

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

Fecha 12.06.11

El Boletín Oficial del Estado en el día de ayer publicó el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

La entrada en vigor de dicha norma, establecida en su disposición final tercera, indica que entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOE, en este caso al ser el día siguiente inhábil, entra en vigor este lunes 13 de junio.

A título ilustrativo, debemos decir que 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.

Este título III del Estatuto de los Trabajadores de 1980 ha sido objeto de reformas, la más importante fue la llevada a cabo por la Ley 11/1994 que, con el objetivo de potenciar el desarrollo de la negociación colectiva, supuso que espacios hasta entonces reservados a la regulación legal pasaran a la regulación colectiva.

Una característica de nuestro sistema de negociación colectiva ha sido la estabilidad y la continuidad en el tiempo.

Todos los Agentes involucrados en la negociación colectiva, han puesto de manifiesto las carencias de nuestro sistema de negociación colectiva, cuyas disfunciones le restan eficacia y particularmente capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y del empleo y del propio modelo de relaciones laborales. Podemos resaltar las siguientes disfunciones que han llevado a esta reforma:

1.- Lo concerniente a la estructura de la negociación colectiva, entendida como la ordenación de las relaciones entre la pluralidad de unidades o de negociación existentes.

- Atomización de la negociación colectiva
- La desvertebración de la negociación colectiva

2.- Un segundo grupo de problemas tiene que ver con sus contenidos y su agilidad y dinamismo.

- Adaptabilidad a la realidad
- Flexibilidad interna
- Falta de agilidad y dinamismo

3.- Un tercer bloque de problemas versa sobre la legitimación de la partes a la hora de negociar un convenio.

Características de esta reforma:

A) 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.

B) 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.

C) 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.

Estructura del R.D.L

Este Real Decreto-ley, 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.

- Se modifica los arts. 83 y 84 del E.T. para definir con mayor claridad la estructura de la negociación colectiva.

- Vertebración de la negociación colectiva (ámbitos)
- Conflictos de concurrencia entre convenios.
- Simplificación de las unidades de negociación

- Se modifican los arts. 85, 86 y 89 del E.T. para establecer una serie de normas que garanticen el equilibrio entre favorecer una rápida y ágil transición temporal de los convenios y contribuir a que no se produzcan situaciones no deseadas de prolongación en el tiempo de los convenios más allá de la vigencia inicialmente pactada.

- Establecimiento de plazos para el inicio de la negociación, para la negociación en si misma, el compromiso de la partes de someter a arbitraje cuando se agote plazo negociación sin acuerdo.
- Otro contenido de los convenios será el establecimiento de medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa
- Se establecen medidas dirigidas a superar situaciones de paralización de las negociaciones, evitando la prórroga de su vigencia por tiempo superior al pactado
- Se pretende fomentar el arbitraje ante situaciones de desencuentro entre las partes.
- Se pretende dar un mayor protagonismo a la Comisión Paritaria del Convenio En definitiva se pretende establecer mecanismos eficaces de solución no judicial de conflictos.

- Se modifican los artículos 87 y 88 del E.T. y por otro lado los artículos 40, 41, 51 y 82.3 del E.T. con el objetivo de adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, al incluirse nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna negociada.

- Adaptación de la norma a las nuevas realidades empresariales susceptibles de negociar convenios colectivos, como son los grupos de empresas o a 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.
- Legitimación para negociar convenios colectivos de empresa y otros ámbitos
- Composición de las mesas negociadoras
- Creación del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.