

## **Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.**

---

El pasado 11 de junio fue publicado el Real Decreto-Ley de **Medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva**, en vigor desde el día siguiente, 12 de junio de 2011.

Mediante este Real Decreto-Ley se modifica el Título III del Estatuto de los Trabajadores, referido a la negociación colectiva y los convenios colectivos, de 1980, el cual ha sido objeto de reformas desde entonces, y que sin duda la más importante de ellas fue la realizada en el año 1994 (Ley 11/1994) con el fin de potenciar el desarrollo de la negociación colectiva en tanto que elemento regulador de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo. Desde ese año no se han producido reformas en este ámbito, por lo que se puede decir que el sistema de negociación colectiva español se ha caracterizado por cierta estabilidad y continuidad en el tiempo, a sabiendas de que buena parte de la responsabilidad le corresponde al ejercicio de la autonomía colectiva por parte de los interlocutores sociales y a la propia negociación colectiva.

Sin embargo, el sistema de negociación colectiva ha ido acumulando algunas disfunciones que le restan eficiencia, y más concretamente capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y del empleo y del propio modelo de relaciones laborales. Una parte de esos problemas tiene que ver con la estructura de la negociación colectiva, y más concretamente con la “atomización” de la negociación colectiva, otra parte con sus contenidos, agilidad y dinamismo, y una tercera parte con las reglas de legitimación.

Pues bien, atendiendo a estas consideraciones, en la Ley para la reforma laboral, Ley 35/2010 de 17 de septiembre, el Gobierno se emplazó para que en el plazo de seis meses (hasta el 18 de marzo), se llevara a cabo la reforma de la negociación colectiva, además de ser uno de los compromisos del Gobierno en el Consejo Europeo de primavera de los días 24 y 25 de marzo de 2011.

La actual reforma de la negociación colectiva pretende pues abordar las disfunciones antes apuntadas, para lo cual se marca tres objetivos:

- 1) 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.
- 2) 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;
- 3) Adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales 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.

A la vista de los indicados objetivos, la arquitectura de la reforma del sistema de negociación colectiva se asienta sobre tres ejes básicos:

- 1) La estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios colectivos (modificación de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores).
- 2) Las nuevas reglas sobre el contenido y vigencia de los convenios colectivos, introduciendo mayor dinamismo y agilidad en la negociación colectiva adaptable a los cambios de la situación económica, (modificación de los artículos 85, 86 y 89 de estatuto de los Trabajadores).
- 3) Una mejor y más completa definición de los sujetos que han de negociar los convenios y de las reglas de legitimación en cada caso, según el ámbito de que se trate, (modificación de los artículos 87, 88 del ET), y adaptar la negociación colectiva a la nueva realidad empresarial favoreciendo la flexibilidad interna negociada (modificación de los artículos 40, 41, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Ya dentro de las disposiciones finales destacamos las siguientes: la Disposición Final Segunda, y con el fin de reforzar las instituciones públicas competentes en materia de relaciones laborales y negociación colectiva, destaca la creación del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, que sustituirá a la histórica Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en tanto que órgano colegiado de asesoramiento y consulta de carácter tripartito y paritario, y en el que se integrará un Observatorio de la Negociación Colectiva.

La Disposición Adicional Primera por otro lado, invita a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a renovar los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos, dándoles un plazo de un año, a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto Ley, para adecuarlos a lo establecido precisamente en esta norma.

La Disposición Transitoria Primera y con el fin de dar la máxima efectividad a la reforma, sin detrimento del principio de seguridad jurídica, prevé que para todo lo relativo a la dinámica de la negociación, plazos de denuncia del nuevo convenio, plazo de inicio de las negociaciones o plazos máximos de negociación de los convenios, serán de aplicación las nuevas reglas a los convenios cuya vigencia pactada termine a partir de la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-Ley.