



CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL DE CATALUNYA

Conferència de Delegats/des

Darrera Reforma de la Negociació Col·lectiva

15 de desembre de 2011



Confederació General del Treball de Catalunya
Secretaria de Formació
www.cgtcatalunya.cat – formacio@cgtcatalunya.cat

A TOTES LES FEDERACIONS, SINDICATS
I SECCIONS SINDICALS

CONFERENCIA DE DELEGATS/DES

Darrera Reforma de la Negociació Col·lectiva

Dijous 15 de desembre de 10 h a 14 h

Centre Cívic Fort Pienc

Plaça Fort Pienc 4-5 - Barcelona

Metro L1 Arc de Triomf

Bus 6, 10, 42, 54, 141

Vidal Aragonés

Advocat laboralista del Col·lectiu Ronda

Carlos García

Secret. d'Acció Sindical CGT Catalunya

¿REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA O CONTRARREFORMA HACIA LA NEGOCIACIÓN LIMITADA?

UNAS NOTAS PARA EL DEBATE DEL MOVIMIENTO SINDICAL DE CLASE SOBRE EL RDL 7/2011¹

LAS PREMISAS Y EL PROCESO.

Durante el último año hemos tenido un absoluto asalto a los derechos sociales a través de la contrarreforma laboral y la modificación del sistema de Seguridad Social. El proceso siempre se inicia de la misma manera, que es construyendo una realidad inexistente en la que los debilitados derechos se muestran como fuertes privilegios. En el caso concreto de la negociación colectiva se construye con el mismo mecanismo, trasladando unas supuestas *“imperiosas necesidades de los empresarios”, “inexistencia de flexibilidad” e “imposibilidad de regular en convenios de empresas en sentido diferente al convenio del sector”*.

Acercarnos a la realidad muestra que las preocupaciones de las empresas son por la falta de crédito, la necesidad de nuevas infraestructuras y la caída de la demanda por la crisis. Por lo que respecta a la desregulación de derechos (eso que eufemísticamente se denomina flexibilidad) ha sido legalmente posible bajo la existencia de una mínima causa y finalidad, históricamente regulada en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y que, tras la reforma laboral, no exige ni causa cuando haya acuerdo con los representantes de los trabajadores. Por último, esa pretendida imposibilidad de regular en convenios de empresa choca con los casi 5000 existentes en el Estado español. Por lo tanto, lo que auténticamente se estaba solicitando es modificar condiciones sin causa y poder regular de manera contraria a lo establecido en los convenios colectivos de sector.

Tras la construcción de las premisas falsas se ha optado por un proceso medio largo de negociación con una táctica y estrategia calculada por la CEOE: consigue que las direcciones de CC.OO. y U.G.T. se comprometan con el Gobierno a llegar a un acuerdo y cuando han dado el brazo a torcer con numerosas concesiones es la patronal la que se niega al pacto. De esta manera la patronal española le facilitaba al ejecutivo de Zapatero un elemento clave: saber hasta dónde estaban dispuestos a aceptar los sindicatos mayoritarios. A su vez la CEOE traslada a sus asociados un mensaje claro: *“si no nos gusta la reforma de Zapatero tendremos nuestro especial árbitro en unos meses, el nuevo Gobierno del Partido Popular”*. No debemos perder de vista que se impone por el Gobierno español un primer plazo para la negociación que fine en marzo de 2011, para con posterioridad ser prorrogado hasta junio de 2011 con el anuncio que si no hay acuerdo regulará el Ejecutivo.

¹ El cambio normativo de la negociación colectiva tiene origen en el Real Decreto Ley 7/2011, si bien el mismo fue convalidado como ley con posterioridad a la redacción de este texto.

El mejor ejemplo para entender la significación del tiempo limitado en la negociación colectiva (algo que ya es una realidad tras el RDL 7/2011) y la posible existencia del laudo obligatorio, es el proceso desarrollado en la negociación y aprobación de la reforma de la negociación colectiva: se traslada presión a CC.OO. y U.G.T. para que lleguen a un acuerdo con la CEOE, ésta espera que se agote el plazo para ver cuál es la propuesta de máximos de las direcciones de los sindicatos mayoritarios, pero evidentemente prefiere “el laudo”: éste, hoy en día, tan sólo lo dictan afines a la socialdemocracia o elementos de la derecha más rancia: primer laudo RD-L 7/2011, y esperemos que la CEOE no solicite el segundo al PP en el próximo Gobierno.

Antes de finalizar este apartado es conveniente destacar, si bien este texto no es de naturaleza jurídica, que el RD-Ley padece de un importante déficit de técnica jurídica a su vez que debería verse abocado a una declaración de inconstitucionalidad: no existía una necesidad de urgencia, cuestión por la cual no debería regularse como RD-Ley; ello provocará una carrera antes de la disolución de las Cortes para que se convalide como Ley. Tampoco parece que sea acorde con la máxima legalidad que ante la falta de regulación del arbitraje en un convenio se pueda imponer el mismo ante el agotamiento de la negociación colectiva. Por último, no parece que el lugar más correcto para desregular la jornada sea una reforma de la negociación colectiva.

Partiendo de las citadas premisas y proceso se ha construido la presente modificación de la negociación colectiva que, en contra de lo planteado como discurso oficial, no tiene nada de equilibrio suponiendo un cambio de calado y con efectos seguramente incalculables a día de hoy.

EL CONVENIO DE EMPRESA CON PRIMACÍA AL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL.

El primero de los grandes cambios lo encontramos en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, la primacía del convenio colectivo de empresa (Grupo de Empresas o Pluralidad de Empresas, nuevas creaciones del RD-Ley 7/2011) sobre el de sector en relación a determinadas materias. Hablamos de cuestiones tan importantes como: *“salarios; compensación de horas extraordinarias; retribución específica del trabajo a turnos; la clasificación profesional; la adaptación de la contratación en la posibilidad que prevé el Estatuto; el horario y la distribución del tiempo de trabajo; el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; clasificación profesional; conciliación de vida familiar y laboral”*.

Sin duda este es el cambio normativo que puede suponer una pieza esencial para transformar y neutralizar el sistema de negociación colectiva tal como lo hemos conocido durante los últimos 30 años. Los efectos que puede tener la medida son en tres fases bien diferenciadas.

A corto plazo, y acelerado por los efectos de la crisis en los próximos años, las sociedades mercantiles presionarán para la existencia de convenios colectivos de empresa con condiciones inferiores a las existentes en el convenio colectivo sectorial. Ello seguramente se presentará formalmente como la alternativa al cierre o cese de la actividad de la empresa. Así lo que fue un instrumento de conquista de derechos colectivos para la clase trabajadora se transforma en elemento de desregulación al servicio de las empresas.

A medio plazo las empresas que coinciden en un mismo ámbito geográfico y sector sufrirán un efecto dominó bien sencillo de entender: si entre las mercantiles que realizan las mismas actividades unas tienen unos salarios inferiores a los convenios de sector y una desregulación de las condiciones laborales, inevitablemente las restantes deberán adaptarse a las mismas.

A largo plazo, ante la existencia amplia de convenios colectivos de empresa, el de sector será boicoteado por la patronal e incluso perderá interés entre ciertos sectores de la representación de los trabajadores.

Todo este proceso podría evitarse con una simple actuación sindical en los convenios colectivos sectoriales. El artículo 84.2 prevé que se pacte la no aplicación de la prioridad aplicativa del convenio de empresa. En todo caso no debemos olvidar que la simple oposición de la patronal a aceptar eso generaría un bloqueo posiblemente abocado al laudo.

AUMENTO DEL CONTENIDO MÍNIMO DE LOS CONVENIOS, LO QUE NO SIGNIFICA MÁS DERECHOS.

Otro de los cambios estrella de la reforma de los convenios colectivos es el contenido mínimo que deben expresar los mismos, que se han visto incrementados o modificados con las siguientes materias:

- Plazo mínimo para la denuncia, 3 meses salvo pacto en contrario.
- Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio, que si no se establece lo contrario será de 15 días.
- Plazo máximo para la negociación de nuevo convenio. Salvo pacto en contrario será de 8 y 14 meses a contar desde su denuncia, según el convenio tenga 2 años de vigencia o más respectivamente.
- La adhesión o sometimiento a los procedimientos fijados en negociación colectiva estatal para la solución de discrepancias agotado el proceso máximo de negociación.

En la práctica estas novedades no tendrían mayor trascendencia sino pudiese imponerse el arbitraje obligatorio, pero ante esta posibilidad los plazos se transforman de un mero elemento formal a un mecanismo de presión ante la intervención arbitral.

Son también contenido mínimo de convenio colectivo el establecimiento de nuevas funciones para las Comisiones Paritarias y la inclusión de medidas de “flexibilidad interna”, cuestiones que por su trascendencia analizaremos de manera separada.

EL REFORZAMIENTO DE LAS COMISIONES PARITARIAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

Otra de las novedades en cuanto al contenido mínimo del convenio colectivo es la determinación de funciones de la Comisión Paritaria, que hasta la presente modificación sólo contenía una referencia a la autorregulación:

1º) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.

2º) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3º) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.

4º) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83”

Si bien la sola explicación y análisis de estas 4 funciones pudiesen necesitar de una extensión superior a la del presente escrito debemos destacar algunas cuestiones:

- Parece que se opta por reforzar la actuación de la Comisión Paritaria, en perjuicio de los representantes de los trabajadores en la empresa. Se abre incluso la puerta a que representaciones unitarias sean sustituidas por la social existente en la Paritaria.
- La referencia que se realiza al artículo 91, tiene gran trascendencia por articularse en los apartados 1, 3 y 4 del mismo la siguiente cuestión: competencia de las Paritarias para conocer de los conflictos colectivos que versen sobre interpretación o aplicación del convenio, y con resolución que tendrá la misma eficacia que la propia negociación colectiva.
- La cita a los artículos 41 y 82 que abren la vía a la posibilidad o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria ante el descuelgue salarial (sobre el cual ahora se concretan causas) y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Se posibilita una articulación permanente de negociación de convenio a través de las Paritarias, si bien deberán incorporarse los sujetos con legitimación inicial.

Aunque puede parecer una perogrullada el hecho de resolver las cuestiones relativas a la interpretación de los convenios por la Comisión Paritaria, provocará una reducción del conocimiento de esta cuestión por la jurisdicción social y un recurso con resultado negativo para quien no forme parte de la misma. Por ser más claros, reforzamiento de las realidades sindicales mayoritarias en relación al convenio y debilitamiento de las no firmantes o minoritarias. La ampliación de funciones para las Comisiones Paritarias debería tener como efecto un reforzamiento de los intereses de los trabajadores, si bien en la práctica de los últimos años se está convirtiendo en numerosas ocasiones en lo contrario. Con un sindicalismo realmente de clase ello significaría un reforzamiento de las posiciones de los trabajadores, si bien con una realidad de sindical que asuma la renuncia como mal menor se convierte en una vía para la pérdida de derechos.

LA DESREGULACIÓN DE DERECHOS EN LOS CONVENIOS CÓMO ANTÍTESIS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA Y MOVILIDAD FUNCIONAL.

Seguramente una de las novedades de la modificación de la negociación colectiva menos publicitada es la obligatoria inclusión en las normas paccionadas de un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que se podrá distribuir a lo largo del año —salvo pacto en contrario será del 5%—, así como los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.

Como cuestión previa debemos indicar que no se puede justificar una necesaria modificación de la regulación de la negociación colectiva por

supuestos déficits en el sistema existente y a la vez actuar con mecanismos que son contrarios a la propia negociación colectiva, tales como imponer distribución irregular de la jornada o procedimientos temporales de movilidad funcional.

Es evidente que obligar a introducir en los convenios colectivos distribución irregular de la jornada y procedimientos temporales de movilidad funcional supone una nueva vuelta de tuerca más en la desregulación de los derechos laborales. Realmente no se persigue elemento alguno de “flexibilidad” sino posibilitar a las empresas determinar cuándo se prestarán servicios y cuándo no a su libre arbitrio. Flexibilidad sería el posibilitar a trabajadores y trabajadoras que determinasen cuándo trabajan y cuándo no.

Se introduce así una fractura en la estabilidad del contrato, al determinarse que no se pueda saber con certeza cuándo se trabajará y cuándo no, quedando eso a libre determinación de la empresa hasta el 5% de la jornada o el porcentaje que se fije en convenio colectivo. Igual posibilidad se fija para la movilidad funcional.

LAS POSIBILIDADES REALES DE ARBITRAJE OBLIGATORIO: OTRA MEDIDA CONTRA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

De las medidas que más tinta han provocado es la introducción del arbitraje obligatorio ante la falta de acuerdo en los plazos máximos de negociación colectiva.

Debemos aclarar que la reforma no establece para todos los supuestos el arbitraje obligatorio, si bien nos atrevemos a observar que ante la nueva regulación se darán en los próximos años realidades de laudos obligatorios y vinculantes. Ello encuentra origen en la posibilidad que los convenios colectivos estatales excluyan el arbitraje obligatorio, esta sería la única manera de evitar el mismo. En los demás supuestos el arbitraje será obligatorio, ya sea porque se impone así en el convenio colectivo estatal o porque no se pacte cuestión alguna al respecto. Provocará discusiones jurídicas, y posiblemente su traslado a discusiones judiciales, la significación del contenido de la Disposición Adicional Primera 2 del RD-Ley, aunque la misma parece indicar que se deberá someter a arbitraje si no existe acuerdo superados los plazos máximos de negociación hasta que en los acuerdos interprofesionales (con la nueva regulación convenios colectivos estatales) no se regulen los procedimientos de solución de conflictos.

En la práctica un posicionamiento claro de las patronales estatales por no firmar el carácter voluntario de los arbitrajes llevaría a trasladar a todas las negociaciones del sector correspondiente el arbitraje obligatorio. A su vez, ante esta realidad, se refuerza la situación de los sectores patronales respecto a los representantes de los trabajadores.

POTENCIACIÓN DEL ENFRENTAMIENTO SINDICAL Y FOMENTO DEL SINDICALISMO CORPORATIVO.

Aunque no se va a convertir en un elemento determinante para el futuro, llama poderosamente la atención que se legitime para la negociación de los convenios colectivos de empresa a las Secciones Sindicales que ostenten la mayoría de los representantes unitarios. Sin duda que ello generará enfrentamientos sindicales y un desgaste en la unidad de acción, dejando de articularse el convenio de empresa a través de los Delegados de Personal o Comité de Empresa y negociarlo tan sólo con una realidad sindical.

Más claro se vislumbra la apuesta por el sindicalismo corporativo a través de los convenios colectivos dirigidos a *“un grupo de trabajadores con perfil profesional específico”*, los llamados convenios franja. Puede observarse que otorga legitimación a las Secciones Sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta. Ello busca atomizar a los trabajadores en colectivos y proceder a negociar a distintos niveles y en distintas mesas. Pudiese parecer que no tan sólo se está pensando en categorías que se constituyen como profesiones separadas sino en quebrantar en relación a los clásicos dos colegios electorales. En cualquier caso es posible que en la convalidación en Ley este artículo sea modificado no sólo por la presión que debieran ejercer los sindicatos mayoritarios sino por el déficit técnico que muestra al no clarificar quién ostentará legitimación inicial y legitimación plena.

Curiosamente lo anterior choca con la atribución de representación a los sindicatos más representativos en aquellos sectores donde no existe representación unitaria. Ello puede ser profundamente antidemocrático en los sectores que por su propia naturaleza prácticamente no pueden tener representaciones unitarias pero existen realidades sindicales tradicionales. Ejemplo de ello son actores y actrices, que pueden ver como sus organizaciones con fuerte representación en el colectivo no puedan negociar por ellos pero sí los sindicatos mayoritarios.

LA POSIBLE DESACTIVACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES. EL DEVENIR DE LOS DE CC.AA. DEPENDIENDO DEL EL NECESARIO VOTO FAVORABLE DEL P.N.V.

Si analizamos la negociación colectiva desde el ámbito territorial indudablemente que el gran atacado es el convenio colectivo provincial, que puede verse limitado por el Estatal a la vez que encontrará primacía de determinadas materias por el convenio de empresa. Ello choca con la realidad actual en la que el convenio provincial es el que se construye como cantera de derechos para los trabajadores y trabajadoras, jugando a su vez una garantía de mínimos en relación a la competencia entre las empresas a través de los costes laborales.

Con redactados en sentido distintivo en el borrador del RD-Ley y el RD-Ley encontramos la configuración del convenio colectivo autonómico, que posiblemente se verá reforzado por el voto necesario del PNV. En lo que puede constituirse como una paradoja, pareciese que el PNV prefiere tener unos interlocutores claros en ELA y LAB. Evidentemente que debilitar los convenios colectivos autonómicos es debilitar al sindicalismo abertzale a su vez que enviarlo a una posición permanente de oposición.

MENOS NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y MENOS DERECHOS PARA LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.

Si bien este escrito es únicamente una aproximación al RD-Ley 7/2011 y no un análisis en profundidad, ya podemos observar que estamos ante cambios de calado tanto a corto como a largo plazo.

El convenio colectivo, más allá de la expresión de instrumento a medio camino entre ley y contrato, es la gran expresión del contrato entre la clase trabajadora y la burguesía. Las patronales garantizan una mínima estabilidad y unas determinadas condiciones laborales y la clase trabajadora aporta su fuerza de trabajo y paz laboral. Como cualquier contrato o ley puede ser de sometimiento o de expresión de los intereses de clase.

Causaría risa, si no fuese por los dramáticos efectos de la crisis, cuando ahora se le pretende atribuir naturaleza de creación de empleo a la norma paccionada. Por el contrario, determinados contenidos de los convenios o cambios sobre ellos sí pueden tener un efecto de destrucción de empleo. Uno de los dogmas liberales es que con derechos estables no se crea empleo, afirmación que nunca ha tenido la más mínima demostración. Sí podemos demostrar en cambio que ante realidades faltas de derechos se destruye empleo.

Las nuevas normas sobre negociación colectiva no sólo van a provocar un proceso de pauperización social sino a medio plazo la sustitución de empleo estable por empleo precario: no será posible que una empresa siga aplicando condiciones históricas de convenio de sector mientras otras inician un proceso de sustitución de convenios de empresa con inferiores condiciones.

Es pura demagogia el demandar el convenio de empresa diferenciado del convenio del sector como necesario para mantener el empleo o la adaptación de las empresas, existiendo en el Estado español casi 5000 convenios colectivos de empresa que no han evitado la destrucción de empleo de los últimos años. Además la contrarreforma laboral del 2010 ya permite dejar sin efecto la mayoría de condiciones de trabajo establecidas en el convenio sectorial, necesitando tan sólo el acuerdo con la representación unitaria en la empresa.

Con un sindicalismo honrado y combativo el atribuir más funciones a las Comisiones Paritarias no tendrían porqué ser algo negativo sino incluso un

elemento de reforzamiento para los intereses de la clase trabajadora. Desgraciadamente que un sindicalismo de renuncia tenga atribuida la posibilidad de dejar sin efecto lo pactado y de incluso interpretar el convenio ante las acciones de sindicatos no firmantes se puede convertir en una nueva vía de pérdida de derechos.

Nos justifican esta nueva contrarreforma para suplir supuestos déficits en la negociación colectiva, mientras la nueva regulación realmente la impide al imponer porcentajes mínimos de distribución irregular de la jornada a favor de las empresas, así como procedimientos obligados de movilidad funcional, los cuales son a su vez una nueva vuelta de tuerca más en la pérdida de derechos para los trabajadores y las trabajadoras.

El laudo obligatorio es la antítesis de la negociación colectiva, a su vez que mejora la situación patronal en la negociación y tensiona el nuevo periodo reducido para la negociación.

Todo ello en un proceso de deconstrucción del convenio colectivo sectorial a la vez que se refuerza el convenio de empresa y se otorga mayor articulación negocial en el estatal.

Así lo que fue un instrumento de conquista de derechos colectivos para la clase trabajadora, la negociación colectiva, se transforma en elemento de desregulación al servicio de las empresas.

Vidal Aragonés.

CURS DE FORMACIÓ SINDICAL C.G.T.

NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

LES NOVETATS DEL REAL DECRET-LEGISLATIU
7/2011.

LA CONTRAREFORMA DE LA NEGOCIACIÓ
COL·LECTIVA.

BARCELONA. 15 DE DESEMBRE DE 2011.

SIGNIFICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU

- Necessitat d'un mínims de laborals des de una visió col·lectiva (Mínims per les empreses).
- Primers empresonats sindicals "alteració del mercat i dels preus".
- Expressió de gran contracte de classe "Estabilitat laboral vs pau social"

LES DIFERENTS FORMES DE DEBILITAR LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

- Personal laboral de les empreses públiques i Administració (5%) i limitació de massa salarial (Lleis de pressupostos de la Generalitat).
- Llei 35/2010 “Contrareforma laboral”.
- *Comisión Nacional de la Competencia*.
- UE/TJCE: Pacte de competitivitat/Ruffert Viking Line.
- FIAT (Itàlia)
- Wisconsin (EE.UU)

CONTEXT PREVI EN EL QUE ES DESENVOLUPA.

- Expressió de la crisi econòmica. La crisi dels Drets Laborals és un procés dels darrers 30 anys.
- Llei 35/2010. Contrareforma laboral. (Reducció d'indemnitzacions i facilita l'acomiadament, desenvolupament de temporalitat i ETT's, regals en les cotitzacions i desregula negociació col·lectiva)
- De la Vaga General a l'acord sobre les Pensions.

PROCÉS DE PREPARACIÓ DEL CANVI NORMATIU

- Data límit març de 2011. Era necessària?
 - “Imperiosas necesidades de los empresarios”?
 - “Inexistencia de flexibilitat”?
 - “Imposibilidad de regular en convenios de empresa en un sentido diferente”
- Proposta final de juny de 2011 de la direccions de CCOO i U.G.T. .
- Adopció de posició de màxims de la CEOE.
- Aprovació del text, negoció de l'Acord però amb la majoria de les demandes de text del 23-F del 2011 (Proposta CEOE).
- "Simulació del arbitratge obligatori amb PSOE o PP“.

POSSIBILITAT DE PRIMACIA DEL CONVENI D'EMPRESA

- Art 84.2: **Llevat de pacte en contra negociat** d'acord amb el que disposa l'article 83.2, la regulació de les condicions establertes en un **conveni d'empresa té prioritat aplicativa** respecte del conveni sectorial de qualsevol àmbit en les següents matèries:
 - 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.**

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

EFFECTES DE LA POSSIBILITAT DE PRIMACIA.

Hi haurà una pèrdua de drets excepte en els sectors de sindicalisme combatiu majoritari:

- Potència la negociació a nivell d'empresa.
- La desregulació a través de la negociació.
- Genera més competència entre empreses.
- La pèrdua de força i centralitat del conveni sectorial respecte al conveni d'empresa.

MÉS CONTIGUT MÍNIM NO SIGNIFICA MÉS DRETS

A més del contingut mínim ja existent (85.3 de l'ET) el següent:

- Llevat de pacte en contra, el **termini mínim per a la denúncia** dels convenis col·lectius serà de **tres mesos abans de finalitzar** la seva vigència.
- Inici de negociació en **15 dies**.
- Llevat de pacte en contra, el termini **màxim de negociació serà de 20 mesos** (conveni de menys de 2 anys 14 mesos).
- La **adhesió i submissió a procediments de resolució de discrepàncies** per superació del període màxim de negociació.
- Reforçament de les **comissions paritàries (a continuació)**.

REFORÇAMENT DE LES PARITÀRIES

Contingut mínim obligatori.

- "1) Els termes i 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) El desenvolupament de funcions **d'adaptació o, si s'escau, modificació del conveni durant la seva vigència**. En aquest cas, s'haurà d'incorporar 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 tinguin eficàcia general.
- 3r) Els termes i 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 a l'empresa.

CONFLICTE COL·LECTIU I PARITÀRIES.

ART. 91.1 L'ET: "Sense perjudici de les competències legalment atribuïdes a la jurisdicció competent, **el coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació dels convenis col·lectius** correspon a la comissió paritària dels mateixos."

ART. 91.3 L'ET: "En els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni haurà **d'intervenir la comissió paritària del mateix 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. "

ART. 91.4 L'ET: "**Les resolucions de la comissió paritària sobre interpretació o aplicació del conveni tindran la mateixa eficàcia jurídica i tramitació** que els convenis col·lectius regulats per aquesta Llei"

CONTINGUT MÍNIM: MESURES DE DESREGULACIÓ.

- Article 85.3:

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

1. ° Un percentatge màxim i mínim de la jornada de treball que podrà distribuir **de manera irregular** al llarg de l'any. Llevat de pacte en contra, aquest percentatge **és d'un cinc per cent**.
2. ° Els procediments i **els períodes temporals i de referència per a la mobilitat funcional a l'empresa**.

ART. 86.3 DEL E.T.: PROCÉS DE NEGOCIACIÓ.

- Durant les negociacions del conveni col·lectiu es podran arribar a pactes parcials.
- Procediments de resolució de conflictes exhaurits els terminis de negociació.
- Inclòs l'arbitratge obligatori vinculant. Es podrà imposar?

ART. 87. LEGITIMACIÓ NEGOCIAL

- Es crea la possibilitat de **convenis intraempresa** (vinculades per raons organitzatives o productives) i **empreses del Grup** (amb legitimació segons conveni de sector pels treballadors/es i conveni d'empreses representants de les empreses).
- **Es reforça el conveni franja:** "en els convenis dirigits a un grup de treballadors amb un perfil específic, estaran legitimats per a negociar les seccions sindicals que hagin estat designades majoritàriament pels seus representants a través de votació personal, lliure, directa i secreta”.

PROPOSTES DEL PARTIT POPULAR

- Primacia de convenis d'empreses en relació al conveni col·lectiu sectorial.
- Significació del contingut del programa del Partit Popular: “Acords entre empreses i treballadors” (No fa referència a representants dels treballadors).
- Despenjament general del conveni del sector.

<p><u>Texto de la Ley del Estatuto de los trabajadores tras la Ley 35/2010</u> http://bit.ly/hWcFWQ</p>	<p><u>Propuesta de reforma (7.6.2011).</u> http://bit.ly/IJ6tUG</p>	<p><u>RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.</u> http://bit.ly/mNjdwj</p>
<p>Artículo 83. 2.</p> <p>Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.</p> <p>Artículo 84. Concurrencia.</p> <p>Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en</p>	<p>El apartado 2 del artículo 83 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>“2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.</p> <p>Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.”</p> <p>“Artículo 84. <i>Concurrencia.</i></p> <p>“1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito</p>	<p>El apartado 2 del artículo 83 queda redactado del siguiente modo:</p> <p>«2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.</p> <p>Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.»</p> <p>«Artículo 84. Concurrencia.</p> <p>1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto</p>

<p>contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente.</p> <p>En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito</p>	<p>distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83.</p> <p>2. Salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial de cualquier ámbito en las siguientes materias:</p> <p>a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.</p> <p>b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.</p> <p>c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.</p> <p>d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.</p> <p>e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.</p>	<p>en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2.</p> <p>2. Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:</p> <p>a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.</p> <p>b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.</p> <p>c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.</p> <p>d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.</p> <p>e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley</p>
--	--	---

<p>superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.</p> <p>En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.</p>	<p>f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.</p> <p>Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán ampliar la relación de condiciones de trabajo anteriormente señalada.</p> <p>3. Salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.</p> <p>4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de</p>	<p>a los convenios de empresa.</p> <p>f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.</p> <p>Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.</p> <p>Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán ampliar la relación de condiciones de trabajo anteriormente señalada.</p> <p>3. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.</p> <p>4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma</p>
--	---	--

<p>Artículo 85. 3.</p> <p>Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:</p> <p>a) Determinación de las partes que los conciertan.</p> <p>b) Ambito personal, funcional, territorial y temporal.</p> <p>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</p>	<p>una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.”</p> <p>El apartado 3 del artículo 85 queda redactado en los siguientes términos:</p> <p>“3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:</p> <p>a) Determinación de las partes que los conciertan.</p> <p>b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.</p> <p>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</p>	<p>el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.»</p> <p>El apartado 3 del artículo 85 queda redactado en los siguientes términos:</p> <p>«3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:</p> <p>a) Determinación de las partes que los conciertan.</p> <p>b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.</p> <p>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</p>
--	---	---

<p>estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.</p> <p>d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.</p>	<p>conforme a lo dispuesto en tales artículos.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>f) Plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio. Salvo pacto en contrario, dicho plazo máximo será de veinte meses a contar desde su denuncia.</p> <p>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</p>	<p>estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
---	---	---

<p>e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.</p>	<p>fueran de aplicación directa.</p> <p>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, tales como las siguientes:</p> <p>1º) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.</p> <p>2º) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.</p> <p>3º) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.</p> <p>4º) La intervención que se acuerde en los supuestos de</p>	<p>fueran de aplicación directa.</p> <p>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:</p> <p>1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.</p> <p>2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.</p> <p>3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.</p> <p>4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de</p>
--	--	---

	<p>modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.</p> <p>El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.</p> <p>i) Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla, y, en particular, las siguientes:</p> <p>1º) Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un cinco por ciento.</p> <p>2º) Los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.”</p>	<p>modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.</p> <p>El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.</p> <p>i) Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla, y, en particular, las siguientes:</p> <p>1.º Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un cinco por ciento.</p> <p>2.º Los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.»</p>
--	--	--

<p>Artículo 86. 3. Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.</p> <p>La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.</p>	<p>Artículo 86.3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.</p> <p>Las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.</p> <p>Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.</p> <p>Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes</p>	<p>«3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.</p> <p>Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.</p> <p>Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva</p>
---	---	---

<p>Artículo 87. Legitimación.</p>	<p>tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.</p> <p>En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.”</p> <p>Artículo 87. <i>Legitimación.</i></p>	<p>las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.</p> <p>En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.»</p> <p>El artículo 87 queda redactado del siguiente modo:</p>
-----------------------------------	---	---

<p>Estarán legitimados para negociar:</p> <p>1. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere.</p> <p>En los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso, con los requisitos del artículo 80 de esta Ley, de designación, a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito.</p> <p>En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.</p>	<p>1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.</p> <p>La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.</p> <p>Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales.</p> <p>Cuando se trate de convenios de franja, dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los representantes elegidos en el comité de empresa, entre los delegados de personal o en el colegio que incluya a tales</p>	<p>«Artículo 87. Legitimación.</p> <p>1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.</p> <p>La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.</p> <p>Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales.</p> <p>En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.</p>
---	---	--

<p>2. En los convenios de ámbito superior a los anteriores:</p> <p>a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.</p> <p>b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.</p> <p>c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.</p> <p>3. En los convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100 de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.</p>	<p>trabajadores.</p> <p>2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:</p> <p>a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.</p> <p>b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.</p> <p>c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.</p> <p>3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:</p> <p>a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.</p> <p>b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.</p>	<p>2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:</p> <p>a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.</p> <p>b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.</p> <p>c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.</p> <p>3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:</p> <p>a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.</p> <p>b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de</p>
--	--	--

<p>4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos</p>	<p>c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.</p> <p>En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.</p> <p>4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de</p>	<p>aplicación, la representación de dichas empresas.</p> <p>c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados.</p> <p>En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.</p> <p>4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de</p>
---	---	--

<p>señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.</p> <p>5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.</p> <p>Artículo 88. Comisión negociadora.</p> <p>1. En los convenios de ámbito empresarial, o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87, apartado 1.</p> <p>En los de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores</p>	<p>la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.</p> <p>5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.”</p> <p>“Artículo 88. <i>Comisión negociadora.</i></p> <p>1. El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad.</p> <p>2. La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.</p> <p>En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por</p>	<p>la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.</p> <p>5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.»</p> <p>«Artículo 88. Comisión negociadora.</p> <p>1. El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad.</p> <p>2. La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.</p> <p>En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por</p>
--	---	--

<p>afectados por el convenio.</p> <p>2. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.</p> <p>3. En los convenios de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de doce miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no excederá de quince.</p> <p>4. La comisión negociadora podrá tener un presidente con</p>	<p>las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.</p> <p>En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3 c).</p> <p>En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.</p> <p>3. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto.</p> <p>4. En los convenios sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de quince. En el resto de los convenios no se superará el número de trece.</p> <p>5. Si la comisión negociadora optara por la no elección de</p>	<p>las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.</p> <p>En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3 c).</p> <p>En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.</p> <p>3. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto.</p> <p>4. En los convenios sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de quince. En el resto de los convenios no se superará el número de trece.</p> <p>5. Si la comisión negociadora optara por la no elección de</p>
--	---	---

<p>voz, pero sin voto, designado libremente por aquélla. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y signar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.</p> <p>Artículo 89. Tramitación.</p> <p>1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.</p>	<p>un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.”</p> <p>Los apartados 1 y 2 del artículo 89 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo quedan redactados de la siguiente manera:</p> <p>“1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.</p> <p>La parte receptora de la</p>	<p>un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.»</p> <p>Los apartados 1 y 2 del artículo 89 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo quedan redactados de la siguiente manera:</p> <p>«1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.</p> <p>La parte receptora de la</p>
--	--	---

<p>La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.</p> <p>Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.</p> <p>En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.</p> <p>2. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.</p>	<p>comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.</p> <p>Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.</p> <p>En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.</p> <p>2. Denunciado un convenio, en ausencia de regulación en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 85.3, se procederá conforme a lo dispuesto en este apartado.</p> <p>En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.</p> <p>El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo no podrá ser superior a veinte meses a contar desde la fecha de su</p>	<p>comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.</p> <p>Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.</p> <p>En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.</p> <p>2. Denunciado un convenio, en ausencia de regulación en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 85.3, se procederá conforme a lo dispuesto en este apartado.</p> <p>En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.</p> <p>El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese</p>
--	--	---

<p>Artículo 91. Aplicación e interpretación.</p> <p>Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente.</p> <p>No obstante lo anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.</p> <p>El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o</p>	<p>denuncia.”</p> <p>Se modifica el artículo 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que queda redactado como sigue:</p> <p>“Artículo 91. <i>Aplicación e interpretación del convenio colectivo.</i></p> <p>1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.</p> <p>2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el</p>	<p>«Artículo 91. Aplicación e interpretación del convenio colectivo.</p> <p>1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.</p> <p>2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen</p>
--	---	---

<p>suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.</p> <p>Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.</p> <p>Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.</p>	<p>compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.</p> <p>Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.</p> <p>3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.</p> <p>4. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la presente Ley.</p> <p>5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a</p>	<p>la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.</p> <p>Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.</p> <p>3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.</p> <p>4. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la presente Ley.</p> <p>5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.»</p>
---	---	--

<p>Artículo 40. 2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.</p> <p>Artículo 41. 4. Sin perjuicio de los procedimientos</p>	<p>ellos.”</p> <p>Se incluye un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 2 del artículo 40, con la siguiente redacción:</p> <p>“La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.”</p>	<p>Se incluye un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 2 del artículo 40, con la siguiente redacción:</p> <p>«La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.»</p>	
--	--	---	--

<p>específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>Artículo 41. 6.</p> <p>Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo, de conformidad con lo establecido en el apartado 4. Cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado</p>	<p>Se incluye un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 4 del artículo 41, redactado de la siguiente manera:</p> <p>“La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.”</p> <p>El apartado 6 del artículo 41 queda redactado en estos términos:</p> <p>“6. Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo, de conformidad con lo establecido en el apartado 4.</p>	<p>Se incluye un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 4 del artículo 41, redactado de la siguiente manera:</p> <p>«La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.»</p> <p>El apartado 6 del artículo 41 queda redactado en estos términos:</p> <p>«6. Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo, de conformidad con lo establecido en el apartado 4.</p>
---	--	--

<p>a la Comisión paritaria del mismo.</p> <p>Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.</p> <p>La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector sólo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1, y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la</p>	<p>Cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del mismo.</p> <p>En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.</p> <p>Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.</p> <p>La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector sólo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1, y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la</p>	<p>Cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del mismo.</p> <p>En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.</p> <p>Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.</p> <p>La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector sólo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1, y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la</p>
--	---	---

<p>vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.</p> <p>Artículo 51. 2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.</p> <p>Artículo 82. 3.</p>	<p>vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.”</p> <p>Se añade un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 2 del artículo 51, con la siguiente redacción:</p> <p>“La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.”</p> <p>El apartado 3 del artículo 82 queda redactado en los siguientes términos</p>	<p>vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.»</p> <p>Se añade un nuevo párrafo tras el párrafo primero del apartado 2 del artículo 51, con la siguiente redacción:</p> <p>«La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.»</p> <p>El apartado 3 del artículo 82 queda redactado en los siguientes términos:</p>
--	--	---

<p>Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.</p> <p>Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su</p>	<p>«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.</p> <p>Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su</p>	<p>«3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.</p> <p>Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su</p>
--	--	---

<p>conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.</p> <p>El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.</p>	<p>conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.</p> <p>El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.</p> <p>En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.</p>	<p>conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.</p> <p>El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.</p> <p>En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se</p>
---	--	--

<p>Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.</p> <p>Disposición final segunda. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p> <p>Se crea una comisión consultiva nacional, que tendrá por función el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictará las</p>	<p>Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.”</p> <p>Se da nueva redacción a la disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando en estos términos:</p> <p>“Disposición final segunda. <i>Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.</i></p> <p>1. Se crea el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes</p>	<p>refiere el siguiente párrafo.</p> <p>Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.»</p> <p>Se da nueva redacción a la disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, quedando en estos términos:</p> <p>«Disposición final segunda. Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.</p> <p>1. Se crea el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes</p>
---	---	---

<p>disposiciones oportunas para su constitución y funcionamiento, autónomo o conectado con alguna otra Institución ya existente de análogas funciones. Dicha comisión funcionará siempre a nivel tripartito y procederá a elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva. El funcionamiento y las decisiones de esta comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.</p>	<p>de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.</p> <p>2. El Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva desarrollará las siguientes funciones:</p> <p>a) Conocer anualmente el programa de actuación en materia de relaciones laborales a desarrollar por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.</p> <p>b) Las funciones de relación entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que, en todo caso, mantendrá su carácter bipartito según lo establecido en el IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos del 10 de febrero de 2009 o los que lo sustituyan.</p> <p>c) El asesoramiento y consulta en las cuestiones referentes al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos y el dictamen preceptivo en el procedimiento administrativo de extensión de convenios colectivos, en los términos establecidos reglamentariamente.</p> <p>d) La elaboración de un informe anual sobre negociación colectiva, salarios y competitividad, a partir del análisis y estudio de la información estadística disponible y de los indicadores públicos sobre los datos y previsiones de la actividad económica general y sectorial, a nivel nacional y</p>	<p>de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.</p> <p>2. El Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva desarrollará las siguientes funciones:</p> <p>a) Conocer anualmente el programa de actuación en materia de relaciones laborales a desarrollar por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.</p> <p>b) Las funciones de relación entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que, en todo caso, mantendrá su carácter bipartito según lo establecido en el IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos del 10 de febrero de 2009 o los que lo sustituyan.</p> <p>c) El asesoramiento y consulta en las cuestiones referentes al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos y el dictamen preceptivo en el procedimiento administrativo de extensión de convenios colectivos, en los términos establecidos reglamentariamente.</p> <p>d) La elaboración de un informe anual sobre negociación colectiva, salarios y competitividad, a partir del análisis y estudio de la información estadística disponible y de los indicadores públicos sobre los datos y previsiones de la actividad económica general y sectorial, a nivel nacional y</p>
--	---	---

	<p>de Comunidad Autónoma, utilizando información comparable con la de otros países, particularmente de la Unión Europea.</p> <p>e) El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma, mediante un Observatorio de la Negociación Colectiva, integrado en el propio Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, y que desarrollará, entre otros, los siguientes cometidos:</p> <p>1º) La realización y el mantenimiento de un Mapa de la Negociación Colectiva, que refleje de forma sistemática, ordenada y detallada la totalidad de convenios colectivos existentes en España, con la finalidad de obtener información útil y actualizada, de acceso público, sobre su vigencia y efectos.</p> <p>2º) La realización de informes anuales, de carácter general o sectorial, sobre la situación de la negociación colectiva en España desde una perspectiva jurídica y económica que, sin perjuicio de la autonomía colectiva, puedan resultar de utilidad para los interlocutores sociales para determinar los contenidos de la negociación colectiva.</p> <p>f) Cualesquiera otras que le sean atribuidas mediante norma con rango legal o reglamentario.</p> <p>3. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 y previa consulta y negociación con</p>	<p>de Comunidad Autónoma, utilizando información comparable con la de otros países, particularmente de la Unión Europea.</p> <p>e) El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma, mediante un Observatorio de la Negociación Colectiva, integrado en el propio Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, y que desarrollará, entre otros, los siguientes cometidos:</p> <p>1.º La realización y el mantenimiento de un Mapa de la Negociación Colectiva, que refleje de forma sistemática, ordenada y detallada la totalidad de convenios colectivos existentes en España, con la finalidad de obtener información útil y actualizada, de acceso público, sobre su vigencia y efectos.</p> <p>2.º La realización de informes anuales, de carácter general o sectorial, sobre la situación de la negociación colectiva en España desde una perspectiva jurídica y económica que, sin perjuicio de la autonomía colectiva, puedan resultar de utilidad para los interlocutores sociales para determinar los contenidos de la negociación colectiva.</p> <p>f) Cualesquiera otras que le sean atribuidas mediante norma con rango legal o reglamentario.</p> <p>3. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 y previa consulta y negociación con</p>
--	---	---

	<p>las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, el Gobierno adoptará las disposiciones reglamentarias necesarias para regular la constitución, organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.</p> <p>Disposición adicional primera. <i>Procedimientos no judiciales.</i></p> <p>Sin perjuicio de la autonomía colectiva, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de Comunidad Autónoma adoptarán las iniciativas que correspondan para la adaptación de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 a las previsiones contenidas en esta Ley.</p>	<p>las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, el Gobierno adoptará las disposiciones reglamentarias necesarias para regular la constitución, organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.»</p> <p>Disposición adicional primera. Procedimientos no judiciales.</p> <p>1. Sin perjuicio de la autonomía colectiva, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de Comunidad Autónoma adoptarán antes del 30 de junio de 2012 las iniciativas que correspondan para la adaptación de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores a las previsiones contenidas en este real decreto-ley.</p> <p>2. Hasta tanto los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado anterior establezcan los procedimientos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, en caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora y transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos, las partes se someterán a un procedimiento de arbitraje.</p>
--	--	---

	<p>Disposición adicional segunda. <i>Información sobre el alcance y el contenido de la negociación colectiva.</i></p> <p>1. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 el Gobierno procederá, previa consulta y negociación con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a adoptar las siguientes medidas:</p> <p>a) Revisar los modelos de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, establecidos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con el objetivo de simplificar sus contenidos, refiriendo éstos a la información relevante y de utilidad pública a efectos de la elaboración de la estadística de convenios colectivos.</p> <p>b) Favorecer la utilización de los instrumentos técnicos de apoyo público que permitan una más ágil cumplimentación de los datos de los modelos oficiales de las hojas estadísticas de los convenios colectivos por parte de las comisiones negociadoras de los mismos.</p> <p>c) Identificar vías adicionales de conocimiento, distintas de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, que permitan obtener información completa y rigurosa de los contenidos de la negociación colectiva.</p> <p>d) Efectuar las</p>	<p>Disposición adicional segunda. Información sobre el alcance y el contenido de la negociación colectiva.</p> <p>1. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 el Gobierno procederá, previa consulta y negociación con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a adoptar las siguientes medidas:</p> <p>a) Revisar los modelos de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, establecidos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con el objetivo de simplificar sus contenidos, refiriendo éstos a la información relevante y de utilidad pública a efectos de la elaboración de la estadística de convenios colectivos.</p> <p>b) Favorecer la utilización de los instrumentos técnicos de apoyo público que permitan una más ágil cumplimentación de los datos de los modelos oficiales de las hojas estadísticas de los convenios colectivos por parte de las comisiones negociadoras de los mismos.</p> <p>c) Identificar vías adicionales de conocimiento, distintas de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, que permitan obtener información completa y rigurosa de los contenidos de la negociación colectiva.</p> <p>d) Efectuar las modificaciones normativas</p>
--	--	--

	<p>modificaciones normativas oportunas para considerar como dato de cumplimentación obligatoria el código del convenio colectivo aplicable en la empresa en los documentos de cotización que mensualmente deben elaborar y remitir las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social.</p> <p>2. En el plazo de un mes desde la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el Ministerio de Trabajo e Inmigración constituirá un grupo técnico de trabajo de carácter tripartito, formado por representantes de dicho Ministerio, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, con el objeto de realizar, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, un análisis completo de la situación actual de la vigencia de los convenios colectivos, según las fuentes disponibles, y de proponer las medidas adecuadas para la generación de información útil y actualizada, de acceso público, sobre la vigencia y efectos de los convenios colectivos.</p> <p>Disposición transitoria primera. Régimen de aplicación temporal de las normas contenidas en este Ley.</p> <p>1. La normas contenidas en esta Ley relativas a legitimación para negociar convenios colectivos, así como las correspondientes a la flexibilidad interna negociada, serán de aplicación respectivamente a las comisiones negociadoras</p>	<p>oportunas para considerar como dato de cumplimentación obligatoria el código del convenio colectivo aplicable en la empresa en los documentos de cotización que mensualmente deben elaborar y remitir las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social.</p> <p>2. En el plazo de un mes desde la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, el Ministerio de Trabajo e Inmigración constituirá un grupo técnico de trabajo de carácter tripartito, formado por representantes de dicho Ministerio, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, con el objeto de realizar, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, un análisis completo de la situación actual de la vigencia de los convenios colectivos, según las fuentes disponibles, y de proponer las medidas adecuadas para la generación de información útil y actualizada, de acceso público, sobre la vigencia y efectos de los convenios colectivos.</p> <p>Disposición transitoria primera. Régimen de aplicación temporal de las normas contenidas en este real decreto-ley.</p> <p>1. La normas contenidas en este real decreto-ley relativas a legitimación para negociar convenios colectivos, así como las correspondientes a la flexibilidad interna negociada, serán de aplicación respectivamente a las comisiones negociadoras que se constituyan y a los</p>
--	--	---

	<p>que se constituyan y a los períodos de consultas que se inicien a partir de la entrada en vigor de esta Ley, manteniéndose en vigor la regulación anterior para las negociaciones y consultas ya iniciadas.</p> <p>2. Las reglas contenidas en esta Ley, relativas a los plazos para la denuncia de un convenio colectivo, plazo para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio y plazo máximo de negociación, serán de aplicación a aquellos convenios colectivos cuya vigencia pactada termine a partir de la entrada en vigor de aquélla.</p> <p>Disposición transitoria segunda. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p> <p>Hasta tanto se produzca la entrada en funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva establecido en el artículo 7, continuará realizando su actividad la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos regulada en la disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada a la misma por el Real Decreto Legislativo 1/1995,</p>	<p>períodos de consultas que se inicien a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, manteniéndose en vigor la regulación anterior para las negociaciones y consultas ya iniciadas.</p> <p>2. Las reglas contenidas en este real decreto-ley, relativas a los plazos para la denuncia de un convenio colectivo, plazo para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio y plazo máximo de negociación, serán de aplicación a aquellos convenios colectivos cuya vigencia pactada termine a partir de la entrada en vigor de aquél.</p> <p>Las restantes reglas incorporadas al artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por este real decreto-ley, serán de aplicación a los convenios colectivos que se suscriban a partir de su entrada en vigor.</p> <p>Disposición transitoria segunda. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p> <p>Hasta tanto se produzca la entrada en funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva establecido en el artículo 7, continuará realizando su actividad la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos regulada en la disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada a la misma por el Real Decreto Legislativo 1/1995,</p>
--	--	--

	<p>de 24 de marzo, y sus disposiciones de desarrollo.</p> <p>Disposición derogatoria única. Derogación normativa.</p> <p>Sin perjuicio de lo señalado en la disposición transitoria segunda, se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.</p> <p>Disposición final primera. Fundamento constitucional.</p> <p>Esta Ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.</p> <p>Disposición final segunda. Facultades de desarrollo.</p> <p>Se autoriza al Gobierno y a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el ámbito de sus competencias, a dictar las disposiciones necesarias para la ejecución y desarrollo de lo establecido en la presente Ley.</p> <p>Disposición final tercera. Entrada en vigor.</p> <p>La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.</p>	<p>de 24 de marzo, y sus disposiciones de desarrollo.</p> <p>Disposición derogatoria única. Derogación normativa.</p> <p>Sin perjuicio de lo señalado en la disposición transitoria segunda, se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.</p> <p>Disposición final primera. Fundamento constitucional.</p> <p>Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.</p> <p>Disposición final segunda. Facultades de desarrollo.</p> <p>Se autoriza al Gobierno y a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el ámbito de sus competencias, a dictar las disposiciones necesarias para la ejecución y desarrollo de lo establecido en este real decreto-ley.</p> <p>Disposición final tercera. Entrada en vigor.</p> <p>Este real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».</p>
--	--	--

		<p>Preámbulo del RDL.</p> <p>I El sistema de negociación colectiva que existe en España procede fundamentalmente de la regulación contenida en el texto inicial del Estatuto de los Trabajadores aprobado en 1980, en cumplimiento del artículo 35.2 de la Constitución, y de las prácticas de negociación desarrolladas en los últimos treinta años por los empresarios, por los trabajadores y, particularmente, por las organizaciones representativas de sus intereses, organizaciones empresariales y sindicatos. El título III del Estatuto de los Trabajadores, referido a la negociación colectiva y a los convenios colectivos, fue redactado teniendo bien presentes preceptos de la Constitución como el artículo 7, donde se reconoce a los sindicatos de trabajadores y a las asociaciones empresariales como una de las bases de nuestro sistema político, económico y social; el artículo 28, en el que se reconocen la libertad sindical y el derecho de huelga; y el artículo 37.2, donde se afirma que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Debe recordarse, también, que el título III del Estatuto de los Trabajadores tuvo su origen en el primer acuerdo interprofesional del periodo</p>	
--	--	--	--

		<p>constitucional, el Acuerdo Básico Interconfederal firmado el 10 de julio de 1979.</p> <p>El título III del Estatuto de los Trabajadores de 1980 ha sido objeto de reformas desde entonces, si bien éstas no han sido ni tan numerosas ni tan intensas como las realizadas en el resto del articulado de la norma estatutaria, en ocasiones con consenso social, en ocasiones sin él. Sin duda, la más importante de las reformas realizadas en el indicado título III fue la llevada a cabo por la Ley 11/1994 que, con el objetivo declarado de potenciar el desarrollo de la negociación colectiva como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, supuso que espacios hasta entonces reservados a la regulación legal pasaran a la regulación colectiva.</p> <p>Debe reconocerse que, desde la aprobación de la Constitución y del Estatuto de los Trabajadores, nuestros interlocutores sociales, las organizaciones empresariales y los sindicatos, han contribuido decisivamente a la consolidación y desarrollo del Estado social y democrático de Derecho en nuestro país. Y que, junto a las empresas y los representantes de los trabajadores, han ejercido su autonomía colectiva con una responsabilidad encomiable, han hecho un uso eficaz de las facultades que les ha reconocido la ley y han acercado la generalidad de ésta a la realidad de los sectores y de los territorios y al día a día de las empresas y los centros de trabajo. Y lo han hecho siempre, en todo tipo de situaciones, en</p>
--	--	--

		<p>situaciones muy difíciles de crisis económica como las que se vivieron en el pasado o en la actualidad, y también en épocas de expansión económica y crecimiento. Es de justicia, por tanto, afirmar que se han producido avances y mejoras notables en nuestro mercado de trabajo y en nuestro sistema de relaciones laborales en todos estos años y 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.</p> <p>II</p> <p>El sistema de negociación colectiva en nuestro país se ha caracterizado, pues, por cierta estabilidad y continuidad en el tiempo. Ello ha producido efectos muy positivos, como el asentamiento de un modelo de relaciones laborales y de negociación colectiva que, pese a diseñarse para una realidad económica y sociolaboral radicalmente diferente de la existente en el momento de su aprobación, ha ido adaptándose a unas circunstancias económicas, sociales y del empleo en constante proceso de cambio. Junto a virtudes evidentes, el sistema de negociación colectiva ha ido acumulando en este tiempo algunas disfunciones que le restan eficiencia y, particularmente, capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y del empleo y del propio modelo de relaciones laborales. Disfunciones que, con mayor o menor grado de acuerdo, han sido diagnosticadas hace tiempo por todos aquellos sujetos que de una u otra manera actúan</p>	
--	--	--	--

		<p>en la negociación colectiva: los propios interlocutores sociales, los académicos y los expertos y los poderes públicos.</p> <p>Una parte de esos problemas tienen que ver con la estructura de la negociación colectiva, entendida como la ordenación de las relaciones entre la pluralidad de unidades de negociación existentes. Por un lado, la «atomización» de nuestra negociación colectiva, que supone que existen un muy elevado número de convenios colectivos, con ámbitos de aplicación reducidos y fragmentados, sin apenas relación entre ellos, que en ocasiones se superponen entre sí y en otros casos producen la paradoja de que el grado de cobertura de la negociación colectiva no alcanza a la totalidad de los trabajadores. Junto a ello, la desvertebración de la negociación colectiva, su falta de orden, la ausencia de reglas claras sobre la concurrencia entre los convenios colectivos de distinto ámbito y las materias en ellos reguladas.</p> <p>Un segundo grupo de problemas de nuestra negociación colectiva tiene que ver con sus contenidos y su agilidad y dinamismo. Nuestro modelo de convenios colectivos tiene dificultades para ajustar con prontitud las condiciones de trabajo presentes en la empresa a las circunstancias económicas y productivas por las que atraviesa aquella en los diferentes momentos del ciclo o de la coyuntura económica. En no pocas ocasiones ello dificulta la adopción de medidas de flexibilidad interna en la empresa, esto es,</p>
--	--	---

		<p>la modificación de aquellas condiciones de trabajo aplicables a las relaciones laborales. Esto conduce a que, a diferencia de lo que sucede habitualmente en otros países, los ajustes no se produzcan incidiendo sobre los salarios o sobre la jornada de trabajo, sino a través de la adopción de medidas de flexibilidad externa, más traumáticas, como los despidos, produciendo un fuerte impacto en nuestro volumen de empleo y en un mercado de trabajo como el español tan sensible al ciclo económico. Además, nuestro sistema adolece de falta de agilidad y dinamismo, en particular cuando finaliza la vigencia pactada de los convenios colectivos. Una vez denunciados, los convenios tardan en empezarse a negociar, las negociaciones se dilatan en el tiempo y se producen situaciones de paralización y bloqueo. Ello supone que las condiciones de trabajo pactadas en el convenio anterior se prolongan en el tiempo sin ser renovadas, sin ajustarse a las nuevas condiciones económicas y productivas, lo que termina por producir perjuicios tanto a las empresas como a los trabajadores.</p> <p>Por último, el sistema de negociación colectiva presenta otros problemas relacionados con quienes negocian los convenios colectivos, con las reglas de legitimación. Así, esas reglas se han mantenido sin modificaciones en el tiempo, de manera que tendencias presentes en nuestro mercado de trabajo como la aparición de nuevas realidades empresariales, las diferentes</p>	
--	--	---	--

		<p>formas de organización y reestructuración de las empresas o la descentralización productiva no se han visto acompañadas de reformas que propiciaran el desarrollo de la negociación colectiva en todos esos ámbitos.</p> <p>III</p> <p>Sin duda, son las consideraciones anteriormente expuestas las que llevaron al legislador a incluir en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, una disposición en la que se emplazaba al Gobierno a promover las iniciativas legislativas que correspondieran para la reforma de la negociación colectiva en los términos que, en ejercicio de la autonomía colectiva, fueran acordados por los interlocutores sociales. En defecto de acuerdo en el proceso de negociación bipartita, señala esa disposición, en un plazo de seis meses que venció el pasado 18 de marzo, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales, debía adoptar las iniciativas que correspondieran para abordar diversos aspectos que configuran el actual sistema de negociación colectiva. Los poderes públicos y los interlocutores sociales son, como se decía antes, conscientes de las disfunciones que presenta la negociación colectiva. Ya desde 1997, sucesivos acuerdos obligacionales firmados por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la</p>	
--	--	---	--

		<p>Pequeña y Mediana Empresa, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, como el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, los Acuerdos anuales de Negociación Colectiva firmados desde 2002 hasta 2008 y el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 han incluido criterios y orientaciones para afrontarlos y tratar de resolverlos. Por otra parte, en 2004 y en 2008, en las Declaraciones para el Diálogo Social con las que se iniciaron las dos últimas legislaturas, el Gobierno y los interlocutores sociales afirmaron que las cuestiones referidas a la negociación colectiva constituían un ámbito propio de la negociación bilateral entre las organizaciones empresariales y los sindicatos, quienes adquirieron el compromiso de analizar de manera bipartita las fórmulas más adecuadas para el desarrollo de la estructura de la negociación colectiva.</p> <p>Iniciado ese proceso de diálogo social bipartito al empezar 2011, las citadas organizaciones suscribieron el «Acuerdo de criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva», que fue incorporado al Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, que suscribieron en la misma fecha junto con el Gobierno. En el citado Acuerdo de criterios básicos, las organizaciones firmantes se comprometieron al desarrollo de un proceso de negociación y a suscribir un acuerdo interconfederal en el que se</p>	
--	--	---	--

		<p>incorporaran los acuerdos de reforma de la negociación colectiva.</p> <p>Desde el pasado mes de febrero hasta mayo, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT han desarrollado un intenso proceso de negociación bipartita para la reforma de la negociación colectiva. El Gobierno ha respetado el espacio de negociación que se habían reservado las partes e, incluso, ha atendido las peticiones de un plazo más amplio del previsto por la reforma laboral ante la expectativa de que las negociaciones terminaran en un acuerdo bipartito, algo que finalmente no se ha producido.</p> <p>Ante esta situación, el Gobierno ha considerado que, a la vista de la falta de acuerdo entre los interlocutores sociales, la reforma de la negociación colectiva no puede esperar más tiempo. Una normativa que presenta disfunciones y que desde hace años no ha sido objeto de modificación, la falta de entendimiento entre los interlocutores sociales y la situación actual de la economía, del empleo y del desempleo son las razones que explican esta decisión. Por ello, en ejercicio de las responsabilidades que le corresponden y de su iniciativa legislativa constitucionalmente reconocida, el Gobierno ha procedido a la aprobación de este real decreto-ley de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.</p> <p>IV</p> <p>Esta reforma de la negociación colectiva pretende abordar las disfunciones antes apuntadas.</p>
--	--	--

		<p>Pero quiere hacerlo respetando plenamente los elementos esenciales de nuestro sistema de negociación colectiva y, singularmente, respetando la autonomía colectiva. Con esta premisa básica, los objetivos principales de esta reforma de la negociación colectiva son los siguientes:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Se trata, en resumen, de una reforma de la negociación colectiva para que haya más y mejor negociación colectiva, más ordenados y mejores convenios colectivos, de</p>	
--	--	---	--

		<p>forma tal que puedan cumplir de forma más útil y eficaz su función de regulación de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo y contribuir, a corto, medio y largo plazo, al crecimiento de la economía española, a la mejora de la competitividad y de la productividad en las empresas españolas y, por ello, al crecimiento del empleo y la reducción del desempleo.</p> <p>A la vista de los indicados objetivos, la arquitectura de la reforma del sistema de negociación colectiva se asienta sobre tres ejes básicos: la estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios colectivos; las nuevas reglas sobre el contenido y vigencia de los convenios colectivos y, en tercer lugar, 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.</p> <p>V</p> <p>La norma contiene siete artículos que modifican, principalmente, diversos preceptos del título III del Estatuto de los Trabajadores referido a la negociación colectiva y los convenios colectivos.</p> <p>Con el objetivo señalado en primer lugar de favorecer una mejor ordenación de la negociación colectiva, se modifican, en primer lugar, los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores para definir más claramente la estructura de la negociación colectiva.</p> <p>Así, se mantiene la atribución de la determinación de la estructura de la negociación colectiva a las organizaciones</p>
--	--	---

		<p>empresariales y sindicales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, mediante acuerdos interprofesionales. Además, se reconoce ese mismo papel a los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, acomodando el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores a nuestra realidad convencional. Ello permitirá seguir vertebrando y ordenando los distintos niveles de negociación desde el nivel que se considera más apropiado para ello, en el que pueden identificarse mejor las peculiaridades de cada sector, así como la necesidad o conveniencia, en su caso, de abrir la negociación colectiva a ámbitos inferiores.</p> <p>En cuanto a los conflictos de concurrencia entre convenios, por un lado se mantiene la tradicional regla general sobre prohibición de afectación del convenio durante su vigencia por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto. A la vez, la nueva redacción del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores fija una prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre un convenio de ámbito sectorial en relación con determinadas materias. Son éstas las que se identifican como más cercanas a la realidad de las empresas, y en las que, en mayor medida, encuentra justificación una regulación particularizada, en aras de conseguir una mejor acomodación de las relaciones laborales al entorno económico y productivo en que se desenvuelven. Con todo, este conjunto de materias no tiene</p>	
--	--	--	--

		<p>carácter exhaustivo, sino que serán los acuerdos y convenios que fijen la estructura de la negociación colectiva los que puedan identificar otras materias, distintas de las expresadas, susceptibles de ser incluidas en los convenios de empresa. Los apartados 3 y 4 del renovado artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores propician también la simplificación de las unidades de negociación al favorecer una negociación más articulada, situada en los ámbitos territoriales superiores, aunque estableciendo la posibilidad de afectación del convenio estatal solo por los convenios de Comunidad Autónoma, afectación que no será posible en determinadas materias. Con el objetivo apuntado en segundo lugar de introducir mayor dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, se modifican los artículos 85, 86 y 89 del Estatuto de los Trabajadores para establecer una serie de normas que garantizan el equilibrio entre la necesidad de favorecer una rápida y ágil transición temporal de los convenios y, contribuir, a la vez, a que no se produzcan situaciones no deseadas de prolongación en el tiempo de los convenios más allá de la vigencia inicialmente pactada. El dinamismo en la negociación de convenios se logra mediante la fijación, como contenido mínimo de los convenios en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, de medidas consistentes en el establecimiento de un plazo de preaviso para la denuncia del convenio antes de la fecha de expiración del mismo; el</p>
--	--	--

		<p>establecimiento de un plazo para el inicio de las negociaciones del nuevo convenio; la fijación de un plazo máximo de negociación de éste y finalmente, el compromiso de las partes de someterse a procedimientos de solución efectiva de discrepancias cuando se agote el plazo máximo de negociación sin alcanzarse acuerdo. Se apunta también como contenido necesario de los convenios el establecimiento de medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, lo que favorecerá su adaptabilidad a los cambios que se produzcan en las condiciones del entorno económico y social, flexibilidad que, para garantizar su equilibrio, deberá ser negociada con los representantes de los trabajadores.</p> <p>Junto a lo anterior, el texto incorpora otras medidas, que encuentran reflejo en el artículo 86.3 y en el 89, apartados 1 y 2, del texto estatutario, dirigidas a superar determinadas situaciones de paralización de las negociaciones de los nuevos convenios y evitar la prórroga de su vigencia por tiempo superior al pactado. En definitiva, se instauran potentes mecanismos para dinamizar la negociación y, en último extremo, se propicia el recurso voluntario a los sistemas de solución no judicial de discrepancias como la mediación o el arbitraje, dirigidos a evitar que las negociaciones finalicen sin acuerdo. A tal efecto, se pretende fomentar intensamente el arbitraje, favoreciendo la opción por su carácter obligatorio</p>
--	--	---

		<p>previamente comprometido entre las partes, sin perjuicio de que prime en todo caso la voluntad de los firmantes de los acuerdos interprofesionales sobre la materia y, así, se respeten los imperativos constitucionales al respecto. Con todo, el artículo 86.3 prevé que, 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. Ello debe interpretarse como una medida tendente a servir de aliciente adicional para evitar la ausencia de acuerdo en la renegociación del convenio y para impulsar, si cabe, la adhesión a los indicados sistemas no judiciales. También pensando en el dinamismo de la negociación colectiva, el nuevo texto pretende que se utilice la comisión paritaria del convenio para una más adecuada y completa gestión del mismo, en consonancia con los objetivos generales de la reforma. La designación de la comisión paritaria se complementa en el nuevo artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores con la determinación de importantes funciones atribuibles a la misma, como son las de solución de discrepancias en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial, que tienen un tratamiento expreso en las nuevas redacciones que se dan al artículo 41.6 y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, o incluso las de</p>	
--	--	--	--

		<p>renegociación o adaptación del convenio a las circunstancias cambiantes que puedan aparecer durante el periodo de vigencia del convenio. Por otro lado, se refuerza la función clásica de la comisión paritaria, consistente en la aplicación e interpretación del convenio, al otorgarle el nuevo artículo 91 de la norma estatutaria intervención en los supuestos de conflicto colectivo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto ante los órganos no judiciales o judiciales, de un lado y, de otro, al conferir a sus resoluciones la misma eficacia jurídica y tramitación que tiene el convenio colectivo.</p> <p>En general, la reforma aspira a establecer mecanismos eficaces de solución no judicial de conflictos, no solamente los que surgen durante la tramitación del convenio colectivo, sino también los derivados de la aplicación e interpretación del mismo o los producidos por la aplicación de medidas de flexibilidad interna. En un sistema de relaciones laborales ya consolidado como el español, es momento de dar un mayor alcance y contenido a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos surgidos inicialmente mediante acuerdos interprofesionales en el ámbito estatal en 1997 y más tarde en la totalidad de las Comunidades Autónomas. Se trata de procedimientos ya asentados, que se han traducido en una disminución de la judicialización de los conflictos laborales de carácter colectivo en la que, respetando la autonomía</p>	
--	--	---	--

		<p>colectiva, debe seguir avanzándose en línea con los más modernos sistemas laborales de nuestro entorno. Por último, con el objetivo señalado en tercer lugar de adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, se incluyen nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna negociada. Para ello, se modifican, por un lado, los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, y por otro, sus artículos 40, 41, 51 y 82.3.</p> <p>En este punto, las novedades más reseñables se encuentran en 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.</p> <p>Se modifica también, en aras</p>
--	--	---

		<p>de una mayor claridad y sencillez, la legitimación en los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico. Del lado empresarial, las reglas de legitimación se completan en el ámbito sectorial incorporando a las asociaciones empresariales que den ocupación a un porcentaje relevante de trabajadores, así como en los supuestos de ausencia de asociaciones que no alcancen suficiente representatividad en el sector correspondiente según las reglas generales, mediante la atribución de legitimación a las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma. Con ello se avanza en el objetivo de la reforma de extender la negociación colectiva hacia mayores niveles de cobertura. Definidas las reglas de legitimación, el nuevo artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores establece con más claridad las normas de composición de la comisión negociadora, sin alteración sustancial respecto de las actuales, aun cuando se incluyen novedades en esta materia en los convenios de sector, para los supuestos de inexistencia de órganos de representación de los trabajadores, así como de inexistencia de asociaciones empresariales que cuenten con suficiente representatividad. En estos casos, la comisión negociadora se compondrá, respectivamente, de las organizaciones sindicales o empresariales más representativas de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.</p>	
--	--	---	--

		<p>Con la finalidad de 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. Las funciones a desempeñar por este Consejo, en el que se integrará un Observatorio de la Negociación Colectiva, aspiran a convertirlo en una institución que asegure un conocimiento integral de la negociación colectiva en nuestro país, que permitirá a los interlocutores sociales, en cada nivel, beneficiarse de sus aportaciones y conseguir, entre otros objetivos, aumentar y enriquecer los contenidos de los convenios, lo que se reflejará en el aumento de la competitividad y productividad de las empresas y en la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores. El Consejo de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva sustituirá a la histórica Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que tan importante labor ha desempeñado para asentar la negociación colectiva en España, pero que requiere dar paso a una institución con un nuevo enfoque.</p> <p>Las disposiciones de la parte final incluyen, en primer lugar, una invitación a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a renovar los acuerdos, estatal y autonómicos, de solución extrajudicial de conflictos, con la finalidad de adecuarlos a lo establecido en la norma.</p>
--	--	--

		<p>La falta de acuerdo en el dialogo bilateral sobre la reforma de la negociación colectiva debería ser un paréntesis en el desarrollo general del diálogo social, tanto el que se desarrolla entre los interlocutores sociales como el de carácter tripartito de éstos con el Gobierno. La situación económica y social lo hace necesario y el diálogo social debe proseguir en los próximos meses para contribuir como ha sucedido en otros momentos y respecto de otras materias, con acuerdos y consensos sociales, a mejorar la economía y el empleo.</p> <p>Otra de las disposiciones de la parte final contiene mandatos al Gobierno para que revise y mejore diversas herramientas de conocimiento de la negociación colectiva, como son, entre otras, los modelos de las hojas estadísticas de los convenios. Además, se propicia la creación de un grupo técnico de trabajo de carácter tripartito para realizar un estudio dirigido a mejorar la información disponible sobre la vigencia y efectos de los convenios.</p> <p>Las normas transitorias determinan la aplicación de las nuevas reglas en materia de flexibilidad interna y de legitimación para negociar convenios colectivos. En todo lo relativo a 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</p>	
--	--	--	--

		<p>este real decreto-ley. Con ello se intenta conseguir conferir la máxima efectividad a la reforma, sin detrimento del principio de seguridad jurídica.</p> <p>VI</p> <p>En el conjunto y en cada una de las medidas que se adoptan concurren, por la naturaleza y finalidad de las mismas, las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española como presupuesto habilitante para la aprobación de un real decreto-ley.</p> <p>Por un lado, los más recientes datos conocidos sobre la situación de la economía y del empleo ponen de manifiesto la necesidad de proseguir las reformas estructurales en nuestra economía y en nuestro mercado de trabajo para consolidar el crecimiento económico producido en los últimos trimestres y para que éste pueda alcanzar cuanto antes unos niveles que permitan la creación de empleo y la reducción del desempleo. En ese sentido, la aprobación de una reforma de la negociación colectiva fue uno de los compromisos adquiridos por el Gobierno en el Consejo Europeo de primavera celebrado los pasados días 24 y 25 de marzo en Bruselas y su cumplimiento inmediato debe servir para seguir consolidando la confianza externa en la estabilidad y la solidez presente y futura de la economía española.</p> <p>Por otro lado, debe recordarse también, como se señaló antes, que se ha superado ampliamente el plazo marcado por la Ley 35/2010 para que, en defecto de pacto</p>	
--	--	---	--

		<p>entre los interlocutores sociales, el Gobierno adoptara la iniciativa para la reforma de la negociación colectiva. Las expectativas de un eventual acuerdo social y el respeto de la autonomía colectiva de los interlocutores sociales han podido justificar que esos plazos se ampliaran. Pero constatada la imposibilidad del acuerdo, parece aconsejable acelerar al máximo la adopción de las medidas comprometidas en el mandato dado al Gobierno por las Cortes Generales. Analizando los objetivos de esta reforma de la negociación colectiva (favorecer una mejor ordenación de nuestra negociación colectiva, introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva y adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo), debe hacerse notar que constituyen objetivos tan legítimos como inaplazables, por lo que resulta necesario darles efectividad inmediata. Nótese que las medidas incluidas en esta norma van a tener un importante efecto e impacto en nuestra negociación colectiva. Es el caso de las medidas que se dirigen a propiciar 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. Es el caso, igualmente, de todas aquellas medidas que van a agilizar la negociación de los convenios colectivos (preaviso de la denuncia, plazo para el inicio</p>
--	--	---

		<p>de negociaciones, plazo máximo de negociación, soluciones no judiciales para el caso de que transcurran los plazos de negociación sin acuerdo) y de las disposiciones llamadas a favorecer la adopción de medidas de flexibilidad interna en las empresa. Es el caso, en fin, de las nuevas reglas sobre legitimación de los convenios colectivos futuros.</p> <p>Resulta evidente, por tanto, que la tramitación parlamentaria de una norma con rango de Ley para dar aplicación a este conjunto de medidas dilataría durante un tiempo apreciable la entrada en vigor de la reforma, dando lugar a distorsiones en el funcionamiento del mercado de trabajo y en el desarrollo de la propia negociación colectiva durante el plazo en que se produjera esa tramitación, en forma de indeseadas situaciones de paralización durante meses de las negociaciones en marcha para la renovación de los convenios colectivos. Razón que también aconseja la inmediata aprobación de las medidas contenidas en esta norma.</p>	
--	--	--	--

La elaboración de este documento ha sido realizada por Eduardo Rojo Torrecilla, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona. 11 de junio de 2011.

ACORD INTERPROFESIONAL DE CATALUNYA 2011-2014

INTRODUCCIÓ

Foment del Treball Nacional, Comissions Obreres de Catalunya i la Unió General de Treballadors de Catalunya, valorem positivament la nostra experiència de concertació social a Catalunya, especialment els successius Acords Interprofessionals de Catalunya, que han contribuït a desenvolupar i consolidar el nostre Marc Català de Relacions Laborals. En concret, l'Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007, prorrogat, ha estat fonamental per a la modernització de la nostra negociació col·lectiva, per a l'extensió de les millors pràctiques de flexibilitat negociada i la renovació dels continguts dels convenis col·lectius.

El present nou Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014, respon a la necessitat, en un context de greu crisi econòmica, a través de la concertació social a Catalunya, de trobar alternatives, que afavoreixin el manteniment i la creació d'ocupació de qualitat, evitant els ajustos definitius de plantilles. No podem obviar que, en el moment del present Acord, a Catalunya hi ha una taxa de desocupació del 19,43%.

Les parts assumim aquests reptes conscients de que som els agents protagonistes del canvi de model productiu, necessari per poder competir i poder afrontar el dinamisme del mercat global i de l'economia en general, en una situació en la que es fan imprescindibles polítiques que afavoreixin dotar de liquiditat a les empreses, les inversions públiques i privades i la dinamització del consum, com elements clau per la sortida de la crisi i la creació d'ocupació.

Al mateix temps s'adequa a la necessària modernització de les nostres empreses per fer créixer la seva productivitat i competitivitat, sobre la base de la necessària negociació entre les organitzacions empresarials i sindicals, i la flexibilitat negociada interna de les diferents condicions laborals com a preferent davant de qualsevol mecanisme de flexibilitat externa. Una flexibilitat de doble direcció, que també dóna resposta a les necessitats i expectatives de les persones, per tal de conciliar la vida personal i laboral. En aquest sentit, es fa necessari que els convenis col·lectius regulin els criteris generals permetent l'adaptació a la idiosincràsia de l'empresa en la seva realitat productiva i de serveis.

Així mateix, la formació contínua i la contractació són també elements essencials de la negociació col·lectiva, ja que aquesta ha de ser una eina, no només de manteniment de l'ocupació sinó també de creació de llocs de treball.

Les polítiques industrials i sectorials dels diversos sectors d'activitat econòmica, en un context de crisi com l'actual, són una qüestió central per prevenir les dificultats i per trobar alternatives donant resposta a les noves necessitats. La sortida de la crisi exigeix polítiques adequades d'anticipació. La consolidació d'espais de participació dels agents socials en matèria de política industrial i sectorial és condició imprescindible per a construir alternatives eficients, competitives i basades en la sostenibilitat econòmica, social i mediambiental.

El desenvolupament eficient del nostre Tribunal Laboral de Catalunya, pioner a l'Estat espanyol en la conciliació, mediació i arbitratge en els conflictes laborals, que ha estat un èxit per la ràpida solució dels conflictes evitant la seva judicialització, l'ha convertit en un instrument fonamental del Marc Català de Relacions Laborals. L'Acord Estratègic i la constitució del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, que necessita personalitat jurídica pròpia, han estat també el resultat del procés de concertació social català a on el Govern de la Generalitat de Catalunya ha promocionat i fomentat estratègies i mecanismes de participació dels agents socials per contribuir a la millora del mercat de treball i la concertació social, i que han de tenir necessària continuïtat.

L'Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014, vol orientar a la negociació col·lectiva, en el nou marc legislatiu, determinat per la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball; el Reial Decret-Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva i el Reial Decret-Llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la seva protecció per desocupació, i això amb independència de les valoracions i posicions "crítiques" que mantenim les organitzacions signants.

El nou paper dels convenis col·lectius i les seves comissions paritàries, el nostre propi Tribunal Laboral de Catalunya i els seus procediments extrajudicials de solució de divergències, després de la reforma legislativa, són objecte important del nou Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014. L'objectiu d'eficiència en la resolució de conflictes amb l'acord de les parts en els procediments de conciliació, mediació i arbitratge evita costos socials i econòmics innecessaris a les empreses i la judicialització del conflicte.

La formació professional i la qualitat del nostre sistema, l'extensió del sistema de qualificacions, són una qüestió bàsica pel nostre desenvolupament econòmic eficient i competitiu i eix vertebrador del canvi de model productiu.

Els salaris han de ser, també, objecte d'una renovada reflexió per part dels agents socials, com l'objecte de trobar una bona articulació entre els diferents factors que determinen el salari: la inflació, la productivitat, l'evolució econòmica de les empreses i dels sectors productius, la variació dels costos, la relació entre salaris bàsics i variables, entre d'altres.

L'absentisme, la igualtat de gènere, la subcontractació, la innovació i les TIC, la mobilitat, així com la previsió social complementària, com salari diferit, formen també part d'aquest Acord.

D'acord amb tot el que s'ha exposat, Foment del Treball Nacional, la Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya i la Unió General de Treballadors de Catalunya, tot reconeixent-se recíprocament la necessària capacitat per a contractar,

ACORDEN

PRIMER: Naturalesa jurídica i àmbit de l'Acord

1.- Els continguts que formen part del present acord, així com els compromisos contrets, revesteixen jurídicament caràcter obligacional. Les organitzacions signants, per tant, es comprometen a ajustar el seu comportament i actuacions a allò previst, podent cadascuna d'elles sol·licitar de l'altra portar a terme les tasques o objectius deduïts de l'Acord.

2.- El present Acord afecta a les organitzacions signants en l'àmbit de Catalunya. D'acord amb el que preveu el paràgraf anterior, seran les organitzacions signants, que tenen la condició de més representatives en aquest àmbit, les que hauran de dirigir-se a les seves respectives organitzacions en sectors o branques d'activitat per tal d'establir amb ells, sense menyscapte de l'autonomia col·lectiva de les parts, els mecanismes i vies més adequades que els permetin assumir tot allò que aquí es pacta.

3.- L'Acord entrarà en vigor el dia de la seva signatura sense perjudici de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i tindrà una vigència fins el 31 de desembre de 2014, tot prorrogant-se tàcitament per períodes anuals si no es produeix denúncia expressa d'alguna de les parts, que haurà de comunicar-se a les altres, amb una antelació mínima de 3 mesos, respecte al seu venciment.

SEGON: Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya

1.- La Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya estarà formada per vuit membres, quatre d'ells designats per Foment del Treball Nacional, dos per Comissions Obreres, i dos per la Unió General de Treballadors.

2.- La Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya, per acord unànim dels seus integrants, podrà avaluar, modificar i actualitzar el contingut previst del present Acord Interprofessional de Catalunya.

3.- Aquesta Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya es reunirà a instància de part, formulada per qualsevol de les organitzacions signants, per a resoldre les qüestions que es puguin plantejar i/o manifestar respecte a la interpretació, aplicació i seguiment dels acords assolits.

4.- La Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya durà a terme l'adaptació del contingut d'aquest acord davant possibles modificacions legislatives o acords de concertació d'àmbit estatal.

5.- La Comissió d'Aplicació i seguiment de l' Acord Interprofessional de Catalunya es compromet a desenvolupar el tractament de les següents matèries:

- Factors determinants de la política salarial: l'evolució econòmica de les empreses i sectors d'activitat, el desenvolupament i situació dels mercats, la inflació, la productivitat, la variació dels costos, les inversions i modernització tecnològica, entre d'altres.
- Igualtat de gènere
- Absentisme.

6.- La Comissió d'Aplicació i Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya reglamentarà les seves normes de funcionament.

7.- El Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment del Tribunal Laboral de Catalunya creat per l'article 5 de l'Acord Interprofessional de Catalunya subscrit el 7 de novembre de 1990, es mantindrà amb idèntica composició, funcions i competències per executar l'establert al Títol V d'aquest Acord relatiu al Tribunal Laboral de Catalunya.

TÍTOL I

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A CATALUNYA

1.- Les organitzacions signants coincidim en la conveniència d'analitzar l'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya, desenvolupant una correcta articulació dels diferents nivells de negociació i ampliar la seva cobertura, trobant les millors alternatives territorials i sectorials, conscients del nou marc legislatiu que implica el Reial Decret-Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva.

És convenient un anàlisi territorial i sectorial dels àmbits de negociació, per operar els procediments d'agrupació, adhesió i extensió de convenis col·lectius, tot respectant l'autonomia i la llibertat de les parts negociadores.

És necessari tenir en consideració que el Reial Decret-Llei 7/2011 , de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva, reserva, a Catalunya, als acords o convenis d'àmbit català, la capacitat per ordenar l'estructura de la negociació col·lectiva i la seva articulació.

2.- S'acorda potenciar el procediment de racionalització d' estructura de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals, que permeti tot respectant l'autonomia i la llibertat negociadora de les parts representatives en els diferents nivells de negociació sectorial, la posada en funcionament dels processos que es considerin oportuns, per tal d'assolir l'objectiu de racionalització de la negociació col·lectiva a Catalunya.

3.- Qualsevol de les organitzacions signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya, prèvia definició de l'objecte i delimitació dels àmbits sectorials i territorials, així com de les parts negociadores afectades, podrà instar una iniciativa de racionalització.

Per tal que aquesta iniciativa pugui desenvolupar-se, hauran de participar-hi les parts representatives en els diferents àmbits preexistents de negociació col·lectiva, que voluntàriament adoptaran les solucions i alternatives que acordin en cada cas.

4.- És un objectiu comú que les empreses i persones treballadores de Catalunya estiguin coberts per un conveni col·lectiu d'aplicació.

En els supòsits de no cobertura, s'analitzaran els mecanismes adequats per poder resoldre aquesta situació, mitjançant l'extensió de convenis col·lectius preexistents, la inclusió en àmbits funcionals de convenis col·lectius vigents o la creació de nous convenis. Operant, per a l'extensió i la creació de nous convenis, quan sigui necessari, la nova representativitat atorgada pel Reial Decret-Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva, a les organitzacions patronals i sindicals més representatives.

La Comissió d'Aplicació i Interpretació de l'Acord Interprofessional de Catalunya farà un balanç anual de l'evolució de l'objectiu comú de tenir cobertura completa, tot adoptant les decisions que correspongui d'acord amb aquell, amb la utilització de totes les possibilitats legals per tal d'aportar solucions, entre elles la negociació d'acords sectorials o generals de cobertura.

5.- Respecte als sectors emergents, qualsevol part podrà convocar l'altra per tal de plantejar un nou conveni o la incorporació a l'àmbit funcional d'un conveni preexistent, tot respectant el principi de no concurrència establert en l'Estatut dels Treballadors i els altres límits legalment previstos. Es prestarà especial atenció a no afectar àmbits funcionals que puguin tenir conveni d'aplicació.

6.- Les organitzacions signants desenvoluparan pautes i actuacions per a la configuració d'acords marc de Catalunya en sectors amplis de l'àmbit d'aquest acord, per a la utilització de les organitzacions que negocien convenis dins de l'àmbit d'aquests sectors. En qualsevol cas, caldrà evitar la concurrència amb convenis de Catalunya o d'àmbit superior. Els acords marc sectorials contindran estipulacions comunes al sector de referència amb les finalitats principals següents:

- a) Establir disposicions sectorials respecte de temàtiques en què han d'intervenir les organitzacions signants dels convenis de sector, com ara la prevenció de riscos laborals, la formació professional, els observatoris sectorials o els mecanismes de resolució extrajudicial de conflictes, entre d'altres.

- b) Constituir comissions paritàries “sectorials” específiques en matèries en què la Generalitat tingui establerts, o pugui establir, òrgans sectorials de participació institucional, com ara la innovació, la tecnologia, la internacionalització, la cooperació o la recerca, entre d’altres.

7.- Es recomana que els convenis sectorials, regulin les regles generals permetent l’articulació i adaptació a la idiosincràsia de l’empresa en la seva realitat productiva o de serveis. En són alguns exemples: la concreció del temps de treball en el marc de les regles generals de flexibilitat del conveni sectorial, la concreció dels sistemes de salari variable, els plans de formació professional continuada, el sistema de contractació, la classificació professional, la mobilitat funcional i la promoció. És convenient, en aquest desenvolupament, la participació de la comissió paritària corresponent, dins de les seves competències.

8.- Les parts signants acorden proposar formalment, a les seves organitzacions signants dels convenis col·lectius sectorials estatals, que prevegin la descentralització de les comissions paritàries del respectiu conveni, en l’àmbit de Catalunya. La descentralització a Catalunya de les comissions paritàries dels convenis col·lectius estatals, en coordinació amb els propis àmbits de negociació estatals i les seves comissions paritàries, és una mesura convenient, quant a criteris de proximitat i de gestió del conveni col·lectiu.

9.- El procediment i les actuacions contingudes en aquest Títol I es desenvoluparan per part de les organitzacions signants i, si s’escau, per les seves respectives organitzacions afiliades, i es podrà recórrer, quan es consideri oportú, a la utilització dels procediments i mitjans de la Comissió de Convenis Col·lectius de Catalunya, del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

10.- Les organitzacions signants considerem positiu el reconeixement previst legalment en quant a la legitimitat per a la negociació col·lectiva en els supòsits de pluralitat d’empreses i de grup d’empreses.

TÍTOL II

TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA

1.- Ratificació de les competències del Tribunal Laboral de Catalunya establerts en els anteriors Acords Interprofessionals de Catalunya com a òrgan extrajudicial de solució de conflictes laborals a Catalunya.

2.- Mitjançant el present Acord Interprofessional de Catalunya, l'adaptació del Reglament i els procediments del Tribunal Laboral de Catalunya per l'assumpció de les competències, en matèria de conciliació, mediació i arbitratge, que estableixen la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la Reforma del Mercat de Treball; el Reial Decret-Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la Reforma de la Negociació Col·lectiva, i el Reial Decret 801/2011, de 10 de juny, pel que s'aprova el Reglament del procediments de Regulació d'Ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius.

3.- D'acord amb l'establert a la legislació vigent i als punts anteriors, el Tribunal Laboral de Catalunya és la única instància extrajudicial en els conflictes laborals que es produeixin a Catalunya.

4.- Compromís d'extensió a tota la Negociació Col·lectiva de Catalunya les clàusules de sotmetiment als procediments de solució extrajudicial de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya.

5.- Compromís de les organitzacions signants de comunicar a les seves empreses associades i representació sindical, en les que les relacions laborals no siguin regulades per Conveni sectorial, la importància d'incloure la clàusula de sotmetiment als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya als seus Acords, Pactes o Convenis d'Empresa.

6.- Instar al Govern de la Generalitat de Catalunya l'extensió de la inclusió de la clàusula de sotmetiment als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya als Convenis Col·lectius del personal laboral de les administracions públiques a Catalunya.

7.- Potenciar i actualitzar el Cos d'Àrbitres del Tribunal Laboral de Catalunya incorporant nous perfils no estrictament jurídics, per afavorir la

solució de conflictes en els que el caràcter econòmic o d'organització del treball, sota criteris de formació professional i acadèmica adequada, d'acreditació de la seva competència i de no exercir càrrec orgànic o tècnic a les organitzacions empresarials o sindicals.

8.- Generalitzar, com a forma àgil i eficient de solució del conflicte, les propostes mediadores des de la mediació inicial i afavorir la solució arbitral un cop finalitzada la mediació sense acord. En aquest sentit, l'arbitratge seria delegat pel propi Tribunal en conflictes que no tinguin caràcter jurídic.

9.- Activar, amb més intensitat, la intervenció de les Comissions Tècniques del Tribunal Laboral de Catalunya: la Comissió Econòmica i de Previsió Social, la Comissió d'Organització del Treball i Mobilitat Sostenible, la Comissió de Salut Laboral i la línia especialitzada de Mediació en matèria d'Igualtat de gènere. Les Comissions han d'exercir no només com a suport tècnic en la solució de conflictes, sinó també amb caràcter preventiu i d'assessorament a les parts.

10.- Les organitzacions signants acorden que el procediment arbitral davant les divergències en la negociació d'un conveni col·lectiu (article 86.3 de l'Estatut dels Treballadors) tindrà el caràcter de voluntari, en el marc de la autonomia de les parts en el procés de negociació col·lectiva. En aquest cas, quan les parts acordin la submissió al procediment arbitral, aquest s'ha de substanciar mitjançant arbitratge delegat del propi tribunal o mitjançant arbitratge plural del cos d'àrbitres.

11.- Les empreses regulades per Convenis Col·lectius que tinguin clàusula de sotmetiment als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya, en cas de diferències en la negociació de la Modificació Substancial de les Condicions de Treball (articles 41.4 i 41.6 de l'Estatut dels Treballadors) o Inaplicació Salarial (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors), es sotmetran als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

12.- Els procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya també podran substituir els períodes de consultes en procediments de Regulació d'Ocupació (article 11 del Reial Decret 801/2011, de 10 de juny, pel que s'aprova el Reglament del procediments de Regulació d'Ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats

col·lectius i article 51.4 de l'Estatut dels Treballadors en matèria d'Extincions Col·lectives), procediments concursals (article 48.5 de la Llei 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Llei 22/3003, de 9 de juliol, Concursal) Mobilitat Geogràfica (article 40.2 de l'Estatut dels Treballadors), Modificació Substancial de les Condicions de Treball (articles 41.4 i 41.6 de l'Estatut dels Treballadors) i Inaplicació Salarial (article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors), si així ho acorden les parts implicades.

13.- Els Convenis Col·lectius podran regular que les empreses que no tinguin Representació Legal dels Treballadors, en els supòsits establerts en el punts anteriors 11 i 12, es sotmetran als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

14.- Sense perjudici de l'establert en els punts anteriors 11, 12 i 13, les organitzacions signants substanciaran, en aquests supòsits, l'assessorament de les Comissions Tècniques del Tribunal Laboral de Catalunya.

TÍTOL III

COMISSIONS PARITÀRIES DELS CONVENIS COL·LECTIUS

1.- És positiva la potenciació i l'activació de les Comissions Paritàries dels Convenis Col·lectius sectorials, de manera que exerceixin plenament les seves competències respecte de la interpretació i aplicació dels convenis col·lectius i es dotin de procediments àgils i regulars de reunió. És convenient dinamitzar l'activitat de les comissions paritàries especialitzades per matèria, de manera que responguin al mandat del propi conveni col·lectiu, ja sigui per a l'aplicació i seguiment dels seus acords o bé per a la continuïtat de les negociacions sobre matèries complexes.

2.- Les Comissions Paritàries dels Convenis Col·lectius han adquirit, mitjançant el nou marc legal, un major protagonisme que obliga als propis Convenis Col·lectius a regular, com a contingut obligatori, els criteris de la seva actuació, no tan sols en plenari, sinó també en comissions delegades sota els principis d'eficiència, simplificació i dinamisme.

3.- Davant de Conflictes Col·lectius i/o individuals d'interpretació i/o aplicació, del Conveni Col·lectiu (article 91 de l'Estatut dels Treballadors), la Comissió Paritària podrà recórrer a les Comissions Tècniques del Tribunal Laboral de Catalunya. En cas de no resoldre el conflicte en el temps i forma estipulat en el Conveni Col·lectiu, es sotmetrà als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

4.- Els Convenis Col·lectius han de regular la consulta prèvia i àgil a la Comissió Paritària en els Conflictes Col·lectius d'interpretació o aplicació del Conveni Col·lectiu. En cas de que la Comissió Paritària no resolgui en el termini màxim de set dies, les parts s'obliguen a acudir als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya.

TÍTOL IV

CONTINGUTS DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

CAPÍTOL I

CRITERIS SOBRE SUBCONTRACTACIÓ I DESCENTRALITZACIÓ PRODUCTIVA

1.- Davant l'existència d'un projecte de subcontractació rellevant per l'activitat de l'empresa, és especialment indicat que, amb caràcter previ, s'arbitri un procediment que permeti l'aportació d'informació recíproca entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, en un període limitat de temps, respecte de l'abast i les condicions de la subcontractació o les possibles mesures substitutives de flexibilitat interna.

2.- L'empresa oferirà, a la representació legal dels treballadors, informació suficient, per escrit, sobre la contractació de serveis i la subcontractació d'activitats, els titulars de la contractació de serveis i la subcontractació, les activitats que li siguin pròpies i les seves condicions generals, en la forma periòdica que determinin els convenis col·lectius i acords (tal i com preveu l'article 42 de l'Estatut dels Treballadors). Al mateix temps és necessari tenir en consideració la regulació del Reial Decret-Llei 5/2006 de 9 de juny, per a la millora del creixement i l'ocupació i la Llei 32/2006, reguladora de la subcontractació en la construcció.

3.- Els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa podran determinar la conveniència de la subrogació de plantilles quan es produeixi una successió de contractes o subcontractes, per tal d'optimitzar la formació professional de les persones treballadores de la contracta o la subcontracta, el seu nivell d'especialització, la seva fidelització i l'estabilitat en l'ocupació.

4.- En aplicació del Reial-Decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, la negociació col·lectiva podrà abordar les qüestions següents:

- 4.1. Els empresaris titulars i/o principals i els empresaris concurrents en un centre de treball s'informaran recíprocament sobre els riscos específics que puguin afectar la seguretat i la salut de les persones treballadores. Aquesta informació serà tinguda en compte pel conjunt dels empresaris en l'elaboració del pla de prevenció, així com en la realització de l'avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva. Aquests documents s'aportaran al Comitè de Seguretat i Salut. En cas d'accidents de treball, s'informarà al Comitè de Seguretat i Salut per tal de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- 4.2. Abans de l'inici de l'activitat en el seu centre de treball, l'empresa titular i/o principal exigirà a les empreses contractistes i subcontractistes que acreditin per escrit haver realitzat les obres i serveis contractats, l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, així com l'acompliment de les seves obligacions en matèria d'informació i formació, i es podrà informar, si així s'acorda entre les empreses, sobre la compatibilitat de l'estat de salut de les persones treballadores per al lloc de treball a desenvolupar. Tot això serà informat, en els termes que assenyala la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, al Comitè de Seguretat i Salut.
- 4.3. L'empresari titular i/o principal vigilarà el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals per part de les empreses contractistes i subcontractistes d'obres i serveis corresponents a la seva pròpia activitat i que es desenvolupin en el seu centre de treball, i n'informarà al Comitè de Seguretat i Salut, per a la seva anàlisi, amb la periodicitat que es determini.
- 4.4. En aquells centres de treball en què la naturalesa dels riscos pugui veure's agreujada o modificada per les circumstàncies derivades de la concurrència d'activitats i/o siguin qualificats com a greus o molt greus, la negociació col·lectiva podrà contemplar la realització de reunions conjuntes dels Comitès de Seguretat i Salut de les empreses concurrents o altres mesures d'actuació coordinada, amb la possibilitat de constituir un Comitè de Seguretat i Salut Intercontractes, en casos d'especial gravetat, per tal d'analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts. Aquest organisme podrà reunir-se amb el Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa titular amb la periodicitat que es determini. La vigència dels comitès

intercontractes vindrà determinada pel manteniment de les condicions de concurrència que van aconsellar-ne la seva constitució.

CAPÍTOL II

FLEXIBILITAT

INTRODUCCIÓ

Les empreses i, en conseqüència, les persones treballadores, han de fer front avui a les adaptacions, cada vegada amb més agilitat en matèries de producció o activitat; aquestes requereixen adaptacions tecnològiques, organitzatives, i, en casos concrets, processos de transició importants. És per això que la configuració d'un nou model de competitivitat responsable i sostenible requereix incorporar als Convenis Col·lectius aquells elements estratègics que garanteixin el desenvolupament de l'empresa o sector tot considerant:

- Les necessitats de l'empresa de tenir un marc flexible de relacions laborals, de fer inversions, d'implementar tecnologia, d'innovar, de fer recerca, i de fer una gestió del coneixement i de l'organització que afegeixi valor. En el seu conjunt significa capacitat d'adaptació de l'empresa.
- Les necessitats de les persones treballadores de mantenir i ampliar les seves expectatives professionals i de promoció, d'oferir-los més seguretat i perspectives de futur, tot i que s'hagin de produir canvis, de permetre'ls la conciliació amb la seva vida personal i familiar, de tenir un paper més compromès a l'empresa i de millorar les seves condicions de treball.
- La conveniència que els canvis organitzatius a les empreses es produeixin en un context de participació de la representació legal dels treballadors, i particularment en processos de transició.

El concepte flexibilitat va més enllà de la gestió del temps de treball i incorpora altres elements com la contractació i ocupació, la mobilitat i la

polivalència, les modificacions en les condicions de treball, i el salari, entre d'altres, que necessàriament són interrelacionades, ja que l'aplicació de models d'organització d'empresa més flexible requereix un tractament integral.

La complexitat que presenta la negociació de la flexibilitat requereix que es dugui a terme d'acord amb les diferents realitats dels sectors i les empreses. Caldrà tenir en compte que no hi ha una línia de solució única, sinó que cada cas haurà de tenir un tractament particular. La negociació de la flexibilitat ha de tenir presents elements d'equilibri, garantia i eficàcia. És per això que els convenis sectorials recolliran els continguts i mecanismes de referència per aplicar aquestes matèries de manera adaptada a les seves particularitats i amb previsió d'adaptació a l'àmbit empresarial.

Caldrà tenir present el recurs als mecanismes de resolució extrajudicial de conflictes, Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), quan sigui necessari superar algun problema durant la negociació o a l'aplicació dels seus efectes.

Les organitzacions signants coincidim en destacar la rellevància cabdal de la flexibilitat negociada en les diverses vessants i condicions de les relacions laborals per dotar a les empreses d'un marc adequat per adaptar-se a les demandes que han de complir. De tal manera que l'existència de mecanismes flexibilitzadors de les relacions laborals han de permetre a les empreses disposar de la necessària capacitat d'adaptació en un món econòmic enormement canviant, en mercats més oberts amb la implantació d'innovacions tecnològiques més immediates, amb fluctuacions constants en la demanda que la fa imprevisible, i amb fenòmens imparables com la internacionalització i la globalització econòmica.

L'objectiu és l'assoliment d'empreses més competitives i viables, amb capacitat de gestionar-se eficientment i, en definitiva, evitar acudir als ajustos externs i traumàtics.

FLEXIBILITAT: EL TEMPS DE TREBALL, EL SISTEMA DE CONTRACTACIÓ I ELS SISTEMES RETRIBUTIUS

Criteris i elements per a l'ordenació flexible del temps de treball i la seva concreció a l'empresa

1.- La negociació col·lectiva ha de regular l'organització flexible del temps de treball en relació amb les necessitats de l'activitat empresarial, especialment en cicles de diferent intensitat de l'activitat i fluctuacions en la demanda.

2.- Els Convenis Col·lectius han d'establir, de conformitat amb el *Reial Decret-Llei 7/2011*, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva, el còmput anual de la jornada i la seva distribució flexible a l'efecte de contribuir a racionalitzar la gestió del temps de treball, millorant l'eficiència en l'activitat productiva i en la prestació de serveis, i incrementant la productivitat del treball.

3.- Els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa poden establir les regles generals de la flexibilitat del temps de treball: borses d'hores anuals, determinació del màxim d'hores flexibles, regles de compensació, períodes de reorganització del temps de treball (setmanes, trimestres, semestres, organització del temps més enllà de l'any natural, etc.), jornada mínima i màxima diària, i la seva relació amb les hores extraordinàries.

4.- En el cas dels convenis sectorials, atesa la diversitat de situacions a les empreses, és convenient que, tot respectant les regles generals del conveni sectorial, es produeixi una adaptació negociada en l'àmbit de l'empresa, amb participació dels representants legals dels treballadors, que concreti la programació de la jornada flexible i el seu calendari, així com, establir els mecanismes per aplicar modificacions en el seu desenvolupament.

5.- La flexibilitat del temps de treball ha d'anar acompanyada de garanties i de seguretat per a les persones, per tal de millorar la seva capacitat d'autogestió del temps de treball i de conciliació amb la vida personal. Els Convenis Col·lectius poden regular: el coneixement previ dels canvis en els calendaris de treball, els preavisos amb suficient antelació davant de prolongacions de jornada, l'establiment de sistemes de permuta entre

treballadors en canvis d'horaris i de torns preexistents, amb principis de voluntarietat i en funció de l'activitat econòmica del conveni col·lectiu, i es podran establir també criteris de voluntarietat davant de torns de nova creació.

6.- En matèria de conciliació de la vida laboral i personal, quant a la flexibilitat de la jornada és positiu que els Convenis Col·lectius estableixin la consideració de les diverses situacions personals (persones dependents, horaris de formació i ensenyament, etc.) en el moment de determinar torns i horaris.

7.- És convenient que els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa regulin els procediments de participació sindical i de la representació legal dels treballadors en l'organització flexible del temps de treball. A més de la participació en la programació de la jornada flexible –per a la qual l'empresa ha d'aportar informació documentada-, és convenient establir avaluacions periòdiques de l'evolució del temps de treball, amb l'objectiu d'analitzar l'eficiència del sistema, la seva relació amb l'ocupació, i el seu impacte a favor de la conciliació i la mobilitat de les persones treballadors.

8.- Els canvis en la programació de la jornada flexible han de realitzar-se amb la màxima antelació possible, per tal que, amb la participació dels representants legals dels treballadors, es portin a terme els ajustos necessaris en la programació inicial.

9.- Las organitzacions signants coincidim en valorar positivament les recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió flexible del temps de treball, conciliació i igualtat, acordades en el Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

ELEMENTS DE FLEXIBILITAT I SEGURETAT EN ELS PROCESSOS NEGOCIADORS PER A MANTENIR O CREAR OCUPACIÓ

1.- Els Convenis Col·lectius podran articular fórmules de flexibilitat amb la perspectiva que els mecanismes d'adaptació interns són preferibles als ajustos d'ocupació.

2.- Els Convenis Col·lectius podran establir davant de nous contractes indefinits la preferència per les persones treballadores que hagin estat contractades temporalment o subcontractades.

3.- La negociació col·lectiva pot establir fórmules que evitin l'encadenament injustificat de contractes temporals en un mateix o diferent lloc de treball, ja sigui amb una mateixa persona treballadora o amb diferents.

4.- Les parts consideren que els contractes de relleu constitueixen un instrument apropiat per abordar renovacions de plantilla i possibles reestructuracions, per la qual cosa és convenient el seu impuls mitjançant la negociació col·lectiva.

5.- Les parts consideren convenient que els Convenis Col·lectius estableixin clàusules que possibilitin l'extinció del contracte de treball quan la persona treballadora arribi a l'edat ordinària de jubilació fixada en la normativa de la Seguretat Social, sempre que s'acompleixin els requisits següents:

- Que la mesura es vinculi a objectius coherents amb la política d'ocupació expressada en el Conveni Col·lectiu, com ara la millora de l'estabilitat en l'ocupació, la transformació de contractes temporals en indefinits, el manteniment de l'ocupació, la contractació de noves persones treballadores o qualsevol altre que estigui dirigit a afavorir la qualitat en l'ocupació.
- Que la persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball tingui cobert el període mínim de cotització, o un de superior, si així s'hagués pactat en el Conveni Col·lectiu, i compleixi la resta de requisits que exigeix la legislació de Seguretat Social per poder tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva.

6.- Els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa podran regular la informació periòdica que ha de facilitar-se sobre els projectes empresarials en relació a la previsió d'ocupació i/o les seves possibles variacions, així com de la naturalesa i modalitat dels contractes previstos, per tal que sigui analitzada per la Representació Legal dels Treballadors.

7.- Les parts consideren que els contractes indefinits a temps parcial poden ser una alternativa a la contractació temporal. En aquest sentit es recomana que els Convenis Sectorials o d'empresa adaptin, en el marc d'allò establert legalment, la seva regulació a la realitat organitzativa i econòmica diversa de les empreses i sectors d'activitat.

8.- Considerem útil i equilibrat que els Convenis Col·lectius vigents estenguin al nou contracte per a la formació i l'aprenentatge establert pel Reial Decret-Llei 10/2011, de 26 d'agost, de mesures urgents per a la promoció de l'ocupació dels joves, el foment de l'estabilitat en l'ocupació i el manteniment del programa de requalificació professional de les persones que esgotin la seva protecció per desocupació, els criteris salarials pactats en els mateixos per als anteriors contractes de formació, tot considerant l'aplicació de la nova normativa, en aspectes com la proporcionalitat en relació a la jornada efectiva de treball.

SISTEMES RETRIBUTIUS

1.- La Negociació Col·lectiva ha d'atendre en major mesura a la regulació de les retribucions variables, que han de basar-se en el compliment dels objectius d'empresa i són un factor de millora de la productivitat. Han de racionalitzar-se, de manera negociada, les condicions econòmiques, suprimint models salarials obsolets i determinats complements improductius.

Quan es reguli en Conveni Col·lectiu sectorial, d'acord amb la seva realitat específica, es definiran els criteris per a l'aplicació de la retribució variable, així com les fórmules per a la seva adaptació i aplicació a les empreses.

2.- L'organització del treball flexible ha de tenir efectes sobre els sistemes retributius. Tot garantint els salaris bàsics que la Negociació Col·lectiva determini en cada àmbit, els salaris variables poden vincular-se als sistemes de flexibilitat de l'organització del treball.

Els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa poden regular les condicions concretes d'aquesta vinculació. Quan s'estableixin innovacions en l'organització del treball i/o tecnològiques o s'obrin noves línies d'activitat de l'empresa, els sistemes de primes, d'incentius a la producció i a la qualitat, per raó de compliment d'objectius o per raó de responsabilitat, disponibilitat o formació personal, en les seves diverses fórmules, han de ser objecte de revisió negociada amb la Representació Legal dels Treballadors a l'empresa.

3.- L'empresa facilitarà a la Representació Legal dels Treballadors informació documental sobre les bases dels nous sistemes proposats, que garantiran criteris d'objectivitat i transparència en la negociació i aplicació, així com informació periòdica dels seus resultats, un cop endegats. Les persones afectades pels sistemes de salari variable han de tenir informació documental periòdica dels seus propis resultats.

4.- Els Convenis Col·lectius sectorials i d'empresa han d'establir procediments àgils per a la solució de controvèrsies en relació amb els salaris variables i, en el seu cas, la remissió als mecanismes de solució extrajudicial del Tribunal Laboral de Catalunya.

5.- La Negociació Col·lectiva ha d'atendre al criteri de que els salaris han de vincular-se amb l'evolució econòmica de les empreses i sectors d'activitat, el desenvolupament i situació dels mercats, inflació, productivitat, la variació dels costos, les inversions i modernització tecnològica, entre d'altres.

6.- Les parts signants d'aquest acord reconeixen la importància d'analitzar detalladament els criteris d'aplicació de les retribucions a l'empresa en l'actual escenari econòmic, i per això es reuniran de manera monogràfica per realitzar aquesta anàlisi en el si de la Comissió d'aplicació i seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

L'ORGANITZACIÓ PROFESSIONAL, LA FORMACIÓ PROFESSIONAL I LA PROMOCIÓ

1.- La negociació de les necessitats de formació contínua a l'empresa i la seva planificació, en funció de les necessitats, són imprescindibles per a la innovació permanent. La formació contínua s'ha de desenvolupar, especialment, en relació amb les previsions i actuacions del Consorci de Formació Professional Contínua de Catalunya, de la "Fundación Estatal para la Formación en el Empleo", i d'altres.

2.- La Negociació Col·lectiva ha d'establir un procediment negociador específic que, a més dels continguts formatius, tingui per objecte garantir el dret a la igualtat de tracte de tots els destinataris, establir criteris d'acció positiva per als col·lectius subrepresentats professionalment, i analitzar la consideració del temps de formació a efectes del temps de treball i els horaris. Tanmateix, és un factor d'estímul per a la formació permanent establir sistemes de promoció professional i itineraris professionals, amb criteris d'objectivitat i amb participació dels Representants Legals dels Treballadors, vinculats, també, amb la formació professional realitzada.

Així mateix els Convenis Col·lectius han de promoure entre les persones treballadores, l'acreditació i reconeixement de competències professionals adquirides per experiència laboral. El reconeixement i acreditació de competència professional serà un factor a considerar a efectes d'una possible reclassificació professional, així com un factor a valorar positivament en els sistemes de promoció professional.

3.- La Negociació Col·lectiva sectorial i d'empresa ha de fer una actualització permanent de l'organització professional dels Convenis Col·lectius per tal d'adaptar-la als canvis en l'organització del treball. Han de regular-se les noves realitats professionals emergents, les noves funcions, drets i deures professionals de les noves activitats. També, els canvis generats per la innovació tecnològica en les professions i llocs de treball. Els sistemes de classificació professional basats en grups professionals han demostrat ser un factor positiu en la modernització de l'organització professional.

4.- Els Convenis Col·lectius podran establir sistemes senzills i àgils de resolució de divergències entre l'empresa i la representació sindical, en

relació amb els processos de promoció professional, supòsits individuals de reclassificació i valoracions de llocs de treball.

5.- Els sistemes de valoració de llocs de treball, amb plenes garanties d'objectivitat i de neutralitat, són un instrument imprescindible per a una eficient organització del treball. Els Convenis Col·lectius sectorials i/o d'empresa podran acordar la utilització de la Comissió Tècnica d'Experts en l'Organització del Treball del Tribunal Laboral de Catalunya a l'efecte de valorar els llocs de treball per a la solució de divergències. Tanmateix, es podrà acordar la utilització del manual de valoració del Tribunal Laboral de Catalunya prèvia adaptació a la realitat del propi Conveni Col·lectiu.

6.- En compliment de la Directiva Europea 43/2000 contra la discriminació racial i la xenofòbia i l'apartat en matèria d'igualtat i no discriminació de la Llei 62/2003 de mesures fiscals, és convenient que els Convenis Col·lectius incorporin la següent clàusula en relació a la no discriminació per raó de raça, ètnia o cultura i procedència: "Els sistemes de selecció, contractació, promoció i formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir criteris i proves objectives en relació als requeriments del lloc de treball, de manera que, en els perfils exigits, no influeixi la cultura de procedència, l'ètnia o la raça de la persona."

MOBILITAT FUNCIONAL

1.- Les modernes organitzacions del treball necessiten cada cop més que les persones treballadores assumeixin tasques més diverses. No obstant això, aquesta premissa es veu limitada per l'existència de categories professionals restrictives i tancades, que no es corresponen amb la nova organització del treball.

El Reial Decret-Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva, estableix com a contingut obligatori del Conveni Col·lectiu la regulació de la mobilitat funcional

2.- La tendència actual se centra en rols i aspectes més amplis i no en llocs tancats. Igualment, l'adscripció de les persones treballadores a funcions molt limitades durant períodes de temps llargs comporta una pèrdua de capacitat d'adaptació i una menor ocupabilitat de la persona treballadora.

3.- Per tot això, la Negociació Col·lectiva pot atendre als criteris següents:

- Les classificacions professionals han d'establir-se mitjançant grups professionals. Si s'escau, els Convenis Col·lectius concretaran els procediments d'adaptació de les categories preexistents als nous grups professionals.
- Cal potenciar la mobilitat funcional com a mecanisme de flexibilitat interna i d'adaptació per part de les empreses. L'establiment de fórmules àgils de mobilitat funcional pot constituir una alternativa als ajustos de plantilla. De la mateixa forma, les persones treballadores han de veure garantida la certesa de les seves funcions professionals i la seva qualificació professional.
- La mobilitat funcional ha d'articular-se amb el límit de la idoneïtat i aptituds necessàries per al desenvolupament de les tasques encomanades, de la qual cosa es desprèn la importància de la formació professional continuada.
- En els supòsits justificats per raons tècniques o organitzatives en que hagi de produir-se mobilitat funcional ascendent, la Negociació Col·lectiva determinarà els terminis per a la consolidació de la nova categoria.
- La figura de la polivalència funcional pot ser un mecanisme idoni per a efectuar canvis verticals de lloc de treball. La Negociació Col·lectiva determinarà els continguts i límits, i podrà regular-ne els efectes amb relació a la promoció professional.

PARTICIPACIÓ DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS EN ELS PROCESSOS DE REESTRUCTURACIÓ

1.- És convenient que la introducció de les noves formes d'organització del treball comporti un procés que activi de manera plena els drets de participació de la Representació Legal dels Treballadors previstos legalment, amb l'objectiu d'impulsar la competitivitat de l'empresa i de millorar la qualitat de l'ocupació. Aquests mecanismes de participació adquireixen encara més rellevància quan els canvis i adaptacions requereixen regulacions d'ocupació.

2.- Les organitzacions signants desenvoluparan instruments i procediments concrets perquè empreses i persones treballadores i els seus representants puguin compartir nivells adequats estables i periòdics d'informació que permetin analitzar la situació de l'activitat empresarial i que afavoreixin l'adequada adaptació als canvis productius. Tot això partint de la previsió de la possible evolució de sectors i empreses i de la necessitat d'anticipar mesures correctores que evitin ulteriors costos socials i econòmics importants.

Els sotasignants promouran que aquests instruments es reflecteixin en la Negociació Col·lectiva per a la seva aplicació a l'empresa.

CAPÍTOL III

ALTRES CONTINGUTS DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

IGUALTAT DE GÈNERE

És convenient que la negociació col·lectiva reguli el compliment de la Llei Orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes. Els Convenis Col·lectius poden establir criteris pels plans d'igualtat i regular l'obligació convencional dels plans en funció de la dimensió de l'empresa, respectant el mínim legal. Així mateix, ha d'establir mesures d'igualtat. La Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, disposició addicional 11, concreta i reforça, en relació a la Negociació Col·lectiva, orientacions en matèria d'igualtat de gènere.

1.- Establir mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes, que tinguin en compte el respecte a la igualtat i la no discriminació pel que fa a la selecció i contractació, la classificació professional i valoració de llocs de treball, el sistema de remuneració i estructura salarial, la promoció en el treball, la formació professional, la conciliació de la vida personal i laboral i l'avaluació de riscos laborals tenint en compte la perspectiva de gènere.

2.- Negociar plans d'igualtat a les empreses, obligades legalment, que desenvolupin les mesures que promoguin la igualtat en totes les matèries descrites a l'apartat anterior.

3.- Les parts es comprometen, en les empreses no obligades, a analitzar la

conveniència de desenvolupar un Pla d'Igualtat.

4.- Les parts consideren rellevant la racionalització dels horaris laborals mitjançant la Negociació Col·lectiva. Es considera convenient la participació de la representació sindical i el establiment de canals de comunicació adequats per potenciar la flexibilitat que, en la mesura del possible, sigui beneficiosa per les empreses i afavoreixi la conciliació de les persones treballadores.

5.- Incloure en els Convenis Col·lectius, clàusules en relació a l'assetjament sexual que estableixin mecanismes de prevenció, detecció i tramitació de queixes o denúncies en aquests supòsits i d'assetjament per raó de sexe. Promoure que les empreses es dotin d'un codi de conducta i un protocol d'actuació per tal de protegir la dignitat de les persones.

6.- Les organitzacions signants es comprometen a que totes aquelles matèries d'interès no tractades en els punts anteriors, i en base a les orientacions pactades en la Comissió d'Igualtat i Temps del Treball del Consell de Relacions Laborals, seran tractades pel Comitè paritari d'aplicació i seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya.

ABSENTISME

Ambdues parts consideren que la problemàtica de l'absentisme laboral és un dels principals factors de preocupació per les empreses i les persones treballadores pels perjudicis en les despeses directes i indirectes. Les primeres per la pèrdua de les jornades laborals que representen els procediments de baixa per absentisme, tot afegint els costos directes associats, i les segones, pel retard en el ritme de treball com a conseqüència de la reducció de mà d'obra, sobrecàrrega de treball sobre els recursos humans disponibles, pèrdues de producció, qualitat inferior, etc.

Per a l'empresa, per tant, suposa una pèrdua de productivitat, incidint de forma negativa en els costos laborals, perjudicant amb això la competitivitat empresarial.

Les situacions que originen l'absentisme són diverses i comporten que s'hagi d'actuar en diversos fronts, tant a nivell de canvis legislatius, com a

través d'una gestió més eficient dels diferents organismes competents en aquesta matèria, així com, mitjançant la implicació d'empreses i persones treballadores en els àmbits que els hi pertoca.

D'altra banda s'han de desenvolupar mesures com les acordades entre el Govern de la Generalitat i els agents socials catalans, derivades de "l'Acord Estratègic per la Internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana", per a la millora de la gestió de la incapacitat temporal, entre les quals destaquen les següents:

- Informatització del procés de gestió de la incapacitat temporal, amb la creació d'un sistema d'informació integrat que interrelaciona als metges d'atenció primària, amb l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques (ICAM), i les entitats pagadores de la prestació econòmica.
- Formació específica adreçada als professionals sanitaris d'atenció primària respecte a la valoració de les situacions d'incapacitat temporal en relació a les ocupacions i condicions de treball.
- Agilització de proves complementàries i intervencions quirúrgiques.
- Adequació dels recursos humans i materials de l'ICAM a les necessitats d'inspeccions mèdiques de les persones treballadores per part de les empreses.
- Homogeneïtzació dels procediments mèdics inspectors i elaboració de protocols i guies d'actuació entre el Departament d'Empresa i Ocupació i el Departament de Salut davant patologies d'origen laboral.
- Creació de l'àrea d'atenció a l'usuari, a fi de donar resposta a les demandes de les persones treballadores i empresaris en aquesta matèria.

Les parts signants acorden la creació d'un grup de treball per reunir-se de manera monogràfica al si de la Comissió de Seguiment de l'Acord Interprofessional de Catalunya per tractar les següents qüestions:

- Debatre el paper de la Negociació Col·lectiva en quant a criteris de detecció, control i valoració de l'absentisme.
- Debatre la gestió empresarial en les diverses vessants que tenen incidència en l'absentisme (Prevenió de Riscos Laborals, gestió de Recursos Humans, millores de les condicions laborals i qualsevol altre que es consideri oportuna per les parts en la constitució del grup de treball).

ÚS DE TECNOLOGIES DE LA INFORMACIÓ I LA COMUNICACIÓ (TIC)

1.- Es considera convenient que els Convenis Col·lectius regulin determinats aspectes sobre aquesta matèria a l'efecte de clarificar l'ús dels mitjans electrònics, atorgar seguretat jurídica a les parts i evitar conflictes, partint de les premisses següents:

- a) Els mitjans electrònics i informàtics són instruments que l'empresa posa a disposició de les persones treballadores per al desenvolupament de les seves funcions en el lloc de treball.
- b) Ha de conjugarse el legítim dret de l'empresari de controlar l'ús adequat i raonable de les eines i mitjans tècnics que posa a disposició de les persones treballadores per a realitzar la seva activitat professional, amb el dret a la intimitat de la persona treballadora. En el cas que es produeixin incidències es garantirà l'assistència de la Representació Legal dels Treballadors.
- c) L'ús indegut d'aquests mitjans suposa un incompliment dels deures de la persona treballadora i, per tant, cal establir un règim disciplinari que reguli la tipologia d'incompliments i les sancions aplicables, amb criteris de proporcionalitat i establint, en tot cas, que constituïran un agreujant aquelles conductes que suposin assetjament sexual, assetjament moral o xenofòbia.
- d) En els processos d'implantació de noves tecnologies que suposin canvis en l'organització del treball, l'empresa haurà d'informar prèviament als representants dels treballadors. Tanmateix, es

facilitarà a les persones treballadores afectades la formació necessària per obtenir la seva capacitació en l'ús de la nova tecnologia.

2.- Perseguint l'objectiu d'obtenir una major eficàcia en les comunicacions, és convenient que la Negociació Col·lectiva reguli l'ús de la xarxa per part de la representació legal i/o sindical, ja sigui en les comunicacions amb les persones treballadores i/o afiliades en la utilització de la pàgina web, tot disposant a aquest efecte de les garanties per a un ús adequat. Entre les garanties necessàries poden considerar-se: no col·lapsar línies, no realitzar enviaments massius, no enviar missatges amb annexos de gran volum, no pertorbar el normal funcionament de la xarxa de l'empresa, no realitzar enviaments sense cap relació amb l'activitat sindical, etc.

MOBILITAT SOSTENIBLE ALS CENTRES DE TREBALL

1.- Les parts que subscriuen el present acord analitzaran les iniciatives que es considerin adequades en relació a la mobilitat als centres de treball, en el marc del que disposa la Llei 9/2003, de 13 de juny, de mobilitat de Catalunya.

2.- El 2005 es van prioritzar els compromisos adquirits sobre els polígons industrials i centres multiactivitat, acordats en el Pacte per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana, especialment en tot allò que fa referència a la constitució de les Comissions de mobilitat de cada àmbit i la figura del Gestor de mobilitat.

4.- Les organitzacions signants formularan mètodes i instruments per a l'avaluació de la mobilitat de les persones treballadores entre la seva residència i el seu lloc de treball, així com les possibles mesures destinades a millorar la seguretat dels desplaçaments i l'eficàcia dels mitjans de transport. Es tractaran especialment les mesures que cal adoptar en cas de modificacions importants dels fluxos de desplaçaments causats per canvis en l'organització del treball.

Les recomanacions i propostes es plantejaran distingint entre les que hagin d'aplicar-se mitjançant Conveni Col·lectiu i les que hagin d'aplicar-se

territorialment i de forma transversal a les activitats de les empreses afectades.

TELETREBALL

1.- L'Acord Marc Europeu sobre el Teletreball és una referència reguladora, útil i equilibrat per a les relacions derivades d'aquesta nova forma de gestió de l'activitat empresarial. És convenient que els Convenis Col·lectius de sector i empresa incorporin la seva regulació, amb independència de l'autonomia de les parts negociadores, per tal de realitzar un major desenvolupament i adaptació a la realitat de les seves pròpies organitzacions del treball.

2.- En els centres de teletreball en els quals conviuen teletreballadors assalariats de diverses empreses i teletreballadors autònoms, l'avaluació de riscos laborals, el corresponent Pla de Prevenció de Riscos i la gestió preventiva, es realitzaran de manera integral en el conjunt del centre i, en aquest cas, es podran mancomunar els organismes de prevenció i els procediments de participació que estableix la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, tot involucrant a les Administracions Públiques implicades.

3.- En qualsevol cas, l'empresa vetllarà per l'acompliment de les previsions de la Llei, especialment en matèria de riscos psicosocials i ergonomia.

INNOVACIÓ I NOVES TECNOLOGIES

1.- La innovació de l'organització del treball i la introducció de noves tecnologies són una inversió estratègica bàsica per al futur de les empreses, per a l'increment de la seva productivitat i competitivitat. Cal, en cada moment, avaluar el seu impacte sobre l'ocupació, sobre les condicions de treball i sobre les necessitats de formació i adaptació professional de les persones treballadores. En conseqüència, és convenient que els projectes empresarials d'innovació i implantació de noves tecnologies, que comportin la implantació o revisió dels sistemes d'organització del treball o bé modificacions substancials en les condicions de treball, siguin objecte d'informació i anàlisi mitjançant els procediments de participació sindical.

2.- En aquest sentit, és convenient que els Convenis Col·lectius de sector i empresa estableixin tant els procediments concrets d'informació prèvia del projecte empresarial a la representació sindical, com els d'anàlisi dels seus efectes sobre l'ocupació, les condicions de treball i les necessitats de formació i adaptació professional.

PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA

1.- L'extensió de la previsió social complementària és un factor positiu en el sistema de relacions laborals.

2.- Les parts signants de l'Acord Interprofessional de Catalunya acorden constituir una comissió de treball específica en matèria de previsió social complementària. Aquesta comissió té l'objectiu d'estimular i promoure iniciatives que impulsin la previsió complementària a Catalunya.

EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

1.- Els Convenis Col·lectius poden establir en relació als plans socials d'acompanyament el desenvolupament de les previsions de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball i el Reial Decret 801/2011, de 10 de juny, pel que s'aprova el Reglament del procediments de Regulació d'Ocupació i d'actuació administrativa en matèria de trasllats col·lectius.

2.- En els expedients de suspensió de contractes o de reducció de jornada, orientar a que els Convenis Col·lectius potenciïn els plans negociats amb accions formatives durant el període de suspensió de contractes o de reducció, l'objecte dels quals sigui augmentar la polivalència de les persones treballadores o incrementar la seva ocupabilitat, mesures de flexibilitat interna en l'empresa que afavoreixin la conciliació de la vida familiar i professional o qualsevol altre mesura alternativa o complementària dirigida a afavorir el manteniment de l'ocupació a l'empresa, incorporant les bonificacions empresarials, de conformitat amb la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.

3.- Els Convenis Col·lectius sectorials poden determinar, d'acord amb la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, un sistema específic per a la negociació en empreses sense representació sindical, incloent la lògica comunicació, prèvia a l'inici del període de consultes, a la Comissió Paritària.

4.- En els expedients de reducció de jornada i de suspensió de contracte és útil, l'existència de calendaris per a les persones treballadores en relació al desenvolupament temporal de l'expedient sense perjudici de la modificació dels mateixos en atenció a les necessitats productives de l'empresa i de la participació de la representació sindical d'acord a la normativa d'aplicació.

DESENVOLUPAMENT DE LA LLEI 35/2010 EN RELACIÓ A LA INAPLICACIÓ SALARIAL, MOBILITAT GEOGRÀFICA I MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL

1.- Els Convenis Col·lectius sectorials han d'establir, com a contingut obligatori, la regulació de la inaplicació salarial, establint la informació necessària per a la representació sindical a l'empresa; regular la comunicació prèvia a la Comissió Paritària Sectorial, tingui o no representació sindical; preveure un mecanisme de representació sindical de la paritària en el procés de negociació, i patronal en el seu cas, la intervenció del Tribunal Laboral de Catalunya, en conciliació i/o arbitratge, cas de divergències i la comunicació final del resultat a la paritària sectorial.

2.- El mateix procediment ha de regular-se en cas de mobilitat geogràfica o modificació substancial de les condicions de treball.

3.- En tot cas, el Conveni Col·lectiu sectorial o d'empresa, podrà regular la submissió als procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya. Les parts decidiran sobre la base de la seva llibertat i autonomia el caràcter voluntari o obligatori de l'arbitratge, bé mitjançant l'arbitratge delegat o del cos d'àrbitres.

TÍTOL V

ESTRATÈGIA INDUSTRIAL CATALANA

L'actual conjuntura econòmica fa especialment necessari el desenvolupament d'estratègies adequades a la realitat de cada sector d'activitat. Les organitzacions sindicals i empresarials més representatives, preocupades per l'actual situació econòmica del país instem al Govern de la Generalitat a crear un òrgan tripartit que ens permeti un correcte disseny d'aquestes estratègies per tal d'accelerar el procés de transformació industrial i sectorial per mitjà d'una política activa, previsor i eficaç que afavoreixi la inversió productiva, així com l'adaptació de les empreses dels diferents sectors d'activitat als canvis estructurals.

La transformació del model industrial i productiu està orientat a que Catalunya segueixi essent un país on la indústria tingui un paper protagonista. En aquest sentit, s'hauria d'establir un mecanisme amb la participació dels agents socials, on es defineixin, les prioritats de la nostra economia productiva, marcant-nos com a objectiu fer front a les dues realitats del nostre model productiu:

- La realitat conjuntural fruit de la crisi, amb uns índex d'atur insostenibles i una destrucció del teixit productiu del país, davant la qual s'hauran de programar plans de xoc.
- La realitat estructural, fruit del model de creixement dut a terme fins el començament de la crisi. És en aquesta, en la que ens hem de centrar per tal de fer el necessari anàlisi sectorial que ens permeti definir, les condicions de recuperació posterior a la crisi basades en el desenvolupament sostenible de l'activitat econòmica i tenint en compte les diferents realitats sectorials. En aquest sentit calen dos nivells d'execució:

1. Creació d'un Consell, que ha de complir els següents objectius:

- Marcar els reptes estratègics generals de l'economia productiva catalana.
- Detectar les debilitats i les fortaleces del nostre teixit productiu.

- Definir polítiques de transició entre sectors d'activitat.
- Desenvolupar aquelles condicions necessàries perquè els processos de transformació economico-productius siguin compatibles amb la millora continua de la productivitat, l'increment de llocs de treball, la sostenibilitat mediambiental, i la cohesió econòmica, social i territorial.
- Establir estratègies de transició laboral entre sectors.

2. Grups de treball sectorials. Encarregats de traduir a nivell sectorial aquelles conclusions consensuades a nivell general.

Per tots aquells sectors estratègics de l'economia catalana els grups de treball seran de caràcter permanent, i per totes aquelles situacions conjunturals es constituïran grups de treball temporals.

TÍTOL VI

POLÍTIQUES DE FORMACIÓ I OCUPACIÓ

Actualment, l'atur ha arribat a superar les 600.000 persones registrades a les oficines del Servei d'Ocupació de Catalunya. L'atur català s'ha situat per sobre de la mitjana de l'Estat espanyol. Pel que fa a les prestacions, s'han superat les 400.000 persones aturades a Catalunya que rebien una prestació per atur.

En relació a la formació professional, des de l'esclat de la crisi l'any 2008, la demanda de places en formació professional inicial s'ha duplicat, i s'ha triplicat respecte de la formació professional per a l'ocupació (ocupacional i contínua). Demandes que no estan cobertes ni es garanteix la disponibilitat de fons suficients. Tanmateix, cal afavorir l'encaix de l'oferta i la demanda dels perfils professionals i qualificacions per part de les empreses.

Entenem que és indispensable donar impuls a la formació professional i l'acreditació de competències a fi d'invertir els recursos en allò que ens ha de facilitar l'educació i la qualificació de la població per a una nova etapa de recuperació econòmica i de creixement de l'ocupació.

En aquesta línia els signants ens comprometem a:

- a) Desenvolupar el sistema de formació professional al sí dels Convenis Col·lectius de sector i d'empresa, a fi d'adaptar-los a la nova realitat productiva i de necessitats de perfils professionals qualificats.
- b) Proposar mecanismes que afavoreixin l'accés de les persones treballadores a l'acreditació de competències, regulant els permisos als Convenis Col·lectius o acords d'empresa de conformitat a la normativa vigent, a fi de facilitar la participació de les persones que ho demanin, tot garantint la informació i seguiment de la representació sindical a l'empresa. Els agents socials podran impulsar accions conjuntes per sectors que afavoreixin l'accés de les persones treballadores als processos d'acreditació de competències.

- c) Afavorir la realització de pràctiques formatives a les empreses que permetin l'adquisició d'experiència professional a la població més jove. Tanmateix, s'informarà a la representació sindical dels convenis de pràctiques en els que participi l'empesa.

A més, els diferents organismes que intervenen en polítiques actives i formació professional, s'han d'adaptar a la realitat laboral a fi de fer-los més eficients.

En aquest sentit les parts signants instem al Govern de la Generalitat a que:

- El Servei d'Ocupació de Catalunya ha de tenir com a funció acompanyar les persones treballadores en situació d'atur tot facilitant la seva transició cap a l'ocupació; al mateix temps calen mesures per la millora de la ocupabilitat i progrés professional de les persones ocupades.
- En relació a les empreses, el Servei d'Ocupació de Catalunya ha d'establir mecanismes que afavoreixin la millora de la competitivitat de les empreses catalanes i els seus sectors productius en els àmbits de la seva competència.
- És necessària la reforma de la Llei 17/2002 de creació del Servei d'Ocupació de Catalunya, per dotar al seu Consell de Direcció de capacitat de decisió com a òrgan que defineix, planifica i impulsa el conjunt d'actuacions del Servei d'Ocupació de Catalunya.
- El paper de les entitats cooperants del Servei d'Ocupació de Catalunya hauria de tenir major pes en la cooperació amb l'administració per al desenvolupament de les polítiques actives d'ocupació.
- Cal un nou model de concertació territorial amb la participació de les administracions locals i els agents econòmics i socials del territori.
- Pel que fa a la intermediació, l'administració i les agències privades de col·locació amb i sense ànim de lucre han de complir amb els

principis de gratuïtat, universalitat i transparència; tot vetllant per la igualtat d'oportunitats en l'accés al mercat de treball i la no discriminació.

- Instem a l'administració catalana a reclamar el traspàs de les competències pel Consorci de Formació Contínua en matèria de formació de demanda; les funcions de seguiment i avaluació i a la capacitat d'intervenir en la resolució de discrepàncies.

Tanmateix, els continguts corresponents al Títol 4 relatiu a la Formació Professional de l'Acord Interprofessional de Catalunya 2005-2007 es prorroguen en la seva integritat.