

La Reforma de la Negociación Colectiva en España (El Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de Junio, de Medidas Urgentes)

Ignacio García-Perrote Escartín*

La negociación colectiva es un derecho fundamental que tiene como finalidad llegar a un acuerdo que pueda ser satisfactorio tanto para los trabajadores como para la empresa. Sin embargo, como toda negociación, esta no siempre trae como resultado un convenio, en este caso un convenio colectivo, que pueda servir a los intereses de las partes. En ese sentido, el gobierno español tomó la medida de reformar los lineamientos de la negociación colectiva, mediante el Real Decreto-Ley 7/2011, tomando en cuenta que las negociaciones que se estaban dando entre sindicatos y asociaciones empresariales no tenían resultado alguno. El autor, en las siguientes líneas, realiza un análisis del contenido de esta nueva norma y, a la vez, hace un resumen de lo más resaltante y de los cambios introducidos mediante esta norma.

1. Introducción

Tras fracasar la negociación entre los sindicatos y las asociaciones empresariales, el Gobierno español aprobó el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (en adelante, el "RDL"). El RDL se publicó en el Boletín Oficial del Estado español el 11 de junio de 2011 y está en vigor desde el 12 de junio de 2011.

Los objetivos declarados por el RDL son, básicamente, los tres siguientes: favorecer una "mejor ordenación" de la estructura de la negociación colectiva, introducir mayores niveles de "dinamismo y agilidad" en los procesos y contenidos de la negociación, y, en fin, "adaptar" el sistema a "las nuevas o renovadas realidades empresariales", incluyendo nuevas reglas de legitimación y la llamada "flexibilidad interna negociada" con los representantes de los trabajadores.

Sobre las anteriores premisas, cabe adelantar que las principales medidas que introduce el RDL son las siguientes:

- 1) Se refuerzan los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y autonómico (de Comunidad Autónoma), en detrimento de los convenios colectivos de ámbito provincial y, a la vez y salvo que aquellos convenios estatales y autonómicos dispongan lo contrario, se establece la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa y de grupo de empresas en determinadas materias, como son, entre otras, la determinación de la cuantía salarial y del tiempo de trabajo.
- 2) Se establece un plazo mínimo para la denuncia del convenio y unos plazos máximos para el inicio y para la negociación (de ocho a catorce meses) de un nuevo convenio colectivo.
- 3) Se potencian los procedimientos de solución no judicial de los conflictos laborales, especialmente el arbitraje, disponiéndose su aplicación general y directa y su obligada utilización en los casos en que las partes negociadoras no lleguen a un acuerdo en determinadas materias (renovación de un convenio colectivo en situación de "ultraactividad", modificación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo y el llamado "descuelgue" salarial). No obstante, salvo quizás algún supuesto transitorio de arbitraje obligatorio establecido en el primer caso mencionado, se trata de reglas más bien de "soft law", que requieren la complicidad y el compromiso de los agentes sociales, lo que no es sencillo que suceda en la aplicación de una norma no consensuada.
- 4) Se refuerza el papel de la comisión paritaria de los convenios colectivos y su función de adaptación y modificación del convenio durante su vigencia. El reto estará en que las comisiones paritarias funcionen eficazmente y sin dilaciones, pues de otra forma se habrá introducido una nueva instancia potencialmente retardataria de la adopción de decisiones.
- 5) Se tratan de facilitar medidas de "flexibilidad interna negociada" especialmente en tiempo de trabajo y en movilidad funcional. Pero de nuevo hay que

* Doctor en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid. Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) de España. Director de la Revista "Justicia Laboral. Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", que edita la Editorial Lex Nova. Presidente del Foro Español de Laboralistas (FORELAB) (desde 2010). Letrado del Tribunal Constitucional durante los años 1989-1991 y 1995-1998, adscrito personalmente en esta última ocasión al Presidente del Tribunal.

advertir los potenciales obstáculos que se derivan de que el RDL sea una norma no consensuada.

- 6) Se introduce una nueva regulación de la llamada “ultraactividad” de los convenios colectivos que han agotado su duración prevista. Pero, polémicamente, el RDL acaba previendo que, en defecto de acuerdo y de sometimiento a los procedimientos de solución no judicial, se mantiene la vigencia del convenio colectivo.
- 7) Se refuerza el papel de la secciones sindicales frente a los comités de empresa.
- 8) Se regula expresamente, por primera vez, la legitimación para negociar convenios colectivos de grupos de empresa y de las llamadas “empresas en red”.

En los siguientes apartados se desarrolla el contenido de estas medidas.

2. Reformas en la Estructura de la Negociación Colectiva y en la Concurrencia de Convenios Colectivos

2.1. Estructura de la Negociación Colectiva: El Reforzamiento de los Convenios Colectivos Sectoriales de Ámbito Estatal y Autonómico

La reforma explicita que, además de los acuerdos interprofesionales, también los convenios o acuerdos colectivos *sectoriales*, de ámbito estatal o autonómico, negociados por los sindicatos y asociados empresariales legalmente legitimados, pueden establecer “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”.

El artículo 1.Uno del RDL modifica en este sentido el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en adelante, el “ET”).

2.2. Concurrencia de Convenios Colectivos: El Reforzamiento de los Convenios Colectivos de Empresa y la Limitación de la Posibilidad de “Afectar” los Convenios de Ámbito Estatal a los Convenios Negociados en el Ámbito de una Comunidad Autónoma

2.2.1. La Prioridad Aplicativa de los Convenios Colectivos de Empresa

Salvo que los acuerdos o convenios colectivos de ámbito estatal o autonómico a los que se ha hecho referencia en el apartado anterior establezcan otra regla, la reforma establece, en determinadas materias, la “prioridad aplicativa” del convenio colectivo de empresa respecto del convenio colectivo sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior.

Las materias sobre las que la reforma establece, en los términos indicados, la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa son las siguientes:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal”.

La prioridad aplicativa que, en principio, el convenio colectivo de empresa tendrá en estas materias se extiende, asimismo, a “los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas” a que más adelante se hará referencia.

Por lo demás, los acuerdos o convenios colectivos de ámbito estatal o autonómico a los que se ha hecho mención en el apartado 2.1 pueden “ampliar” las materias en las que tiene prioridad aplicativa el convenio colectivo de empresa.

Es importante reiterar que la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa es una regla *dispositiva* para los acuerdos o convenios colectivos de ámbito estatal o autonómico a los que se ha hecho referencia en el apartado 2.1. En efecto, tales acuerdos o convenios colectivos pueden establecer reglas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, “distintas” a la de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa. A destacar, que los convenios colectivos de ámbito *provincial* no pueden hacer tal cosa.

El artículo 1.Dos del RDL redacta en el sentido indicado el apartado 2 del artículo 84 ET.

2.2.2. Solo en el Ámbito de las Comunidades Autónomas pueden Negociarse Acuerdos o Convenios Colectivos que Afecten a lo Dispuesto en los de Ámbito Estatal

La reforma establece que los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación legalmente establecidos pueden, “en el ámbito de una Comunidad Autónoma”, negociar acuerdos o convenios colectivos 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.

Con anterioridad a la reforma, la afectación de cualquier acuerdo o convenio colectivo de “ámbito superior” se

permitía a todo acuerdo o convenio colectivo de ámbito “superior al de empresa”.

Ahora bien, la posibilidad de que en el ámbito de una Comunidad Autónoma puedan negociarse acuerdos o convenios colectivos que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal es, de nuevo, una regla dispositiva para los acuerdos o convenios colectivos de ámbito estatal o autonómico a los que se ha hecho referencia en el apartado 2.1. Con anterioridad, la afectación de un acuerdo o convenio colectivo de ámbito superior por un acuerdo o convenio colectivo de ámbito superior al de empresa se permitía “en todo caso”.

Por lo demás, determinadas materias del convenio o acuerdo colectivo estatal que se declaran *no negociables* en el ámbito de una Comunidad Autónoma.

Tales materias son: “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”.

Con anterioridad, las materias del acuerdo o convenio colectivo de ámbito superior no negociables en el acuerdo o convenio colectivo de ámbito superior al de empresa no incluían la jornada máxima anual y, aunque se excluían las modalidades de contratación, se permitía negociar los “aspectos de adaptación al ámbito de la empresa”. Finalmente, la referencia se hacía únicamente a los “grupos profesionales” y no al conjunto de la “clasificación profesional”.

Ahora bien, una vez más hay que subrayar que la lista de materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma es *dispositiva* pero solo para los acuerdos o convenios colectivos de ámbito estatal a los que se ha hecho referencia en el apartado 2.1. Con anterioridad, aquella lista no era dispositiva.

El artículo 1.Dos del RDL redacta en el sentido indicado los apartados 3 y 4 del artículo 84 ET.

3. Reformas en el Contenido y Vigencia de los Convenios Colectivos

3.1. Reformas en el Contenido Mínimo de los Convenios Colectivos

3.1.1. El Plazo Mínimo para Denunciar el Convenio Colectivo y los Plazos Máximos para el Inicio y la Negociación del Nuevo Convenio Colectivo

En primer lugar, la reforma establece como nuevo contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos la determinación de un plazo “mínimo” para la denuncia del convenio “antes de finalizar su vigencia”.

Se dispone, concretamente, que “salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar su vigencia”. Se trata de una regla dispositiva y los convenios colectivos pueden establecer un plazo mínimo distinto para la denuncia.

En segundo lugar, la reforma establece como nuevo contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos la determinación de un 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 de “quince días” a contar desde la constitución de la comisión negociadora, constitución que, a su vez, ha de tener lugar en el plazo máximo de “un mes” a partir de la recepción de la comunicación de la promoción de la negociación. Esta comunicación debe ser simultánea a la denuncia del convenio. Se trata, asimismo, de una regla dispositiva y los convenios colectivos pueden establecer un plazo máximo distinto para el inicio de la negociación de un nuevo convenio colectivo.

“(…) la reforma establece como nuevo contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos la determinación de un plazo “máximo” para la negociación de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior.”

Finalmente, la reforma establece como nuevo contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos la determinación de un 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”. Se trata, igualmente, de una regla dispositiva y los convenios colectivos pueden establecer un plazo máximo distinto para la negociación de un nuevo convenio colectivo.

El artículo 2.Uno del RDL redacta en el sentido indicado las letras d), e) y f) del artículo 85.3 ET. La letra d) remite al artículo 89.2 ET.

3.1.2. La Adhesión y el Sometimiento a los Procedimientos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales para el Supuesto de que no se Llegue a Acuerdo tras el Transcurso del Plazo Máximo de Negociación

La reforma establece como nuevo contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos “la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa”.

El artículo 2.Uno del RDL redacta en el sentido indicado la letra g) del artículo 85.3 ET.

Como se verá más adelante, con carácter general se dispone que los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales han tener aplicación directa. Pero la reforma prevé que, en caso de que no sea así, el convenio colectivo ha de disponer la adhesión y el sometimiento a aquellos procedimientos.

“(…) la nueva redacción dada por la reforma a los artículos 41.6, 82.3 y 91 ET fortalece el papel de la comisión paritaria en las materias reguladas (…)”

3.1.3. El Reforzamiento de la Comisión Paritaria de los Convenios Colectivos y sus Funciones de Adaptación y Modificación del Convenio Colectivo Durante su Vigencia

La reforma refuerza las competencias de la comisión paritaria del convenio colectivo. La designación de “una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras” es contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos.

De conformidad con la reforma, la comisión paritaria entenderá “de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes”:

- 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 ET.
- 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 ET 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 ET, 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”.

La reforma precisa que el convenio colectivo “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” y, “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 ET” a los que se ha hecho referencia en el apartado 2.1.

El artículo 2.Uno del RDL redacta en el sentido indicado la letra h) del artículo 85.3 ET.

Particular interés tiene subrayar, que, en el contexto del reforzado papel de la comisión paritaria, los convenios colectivos tienen que establecer, en primer lugar, 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 ET” y 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 ET, respectivamente”.

Como se verá más adelante, la nueva redacción dada por la reforma a los artículos 41.6, 82.3 y 91 ET fortalece el papel de la comisión paritaria en las materias reguladas en estos preceptos, posibilitando, en algún caso, que aquella comisión intervenga en materias en las que con anterioridad a la reforma no intervenía.

En esta misma línea, los convenios colectivos tienen que establecer, en segundo lugar, “la intervención que se acuerde (para la comisión paritaria) 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”. Con anterioridad a la reforma, tampoco se preveía intervención de la comisión paritaria en estos casos.

Especial significado tiene, finalmente, que establece como contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos el “desarrollo” por parte de la comisión paritaria de “funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia”. Con anterioridad a la reforma, la comisión paritaria no podía modificar el convenio colectivo durante su vigencia ni tampoco adaptarlo si ello suponía su modificación. En efecto, previamente a la reforma, la comisión paritaria ceñía su papel a la administración, aplicación e interpretación del convenio colectivo sin que estuviera facultada para proceder a su modificación. Como la comisión paritaria representa a las partes firmantes del convenio colectivo, y como puede suceder que alguna parte legitimada no suscriba el convenio, se diferenciaba, precisamente, aunque no solo por ello, entre, de un lado, funciones de administración, aplicación e interpretación del convenio colectivo y, de otro, funciones de modificación del convenio. En la negociación de modificaciones del convenio colectivo no cabía excluir a aquellas partes legitimadas para negociar que no habían firmado el convenio.

Ésta es la razón de que la reforma establezca que, en el supuesto de que el convenio colectivo vaya a ser

modificado, “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 ET para que los acuerdos de modificación posean eficacia general”.

3.1.4. Las Medidas de Flexibilidad Interna

El último y novedoso contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos establecido por la reforma es que han de incorporar “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”:

- “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.
- 2º Los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa”.

El artículo 2.Uno del RDL redacta en el sentido indicado la letra i) del artículo 85.3 ET.

3.1.5. La Sanción y Consecuencias de la no Incorporación del Contenido Mínimo u Obligatorio

Un problema general que plantea la reforma es la no clara “sanción” o consecuencias que puede tener el que un convenio colectivo no incorpore alguno de los contenidos mínimos u obligatorios. Es cierto que ello no constituye ninguna novedad, pero el problema se agudiza, no solo porque la reforma incrementa de forma sensible aquel contenido mínimo, sino porque la reforma no ha contado con el acuerdo de los interlocutores sociales. Y el caso es que, por tratarse no pocas veces de fórmulas de “soft law” y no de “hard law”, es necesaria la complicidad y colaboración de aquellos interlocutores con la finalidad y objetivos de la reforma.

Es verdad que, en algunas materias, el silencio del convenio colectivo no planteará obstáculos insuperables. Así ocurrirá en los supuestos en que la reforma establece regulaciones supletorias dispositivas, como es el caso del plazo mínimo de la denuncia del convenio colectivo y de los plazos máximos para el inicio y la negociación del convenio.

Se remite a redacción dada por el RDL a las letras d), e) y f) del artículo 85.3 ET y al párrafo primero del artículo 89.2 ET.

Cabría probablemente interpretar que ello es igualmente aplicable al plazo del cinco por ciento del porcentaje de distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año. Es cierto que el vigente artículo 34.2 ET establece que aquella distribución irregular ha de establecerse por convenio colectivo o acuerdo de empresa. Pero el

nuevo apartado i) 1º del artículo 85.3 ET, introducido por la reforma, debe llevar a realizar una interpretación sistemática y armónica con el artículo 34.2 ET.

En esta misma línea de razonamiento, tampoco plantea problemas irresolubles que el convenio colectivo no establezca, por ejemplo, los “términos y condiciones” para “el conocimiento y resolución” por parte de la comisión paritaria “de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 ET” o, especialmente, para “el desarrollo de funciones de adaptación o, en caso, modificación del convenio durante su vigencia”. Parece claro que, aunque el convenio colectivo no regule los anteriores extremos, si lo estima oportuno, la comisión paritaria podrá realizar funciones de adaptación o modificación de dicho convenio, con el único y ya mencionado requisito de incorporar a “la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio”. Y por lo que se refiere, en fin, a la interpretación o aplicación del convenio colectivo, téngase en cuenta que, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a aquella interpretación o aplicación, el nuevo apartado 3 del artículo 91 ET establece tajantemente que “deberá intervenir la comisión paritaria del (convenio colectivo) 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”.

Sin embargo, en otras materias, el “silencio” y el “vacío” al respecto del convenio colectivo no podrán colmarse fácilmente. Así ocurrirá, por ejemplo, con “la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa”; con la ausencia de establecimiento por el convenio de “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” y, en particular, de “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 ET”; o, en fin, como ya ocurría con anterioridad a la reforma, si el convenio colectivo no establece los “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 ET y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 ET, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos”, bien hay que decir que, en estos últimos supuestos, los nuevos párrafo segundo del artículo 41.6 ET y sexto del artículo 82.3 ET sobre la posible intervención de

la comisión paritaria, introducidos por la reforma, sobre la posible intervención de la comisión paritaria, quizás solventan en alguna ocasión el eventual silencio del convenio.

3.2. Reformas en la Vigencia de los Convenios Colectivos: La Nueva Regulación de la Ultraactividad y el Posible Arbitraje Obligatorio

Los cambios que la reforma introduce en la redacción del artículo 86.3 ET aconsejan la transcripción íntegra y literal de dicho precepto.

Tras la reforma, el artículo 86.3 ET tiene el siguiente tenor literal:

“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. 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.

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 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.

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.”

Las principales novedades introducidas en el artículo 86.3 ET son las que a continuación se exponen.

Se establece, en primer lugar, que “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”. Con anterioridad a la reforma se establecía que, una vez denunciado el convenio, perdían en todo caso vigencia sus cláusulas “obligacionales”.

La segunda y notable novedad que la reforma incorpora en el artículo 86.3 ET es, precisamente, que se elimina toda mención a la confusa y difusa diferencia entre cláusulas “obligacionales” y contenido “normativo” del convenio colectivo.

En tercer lugar, se dispone que “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”.

Se establece, en cuarto lugar, que “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”, teniendo estos acuerdos parciales “la vigencia que las partes determinen”.

Se dispone, en quinto lugar, que “mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva 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 ET”.

Esta previsión reproduce en gran medida las previsiones que la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, había introducido en los artículos 41.6 y 82.3 ET, respecto de las discrepancias (“bloqueos”) en materia de modificación de convenio colectivos y de inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, respectivamente. Los plazos máximos de negociación son los ya mencionados de, salvo pacto en contrario, “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”.

El RDL añade en el artículo 86.3 ET que los mencionados acuerdos profesionales “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". Sorprende, quizás, que la anterior previsión no se haya llevado a la nueva redacción que el RDL hace de los artículos 41.6 y 82.3 ET. Es reseñable la mención al arbitraje "obligatorio", por el que se opta en defecto de pacto específico.

Finalmente, la nueva redacción del artículo 86.3 ET establece que "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".

El RDL ha optado así, en el supuesto mencionado, por mantener la tradicional y polémica "ultraactividad" del convenio colectivo, extendiéndola a la integridad del convenio, con la única excepción, ya mencionada, de "las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia" del convenio, que habrían decaído ya en el momento de su denuncia. Es reseñable que se parta -y acepte- la hipótesis de que las partes del convenio puedan no someterse a procedimientos que en principio son de aplicación general y directa. Cabe remitir a la referencia que anteriormente se ha hecho al "soft law".

Hay que precisar, no obstante, que, transitoriamente, el RDL establece el obligado sometimiento de las partes a un "procedimiento de arbitraje".

En efecto, el apartado 1 de la disposición adicional primera del RDL dispone que "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 ET a las previsiones contenidas" en el RDL. Pero el apartado 2 de la disposición adicional primera del RDL inmediatamente añade que "hasta tanto los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado anterior establezcan los procedimientos previstos en el artículo 86.3 ET, 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".

4. Reformas en la Legitimación para la Negociación de los Convenios Colectivos

4.1. Introducción

Sin negar la evidente relevancia de las novedades incorporadas por el RDL, de las que seguidamente se da cuenta, lo cierto es que la reforma se dedica principalmente a reordenar y sistematizar mejor la

regulación de la legitimación convencional inicial, plena y decisoria, por utilizar la terminología más consolidada.

4.2. Legitimación Inicial en Representación de los Trabajadores

4.2.1. El Reforzamiento del Papel de las Secciones Sindicales y su Prioridad sobre los Comités de Empresa

En los convenios de empresa y ámbito inferior, la reforma establece que "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".

El artículo 3.Uno del RDL redacta en el sentido indicado el párrafo segundo del artículo 87.1 ET.

La tradicional legitimación dual de los representantes unitarios y electivos y las representaciones sindicales se mantiene, si bien, en correspondencia con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y con la propia realidad de las organizaciones sindicales, las representaciones pasan a denominarse -también ahora en el ET- secciones sindicales.

Pero lo relevante es subrayar que, tras la reforma, las secciones sindicales que sumen la mayoría legalmente exigida pueden acordar, y en consecuencia imponer a la empresa, que sean ellas quienes intervengan en la negociación del convenio colectivo de empresa o ámbito inferior. De ahí que pueda decirse que se refuerza el papel de determinadas secciones sindicales y se les concede prioridad, respecto de los comités de empresa y delegados de personal, a la hora de negociar en la empresa.

Esta posible prioridad de determinadas secciones sindicales sobre los comités de empresa se establece no solo para la negociación de un convenio colectivo de empresa o de ámbito inferior, sino, adicionalmente, para la negociación de los períodos de consultas de los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, despido colectivo e inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.

El RDL modifica, en este sentido, no solo el mencionado artículo 87.1 ET, sino, asimismo, los artículos 40.2, 41.4, 51.2 y 82.3 ET, en este último caso en virtud de la remisión que el artículo 82.3 ET hace al artículo 41.4 ET.

4.2.2. Los Convenios Colectivos de Grupos de Empresas y los Convenios Colectivos que Afecten a una Pluralidad de Empresas Vinculadas por Razones Organizativas o Productivas y Nominativamente Identificadas en su Ámbito de Aplicación

Es importante mencionar que la reforma contempla de forma expresa no solo los convenios colectivos para "un grupo de empresa", sino también los convenios colectivos "que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas".

El artículo 2.Uno del RDL redacta en el sentido indicado el párrafo segundo del artículo 87.1 ET.

Los primeros, ya bastante frecuentes, venían siendo aceptados sin problema alguno por la jurisprudencia española. Menos práctica convencional y reflejo jurisprudencial tenían los segundos. El apartado V de la exposición de motivos del RDL clarifica que son “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 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 las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.”

Pues bien, recogiendo el criterio jurisprudencialmente sentado para los convenios de grupo de empresas, la reforma dispone que la legitimación para negociar en representación de los trabajadores, tanto en el caso de convenio colectivo para grupo como de convenio para “empresas en red”, es la que se establece para los convenios colectivos sectoriales a la que más adelante se hace referencia, bastante con anticipar aquí que se mantiene el criterio de atribuir la legitimación en representación de los trabajadores, en exclusiva, a los sindicatos más representativos y representativos.

El artículo 3.Uno del RDL redacta en el sentido indicado el párrafo tercero del artículo 87.1 ET.

4.2.3. Los Convenios Colectivos de “Franja”

“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”.

El artículo 3.Uno del RDL redacta en el sentido indicado el último párrafo del artículo 87.1 ET.

Se trata del llamado convenio colectivo de “franja”.

Las novedades de la reforma es que se pasa a hablar de “grupo de trabajadores con perfil profesional específico” y de designación mayoritaria de las secciones sindicales “por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta”, sin hacer referencia expresa, como antes se hacía, al artículo 80 ET.

4.2.4. Los Convenios Colectivos Sectoriales

La modificación introducida por el RDL es absolutamente menor y consiste en que se pasa a hacer referencia a “organizaciones” sindicales -y no a “entes” sindicales- afiliadas, federadas o confederadas a los sindicatos más representativos y representativos.

El artículo 3.Uno del RDL redacta en el sentido indicado el artículo 87.2 ET.

4.3. Legitimación Inicial en Representación de los Empresarios

Se explicita, en primer lugar, que, lógicamente, la legitimación inicial en los convenios de empresa o ámbito inferior corresponde al “propio empresario”.

El artículo 3.Uno del RDL redacta en el sentido indicado el artículo 87.3 a) ET.

Se establece, en segundo lugar, que “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 aplicación”, la legitimación inicial corresponde a “la representación de dichas empresas”.

El artículo 3.Uno del RDL redacta en el sentido indicado el artículo 87.3 b) ET.

Pero es en la legitimación empresarial inicial para negociar convenios colectivos sectoriales donde las novedades son mayores.

Se sigue disponiendo que la legitimación la tienen “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 ET, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados”.

Pero se añade ahora, de un lado, que tienen asimismo legitimación inicial “aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados”. A destacar que no se establece exigencia de porcentaje de empresarios afectados, sino solo de trabajadores.

Por otro lado, se establece que “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”.

El artículo 3.Uno del RDL redacta en el sentido indicado los dos párrafos del artículo 87.3 c) ET.

Se establece, así, la legitimación inicial de las mencionadas asociaciones empresariales de ámbito estatal y de Comunidad Autónoma en los sectores en los que no existan asociaciones empresariales con “suficiente” representatividad. A destacar que, en estos casos, el 10 por 100 o más en el ámbito estatal o el mínimo del 15 por 100 en el ámbito de la Comunidad Autónoma, puede ser de empresas “o” trabajadores, sin que se exija que sea de empresas y trabajadores.

4.4. Legitimación Plena: La Válida Constitución de la Comisión Negociadora

4.4.1. El Derecho de los Legitimados a Participar en la Comisión en Proporción a su Representatividad

El RDL establece que “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 (artículo 87 ET) y en proporción a su representatividad”.

El artículo 3.Dos del RDL redacta en el sentido indicado el artículo 88.1 ET.

La diferencia principal con la redacción anterior radica en que la exigencia de respetar la proporción de la representatividad se proyecta expresamente sobre todos los convenios colectivos y no sólo, como pasaba antes, sobre los sectoriales.

4.4.2. La Válida Constitución de la Comisión Negociadora

Se sigue diciendo que “la comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior (artículo 87 ET) 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”.

El artículo 3.Dos del RDL redacta en el sentido indicado el párrafo primero del artículo 88.2 ET.

La novedad se halla ahora en que se dispone, de un lado, que “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 las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma”.

Y, de otro, que “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” que cuenten, respectivamente, con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, o con un mínimo del 15 por ciento

de las empresas o trabajadores en el ámbito de la Comunidad Autónoma. A destacar de nuevo que, en estos casos, el 10 por 100 o más en el ámbito estatal o el mínimo del 15 por 100 en el ámbito de la Comunidad Autónoma, puede ser de empresas “o” trabajadores, sin que se exija que sea de empresas y trabajadores.

En estos dos supuestos, “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”.

El artículo 3.Dos del RDL redacta en el sentido indicado los párrafos segundo, tercero y cuarto del artículo 88.2 ET.

4.4.3. El Número Máximo de Miembros de la Comisión Negociadora en Representación de cada Parte

Aunque se trata de una modificación menor, hay que reseñar que la reforma establece que, en los convenios distintos a los sectoriales (típicamente, los convenios colectivos de empresa o ámbito inferior), el número de miembros en representación de cada parte no excederá el número de “trece”. Con anterioridad el número máximo era doce. Se establece un número máximo impar para evitar bloqueos en la adopción de acuerdos “internos” en el banco social o empresarial.

El artículo 3.Dos del RDL redacta en el sentido indicado el artículo 88.4 ET.

Sin embargo, se estima que la modificación no es excesivamente relevante, porque la jurisprudencia española ha establecido el criterio de que el cómputo del voto no ha de hacerse por “cabezas”, sino por porcentajes representativos.

5. Reformas en la Tramitación de los Convenios Colectivos

5.1. La Simultaneidad de la Denuncia y de la Comunicación de la Promoción de la Negociación

Con el ánimo de acortar los plazos de la negociación, la reforma establece que en el supuesto de que la promoción de la negociación sea “el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente”, la comunicación de la promoción, con expresión de los extremos legalmente exigidos, “deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia”.

El artículo 4 del RDL redacta en el sentido indicado el apartado 1 del artículo 89 ET.

5.2. Los Plazos Máximos de Constitución de la Comisión Negociadora, del Inicio de la Negociación y de la Negociación del Convenio Colectivo

En el apartado 3.1.1 se han expuestos determinados plazos máximos que establece el RDL, advirtiendo que lo hace con carácter dispositivo, pues admite pacto en contrario.

La redacción dada al párrafo primero del artículo 89.2 ET por el RDL reitera la regulación, advirtiendo que se procederá conforme a dicha regulación “en ausencia de regulación en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 85.3 ET”.

Se mantiene la previsión de que “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 -se dice ahora, antes se decía “podrán ya establecer un calendario o plan de negociación”. Lo que el RDL añade es que la negociación debe iniciarse “en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora”. Pero recuérdese que se trata de un plazo dispositivo para los convenios colectivos.

El artículo 4 del RDL redacta en el sentido indicado el párrafo segundo del artículo 89.2 ET. Como se vio en su momento, la nueva letra e) del artículo 85.3 ET es la que establece el carácter dispositivo del mencionado plazo máximo.

“El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo 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”. Pero recuérdese igualmente que se trata de plazos dispositivos para los convenios colectivos.

El artículo 4 del RDL redacta en el sentido indicado el párrafo tercero del artículo 89.2 ET. Como se vio en su momento, la nueva letra f) del artículo 85.3 ET es la que establece el carácter dispositivo de los mencionados plazos máximos.

6. Reformas en la Aplicación e Interpretación del Convenio Colectivo: El Reforzamiento de las Competencias de la Comisión Paritaria

El RDL establece que “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”.

El artículo 5 del RDL redacta en el sentido indicado el artículo 91.1 ET.

Con anterioridad, la previsión legal se construía en el sentido precisamente contrario y se disponía que, “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”.

Ya se ha anticipado, por lo demás, que el RDL dispone que “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 (se trata del apartado 2 del artículo 91 ET) o ante el órgano judicial competente”.

El artículo 5 del RDL redacta en el sentido indicado el artículo 91.3 ET.

Finalmente, el RDL establece que “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 el ET. Quiere ello decir, entre otras cosas, que aquellas resoluciones se tendrán que publicar en los correspondientes boletines oficiales.

El artículo 5 del RDL redacta en el sentido indicado el artículo 91.4 ET.

7. La Flexibilidad Interna Negociada: El Reforzamiento de Determinadas Secciones Sindicales y, de Nuevo, de la Comisión Paritaria

7.1. Las Medidas de Flexibilidad Interna en la Empresa como Nuevo Contenido Mínimo de los Convenios Colectivos

Se ha expuesto ya en el apartado 3.1.4 que el RDL establece como novedoso contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos la incorporación de “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 aquella, y, en particular, las siguientes”:

- “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.
- 2º Los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa”.

El artículo 2.Uno del RDL redacta en el sentido indicado la letra i) del artículo 85.3 ET.

7.2. La Intervención de Determinadas Secciones Sindicales en los Períodos de Consultas

En materia de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, despido colectivo e inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el RDL establece que “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”.

El artículo 6 del RDL introduce esta previsión en los artículos 40.2, 41.4, 51.2 y 82.3 ET, en este último

caso en virtud de la remisión que el artículo 82.3 ET hace al artículo 41.4 ET. Y con una redacción algo distinta, el artículo 3.Uno hace lo mismo en el artículo 87.1 ET.

Como se anticipó en el apartado 4.2.1., esta posible prioridad de determinadas secciones sindicales sobre los comités de empresa se establece, así, no solo para la negociación de un convenio colectivo de empresa o de ámbito inferior, sino, adicional y precisamente, para la negociación de los períodos de consultas de los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, despido colectivo e inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.

Ahora bien, con independencia de la valoración que este reforzamiento de las competencias de determinadas secciones sindicales pueda merecer, lo cierto es que no se relaciona directamente con la “flexibilidad interna negociada”, que es la denominación del artículo 6 del RDL, precepto este último que, a su vez, es el que introduce el mencionado reforzamiento del papel de determinadas secciones sindicales en los procedimientos citados.

7.3. El Reforzamiento del Papel de las Comisiones Paritarias

En materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el RDL establece que “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, añadiéndose que cuando la comisión paritaria “no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos” establecidos por los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

El artículo 6 del RDL introduce esta previsión en los artículos 41.6 y 82.3 ET.

Como se anticipó en el apartado 3.1.3, la nueva redacción dada por la reforma a los artículos 41.6, 82.3 y 91 ET fortalece el papel de la comisión paritaria en las materias reguladas en estos preceptos, posibilitando, en algún caso, que aquella comisión intervenga en materias en las que con anterioridad a la reforma no intervenía. Puede sorprender que no se haya extendido esta posible intervención de la comisión paritaria a los procedimientos de movilidad geográfica.

También ahora cabe decir que, con independencia de la valoración que este reforzamiento de las competencias de las comisiones paritarias pueda merecer, lo cierto es que tampoco se relaciona directamente con la “flexibilidad interna negociada”, que es la denominación del artículo 6 del RDL.

7.4. La Introducción de la “Disminución Persistente del Nivel de Ingresos” como Causa Habilitante de la Inaplicación del Régimen Salarial Previsto en los Convenios Colectivos de Ámbito Superior a la Empresa

El RDL añade la “disminución persistente del nivel de ingresos” como causa habilitante de la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.

El artículo 6.Cinco del RDL introduce esta expresión en el párrafo segundo del artículo 82.3 ET.

La expresión estaba ya incorporada, desde la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, al artículo 51.1 ET, dentro de las causas económicas que permiten el despido colectivo.

Por lo demás, pasa a decirse que la “situación y perspectivas económicas” de la empresa pudieran verse “afectadas negativamente” como consecuencia de la aplicación régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando antes se decía que podían verse “dañadas”.

El artículo 6.Cinco del RDL introduce la expresión “afectadas negativamente” en el párrafo segundo del artículo 82.3 ET.

8. Otras Reformas

8.1. La Creación del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva y el Mantenimiento Transitorio de la Actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

El RDL 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 de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas”.

El artículo 7 del RDL da nueva redacción, en este sentido, a la disposición adicional segunda.1 del ET.

“Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 y previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas”, el Gobierno ha de adoptar “las disposiciones reglamentarias necesarias para regular la constitución, organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva”.

El artículo 7 del RDL redacta en este sentido la disposición adicional segunda.3 del ET.

Hasta tanto se produzca la entrada en funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, se prevé que continúe realizando su actividad la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos regulada en la disposición final segunda del ET, en la redacción anterior al RDL.

Así lo establece la disposición transitoria segunda del RDL.

Las funciones del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva se establecen en el apartado 2 de la disposición final segunda del ET, en la redacción dada a dicha disposición por el RDL.

8.2. La Información sobre el Alcance y el Contenido de la Negociación Colectiva

El apartado primero de la disposición adicional segunda del RDL prevé que, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, el Gobierno ha de proceder, previa consulta y negociación con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a adoptar las siguientes medidas:

- 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.
- 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.
- 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.
- d) Efectuar las 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".

Por su parte, el apartado segundo de la disposición adicional segunda del RDL dispone que "en el plazo de un mes desde la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley (12 de junio de 2011), 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".

9. La Adaptación de Procedimientos no Judiciales de Solución Extrajudicial de Conflictos con Anterioridad al 30 de junio de 2012 y, Transitoriamente, el Posible Arbitraje Obligatorio

El apartado 1 de la disposición adicional primera del RDL dispone que "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 ET a las previsiones contenidas" en el RDL.

Pero, como se anticipó en el apartado 3.2, en el supuesto de que la comisión negociadora del convenio colectivo no llegue a un acuerdo y haya transcurrido el plazo máximo de negociación del convenio, el RDL establece transitoriamente el obligado sometimiento de las partes a un "procedimiento de arbitraje".

En efecto, el apartado 2 de la disposición adicional primera del RDL dispone que "hasta tanto los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado anterior establezcan los procedimientos previstos en el artículo 86.3 ET, 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".

10. Entrada en Vigor y Régimen de Aplicación Temporal de las Normas Contenidas en el RDL

10.1. Entrada en Vigor

El RDL está en vigor desde el 12 de junio de 2011.

10.2. Régimen de Aplicación Temporal de las Normas Contenidas en el RDL

La disposición transitoria primera del RDL establece, en primer lugar, que las normas contenidas en el RDL 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 períodos de consultas que "se inicien a partir de la entrada en vigor" del RDL, "manteniéndose en vigor la regulación anterior para las negociaciones y consultas ya iniciadas".

Aquella disposición transitoria primera dispone, en segundo lugar, que las reglas contenidas en el RDL 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" del RDL.

Finalmente, la disposición transitoria primera del RDL 7/2011 establece que "las restantes reglas incorporadas al artículo 85.3 ET, en la redacción dada" por el RDL, serán de aplicación a "los convenios colectivos que se suscriban a partir de su entrada en vigor" 