

REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE de 11 de junio de 2011).

Los objetivos principales de esta reforma de la negociación colectiva son los siguientes:

Primero, favorecer una **mejor ordenación de nuestra negociación colectiva**, propiciando a la vez una negociación colectiva **más cercana a la empresa y una negociación colectiva sectorial más adaptada a la situación de cada concreto sector de actividad económica**.

Se priorizan los convenios colectivos de empresa, regulándose en el art.84 ET, las materias donde el convenio de empresa tendrá prioridad:

- salario
- horario- turnos
- planificación vacaciones
- horas extra
- clasificación profesional
- contratación laboral
- en materia de conciliación de la vida laboral

Segundo, introducir mayores niveles de **dinamismo y agilidad en la negociación colectiva**, tanto en los procesos de negociación de los convenios colectivos como en sus contenidos, de manera que se aumente su **capacidad de adaptabilidad a los cambios en la situación económica y sociolaboral en unos términos que equilibren flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores**.

Se fija el contenido mínimo que han de tener los convenios colectivos, así:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. Salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar su vigencia.
- e) Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Salvo pacto en contrario, dicho plazo máximo será el establecido en el artículo 89.2.

f) Plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este plazo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

g) La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

h) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

Con el objetivo de agilizar y dinamizar la negociación de los convenios desarrolla una nueva dinámica negocial respecto a la vigencia de los mismos:

- Preaviso de denuncia de tres meses antes de finalizar la vigencia.
- Plazo de un mes para el inicio de negociación de un nuevo convenio desde la denuncia del anterior.
- Plazo de entre ocho y catorce meses para la negociación de un nuevo convenio.
- Compromiso de sometimiento a mecanismos de mediación y arbitraje, si no hay acuerdo transcurrido ese plazo, con el objetivo de solucionar las discrepancias surgidas.

De frustrarse la negociación, cuando las partes no hayan decidido someterse a mecanismos de solución de discrepancias o bien cuando estos mecanismos no logren resolver tales discrepancias y, en defecto de pacto en contrario, el convenio debe mantener su vigencia.

Tercero, adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, incluyendo nuevas **reglas de legitimación para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna negociada con los representantes de los trabajadores**.

La adaptación de la regulación a **las nuevas realidades empresariales** susceptibles de negociar convenios colectivos, como son los **grupos de empresas o las denominadas empresas en red** surgidas en el marco de procesos de descentralización productiva, a las que la norma se refiere como pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

En cuanto a la legitimación para negociar convenios en **representación de los trabajadores** en los convenios de empresa, la redacción del nuevo artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores confirma la práctica actual, de manera que la negociación pueda ser desarrollada por las **secciones sindicales**. Regla que se aplica también en los supuestos de flexibilidad interna negociada.

Para reforzar las instituciones públicas competentes en materia de relaciones laborales y negociación colectiva, se crea el **Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva** como órgano colegiado de asesoramiento y consulta de carácter tripartito y paritario, en el que se integrará un **Observatorio de la Negociación Colectiva**.