. *Concorrencia.*

1. Un convenio colectivo, durante a súa vixencia, non poderá ser afectado polo disposto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme o disposto no artigo 83.2.

2. Salvo que un acordo ou convenio colectivo de ámbito estatal ou de comunidade autónoma negociado segundo o artigo 83.2 establece regras distintas sobre estrutura da negociación colectiva ou concorrencia entre convenios, a regulación das condicións establecidas nun convenio de empresa terá prioridade aplicativa respecto do convenio sectorial estatal, autonómico ou de ámbito inferior nas seguintes materias:

a) A contía do salario base e dos complementos salariais, incluídos os vinculados á situación e resultados da empresa.

b) O aboamento ou a compensación das horas extraordinarias e a retribución específica do traballo por quendas.

c) O horario e a distribución do tempo de traballo, o réxime de traballo por quendas e a planificación anual das vacacións.

d) A adaptación ao ámbito da empresa do sistema de clasificación profesional dos traballadores.

e) A adaptación dos aspectos das modalidades de contratación que atribúe esta lei aos convenios de empresa.

f) As medidas para favorecer a conciliación entre a vida laboral, familiar e persoal.

Igual prioridade aplicativa terán nestas materias os convenios colectivos para un grupo de empresas ou unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas a que se refire o artigo 87.1.

Os acordos e convenios colectivos a que se refire o artigo 83.2 poderán ampliar a relación de condicións de traballo anteriormente sinalada.

3. Salvo pacto en contrario negociado segundo o artigo 83.2, os sindicatos e as asociacións empresariais que reúnan os requisitos de lexitimación dos artigos 87 e 88 desta lei poderán, no ámbito dunha comunidade autónoma, negociar acordos ou convenios que afecten o disposto nos de ámbito estatal sempre que a dita

decisión obteña o apoio das maiorías exixidas para constituír a comisión negociadora na correspondente unidade de negociación.

4. No suposto previsto no número anterior, e salvo que resultar de aplicación un réxime distinto establecido mediante acordo ou convenio colectivo de ámbito estatal negociado segundo o artigo 83.2, consideraranse materias non negociables no ámbito dunha comunidade autónoma o período de proba, as modalidades de contratación, a clasificación profesional, a xornada máxima anual de traballo, o réxime disciplinario, as normas mínimas en materia de prevención de riscos laborais e a mobilidade xeográfica.»

Artigo 2. *Contido e vixencia dos convenios colectivos.*

Modifícanse os seguintes artigos do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo:

Un. O número 3 do artigo 85 queda redactado nos seguintes termos:

«3. Sen prexuízo da liberdade de contratación a que se refire o parágrafo anterior, os convenios colectivos deberán expresar como contido mínimo o seguinte:

a) Determinación das partes que os concertan.
b) Ámbito persoal, funcional, territorial e temporal.
c) Procedementos para solucionar de xeito efectivo as discrepancias que poidan xurdir na negociación para a modificación substancial de condicións de traballo establecidas nos convenios colectivos de conformidade co establecido no artigo 41.6 e para a non aplicación do réxime salarial a que se refire o artigo 82.3, adaptando, de ser o caso, os procedementos que se establezan a este respecto nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico conforme o disposto en tales artigos.

d) Forma e condicións de denuncia do convenio, así como prazo mínimo para a dita denuncia antes de finalizar a súa vixencia. Salvo pacto en contrario, o prazo mínimo para a denuncia dos convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar a súa vixencia.

e) Prazo máximo para o inicio da negociación dun novo convenio unha vez denunciado o anterior. Salvo pacto en contrario, o dito prazo máximo será o establecido no artigo 89.2.

f) Prazo máximo para a negociación dun novo convenio que se determinará en función da duración da vixencia do convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este prazo será de oito meses cando a vixencia do convenio anterior for inferior a dous anos, ou de catorce meses nos restantes convenios, contados desde a data de perda da súa vixencia.

g) A adhesión e o sometemento aos procedementos establecidos mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83 para solucionar de xeito efectivo as discrepancias existentes tras o transcurso do prazo máximo de negociación sen se alcanzar un acordo, sempre que estes non fosen de aplicación directa.

h) Designación dunha comisión paritaria da representación das partes negociadoras para entender daquelas cuestións establecidas na lei e de cantas outras lle sexan atribuídas, en particular as seguintes:

1.º Os termos e condicións para o coñecemento e resolución das cuestións en materia de aplicación e interpretación dos convenios colectivos de acordo co establecido no artigo 91.

2.º O desenvolvemento de funcións de adaptación ou, de ser o caso, modificación do convenio durante a súa vixencia. Neste caso, deberase incorporar á comisión paritaria a totalidade dos suxeitos lexitimados para a negociación, aínda que non fosen asinantes do convenio, sendo exixible a concorrencia dos requisitos

de lexitimación previstos nos artigos 87 e 88 desta lei para que os acordos de modificación posúan eficacia xeral.

3.º Os termos e condicións para o cofecemento e resolución das discrepancias tras a finalización do período de consultas en materia de modificación substancial de condicións de traballo ou inaplicación do réxime salarial dos convenios colectivos, de acordo co establecido nos artigos 41.6 e 82.3, respectivamente.

4.º A intervención que se acorde nos supostos de modificación substancial de condicións de traballo ou inaplicación do réxime salarial dos convenios colectivos, cando non exista representación legal dos traballadores na empresa.

O convenio deberá establecer os procedementos e prazos de actuación da comisión paritaria para garantir a rapidez e efectividade desta e a salvagarda dos dereitos afectados. En particular, deberá establecer os procedementos para solucionar de xeito efectivo as discrepancias no seo da dita comisión, incluído o seu sometemento aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83.

i) Medidas para contribuír á flexibilidade interna na empresa, que favorezan a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás exixencias da demanda e a estabilidade do emprego naquela, e, en particular, as seguintes:

1.º Unha porcentaxe máxima e mínima da xornada de traballo que se poderá distribuír de xeito irregular ao longo do ano. Salvo pacto en contrario, esta porcentaxe será dun cinco por cento.

2.º Os procedementos e os períodos temporais e de referencia para a mobilidade funcional na empresa.»

Dous. O número 3 do artigo 86 queda redactado do seguinte xeito:

«3. A vixencia dun convenio colectivo, unha vez denunciado e concluída a duración pactada, producirase nos termos que se estableceron no propio convenio.

Durante as negociacións para a renovación dun convenio colectivo, en defecto de pacto, manterase a súa vixencia, ben que as cláusulas convencionais polas que se renunciou á folga durante a vixencia dun convenio decaerán a partir da súa denuncia. As partes poderán adoptar acordos parciais para a modificación dalgún ou dalgúns dos seus contidos prorrogados co fin de adaptalos ás condicións nas cales, tras a terminación da vixencia pactada, se desenvolva a actividade no sector ou na empresa. Estes acordos terán a vixencia que as partes determinen.

Mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83, deberanse establecer procedementos de aplicación xeral e directa para solucionar de xeito efectivo as discrepancias existentes tras o transcurso dos prazos máximos de negociación sen se alcanzar un acordo, incluído o compromiso previo de someter as discrepancias a unha arbitrase, caso en que o laudo arbitral terá a mesma eficacia xurídica que os convenios colectivos e só será impugnabile conforme o procedemento e sobre a base dos motivos establecidos no artigo 91. Os ditos acordos interprofesionais deberán especificar os criterios e procedementos de desenvolvemento da arbitrase, expresando en particular para o caso de imposibilidade de acordo no seo da comisión negociadora o carácter obrigatorio ou voluntario do sometemento ao procedemento arbitral polas partes; en defecto de pacto específico sobre o carácter obrigatorio ou voluntario do sometemento ao procedemento arbitral, entenderase que a arbitrase ten carácter obrigatorio.

En defecto de pacto, cando transcorra o prazo máximo de negociación sen se alcanzar un acordo e as partes do convenio non se sometesen aos procedementos a que se refire o parágrafo anterior ou estes non solucionasen a discrepancia, manterase a vixencia do convenio colectivo.»

Artigo 3. *Lexitimación para a negociación dos convenios colectivos.*

Modifícanse os seguintes artigos do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo:

Un. O artigo 87 queda redactado do seguinte modo:

«Artigo 87. *Lexitimación.*

1. En representación dos traballadores, estarán lexitimados para negociar nos convenios de empresa e de ámbito inferior o comité de empresa, os delegados de persoal, se é o caso, ou as seccións sindicais, se as houber, que, no seu conxunto, sumen a maioría dos membros do comité.

A intervención na negociación corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que sumen a maioría dos membros do comité de empresa ou entre os delegados de persoal.

Cando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como nos convenios que afecten unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas no seu ámbito de aplicación, a lexitimación para negociar en representación dos traballadores será a que se establece no número 2 deste artigo para a negociación dos convenios sectoriais.

Nos convenios dirixidos a un grupo de traballadores con perfil profesional específico, estarán lexitimados para negociar as seccións sindicais que fosen designadas maioritariamente polos seus representados a través de votación persoal, libre, directa e secreta.

2. Nos convenios sectoriais estarán lexitimados para negociar en representación dos traballadores:

a) Os sindicatos que teñan a consideración de máis representativos a nivel estatal, así como, nos seus respectivos ámbitos, as organizacións sindicais afiliadas, federadas ou confederadas a eles.

b) Os sindicatos que teñan a consideración de máis representativos a nivel de comunidade autónoma respecto dos convenios que non transcendan do dito ámbito territorial, así como, nos seus respectivos ámbitos, as organizacións sindicais afiliadas, federadas ou confederadas a eles.

c) Os sindicatos que contén cun mínimo do 10 por cento dos membros dos comités de empresa ou delegados de persoal no ámbito xeográfico e funcional a que se refira o convenio.

3. En representación dos empresarios estarán lexitimados para negociar:

a) Nos convenios de empresa ou ámbito inferior, o propio empresario.

b) Nos convenios de grupo de empresas e naqueles que afecten unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas no seu ámbito de aplicación, a representación das ditas empresas.

c) Nos convenios colectivos sectoriais, as asociacións empresariais que no ámbito xeográfico e funcional do convenio contén co 10 por cento dos empresarios, no sentido do artigo 1.2 desta lei, e sempre que estas dean ocupación á mesma porcentaxe dos traballadores afectados, así como aquelas asociacións empresariais que nese ámbito dean ocupación ao 15 por cento dos traballadores afectados.

Naqueles sectores en que non existan asociacións empresariais que contén coa suficiente representatividade, segundo o previsto no parágrafo anterior, estarán lexitimadas para negociar os correspondentes convenios colectivos de sector as asociacións empresariais de ámbito estatal que contén co 10 por cento ou máis das empresas ou traballadores no ámbito estatal, así como as asociacións empresariais

de comunidade autónoma que contén nesta cun mínimo do 15 por cento das empresas ou traballadores.

4. Así mesmo, estarán lexitimados nos convenios de ámbito estatal os sindicatos de comunidade autónoma que teñan a consideración de máis representativos conforme o previsto no artigo 7.1 da Lei orgánica de liberdade sindical, e as asociacións empresariais da comunidade autónoma que reúnan os requisitos sinalados na disposición adicional sexta desta lei.

5. Todo sindicato, federación ou confederación sindical, e toda asociación empresarial que reúna o requisito de lexitimación, terá dereito a formar parte da comisión negociadora.»

Dous. O artigo 88 queda redactado nos seguintes termos:

«Artigo 88. *Comisión negociadora.*

1. A repartición de membros con voz e voto no seo da comisión negociadora efectuarase con respecto ao dereito de todos os lexitimados segundo o artigo anterior e en proporción á súa representatividade.

2. A comisión negociadora quedará validamente constituída cando os sindicatos, federacións ou confederacións e as asociacións empresariais a que se refire o artigo anterior representen como mínimo, respectivamente, a maioría absoluta dos membros dos comités de empresa e delegados de persoal, de ser o caso, e empresarios que ocupen a maioría dos traballadores afectados polo convenio.

Naqueles sectores en que non existan órganos de representación dos traballadores, entenderase validamente constituída a comisión negociadora cando esta estea integrada polas organizacións sindicais que teñan a condición de máis representativas no ámbito estatal ou de comunidade autónoma.

Naqueles sectores en que non existan asociacións empresariais que contén coa suficiente representatividade, entenderase validamente constituída a comisión negociadora cando esta estea integrada polas organizacións empresariais estatais ou autonómicas referidas no parágrafo segundo do artigo 87.3 c).

Nos supostos a que se refiren os dous parágrafos anteriores, a repartición dos membros da comisión negociadora efectuarase en proporción á representatividade que posúan as organizacións sindicais ou empresariais no ámbito territorial da negociación.

3. A designación dos compoñentes da comisión corresponderá ás partes negociadoras, as cales de mutuo acordo poderán designar un presidente e contar coa asistencia nas deliberacións de asesores, que intervirán, igual ca o presidente, con voz pero sen voto.

4. Nos convenios sectoriais o número de membros en representación de cada parte non excederá os quince. No resto dos convenios non se superará o número de trece.

5. Se a comisión negociadora optase pola non elección dun presidente, as partes deberán consignar na acta da sesión constitutiva da comisión os procedementos que se deberán empregar para moderar as sesións, e deberá asinar as actas que correspondan a estas un representante de cada unha delas, xunto co secretario.»

Artigo 4. *Tramitación dos convenios colectivos.*

Os números 1 e 2 do artigo 89 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, quedan redactados da seguinte maneira:

«1. A representación dos traballadores, ou dos empresarios, que promova a negociación comunicarllo á outra parte, expresando detalladamente na

comunicación, que se deberá facer por escrito, a lexitimación que posúe de conformidade cos artigos anteriores, os ámbitos do convenio e as materias obxecto de negociación. No suposto de que a promoción sexa o resultado da denuncia dun convenio colectivo vixente, a comunicación deberase efectuar simultaneamente co acto da denuncia. Desta comunicación enviarase copia, para os efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente en función do ámbito territorial do convenio.

A parte receptora da comunicación só se poderá negar á iniciación das negociacións por causa legal ou convencionalmente establecida, ou cando non se trate de revisar un convenio xa vencido, sen prexuízo do establecido nos artigos 83 e 84; en calquera caso deberase contestar por escrito e motivadamente.

Ambas as dúas partes estarán obrigadas a negociar baixo o principio da boa fe.

Nos supostos de que se producen violencias, tanto sobre as persoas como sobre os bens, e ambas as dúas partes comprobasen a súa existencia, quedará suspendida de inmediato a negociación en curso ata a desaparición daquelas.

2. Denunciado un convenio, en ausencia de regulación nos convenios colectivos de acordo co artigo 85.3, procederase conforme o disposto neste número.

No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora; a parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as dúas partes establecerán un calendario ou plan de negociación, e deberase iniciar esta nun prazo máximo de quince días contados desde a constitución da comisión negociadora.

O prazo máximo para a negociación dun convenio colectivo será de oito meses cando a vixencia do convenio anterior fose inferior a dous anos, ou de catorce meses nos restantes convenios, contados desde a data de perda da súa vixencia.»

Artigo 5. *Aplicación e interpretación do convenio colectivo.*

Modifícase o artigo 91 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, que queda redactado como segue:

«Artigo 91. *Aplicación e interpretación do convenio colectivo.*

1. Sen prexuízo das competencias legalmente atribuídas á xurisdición competente, o coñecemento e resolución das cuestións derivadas da aplicación e interpretación dos convenios colectivos corresponderá á súa comisión paritaria.

2. No obstante o establecido no número anterior, nos convenios colectivos e nos acordos a que se refire o artigo 83.2 e 3 desta lei poderanse establecer procedementos, como a mediación e a arbitrase, para a solución das controversias colectivas derivadas da aplicación e interpretación dos convenios colectivos. O acordo logrado a través da mediación e o laudo arbitral terán a eficacia xurídica e tramitación dos convenios colectivos regulados nesta lei, sempre que aqueles que adoptasen o acordo ou subscribisen o compromiso arbitral tivesen a lexitimación que lles permita acordar, no ámbito do conflito, un convenio colectivo conforme o previsto nos artigos 87, 88 e 89 desta lei.

Estes acordos e laudos serán susceptibles de impugnación polos motivos e conforme os procedementos previstos para os convenios colectivos. Especificamente caberá o recurso contra o laudo arbitral no caso de que non se observasen no desenvolvemento da actuación arbitral os requisitos e formalidades establecidos para o efecto, ou cando o laudo resolvese sobre puntos non sometidos á súa decisión.

3. Nos supostos de conflito colectivo relativo á interpretación ou aplicación do convenio deberá intervir a comisión paritaria deste con carácter previo á interposición formal do conflito no ámbito dos procedementos non xudiciais a que se refire o número anterior ou ante o órgano xudicial competente.

4. As resolucións da comisión paritaria sobre interpretación ou aplicación do convenio terán a mesma eficacia xurídica e tramitación que os convenios colectivos regulados nesta lei.

5. Os procedementos de solución de conflitos a que se refire este artigo serán, así mesmo, de aplicación nas controversias de carácter individual, cando as partes expresamente se sometan a eles.»

Artigo 6. *Flexibilidade interna negociada.*

Modifícanse os seguintes artigos do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo:

Un. Inclúese un novo parágrafo tras o parágrafo primeiro do número 2 do artigo 40, coa seguinte redacción:

«A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que sumen a maioría dos membros do comité de empresa ou entre os delegados de persoal.»

Dous. Inclúese un novo parágrafo tras o parágrafo primeiro do número 4 do artigo 41, redactado da seguinte maneira:

«A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que sumen a maioría dos membros do comité de empresa ou entre os delegados de persoal.»

Tres. O número 6 do artigo 41 queda redactado nestes termos:

«6. Cando a modificación se refira a condicións de traballo establecidas nos convenios colectivos regulados no título III desta lei, sexan estes de sector ou empresariais, poderase efectuar en todo momento por acordo, de conformidade co establecido no número 4. Cando se trate de convenios colectivos de sector, o acordo deberá ser notificado á comisión paritaria deste.

En caso de desacordo durante o período de consultas, calquera das partes poderá someter a discrepancia á comisión paritaria do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para se pronunciar, contado desde que a discrepancia lle foi formulada. Cando aquela non alcanzase un acordo, as partes poderán recorrer aos procedementos a que se refire o seguinte parágrafo.

Mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83 desta lei, deberán establecer os procedementos de aplicación xeral e directa para solucionar de xeito efectivo as discrepancias na negociación dos acordos a que se refire este número, incluído o compromiso previo de someter as discrepancias a unha arbitrase, caso en que o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será impugnabile conforme o procedemento e sobre a base dos motivos establecidos no artigo 91.

A modificación das condicións establecidas nos convenios colectivos de sector só se poderá referir ás materias sinaladas nas letras b), c), d), e) e f) do número 1, e deberá ter un prazo máximo de vixencia que non poderá exceder a vixencia do convenio colectivo cuxa modificación se pretenda.»

Catro. Engádesse un novo parágrafo tras o parágrafo primeiro do número 2 do artigo 51, coa seguinte redacción:

«A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que teñan a representación maioritaria nos comités de empresa ou entre os delegados de persoal.»

Cinco. O número 3 do artigo 82 queda redactado nos seguintes termos:

«3. Os convenios colectivos regulados por esta lei obrigan a todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia.

Sen prexuízo do anterior, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados para negociar un convenio colectivo conforme o previsto no artigo 87.1, poderase proceder, logo de desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4, a inaplicar o réxime salarial previsto nos convenios colectivos de ámbito superior á empresa, cando esta teña unha diminución persistente do seu nivel de ingresos ou a súa situación e perspectivas económicas se puidesen ver afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando as posibilidades de mantemento do emprego nela.

Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, estes poderán atribuír a súa representación a unha comisión designada conforme o disposto no artigo 41.4.

Cando o período de consultas finalice con acordo presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o parágrafo segundo, e só poderá ser impugnado ante a xurisdición competente pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio colectivo.

O acordo de inaplicación deberá determinar con exactitude a retribución que deberán percibir os traballadores da dita empresa, e establecerá, de ser o caso e en atención á desaparición das causas que o determinaron, unha programación da progresiva converxencia cara á recuperación das condicións salariais establecidas no convenio colectivo de ámbito superior á empresa que lle sexa de aplicación, sen que en ningún caso a dita inaplicación poida superar o período de vixencia do convenio nin, como máximo, os tres anos de duración. O acordo de inaplicación e a programación da recuperación das condicións salariais non poderán supor o incumprimento das obrigas establecidas en convenio relativas á eliminación das discriminacións retributivas por razóns de xénero.

En caso de desacordo durante o período de consultas, calquera das partes poderá someter a discrepancia á comisión paritaria do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para se pronunciar, contado desde que a discrepancia lle foi formulada. Cando aquela non alcance un acordo, as partes poderán recorrer aos procedementos a que se refire o seguinte parágrafo.

Mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83 desta lei, deberanse establecer os procedementos de aplicación xeral e directa para solucionar de xeito efectivo as discrepancias na negociación dos acordos a que se refire este número, incluído o compromiso previo de someter as discrepancias a unha arbitrase vinculante, caso en que o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será impugnable conforme o procedemento e sobre a base dos motivos establecidos no artigo 91.»

Artigo 7. *Consello de Relacións Laborais e de Negociación Colectiva.*

Dáse nova redacción á disposición derradeira segunda do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, que queda nestes termos:

«Disposición derradeira segunda. *Consello de Relacións Laborais e de Negociación Colectiva.*

1. Créase o Consello de Relacións Laborais e de Negociación Colectiva como órgano colexiado de consulta e asesoramento, adscrito ao Ministerio de Traballo e Inmigración, de carácter tripartito e paritario e integrado por representantes da Administración xeral do Estado, así como das organizacións empresariais e sindicais máis representativas.

2. O Consello de Relacións Laborais e de Negociación Colectiva desenvolverá as seguintes funcións:

a) Coñecer anualmente o programa de actuación en materia de relacións laborais que desenvolverá o Ministerio de Traballo e Inmigración.

b) As funcións de relación entre o Ministerio de Traballo e Inmigración e a Fundación Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitraje, que, en todo caso, manterá o seu carácter bipartito segundo o establecido no IV Acordo de solución extraxudicial de conflitos do 10 de febreiro de 2009 ou os que o substitúan.

c) O asesoramento e consulta nas cuestións referentes á formulación e determinación dos ámbitos funcionais dos convenios colectivos e o ditame preceptivo no procedemento administrativo de extensión de convenios colectivos, nos termos establecidos regulamentariamente.

d) A elaboración dun informe anual sobre negociación colectiva, salarios e competitividade, a partir da análise e estudo da información estatística dispoñible e dos indicadores públicos sobre os datos e previsións da actividade económica xeral e sectorial, a nivel nacional e de comunidade autónoma, utilizando información comparable coa doutros países, particularmente da Unión Europea.

e) O estudo, información e elaboración de documentación sobre a negociación colectiva, así como a difusión desta, mediante un Observatorio da Negociación Colectiva, integrado no propio Consello de Relacións Laborais e de Negociación Colectiva, e que desenvolverá, entre outras, as seguintes funcións:

1.º A realización e o mantemento dun mapa da negociación colectiva, que reflecta de forma sistemática, ordenada e detallada a totalidade de convenios colectivos existentes en España, coa finalidade de obter información útil e actualizada, de acceso público, sobre a súa vixencia e efectos.

2.º A realización de informes anuais, de carácter xeral ou sectorial, sobre a situación da negociación colectiva en España desde unha perspectiva xurídica e económica que, sen prexuízo da autonomía colectiva, poidan resultar de utilidade para os interlocutores sociais para determinar os contidos da negociación colectiva.

f) Calquera outra que lle sexa atribuída mediante norma con rango legal ou regulamentario.

3. Con anterioridade ao 31 de decembro de 2011 e logo de consulta e negociación coas organizacións empresariais e sindicais máis representativas, o Goberno adoptará as disposicións regulamentarias necesarias para regular a constitución, organización e funcionamento do Consello de Relacións Laborais e de Negociación Colectiva.»

Disposición adicional primeira. *Procedementos non xudiciais.*

1. Sen prexuízo da autonomía colectiva, as organizacións empresariais e sindicais máis representativas no ámbito estatal e de comunidade autónoma adoptarán antes do 30 de xuño de 2012 as iniciativas que correspondan para a adaptación dos procedementos non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83 do Estatuto dos traballadores ás previsións contidas neste real decreto lei.

2. Ata que os acordos interprofesionais a que se refire o número anterior non establezan os procedementos previstos no artigo 86.3 do Estatuto dos traballadores, segundo a redacción dada a el por este real decreto lei, en caso de imposibilidade de acordo no seo da comisión negociadora e transcorrido o prazo máximo de negociación dos convenios colectivos, as partes someteranse a un procedemento de arbitraje.

Disposición adicional segunda. *Información sobre o alcance e o contido da negociación colectiva.*

1. Con anterioridade ao 31 de decembro de 2011 o Goberno procederá, logo de consulta e negociación coas organizacións sindicais e empresariais máis representativas, a adoptar as seguintes medidas:

a) Revisar os modelos das follas estatísticas dos convenios colectivos, establecidos no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, co obxectivo de simplificar os seus contidos, referindo estes á información relevante e de utilidade pública para os efectos da elaboración da estatística de convenios colectivos.

b) Favorecer a utilización dos instrumentos técnicos de apoio público que permitan unha máis áxil consignación dos datos dos modelos oficiais das follas estatísticas dos convenios colectivos por parte das comisións negociadoras destes.

c) Identificar vías adicionais de coñecemento, distintas das follas estatísticas dos convenios colectivos, que permitan obter información completa e rigorosa dos contidos da negociación colectiva.

d) Efectuar as modificacións normativas oportunas para considerar como dato de fornecemento obrigatorio o código do convenio colectivo aplicable na empresa nos documentos de cotización que mensualmente deben elaborar e remitir as empresas á Tesouraría Xeral da Seguridade Social.

2. No prazo dun mes desde a data de entrada en vigor deste real decreto lei, o Ministerio de Traballo e Inmigración constituirá un grupo técnico de traballo de carácter tripartito, formado por representantes do dito ministerio, así como das organizacións empresariais e sindicais máis representativas, co obxecto de realizar, con anterioridade ao 31 de decembro de 2011, unha análise completa da situación actual da vixencia dos convenios colectivos, segundo as fontes dispoñibles, e de propor as medidas axeitadas para a xeración de información útil e actualizada, de acceso público, sobre a vixencia e efectos dos convenios colectivos.

Disposición transitoria primeira. *Réxime de aplicación temporal das normas contidas neste real decreto lei.*

1. A normas contidas neste real decreto lei relativas á lexitimación para negociar convenios colectivos, así como as correspondentes á flexibilidade interna negociada, serán de aplicación respectivamente ás comisións negociadoras que se constitúan e aos períodos de consultas que se inicien a partir da entrada en vigor deste real decreto lei, manténdose en vigor a regulación anterior para as negociacións e consultas xa iniciadas.

2. As regras contidas neste real decreto lei, relativas aos prazos para a denuncia dun convenio colectivo, prazo para o inicio das negociacións dun novo convenio e prazo máximo de negociación, serán de aplicación a aqueles convenios colectivos cuxa vixencia pactada remate a partir da entrada en vigor daquel.

As restantes regras incorporadas ao artigo 85.3 do Estatuto dos traballadores, na redacción dada por este real decreto lei, serán de aplicación aos convenios colectivos que se subscriban a partir da súa entrada en vigor.

Disposición transitoria segunda. *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*

Ata que non se produza a entrada en funcionamento do Consello de Relacións Laborais e de Negociación Colectiva establecido no artigo 7, continuará realizando a súa actividade a actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos regulada na disposición derradeira segunda do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, na redacción dada a esta polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, e as súas disposicións de desenvolvemento.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Sen prexuízo do sinalado na disposición transitoria segunda, derróganse cantas normas de igual ou inferior rango contradigan ou se opoñan ao disposto neste real decreto lei.

Disposición derradeira primeira. *Fundamento constitucional.*

Este real decreto lei dítase ao abeiro do establecido no artigo 149.1.7.^a da Constitución, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación laboral, sen prexuízo da súa execución polos órganos das comunidades autónomas.

Disposición derradeira segunda. *Facultades de desenvolvemento.*

Autorízase o Goberno e a persoa titular do Ministerio de Traballo e Inmigración, no ámbito das súas competencias, a ditar as disposicións necesarias para a execución e desenvolvemento do establecido neste real decreto lei.

Disposición derradeira terceira. *Entrada en vigor.*

Este real decreto lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Barcelona o 10 de xuño de 2011.

JUAN CARLOS R.

O presidente do Goberno,
JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ ZAPATERO