

Abdón Pedrajas & Molero

ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com

**boletín
LABORAL**

**REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (COMENTARIO DE
URGENCIA AL REAL DECRETO-LEY 7/2011, DE 10 DE JUNIO, DE MEDIDAS
URGENTES PARA LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
-BOE 11 de JUNIO de 2011-).**

Abdón Pedrajas Moreno
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Presidente Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios

Tomás Sala Franco
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Director Formación Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios

Junio 2011

boletín LABORAL

Abdón Pedrajas & Molero

SUMARIO

I.- INTRODUCCIÓN.

II.- LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA CONCURRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS.

III.- EL CONTENIDO Y VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

IV.- LA LEGITIMACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

V.- LA TRAMITACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

VI.- LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

VII.- LA FLEXIBILIDAD INTERNA NEGOCIADA.

VIII.- EL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

IX.- LA INFORMACIÓN SOBRE EL ALCANCE Y EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

X.- LOS PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

XI.- LA ENTRADA EN VIGOR DEL RDLEY Y LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

I.- INTRODUCCIÓN.

El Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, introduce en su cuerpo normativo una serie de novedades normativas importantes en el régimen jurídico del Sistema Español de Negociación Colectiva, que podrían agruparse en los siete bloques siguientes:

- 1) La estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios colectivos.
- 2) El contenido y la vigencia de los convenios colectivos.
- 3) La legitimación para la negociación de los convenios colectivos.
- 4) La tramitación de los convenios colectivos.
- 5) La aplicación e interpretación del convenio colectivo.
- 6) La flexibilidad interna negociada.
- 7) El Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.

Con independencia de lo anterior, el RD introduce en sus Disposiciones Adicionales otras reglas de interés, relativas a la mejora de los dispositivos de información sobre el alcance y contenido de la negociación colectiva y, lo que es más importante, sobre los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos laborales.

II.- LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA CONCURRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS.

Las novedades en esta materia han sido las siguientes:

1ª) El RDLey ha mejorado la redacción del Art. 83.2 del ET, aclarando el contenido posible de los **acuerdos interprofesionales y convenios sectoriales marco**, esto es, de aquellos acuerdos interprofesionales y convenios colectivos sectoriales reguladores de la estructura de la negociación colectiva, simplificando la muy farragosa redacción precedente que mezclaba conceptos heterogéneos (“principios de complementariedad” y “selección de materias según los ámbitos”) y que ahora quedan reconducidos a la regla general, más clara, de fijación de la estructura general y la solución de los conflictos de concurrencia.

2ª) En cuanto a la **concurrencia de los convenios colectivos** estatutarios, el nuevo Art. 84 del ET modifica notablemente la anterior normativa:

A) En primer lugar, salvo que un acuerdo colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el Art. 83.2 del ET estableciera reglas distintas de estructura de la negociación colectiva o concurrencia de convenios, se da prioridad aplicativa a los convenios colectivos de empresa o de una pluralidad de empresas vinculadas por razones productivas u organizativas nominativamente identificadas respecto de los convenios colectivos sectoriales o de cualquier ámbito en una serie de materias:

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.

B) En segundo lugar, se establece que los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán ampliar esta relación de condiciones de trabajo.

Antes no existía esta posibilidad, debiendo esperar a que el convenio colectivo sectorial anterior en el tiempo perdiera su vigencia para poder aplicar un convenio de empresa o de grupo o pluralidad de empresas.

C) Finalmente, en tercer lugar, se mantiene la excepción al principio de no concurrencia entre convenios colectivos estatutarios, según la cual los sindicatos y asociaciones empresariales legitimados según los Arts. 87 y 88 del ET pueden negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior, siempre que dicha decisión esté respaldada por las mayorías exigidas para constituir válidamente la comisión negociadora y no se refieran a una serie de materias enumeradas por la ley sobre las que no cabe una negociación concurrente.

La novedad en este punto reside en lo siguiente:

- De un lado, la excepción resulta claramente dispositiva en el RD Ley (“salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el Art. 83.2”, esto es, en acuerdos interprofesionales o convenios colectivos sectoriales marco), mientras que antes era de naturaleza imperativa (“a pesar de lo establecido en el artículo anterior”, rezaba el anterior Art. 84.2 del ET).
- De otro lado, la excepción al principio de no concurrencia se restringe en varios sentidos: 1º) Se reduce al ámbito de la Comunidad Autónoma la negociación concurrente posible (antes venía referida a los convenios “de ámbito superior”). 2º) Se reduce a los convenios de ámbito estatal la excepción (antes venía referida a los convenios “de ámbito superior”). 3º) Se modifica la enumeración de las materias sobre las que no cabrá negociación concurrente (incluye “la jornada

máxima anual de trabajo”, habla de “clasificación profesional” y no de “grupos profesionales” y amplía la materia referida a las “modalidades de contratación” suprimiendo la excepción: “excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa”). 4º) Convierte en dispositiva la enumeración legal de las materias sobre las que no cabe una negociación concurrente (“salvo que resultara de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado conforme a lo dispuesto en el Art. 83.2”).

En definitiva, la regulación de la concurrencia entre convenios colectivos estatutarios dependerá de lo que establezcan los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos sectoriales marco, al haberse dispositivizado la excepción de la excepción (materias no negociables en ningún caso).

III.- EL CONTENIDO Y VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

Las novedades en esta materia han sido las siguientes:

1ª) En cuanto al “**contenido mínimo**” obligatorio de los convenios colectivos (Art. 85.3 del ET), se han aumentado las exigencias legales. Así:

a) Se sigue exigiendo que se regule la forma, condiciones y plazo de la denuncia del convenio, si bien se establece como novedad que, “salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar su vigencia”, con la finalidad de salvar los frecuentes “olvidos” en esta materia.

b) Se exige que se establezca un plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior, si bien, a falta de pacto, será de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora (Art. 89.2 del ET).

c) Se exige que se establezca un plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio, esto es, para su revisión. Al igual que en el caso anterior, se señala que, a falta de pacto, dicho plazo máximo dependerá de la duración de la vigencia del convenio colectivo anterior, siendo de 8 meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de 14 meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

d) Una novedad importante es la exigencia de que figure en el contenido mínimo de todos los convenios colectivos “la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma previstos en el Art. 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 fueran de aplicación directa”.

Con ello los acuerdos interprofesionales sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales en esta materia tendrán una eficacia jurídica normativa directa por imperio de la ley y no sólo por voluntad de las partes negociadoras, como sucedía hasta ahora.

e) En cuanto a la designación de una comisión paritaria, el RD Ley les atribuye directamente una serie de funciones antes inexistentes ya que dependían de que se las hubiesen atribuido las partes negociadoras (“para entender de cuantas cuestiones les sean atribuidas”, decía antes el precepto):

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

f) Finalmente, se exige establecer “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:

- 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.

La trascendencia de esta exigencia es grande, puesto que, haya o no pacto sobre esta cuestión, toda empresa a la que le aplique el convenio, tendrá por ley derecho a un porcentaje del 5 por 100 de la jornada de trabajo de libre distribución irregular a lo largo del año.

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

2ª) En cuanto a la **ultractividad normativa** de los convenios estatutarios (Art. 86.3 del ET), la regulación en el RDLey es completamente nueva. Estas novedades se concretan en lo siguiente:

a) Como hasta ahora, la ultractividad normativa de los convenios sigue teniendo un carácter dispositivo, esto es, se producirá “en los términos que se hubiesen establecido en el convenio colectivo”, aclarándose el significado del “contenido normativo” del convenio que permanece, por oposición al “contenido obligatorio” que queda referido exclusivamente a “las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio colectivo” (las cláusulas convencionales denominadas de “deber de paz absoluto”) que “decaerán a partir de su denuncia”.

b) Novedad es también la posibilidad de “adoptar acuerdos parciales para la modificación 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”, con el fin de adelantar “a cuenta del convenio colectivo final” algunos de sus contenidos. En todo caso, “estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen”.

c) Para el caso de no llegarse a un acuerdo en las negociaciones en los plazos máximos de negociación (salvo pacto en contrario, 8 o 14 meses según la duración del convenio anterior: ver supra), el RDLey ordena a los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma del Art. 83.2 del ET (“se deberán establecer”, dice el RDLey) que establezcan “procedimientos de aplicación general y directa (estableciendo, en consecuencia, por ley esta eficacia general y directa al acuerdo interprofesional en esta materia) para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes...incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante”. Añade más tarde el RDLey que “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 definitiva, no parece obligar directamente a pactar un arbitraje obligatorio, sobre todo a la vista de lo que señala el precepto más adelante (ver infra, apartado d) y de lo establecido en la Disposición Adicional Primera del RDLey (ver infra).

d) En ausencia de pacto, transcurrido el plazo máximo de negociación sin acuerdo y sin haber sometido la discrepancia a los procedimientos pactados, “se mantendrá (sine die) la vigencia del convenio colectivo”.

IV.- LA LEGITIMACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

Han sido numerosas las novedades normativas incorporadas por el RDLey en materia de legitimación para negociar los convenios colectivos estatutarios:

1ª) El RDLey da **preferencia a las secciones sindicales** (“cuando éstas así lo acuerden”, desde luego) sobre la representación unitaria (comités de empresa y delegados de personal) para negociar los convenios de empresa y de ámbito inferior (Art. 87.1 del ET), sin llegar, desde luego, a sindicalizar en exclusiva la negociación colectiva empresarial, como ya sucede con la negociación colectiva de los funcionarios públicos en el Estatuto Básico de los Empleados Públicos.

2ª) En los convenios colectivos de **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 correspondiente a los sindicatos en la negociación colectiva sectorial (Art. 87. 1 del ET), recogiendo así la tesis mayoritaria mantenida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en múltiples sentencias en la situación anterior de anomia legislativa (por todas, SS.TS de 4 de octubre de 1988, Ar/7525 o de 17 de junio de 2002, Ar/7906).

3ª) La legitimación en los **convenios colectivos de franja** empresariales (“convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico”) se atribuye a las secciones sindicales designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta (Art. 87.1 del ET). Antes, se establecía que los trabajadores afectados por ese convenio colectivo debían designar a los efectos de negociación, mediante acuerdo expreso adoptado con los requisitos del Art. 80 del ET (referido al derecho de reunión), a “las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito”. No ha habido propiamente un cambio de normativa, pero si ciertas modificaciones en la normativa anterior.

4ª) En **representación de los empresarios**, se mantienen las reglas generales de legitimación negocial, si bien se constatan las novedades siguientes (Art. 87.3 del ET):

- a) De una parte, una novedad relativa, consistente en expresar por escrito lo que ya ocurría en la realidad, esto es, dejar constancia de que en los convenios de empresa o ámbito inferior el legitimado es el empresario.
- b) En los convenios colectivos sectoriales se modifican las reglas de legitimación para negociar. Antes, la ley atribuía la representación a “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 Art. 1.2 de esta ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados”. Ahora, el RDLey establece que estarán legitimados “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 Art. 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 100 de los trabajadores afectados”.

- c) En los sectores en los que no existan asociaciones empresariales con la suficiente representatividad, estarán legitimados para negociar los convenios colectivos sectoriales “las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por 100 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 100 de las empresas o trabajadores” (Art. 87.3 del ET).

De esta manera, sin suprimir la extensión administrativa de los convenios, el RD Ley, con esta atribución expresa de legitimación a las asociaciones empresariales de ámbito superior más representativas a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, facilita la negociación de los convenios colectivos sectoriales de ámbito territorial inferior, evitando así tener que acudir al mecanismo de la extensión administrativa de los convenios.

Llama sin embargo la atención el hecho de que el RD Ley cambie el parámetro de la representatividad de las asociaciones empresariales llamadas a negociar estos convenios, puesto que habla de un 10 o un 15 por 100 de representatividad “de las empresas o trabajadores” en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma correspondiente, mientras que el Art. 87.3 del ET utiliza el parámetro “empresarios y trabajadores” o el Art. 88.1 del ET el de “trabajadores” solamente.

5ª) Respecto de la **comisión negociadora**, son igualmente varias las novedades constatables en el RD Ley:

- a) En primer lugar, el RD Ley recoge la jurisprudencia anterior existente ante la ausencia de previsión legal (por todas, STC de 20 de junio de 1991), de que el reparto de los miembros de la comisión negociadora se hará “en proporción a su representatividad” (Art. 88.1 del ET).
- b) En segundo lugar, recogiendo también la jurisprudencia anterior sobre el tema, viene a señalar el RD Ley que en los sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores o asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por los sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma y por las asociaciones empresariales estatales o autonómicas que posean el 10 o el 15 por 100 de las empresas o trabajadores en su respectivo ámbito (Art. 88.2 del ET).

- c) En tercer lugar, novedad relativa es señalar que el presidente de la comisión negociadora elegido por las partes tendrá voz pero no voto en la misma (Art. 88.3 del ET).
- d) En cuarto lugar, el número máximo de miembros en representación de cada parte no excederá de 13 en los convenios colectivos no sectoriales (antes el número máximo legalmente fijado era 12) (Art. 88.4 del ET).
- e) Finalmente, si no se eligiese un presidente por las partes, éstas deberán consignar en el acta constitutiva de la comisión negociadora los procedimientos para moderar las sesiones (Art. 88.5 del ET), cosa que ya se venía haciendo con anterioridad sin consignación expresa en el acta constitutiva.

V.- LA TRAMITACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

En materia de tramitación de los convenios colectivos, las novedades han sido las siguientes:

1ª) Para el caso de que la **promoción de un nuevo convenio** colectivo sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación de promoción de la negociación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de denuncia, enviando copia de esta comunicación a efectos de registro a la autoridad laboral competente (Art. 89.1 del ET).

2ª) Una vez denunciado un convenio colectivo, en ausencia de regulación en su contenido mínimo, deberá **constituirse la comisión negociadora** en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, la parte receptora deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en el plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora (Art. 89.2 del ET).

Pese a que lo establecido por el RD Ley en esta materia posee carácter imperativo, nos inclinamos a pensar que, en caso de incumplimiento de esta norma, no sucedería nada, siendo perfectamente válido el convenio colectivo resultante.

VI.- LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

En esta materia las novedades han sido las siguientes:

1ª) En el párrafo primero, el Art. 91 del ET cambia su dicción literal sin que ello suponga novedad alguna aunque sí una mejor redacción del mismo que enfatiza el papel de las **comisiones paritarias**. Así, mientras que antes decía 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 de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente”, ahora dice 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”.

2ª) El RD Ley establece expresamente la intervención previa de la comisión paritaria en los conflictos colectivos de interpretación o aplicación de un convenio colectivo antes del planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos extrajudiciales o judiciales (Art. 91.3 del ET).

3ª) Señala el RD Ley que las resoluciones de las comisiones paritarias sobre interpretación o aplicación del convenio “tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación (depósito, registro y publicación oficial) que los convenios colectivos regulados en la presente Ley” (Art. 91.4 del ET).

Se trata de una novedad importante por cuanto da al traste con la jurisprudencia que mantenía que las resoluciones de las comisiones paritarias tenían el simple valor de “interpretación auténtica” del convenio colectivo y que no vinculaban a los Tribunales (por todas, SS.TS de 20 de mayo de 1997, Ar/4107 o de 8 de noviembre de 2006, Ar/8266).

4ª) Por último, el RD Ley establece expresamente que los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos laborales serán de aplicación, no solamente a los conflictos colectivos, sino también a “las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos” (Art. 91.5 del ET). Hay que señalar que algunos Acuerdos interprofesionales vigentes sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales ya se referían a los conflictos individuales (por ejemplo, el Acuerdo de La Rioja).

VII.- LA FLEXIBILIDAD INTERNA NEGOCIADA.

En cuanto a la flexibilidad interna, si bien no es materia propiamente de la negociación colectiva, el RD Ley introduce algunas novedades respecto del procedimiento de **modificación de los traslados y modificaciones sustanciales de condiciones** de trabajo de carácter colectivo (Arts. 40.2 y 41.4 del ET), de modificación de condiciones de trabajo de convenios colectivos estatutarios (Art. 41.6 del ET), de despidos colectivos (Art. 51.2 del ET) y de los descuelgues salariales (Art. 82.3 del ET). Así:

1ª) En primer lugar, en todos estos procedimientos de negociación señalados, se establece la preferencia de las secciones sindicales (“cuando éstas lo acuerden”) sobre los representantes unitarios para actuar como interlocutores ante la dirección de la empresa.

2ª) En segundo lugar, en los procedimientos de modificación de condiciones de trabajo de convenios colectivos estatutarios (Art. 41.6 del ET) y de los descuelgues salariales (Art. 82,3 del ET), se establece que, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, “cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo 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 de mediación y arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico aplicables.

VIII.- EL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El RDLe pretende sustituir a la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos por un nuevo Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.

Se trataría de un órgano colegiado, de consulta y asesoramiento, adscrito al MTIN, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (nueva Disposición Final Segunda del ET).

Se prevé que con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, el Gobierno adoptará los reglamentos necesarios para regular la constitución, organización y funcionamiento del Consejo.

Ello no obstante, las funciones legalmente atribuidas pecan de ambigüedad. Así:

a) Conocer anualmente el programa de actuación en materia de relaciones laborales a desarrollar por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

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.

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.

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 de Comunidad Autónoma, utilizando información comparable con la de otros países, particularmente de la Unión Europea.

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:

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.

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.

f) Cualesquiera otras que le sean atribuidas mediante norma con rango legal o reglamentario.

IX.- LA INFORMACIÓN SOBRE EL ALCANCE Y EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La Disposición Adicional Segunda del RD Ley establece en este sentido lo siguiente:

1º) De una parte, el compromiso gubernamental de revisar los modelos de las “hojas estadísticas” de los convenios colectivos antes del 31 de diciembre de 2011, con las finalidades siguientes:

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.

2º) De otra parte, crear en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del RD Ley, un Grupo Técnico de Trabajo de carácter tripartito, formado por representantes del MTIN y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para realizar antes del 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”.

X.- LOS PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

La Disposición Adicional Primera del RD Ley prevé que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de Comunidad Autónoma adoptarán antes del 3º de junio de 2012 los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos por los Acuerdos interprofesionales “ex Art. 83. del ET” a las previsiones contenidas en el RD Ley.

Pero el RD Ley añade algo extremadamente importante en este sentido: *“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”.*

De esta manera, se establece oblicuamente por el RD Ley el arbitraje obligatorio “provisional” durante más de un año, esto es, desde el 12 de junio de 2011, fecha de entrada en vigor del RD Ley, hasta el 30 de junio de 2012, previsión ésta de muy dudosa constitucionalidad a la vista de la Jurisprudencia en esta materia del Tribunal Constitucional (por todas, STCo. de 8 de abril de 1981).

XI.- LA ENTRADA EN VIGOR DEL RD LEY Y LAS DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

El RD Ley entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, esto es, el 12 de junio de 2011 (Disposición Final Tercera del RD Ley).

Ello no obstante:

a) Las normas sobre legitimación para negociar los convenios colectivos y las referidas 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 de esta Ley, manteniéndose en vigor la regulación anterior para las negociaciones y consultas ya iniciadas (Disposición Transitoria Primera. 1 del RD Ley).

b) Las reglas sobre los plazos para la denuncia de un convenio colectivo, para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio y para la negociación, serán de aplicación a aquellos convenios colectivos cuya vigencia pactada termine a partir de la entrada en vigor de aquélla (Disposición transitoria Primera. 2 del RD Ley).

c) Las restantes reglas incorporadas al Art. 85.3 del ET en la nueva redacción dada por el RD Ley, serán de aplicación a los convenios colectivos que se suscriban a partir de su entrada en vigor (Disposición Transitoria Segunda. 2 del RD Ley).

d) La actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos continuará realizando su actividad hasta tanto se produzca la entrada en funcionamiento del nuevo Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva (Disposición Transitoria Segunda del RD Ley).

El presente documento recoge información relativa a novedades normativas y/o jurisprudenciales. Las opiniones en él contenidas no constituyen asesoramiento profesional o jurídico.

© Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. Quedan reservados todos los derechos prohibiéndose la explotación, reproducción, comunicación pública y transformación, total o parcial, sin la pertinente autorización de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. (Madrid - Tel. +34 91 590 39 94; Barcelona - Tel. +34 93 209 29 67).