

LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (EL REAL DECRETO-LEY 7/2011, DE 10 DE JUNIO, DE MEDIDAS URGENTES)

IGNACIO GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN

Abogado*

La reforma de la negociación colectiva (el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes)

El presente artículo, de finalidad principalmente divulgativa, da cuenta de las más señaladas novedades que incorpora el reciente Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, en particular en materia de estructura, concurrencia, contenido, vigencia, legitimación, tramitación, aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

Collective bargaining reform (Royal Decree-Law 7/2011 of June 10, on urgent measures)

This article, which purports to be informative, explains the key novelties included in the recent Royal Decree-Law 7/2011 of 10 June on urgent measures to reform collective bargaining, particularly with regard to structure, concurrence, content, validity, legitimacy, procedures, application and interpretation of collective bargaining agreements.

1 · INTRODUCCIÓN

Tras fracasar la negociación entre los sindicatos y las asociaciones empresariales, el Gobierno ha dictado el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

El Real Decreto-ley, que está en vigor desde el 12 de junio de 2011, ha modificado múltiples preceptos del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. No obstante, a fin de facilitar la exposición no se harán, salvo excepción, referencias concretas a los preceptos modificados del Estatuto de los Trabajadores.

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 también los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, negociados por los sindicatos y asociaciones empresariales legalmente legitimados, pueden establecer cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva.

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

2.1.1 · La prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa

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.

No obstante, es importante subrayar 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.

2.1.2 · 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

* Del Área Fiscal y Laboral de Uría Menéndez (Madrid).

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 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».

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».

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.

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, en los tres casos, no obstante, de plazos dispositivos, de manera que los convenios colectivos pueden establecer plazos diferentes.

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 del Estatuto de los Trabajadores 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».

Como se verá más adelante, con carácter general se establece 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.

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 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 del Estatuto de los Trabajadores» a los que se ha hecho referencia en el apartado 2.1.

Como se verá más adelante, la nueva redacción dada por la reforma a los artículos 41.6, 82.3 y 91 del Estatuto de los Trabajadores 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.

Especial significado tiene el establecimiento como contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos del «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.

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»:

«1.º Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un cinco por ciento.

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

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, como bien se sabe, 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.

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 todavía vigente artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que aquella distribución irregular ha de establecerse por convenio colectivo o acuerdo de empresa. Pero el nuevo apartado i) 1.º del artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, introducido por la reforma, debe llevar a realizar una interpretación sistemática y armónica con el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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 del Estatuto de los Trabajadores 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 del

Estatuto de los Trabajadores»; 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 del Estatuto de los Trabajadores y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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 del Estatuto de los Trabajadores y sexto del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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

Las principales novedades introducidas en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores 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 del Estatuto de los Trabajadores 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 del Estatuto de los Trabajadores, 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 del Estatuto de los Trabajadores»*.

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 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

El Real Decreto-ley añade en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores 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»*.

Finalmente, la nueva redacción del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores 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 Real Decreto-ley 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 Real Decreto-ley establece el obligado sometimiento de las partes a un «*procedimiento de arbitraje*».

En efecto, el apartado 1 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 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 del Estatuto de los Trabajadores a las previsiones contenidas*» en el Real Decreto-ley. Pero el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley inmediatamente añade que «*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*».

4 · REFORMAS EN LA LEGITIMACIÓN PARA LA NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

4.1 · Legitimación inicial en representación de los trabajadores

4.1.1 · 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».

En consecuencia, 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 otras materias a las que más adelante se hace referencia.

4.1.2 · 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 empresas*», sino también los convenios colectivos «*que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas*».

Respecto de estos últimos, el apartado V de la exposición de motivos del Real Decreto-ley 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*».

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.

4.2 · Legitimación inicial en representación de los empresarios

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 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados*».

Pero se añade ahora, por 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*».

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% o más en el ámbito estatal o el mínimo del 15% en el ámbito de la Comunidad Autónoma, puede ser de empresas «o» trabajadores, sin que se exija que sea de empresas «y» trabajadores.

4.3 · Legitimación plena: la válida constitución de la comisión negociadora

4.3.1 · La válida constitución de la comisión negociadora

La novedad radica ahora en que se dispone, por 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, por 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% o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, o con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores en el ámbito de la Comunidad Autónoma. A destacar de nuevo que, en estos casos, el 10% o más en el ámbito estatal o el mínimo del 15% 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*».

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*».

6 · REFORMAS EN LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: EL REFORZAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN PARITARIA

El Real Decreto-ley 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*».

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 Real Decreto-ley 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 del Estatuto de los Trabajadores) o ante el órgano judicial competente».

Finalmente, el Real Decreto-ley 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 Estatuto de los Trabajadores. Quiere ello decir, entre otras cosas, que aquellas resoluciones se tendrán que publicar en los correspondientes boletines oficiales.

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 que el Real Decreto-ley establece como novedoso contenido mínimo u obligatorio de los convenios colectivos la incorporación de «medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa».

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 Real Decreto-ley 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».

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 Real Decreto-ley, 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 Real Decreto-ley 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.

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 Real Decreto-ley.

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 Real Decreto-ley 7/2011 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.

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 del Estatuto de los Trabajadores, dentro de las causas económicas que permiten el despido colectivo.

8 · 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 Real Decreto-ley 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 del Estatuto de los Trabajadores a las previsiones contenidas»* en el Real Decreto-ley.

Pero, como se anticipó, 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 Real Decreto-ley establece transitoriamente el obligado sometimiento de las partes a un *«procedimiento de arbitraje»*.

En efecto, el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley dispone que *«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»*.