



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

X LEGISLATURA

Serie B:  
PROPOSICIONES DE LEY

13 de febrero de 2015

Núm. 215-1

Pág. 1

### PROPOSICIÓN DE LEY

**122/000192** Proposición de Ley relativa a la reforma del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, sobre vigencia temporal de los convenios colectivos.

**Presentada por el Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA: La Izquierda Plural.**

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia.

(122) Proposición de Ley de Grupos Parlamentarios del Congreso.

Autor: Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA: La Izquierda Plural.

Proposición de Ley relativa a la reforma del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, sobre vigencia temporal de los convenios colectivos.

Acuerdo:

Admitir a trámite, trasladar al Gobierno a los efectos del artículo 126 del Reglamento, publicar en el Boletín Oficial de las Cortes Generales y notificar al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 10 de febrero de 2015.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Carlos Gutiérrez Vicén**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

Al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara, el Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA: La Izquierda Plural, presenta la siguiente Proposición de Ley para la reforma del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, sobre vigencia temporal de los convenios colectivos.

Palacio del Congreso de los Diputados, 5 de febrero de 2015.—**Laia Ortiz Castellví**, Diputada.—**Joan Coscubiela Conesa**, Portavoz del Grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA: La Izquierda Plural.

## PROPOSICIÓN DE LEY RELATIVA A LA REFORMA DEL ARTÍCULO 86 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, SOBRE VIGENCIA TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

## Exposición de motivos

El modelo constitucional de negociación colectiva tiene como elementos esenciales la autonomía colectiva de los representantes de los trabajadores y empresarios, la garantía del convenio colectivo como fuente de regulación de los derechos y obligaciones de la relación de trabajo asalariada y su fuerza vinculante.

El convenio colectivo, además de ser una fuente normativa, tal como establece el artículo 3 del ET, es un instrumento jurídico de fijación y mantenimiento de las condiciones de trabajo. La negociación colectiva y el convenio como resultado tienen, a diferencia de otras fuentes normativas, una gran capacidad de adaptación a la realidad sectorial, territorial y temporal sobre la que actúa. En este sentido, la negociación colectiva ha sido siempre el instrumento regulatorio que mejor se ha adaptado a la necesaria flexibilidad en la regulación de las condiciones de trabajo, también de adaptación de esas condiciones a lo largo del tiempo, y, por ello, es un instrumento esencialmente temporal.

La regulación legal de la vigencia temporal del convenio colectivo siempre ha sido respetuosa con la autonomía colectiva, al tiempo que ha evitado el vacío regulatorio, y ha optado por mantener su vigencia, más allá de la inicialmente prevista y, sin perjuicio de la voluntad de las partes negociadoras, hasta la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo. Esta opción tiene como elemento central el principio de mantenimiento de los derechos y obligaciones que las partes negociadoras han querido establecer.

A lo largo de los años, la ley laboral ha ido transfiriendo a la negociación colectiva la capacidad de regulación de determinadas materias clave en la relación laboral. En un proceso que en algunos casos ha sido de deslegalización y en otros de complementariedad o supletoriedad entre ley y convenio, sin perjuicio de la regulación de derecho necesario absoluto y/o relativo que le corresponde a la ley laboral. De esta forma, se ha atribuido a los convenios colectivos, en algunas materias de forma exclusiva, la regulación de elementos centrales de la relación de trabajo. Así, el Estatuto de los Trabajadores remite a los convenios colectivos para regular las peculiaridades del contenido de la obligación de trabajar (art. 20.2 ET), el sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales (art. 22 ET), la promoción profesional, la formación profesional en el trabajo, los ascensos y la promoción económica (arts. 22 a 25 ET), la estructura del salario y el carácter consolidable o no de los complementos salariales (art. 26 ET), la duración de la jornada de trabajo inferior a la legal, la distribución irregular de la jornada a lo largo de un año, la forma de compensación de las diferencias o el establecimiento del límite máximo de la jornada ordinaria rebasando el límite máximo de nueve horas (art. 34 ET), las formas de abono o de compensación de las horas extraordinarias (art. 35 ET), la planificación anual de las vacaciones (art. 38.2 ET), el régimen disciplinario salvo la sanción de despido (arts. 58 ET), las reglas para la constitución y funcionamiento de un comité intercentros (art. 63.3 ET) o para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa (art. 67.1 ET), como ha recordado recientemente la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Por su parte, el carácter temporal del convenio colectivo tiene su razón de ser en la necesaria adaptación de las condiciones de trabajo a la realidad de las empresas y al transcurso del tiempo; se trata, como se ha afirmado reiteradamente y con acierto, de evitar la petrificación de las condiciones de trabajo, que deben ser permeables a las realidades sociales y productivas en que se aplican, en definitiva el principio de modernidad debe presidir, también, la regulación legal de la vigencia temporal del convenio colectivo.

El necesario equilibrio entre el principio de mantenimiento de los derechos y obligaciones de la relación de trabajo nacidos del convenio colectivo y el principio de modernidad y adaptabilidad debe regularse respetando la autonomía colectiva de los representantes de los trabajadores y empresarios, la garantía del convenio colectivo como fuente de regulación de los derechos y obligaciones de la relación de trabajo asalariada y su fuerza vinculante, y evitando, en todo caso, la inseguridad jurídica que se pudiera producir como consecuencia del vacío jurídico derivado de la pérdida de vigencia temporal del convenio colectivo.

Este necesario equilibrio es imprescindible y beneficioso para ambas partes del contrato de trabajo, y, en consecuencia, debe alcanzarse a través de los procesos de negociación de adaptabilidad negociada de los derechos y obligaciones de la relación de trabajo.

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Las consecuencias de la reforma laboral de 2012 (el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, y la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo) en el ámbito de la negociación colectiva, en relación con la regulación legal de la vigencia temporal del convenio colectivo —más allá de perseguir el objetivo oculto de reducción salarial para hacer frente a la crisis y de depreciación salarial estructural—, ha comportado una gravísima pérdida de cobertura de los convenios colectivos; según datos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, los años 2012, 2013 y 2014 se han registrado los siguientes convenios colectivos: en el año 2012 se registraron un total de 4.376 convenios colectivos que eran de aplicación a 1.162.000 empresas y 10.099.000 trabajadores; en el año 2013 —como consecuencia de la reforma laboral, el día 8 de julio de 2013 caducaba la vigencia de los convenios colectivos que se estaban negociando antes de febrero de 2012— se registraron un total de 2.943 convenios colectivos que eran de aplicación a 1.100.000 empresas y a 8.306.800 de trabajadores; y en el año 2014 se han registrado un total de 1.728 convenios colectivos que son de aplicación a 723.700 empresas y a 4.756.000 trabajadores.

En definitiva, desde el año 2012 —cuando aún no estaba vigente la reforma laboral en materia de vigencia temporal del convenio colectivo—, hasta el año 2014, se ha producido —por lo que se refiere a convenios colectivos registrados— una caída del 60% en el número de convenios colectivos, y del 38% y del 53%, en el número de empresas y de trabajadores a los que se aplican, respectivamente, esos convenios.

La reforma laboral del año 2012 también ha generado una grave inseguridad jurídica en ambas partes de la relación laboral. A los trabajadores que ven peligrar sus condiciones de trabajo adquiridas y consolidadas a lo largo del tiempo y a las empresas que se encuentran con vacíos regulatorios o consecuencias de grave dualización en las condiciones de trabajo en función del momento de entrada de los trabajadores en la empresa. Además de suponer una grave incongruencia regulatoria, en la medida que aspectos de la relación laboral que la Ley remite a la negociación colectiva, no pueden quedar sin regulación por el simple hecho de la caída de la vigencia temporal del convenio. Algunas de estas negativas consecuencias han sido abordadas por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia de 22 de diciembre de 2014, en la que ha tenido que salir al paso de algunas de las consecuencias perversas de la Reforma Laboral. Entre ellas, que se produzca una ruptura de los equilibrios entre las partes, equilibrios que conforman los derechos y obligaciones recíprocas que por la vía del convenio colectivo se incorporan al contrato de trabajo, al haber pretendido la reforma laboral del año 2012 atribuir en exclusiva al empresario la facultad de establecer los derechos y obligaciones de las partes en la relación de trabajo.

Por ello, la presente Proposición de Ley tiene por objeto establecer una regulación legal de la vigencia temporal del convenio colectivo que reequilibre la posición de las partes en la negociación colectiva, a la vez que garantice los principios del mantenimiento de los derechos y obligaciones de la relación de trabajo nacidos del convenio colectivo y el principio de modernidad y adaptabilidad respetando la autonomía colectiva de los representantes de los trabajadores y empresarios, que preserve, también, la garantía del convenio colectivo como fuente de regulación de los derechos y obligaciones de la relación de trabajo asalariada y su fuerza vinculante, y evitando, en todo caso, la inseguridad jurídica que se pudiera producir como consecuencia del vacío jurídico derivado de la pérdida de vigencia temporal del convenio colectivo.

La nueva regulación de la vigencia del convenio colectivo mantiene y refuerza todos los elementos que conforman la autonomía colectiva para fijar la duración y la vigencia del convenio colectivo, así como su autonomía para la resolución de los conflictos que puedan producirse durante la negociación o como consecuencia de un bloqueo en la misma.

Se regulan de una forma más clara y precisa diferentes posibilidades de las partes durante la negociación del convenio colectivo, entre ellas la posibilidad de adherirse, de conformidad con la previsión del artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, a un convenio colectivo en vigor, y se establece un periodo de duración máxima de la negociación del convenio colectivo en dos años para incentivar a las partes negociadoras del convenio en la búsqueda de procedimientos ágiles y eficaces para llegar a acuerdos y para someterse, en su caso, a procedimientos de solución extrajudicial con el mismo propósito, pero sin perjuicio de que cualquiera de las partes pueda solicitar una nueva negociación del convenio colectivo.

En relación con los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, se considera que los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, podrán establecer el carácter voluntario u obligatorio del arbitraje,

# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

## CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie B Núm. 215-1

13 de febrero de 2015

Pág. 4

pero de forma que en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter voluntario.

Finalmente, se regula la vigencia ultraactiva del convenio colectivo de forma que en defecto de pacto se mantendrá la vigencia del convenio colectivo hasta que se produzca su renovación mediante el convenio colectivo que suceda al anterior.

Artículo único.

Uno. El artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado como sigue:

«Artículo 86.

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

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.

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.

4. Durante la negociación del 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.

También, ante la dificultad de llegar a un acuerdo de convenio colectivo, podrán, de conformidad con el artículo 92.1, adherirse a un convenio colectivo en vigor.

Finalmente, las partes negociadoras del convenio colectivo deberán someterse, en los términos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, a los procedimientos para la resolución de conflictos.

La negociación del convenio colectivo tendrá una duración máxima de dos años, sin perjuicio de que cualquiera de las partes pueda solicitar una nueva negociación del convenio colectivo.

5. 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, 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 solo 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 voluntario.

6. En defecto de pacto, cuando no se hubiera alcanzado un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

7. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.»

Disposición final. Entrada en vigor.

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».