

Consecuencias da reforma da negociación colectiva

Consequences of the Reform of the Collective Agreement



ADELA REIG BOTELLA

Profesora do Departamento de Psicoloxía, Facultade de Ciencias do Traballo,
da Universidade da Coruña (UDC) (campus de Ferrol)
<adela.reig@udc.es>

JAIME LÓPEZ GOLPE

Graduado en Relacións Laborais e Recursos Humanos pola Universidade da Coruña (UDC)
<jaime.lopez.golpe@gmail.com>

Recibido: 02/05/2014

Aceptado: 12/05/2014

Resumo

Neste artigo estudamos a negociación colectiva en España antes e despois do Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, co obxecto de revelarmos os cambios substanciais e as consecuencias que tal reforma supuxo neste campo.

Unha estrutura de negociación axeitada é fundamental para o correcto funcionamento de calquera sistema de relacións laborais, e require unha boa articulación entre diferentes ámbitos de negociación. Son moitos os factores que inflúen para que exista esta estrutura adecuada e se dea unha concorrencia articulada de convenio, mais o certo é que as normas legais non favorecen que se chegue a esa estrutura razoable, cando menos na forma en que foron interpretadas pola xurisprudencia.

Palabras chave: negociación colectiva, relaciones laborais, marco xurídico, lexitimación.

Abstract

This article deals with collective bargaining in Spain. There will be a comparative analysis before and after the RDL 3/2012, thus analyzing the substantial changes and the consequences that this reform means in the field of collective bargaining.

An appropriate structure of trading is crucial for proper functioning of a system of labour relations, and requires proper articulation between different areas of negotiation. There are many factors that influence so that there is a proper structure and competition articulated agreement, but the fact is that the legal rules do not favour they reach that reasonable structure, at least in the way they have been interpreted in the field of law.

Keywords: *Collective agreement, Labour relations, Legal framework, Legitimacy.*

1. Introducción

Neste artigo realizarase unha análise comparativa da negociación colectiva antes e despois da promulgación do Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral (en diante RDL 3/2012), para así revelarmos os cambios substanciais e as consecuencias que a devandita reforma comportou neste campo.

A negociación colectiva é a esencia das relacións laborais e o maior paraugas de cobertura colectiva das condicións de traballo dos traballadores en España fronte á tendencia á individualización das relacións laborais. O convenio colectivo, pola súa vez, é a expresión da regulación colectiva de dereitos e un dos camiños básicos para ampliar e mellorar as condicións de traballo e a calidade de vida; e, tamén, un instrumento de regulación da flexibilidade e solución á diversidade, adecuación concreta de normas xerais e resposta ás demandas ou os intereses de diferentes colectivos e actores que interveñen na negociación colectiva.

En definitiva, podemos dicir que a negociación colectiva é a expresión da democracia na empresa. Como tal expresión democrática, non existía durante o franquismo, época en que o Goberno determinaba todos os aspectos das relacións laborais nos diversos sectores produtivos mediante as chamadas «ordenanzas laborais». Cando se creou o Sindicato Vertical púxose en marcha algo semellante, mais, por definición, sen sindicatos libres nin representantes libremente elixidos, non podía existir unha negociación colectiva tal como hoxe a coñecemos.

A negociación colectiva recibe carta de natureza na Constitución do Reino de España de 1978 (en diante CE), cuxo art. 7 reconece aos sindicatos e ás asociacións empresariais a capacidade de defenderen e promoveren os intereses económicos e sociais dos traballadores; mentres o art. 28 consagra dous importantísimos dereitos: o de afiliarse a vontade aos sindicatos e o dereito de folga; e, finalmente, o art. 37 afirma que a lei garantirá o dereito á negociación colectiva entre os representantes dos traballadores e dos empresarios, así como a forza vinculante dos convenios colectivos.

A súa regulación nace coa Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos traballadores –arestora Real decreto legislativo1/1995, do 24 de marzo, polo que aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores–, con que se pasou do intervencionismo governamental a un sistema democrático baseado na autonomía das partes negociadoras (Bentolila e Jimeno, 2002). Desenvolveuse así o mandato constitucional con toda unha serie de disposicións reguladoras da negociación ben entre as organizacións empresariais e os sindicatos, ben entre os empresarios e os representantes dos traballadores (Martínez, 2011).

O devandito desenvolvemento só afecta en principio ás empresas privadas e públicas e aos seus traballadores que non teñan a condición de funcionarios públicos; estes non terán recoñecido o dereito á negociación colectiva até o ano 2007 –en que se aproba a Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público–, aínda que este dereito está sometido aos intereses xerais, que poden deixar sen efecto os acordos previamente asinados.

2. Marco xurídico da negociación colectiva

Como dixemos, a CE deu forza xurídica á negociación colectiva no art. 37, en que se establece que a lei garantirá o dereito á negociación colectiva laboral entre os representantes dos traballadores e dos empresarios, así como a forza vinculante dos convenios colectivos (Sala Franco, 2011). O Estatuto dos traballadores (en diante ET), pola súa parte, marca o inicio do sistema moderno de relacións laborais en España, ao dar corpo ao dereito dos traballadores á negociación colectiva no seu título III, arts. 82 a 92, ambos incluídos.

Cabe mencionarmos ao respecto que os piares básicos do ET canto á negociación colectiva son tres: o establecemento de criterios sobre a lexitimidade para negociar; a eficacia xeral automática dos convenios de ámbito superior á empresa; e, por último, a ultraactividade dos convenios colectivos (Bentolila e Jimeno, 2002). As partes negociadoras son libres para determinaren a unidade de negociación e os ámbitos de aplicación funcional (intersectorial, sectorial, subsectorial, grupo de empresas, empresa ou de centro de traballo), territorial (estatal, interprovincial, autonómico, provincial, comarcal ou local) e persoal (colectivos ou grupos de traballadores) dun convenio colectivo (art. 83.1 do ET) (Sala Franco, 2011).

Así e todo, o marco xurídico da negociación colectiva veu dotándose dunha serie de normas froito da xurisprudencia acumulada sobre este tema e das distintas reformas laborais, como a aplicada co Real decreto lei 7/2011, do 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva. Esta reforma inscríbese no conxunto dunha serie de modificacións legais no ámbito laboral que pretenderon dar resposta á crise económica e financeira desatada a principios do ano 2008, e que afectou con particular virulencia á economía e ao mercado de traballo españois. Así, xorde como resultado do fracaso da negociación bipartita prevista na Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo (Pérez de los Cobos, 2012), e o RDL 3/2012, última reforma realizada neste ámbito.

2.1. As partes negociadoras e a lexislación en materia de negociación colectiva

2.1.1. As partes negociadoras

As partes negociadoras dos convenios colectivos supraempresariais son as seguintes:

a) *Do lado dos traballadores*

Os sindicatos máis representativos no Estado ou na comunidade autónoma e as organización sindicais afiliadas, alén dos sindicatos distintos dos anteriores que contén cun mínimo do 10% dos membros do comité de empresa ou delegados de persoal no ámbito xeográfico e funcional a que se referir o convenio (art. 87.2 do ET), sen que poida negociar unha coalición de sindicatos minoritarios, isto é, con menos do 10% de representatividade. Deben computarse unicamente aqueles representantes electos procedentes das súas propias candidaturas sindicais e non aqueles outros que se afilien ou pasen a integrarse no sindicato unha vez realizado o proceso electoral¹.

b) *Do lado dos empresarios*

As asociacións empresariais acollidas á Lei 19/1977, do 1 de abril, sobre regulación do dereito de asociación sindical², que contén como mínimo co 10% dos empresarios, no sentido do art. 1.2 do ET, do ámbito xeográfico e funcional do convenio, sempre que deren ocupación a igual porcentaxe dos traballadores afectados (art. 87.3 c do ET); e, así mesmo, aquelas asociacións empresariais que no devandito ámbito deren ocupación ao 15% dos traballadores afectados³, sen que poidan negociar as coalicións de asociacións empresariais minoritarias –con menos do 10% de representatividade– nin as asociacións empresariais que inclúen empresarios e traballadores autónomos.

Nos sectores en que non existan asociacións empresariais coa suficiente representatividade, estarán lexitimadas para negociaren os convenios colectivos sectoriais, no Estado, as asociacións empresariais que contén co 10% ou máis das empresas ou traballadores no ámbito estatal; e, na comunidade autónoma, as

¹ STS do 17 de outubro de 1994, Ar. 8053.

² STS do 20 de xuño de 2006, Rec. 189/2004.

³ STS do 3 de decembro de 2009, Rec. 84/2008.

⁴ STS do 22 de decembro de 1998, RX 1999/2007.

asociacións empresariais da comunidade autónoma que contén nesta cun mínimo do 15% das empresas ou traballadores.

c) *Nos convenios colectivos de ámbito estatal*, alén dos actores anteriores, poderán negociar tamén os sindicatos e as asociacións empresariais da comunidade autónoma que, sen estar integrados en federacións ou confederacións estatais, contén no correspondente ámbito autonómico cun 15% dos membros dos comités de empresa ou delegados de persoal e un mínimo de 1500 representantes, ou co 15% dos empresarios e traballadores, respectivamente, no ámbito funcional a que se referir o convenio (art. 87.4 do ET) (Alfonso Mellado, 2011).

3. Lexitimación para negociar

A ordenación das formas de representación dos traballadores –e, xa que logo, das regras de lexitimación para negociar– establecidas polo ET de 1980 reflectiron a realidade económica do momento, ao se optar por un modelo descentralizado que tomaba como eixe o centro de traballo. A razón era garantir a participación dos traballadores nas decisións das unidades de traballo. Trinta anos despois, atendendo á nova problemática, podemos dicir que esta regulación presenta importantes deficiencias que precisan dunha reflexión para articular propostas de reforma.

Así, coidamos que a futura reforma da negociación colectiva debería centrarse no ámbito da empresa, que é onde xorde a maioría dos problemas, pois a descentralización produce importantes desaxustes na acción de representación –mesmo chega a producir nalgúns casos baleiros de representantes–, en particular no tocante ás pequenas e medianas empresas. Os datos confirman estas ideas: segundo as estatísticas de 2010, por exemplo, o 87% dos centros de traballo teñen menos de dez traballadores (Muñoz, 2011). No entanto, tamén na negociación colectiva supraempresarial se aprecian aspectos mellorables. O lexislador debería contemplar a diversidade dos ámbitos de negociación que se dan na empresa e fóra dela.

3.1. Lexitimación das asociacións empresariais

A negociación colectiva ten unha importancia esencial para as estruturas de representación patronal, pois moitas asociacións empresariais teñen a súa razón de ser no interese de negociaren e administraren un convenio colectivo estatutario (Esteve, 2006). Porén, na práctica, a representatividade das asociacións empresariais continúa a ser problemática, polas dificultades da súa acreditación e a inexistencia dun organismo de control. A representatividade empresarial carece dun mecanismo fiable e obxectivo de medición (Lujan, 1998), a diferenza do que sucede coa sindical, xa que nin teñen lugar eleccións de representantes nin existe un arquivo público capaz de

ofrecer datos fiables e obxectivos sobre a representatividade dunha determinada asociación empresarial.

A disposición adicional sexta do ET fixa os topes mínimos de representatividade das asociacións empresariais, ora ben, non sinala os medios para cuantificar tal representatividade. De aí que se articule ao respecto unha serie de presuncións que permiten dar estabilidade ao proceso negociador e ao froito deste, o convenio, que é preciso desvirtuar se se quere acreditar a falta de representatividade daquelas. En particular, a Sala do Social da Audiencia Nacional vén admitindo dúas vías fundamentais de acreditación da representatividade que fan xurdir estas presuncións: por unha parte, enténdese que teñen representatividade as asociacións patronais a que os seus interlocutores sociais llela recoñecen; e, pola outra, tamén se estima que, cando o convenio supera o control de legalidade a que o somete a Administración, ten unha presunción de validez.

En definitiva, a representación patronal goza de presunción *iuris tantum* de legalidade, o que determina que se inverta a carga da proba e se obrigue a probar a falta de representatividade a quen a alega. Os tribunais acoden á técnica de presumiren que quen participa na negociación e conclusión dun convenio ten representación abonda, de maneira que se alguén desexa impugnar a súa legalidade han soportar a carga de probar tanto a súa propia condición representativa como a falta de representatividade da outra parte, tal e como sinala o Tribunal Supremo⁵.

A Sentenza do Tribunal Supremo do 4 de novembro de 2010, rec. 132/2009, volve situar o punto de mira sobre esta cuestión, nun suposto de feito que reflicte as dificultades mencionadas. O caso trata da negociación dun convenio colectivo no sector do transporte por parte dunha asociación empresarial que non acredita a súa representatividade en ningún momento, mais que é recoñecida como interlocutora social pola outra parte. Outra asociación empresarial que se considera lexitimada para negociar este convenio igual que a que asina impúgnao. A asociación impugnante só acredita o número de empresas afiliadas que require o ET, mais non o número de traballadores empregados. A propia sentenza afirma que se trata dun sector caracterizado pola súa atomización, é dicir, composto dun gran número de empresas cun reducido número de traballadores; non obstante, como non se acredita que a asociación asinante non é representativa nin tampouco quen impugna cumpre a proba dos dous requisitos que esixe a norma, o Tribunal Supremo conclúe a validez do convenio colectivo asinado.

⁵ SSTS do 17 de xuño de 1994, rec. 2366/1993; 5 de outubro de 1995, rec. 1538/1992; 27 de abril de 2000, rec. 1581/1999; 25 de xuño de 2001, rec. 1432/2000; 21 de marzo de 2002, rec. 516/2001; 16 de xuño de 2003, rec. 32/2002; e 21 de novembro de 2005, rec. 148/2004.

Tendo en conta o anterior, parece necesario revisar o sistema actual de acreditación da representatividade empresarial para negociar. Nesta dirección, propónse a creación dun rexistro que controle e acredite a representatividade das asociacións empresariais. O engarzamento lexislativo para a creación deste rexistro acharíase no disposto no artigo 1.2 da Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical (Muñoz, 2011).

3.2. Lexitimación dos grupos de empresas

Existen determinados casos que non foron previstos especificamente pola lexislación e ante os cales, polo baleiro normativo, a xurisprudencia tivo que desenvolver solucións especiais, tanto no ámbito empresarial como no supraempresarial. Así ocorreu cos grupos de empresas, en que non negocia un/ha único/a empresario/a como persoa física ou xurídica, senón un conxunto empresarial que, malia dotado dunha certa conexión e homoxeneidade no ámbito laboral, segue formalmente a estar constituído por centros de imputación xurídica distintos. Falamos da necesidade de coordinar tres niveis diferentes –centro de traballo, empresa e grupo–, cando ademais pode acontecer que as empresas pertencen a sectores de actividade distintos ou que haxa un constante fluxo de entrada e saída de empresas do grupo (Sempere e Areta, 2004). Tal conexión ou homoxeneidade á hora de negociar determinará o criterio de lexitimación que cumprirá seguir, como decontado veremos.

O ET nada dispón no tocante ás regras de constitución da mesa negociadora do convenio dun grupo de empresas. Ante esta lagoa legal, os tribunais veñen aplicando o denominado «criterio mixto» ou cruzado, que consiste en aplicar as regras propias do convenio de empresa para a representación empresarial e as dos convenios de ámbito supraempresarial para a representación dos traballadores. Desta maneira, do lado da empresa a negociación do convenio colectivo correspondería ao propio grupo e aos seus órganos de dirección, pois carecería de lóxica conferir a lexitimación ás asociacións empresariais cando o grupo empresarial pode estar presente por si mesmo e obedece ademais a unha dirección común. E do lado dos traballadores, ante a dificultade de levar a efecto unha negociación colectiva a través da representación unitaria dado que non hai órganos de representación para todo o conxunto, os tribunais admiten a posibilidade de os negociadores seren os sindicatos máis representativos no ámbito do grupo de empresas⁶ (Muñoz, 2011).

A lexitimación dos grupos de empresas incluíuse no RDL 3/2012, en que se lles atribuíron tamén as mesmas regras que aos convenios sectoriais.

⁶ SSTs do 28 de outubro de 1999, rec. 3441/1998; 21 de decembro de 1999, rec. 4295/1998; 24 de abril de 2001, rec. 2544/2000; e 17 de xuño de 2002, rec. 1001/2001.

3.3. Lexitimación de redes de empresas

Nos últimos anos xurdiron outras unidades de negociación que non teñen unha resposta xurídica no ET, isto é, téñense formulado en ocasións outros posibles ámbitos de negociación colectiva que, sendo superiores á empresa, non responden á noción clásica do sector de actividade. Falamos en concreto das redes de empresas, que adoitan definirse como unha modalidade de coordinación empresarial estable de medios instrumentais con repercusión laboral para o impulso dos obxectivos propios de cada empresa membro. A diferenza cos grupos de empresas semella atoparse en que os intereses individuais de cada unha das empresas non se subordinan ao interese xeral da rede.

As redes de empresas responden a padróns moi variados, e, xa que logo, variadas poden ser as problemáticas a respecto da negociación colectiva:

- a) En primeiro lugar, cabe tratarmos os problemas de coordinación de empresas en posición de igualdade que pertencen á mesma ou distinta actividade. Para estes supostos, véñese considerando de aplicación o criterio mixto ou cruzado –todas as empresas participan na representación–, igual que para os grupos de empresas. A Sentenza do Tribunal Supremo do 20 de outubro de 1997, RX 1997/8083, validou esta nova unidade de negociación.
- b) En segundo lugar, as unións temporais de empresas (UTE), que na práctica non presentan unha especial litixiosidade e onde as regras de lexitimación que se aplican son as previstas para os convenios colectivos de empresa.
- c) En terceiro lugar, as contratadas e subcontratadas, que foron obxecto de análise por algunha decisión xudicial illada. Como exemplo pode traerse a colocación o caso do Complexo Repsol YPF-Puertollano, en que as empresas contratistas e subcontratistas de Repsol IYP, pertencentes a diferentes sectores de actividade –construción, metal, limpeza etc.–, negociaron un convenio. A STSX de Castela-A Mancha do 27 de outubro de 2005, rec. 944/2005, confirmou malia a súa novidade a legalidade da unidade de negociación e o convenio colectivo resultante.
- d) Finalmente, en relación coas redes de empresas podería aplicarse a regra cruzada de lexitimación, de xeito que, no que atange á parte empresarial, se constituiría unha comisión formada polas empresas da rede, cuxa representación se mediría polo número de traballadores que empregasen (Muñoz, 2011).

A lexitimación dos grupos de empresas incluíuse no RDL 3/2012, en que se lles atribuíron tamén as mesmas regras que aos convenios sectoriais.

4. Estrutura e articulación da negociación colectiva

A estrutura da negociación colectiva reflicte a realidade dun sistema de negociación canto aos ámbitos en que se negocia e as relacións que se establecen entre eles. Así, podemos falar dunha estrutura centralizada cando a negociación predominante é a de ámbito sectorial estatal ou amplo, e esa negociación desempeña un papel organizador esencial, de xeito que se reserva certas materias para seren negociadas nese ámbito e se remite aos restantes outras dirixidas polo xeral a complementar, concretar e, se for o caso, desenvolver o negociado no ámbito amplo⁷.

Pola contra, aludiremos a unha negociación descentralizada nestes casos: cando a negociación ten lugar de forma maioritaria en ámbitos concretos inferiores ao amplo; ou ben cando o convenio de ámbito amplo –as máis das veces sectorial estatal– non estableza unha relación de exclusión cos restantes ámbitos, sendo, entón, perfectamente posible unha negociación inferior contraria ao pactado no ámbito estatal, o que de feito acontece en ocasións.

O normal, con todo, é moverse nun terreo intermedio, isto é, que a negociación non estea absolutamente centralizada nin tampouco absolutamente descentralizada. De calquera xeito, a estrutura da negociación colectiva é importante. Nos sistemas máis centralizados porque cómpre garantiren que as normas máis xerais que se establecen no ámbito máis amplo poidan ser obxecto dun desenvolvemento e unha adaptación axeitados a outros ámbitos máis específicos, co fin de conseguir así a súa efectiva aplicación, da forma máis eficiente posible. Xa que logo, terán que articular ámbitos de negociación inferiores, coordinados co superior, que cumpran esta función de complemento e adaptación.

Nos sistemas máis descentralizados, a articulación é aínda máis necesaria. A existencia de negociacións en ámbitos diferentes, xunto coa imposibilidade de que o ámbito superior estableza relacións de exclusión que lle garantan o monopolio negocial sobre bastantes materias, faina imprescindible para que as materias se

⁷ Cando sobre unha materia concorren dúas ou máis regulacións de distintos convenios, as relacións máis importantes que poden darse entre os diferentes ámbitos de negociación son as de exclusión, mellora, desenvolvemento e complemento. A primeira, a de exclusión, resérvase ao ámbito sectorial estatal ou amplo, que é o que pode excluír a negociación noutros ámbitos, mentres que os ámbitos inferiores cumpren as outras dúas funcións ou unha delas, segundo os casos (Alfonso Mellado, 2011).

negocien naqueles ámbitos en que for razoable. Tamén para evitar negociacións de desvinculación que empeoren os dereitos dos traballadores –que moitas veces se producen directamente para excluír a aplicación do convenio sectorial amplo– e, sobre todo, outros fenómenos derivados, como negociacións na empresa que encerran compoñentes de dúmping social, fenómenos de abstención negocial das asociacións empresariais, insuficiencias de negociación que fomentan a individualización das relacións laborais etc. Isto, en xeral, repercute na diminución do poder contractual do sindicato e na redución da súa capacidade de goberno sobre as relacións laborais.

Unha adecuada estrutura de negociación é fundamental para un correcto funcionamento dun sistema de relacións laborais, e require unha boa articulación entre diferentes ámbitos de negociación (Alfonso Mellado, 2011).

4.1. Negociación descentralizada

Na negociación descentralizada encontrámonos, por un lado, un auténtico interese dos axentes sociais e económicos, esencialmente dos sindicatos maioritarios, por conseguiren unha estrutura razoable, cunha tendencia á centralización e, asemade, con bos mecanismos de articulación que non excluírían as negociacións nos ámbitos inferiores. E, polo outro, a realidade dunha negociación bastante descentralizada e escasamente articulada, malia algúns logros reais dos sindicatos maioritarios.

Fronte a esa realidade, a liña de tendencia que debía seguirse aparece claramente definida no Acordo interconfederal sobre negociación colectiva de 1997. Nel propoñíase unha estrutura baseada nun convenio estatal de rama ao cal se reservaba determinadas materias que –segundo se entendía– na súa maior parte debían esgotarse nese ámbito. A opción por una estrutura baseada no convenio sectorial estatal potenciábase mediante outros acordos (cobertura de baleiros, solución extraxudicial de conflitos, formación etc.) e mantívose relativamente invariable nos restantes acordos de negociación colectiva (Alfonso Mellado, 2011).

Esa é a alternativa que se sostén, tamén, no Acordo de criterios básicos para a reforma da negociación colectiva asinado en 2011 por CC. OO., UXT, a Confederación Española de Organizacións Empresariais (CEOE) e a Confederación Española da Pequena e Mediana Empresa (CEPYME)⁸, no cal se chama a negociación colectiva sectorial –ou, de non a haber, a de ámbito autonómico– a estruturar a negociación en cada sector. Óptase así pola posibilidade de modelos diversos, mais sempre

⁸ Pode consultarse o documento no enderezo web <http://www.elpais.com/elpaismedia/ultimahora/media/201101/28/espana/20110128elpepunac_1_Pes_PDF.pdf>.

organizados desde o convenio sectorial estatal ou autonómico. Mesmo a mención a que este último actuará de non existir o estatal, debe entenderse como unha remisión á opción de cada sector, en que por parte sindical pesarán, sobre todo, razóns de eficacia e oportunidade: xustificación razoable do ámbito, suxeitos lexitimados nel, complexidade e dimensión do sector etc.

Pouco se avanzou desde aquel acordo de 1997 que pretendía reaccionar fronte á regulación legal introducida en 1994 para modificar determinados artigos da Lei 8/1980, do 10 de marzo, do estatuto dos traballadores; do Real decreto lexislativo 521/1990, do 27 de abril, polo que se aproba o texto articulado da Lei de procedemento laboral; e da Lei 8/1988, do 7 de abril, sobre infraccións e sancións na orde social⁹, tanto en asumir nos ámbitos inferiores as opcións de negociación dos acordos interprofesionais como en mellorar a estrutura negocial cun certo crecemento do número de convenios estatais e da cobertura de novas realidades produtivas. De feito, non sempre se puido evitar que algúns campos novos quedasen cubertos por convenios de ámbito inferior, o que dificultou a penetración do convenio sectorial estatal ou mesmo a súa negociación (Alfonso Mellado, 2011). No entanto, tamén puido verse nalgúns convenios estatais unha preocupación por articular a negociación establecendo listaxes de materias reservadas ao ámbito estatal, que son razoables en moitos casos e que coinciden bastante co previsto no Acordo de 1997, mais que legalmente se sosteñen con dificultade. A xurisprudencia entende que só as materias expresamente citadas no art. 84 do ET poden reservarse para o ámbito superior, e esa é unha listaxe bastante reducida. En xeral, a xurisprudencia entendeu que as regras do art. 84 do ET, interpretadas ademais así, prevalecen sobre as posibilidades articuladoras do art. 83 do ET¹⁰.

Nos sectores onde non hai ben un convenio estatal ou ben suficiente cobertura no ámbito das comunidades autónomas, atopamos convenios provinciais, de empresa, grupo de empresas, local-comarcal e intercomunidades autónomas. Normalmente estes convenios non se articulan co convenio estatal, no caso de este existir. Algúns mesmo son convenios que se negociaron antes da existencia dun convenio estatal, cuxa vixencia subsiste unha vez negociado este, polo que aínda se dificulta máis a articulación da negociación. É máis, en non poucos casos, a pretensión destes convenios –declarada ou non– parece directamente a de excluír a aplicación do convenio estatal.

⁹ Lei 11/1994, do 19 de maio, pola que se modifican determinados artigos do estatuto dos traballadores, e do texto articulado da Lei de procedemento laboral e da Lei sobre infraccións e sancións na orde social.

¹⁰ Véxanse, entre outras, as SSTs do 19 de xullo de 2007 e 16 de febreiro de 2010.

Todo isto xera unha negociación desarticulada, situación que se ve agravada en diversos casos porque os ámbitos dos convenios non coinciden ou se detectan convenios en aparencia obsoletos, o que fai dubidar de se están ou non vixentes, algo que é máis frecuente do desexable nos convenios provinciais. Mesmo existen baleiros de cobertura, con traballadores aos cales non se lles aplica convenio ningún, aínda cando prestan servizos en actividades rexidas por un convenio estatal.

Canto á negociación provincial, é obvio que se corresponde en moitos casos cun modelo desfasado: ten sentido que na Coruña e en Pontevedra, nunha mesma actividade, existan, por exemplo, regras distintas sobre mobilidade, clasificación profesional, duración das vacacións, horas extraordinarias, contratación etc.? É posible que nalgún caso iso estea xustificado, mais en xeral parece pouco razoable, sobre todo cando existe un convenio estatal que aborda estas cuestións. Estamos ante unha realidade práctica, en moitos casos herdada de tempos pasados e mantida talvez pola inercia, que dificulta considerablemente unha negociación articulada e que impide unha centralización razoable –sen esaxerar– da nosa negociación colectiva. En definitiva, ante unha realidade que cumpriría intentar modificar (Alfonso Mellado, 2011).

4.2. Dificultades para unha adecuada articulación

Son moitos os factores que inflúen para que exista unha estrutura adecuada e unha concorrencia articulada de convenio, ora ben, o certo é que as normas legais non favorecen que se chegue a esa estrutura razoable, cando menos na forma en que foron interpretadas xurisprudencialmente.

En primeiro lugar, habería que sinalar que o noso sistema de negociación opta pola liberdade de determinación do ámbito negocial, matizada soamente por dous aspectos: a lexitimación para negociar no devandito ámbito que se lles esixe aos suxeitos negociadores, dun lado; e, do outro, unha certa razoabilidade do ámbito que permita unha regulación homoxénea das condicións de traballo¹¹. En segundo lugar, a concorrencia de convenios está recollida en varios preceptos legais:

a) O art. 83.2 do ET permite que as organizacións sindicais e empresariais máis representativas, de carácter estatal ou autonómico, regulen a estrutura da negociación colectiva e as regras para resolver os conflitos de concorrencia.

¹¹ Véxanse, entre outras, as SSTs do 20 de setembro de 1991 e 11 de novembro de 2010.

b) O artigo 84 do ET regula a concorrencia de convenios para permitila no ámbito superior á empresa –malia a aparente prohibición inicial–, optando pola aplicación do convenio supraempresarial concorrente de ámbito inferior salvo nunha listaxe de materias pechada: período de proba; modalidades de contratación, excepto nos aspectos de adaptación ao ámbito da empresa; grupos profesionais; réxime disciplinario; normas mínimas en materia de seguridade e hixiene e mobilidade xeográfica.

c) Existe unha serie de preceptos que permiten certas desvinculacións no ámbito da empresa: canto aos salarios (artigos 82 e 85 do ET); e a modificación de certas condicións pactadas en convenio: canto ao horario e a distribución de xornada, o réxime de traballo en quendas, os sistemas de remuneración, os sistemas de traballo e rendemento e as regras sobre certas mobilidades funcionais (art. 41 do ET).

Se se analizan estas regras obsérvase un curioso efecto absolutamente descentralizador e desarticulador (Alfonso Mellado, 2011).

Os convenios de ámbito superior, esencialmente o estatal e, de ser o caso, autonómico, non poden bloquear as súas regulacións para impediren a concorrencia conflitiva doutros convenios supraempresariais, agás na reducida listaxe de materias que se indicaron. Neste sentido pode apreciarse, por exemplo, que a aplicación dos convenios provinciais –agás nesas materias– é preferente á do convenio estatal ou autonómico. Pola contra, os convenios de ámbito inferior quedan inmunes fronte á concorrencia dos de ámbito superior, en virtude da prohibición de concorrencia inicial; así, o convenio provincial non poderá verse afectado polo estatal, mais tampouco o da empresa poderá verse afectado polo provincial, o autonómico ou o estatal, ao estar establecido pola xurisprudencia que ese convenio de empresa anterior subsiste sobre o estatal posterior¹².

Isto provoca que algunhas empresas –sobre todo en actividades relativamente novas– aproveiten os momentos en que a concorrencia é posible¹³ para promoveren un convenio de empresa e conseguiren así un ámbito de aplicación asentado na liberdade de elección de ámbitos que caracteriza o noso ordenamento, que quedará xa inmune fronte ao pactado en ámbitos superiores. A desarticulación máis descentralizadora queda promovida o máximo posible. A isto engádese, como se dixo, a posibilidade de certas desvinculacións na empresa, como negociación concreta de relativa

¹² STS do 6 de xullo de 2005.

¹³ Por exemplo, no caso de convenios denunciados e vencidos sen que se asinase o seguinte. Véxase a STS do 30 de xuño de 2009.

importancia, pois afectan, por exemplo, a toda a materia salarial (contía, 82 do ET; e sistema de retribución, art. 41 do ET), ou a aspectos importantes da organización do traballo (Alfonso Mellado, 2011).

5. Os salarios na negociación colectiva

Desde os Pactos da Moncloa subscritos o 25 de outubro de 1977 e vixentes desde 1978, o criterio básico para a negociación colectiva dos salarios é a inflación prevista polo Goberno, en vez da inflación pasada, que era o criterio básico anterior. Este é tamén o criterio utilizado polos acordos interconfederais de negociación colectiva (ANC) vixentes entre 2002 e 2008. Segundo Pérez Infante (2011), o modelo salarial completábase con outros dous elementos:

a) o primeiro, a posibilidade de que o crecemento salarial pactado superase a previsión do Goberno, co límite do crecemento da produtividade por persoa ocupada, de xeito que resultase unha diferenza negativa a favor dos traballadores (Morgado, 2010);

b) e o segundo, a posibilidade de se acordaren nos convenios colectivos cláusulas de garantía, coa finalidade de evitar a perda do poder adquisitivo dos salarios cando a inflación final superase a prevista, algo que ocorreu desde 1999 a 2007.

En cambio, en 2008 e 2009 a inflación final foi inferior á prevista, que desde o 2000 ten sido sempre o 2%, porcentaxe coincidente co obxectivo medio do Banco Central Europeo para o conxunto da zona euro. Por último, en 2010 a inflación final volveu recuperarse e superou o citado obxectivo de inflación do 2%.

En 2010 CC. OO. e UXT, da parte sindical, e a Confederación Española de Organizacións Empresariais (CEOE) e a Confederación Española da Pequena e Mediana Empresa (CEPYME), da parte empresarial, asinaron o Acordo para o emprego e a negociación colectiva 2010, 2011 e 2012 (en diante AENC 2010-2012), cun modelo salarial diferente (Pérez Infante, 2011). Prescindindo da inflación prevista polo Goberno e do incremento da produtividade das empresas, no AENC 2010-2012 establécense como referencias para os incrementos salariais pactados nos convenios colectivos bandas salariais para cada ano: 1% para o 2010; entre o 1% e o 2% para o 2011; e entre o 1,5% e o 2,5% para o 2012. O novo acordo prevé tamén a incorporación nos convenios dunha garantía salarial que, desaparecida a referencia á inflación prevista, tome en consideración o incremento salarial pactado no convenio colectivo e a inflación real en todo o período, cláusulas que poderán adecuarse temporalmente en función do pactado en cada convenio.

A respecto dos salarios pactados e a súa evolución, o cambio no criterio da inflación pasada pola inflación prevista desde os Pactos da Moncloa provocou unha importante moderación dos salarios pactados nos convenios colectivos (Pérez Infante, 2008), o que fixo que o incremento dos salarios descendese desde o 25% en 1977 ao 2,2% en 2009 e 2010, segundo os datos da negociación colectiva deses dous anos.

6. A reforma da negociación colectiva do ano 2012

Convén lembrarmos que no ano 2001 o Goberno presidido por José María Aznar intentou modificar a golpe de lei o sistema de negociación colectiva. Naquela altura, a oposición frontal das organizacións sindicais e empresariais máis representativas do país lograron neutralizar tal pretensión, o que culminou coa adopción do Acordo interconfederal de negociación colectiva 2002, que recolocaba a negociación colectiva no espazo que lle corresponde e do que non debe saír: o propio da autonomía colectiva.

Once anos despois, as cousas mudaron. O 25 de xaneiro de 2012, os interlocutores sociais asinaron o II Acordo para o emprego e a negociación colectiva 2012, 2013 e 2014 (en diante AENC 2012-2014), e só uns días máis tarde, o 10 de febreiro, o actual Goberno –con Mariano Rajoy á cabeza– deixouno sen efecto cunha reforma do mercado laboral que se executa de forma inmediata mediante o RDL 3/2012¹⁴, cuxa dubidosa urxencia e necesidade se xustifica a partir de expectativas que o propio Goberno nin sequera se atreve a concretar no medio ou longo prazo.

O RDL 3/2012 modifica as principais normas laborais¹⁵ e as súas institucións máis importantes: modalidades contractuais, mobilidade funcional, modificacións substanciais das condicións de traballo, traslados, despedimentos (causas, indemnizacións, salarios de tramitación) e negociación colectiva (Martín, 2012). Por tanto, podemos dicir que con esta reforma as institucións que sustentan o dereito do traballo quedaron seriamente danadas. De feito, segundo Baylos (2012) moitos dos seus preceptos vulneran directamente os convenios sobre liberdade sindical e negociación colectiva que son parte dos principios fundamentais da Organización Internacional do Traballo (OIT) con vixencia universal, incluso naqueles países que

¹⁴ Os obxectivos principais desta norma son, entre outros, segundo Inda (2012), modernizar a negociación colectiva para achegala ás necesidades específicas de empresas e traballadores; apoiar os autónomos e pemes, proporcionando maior flexibilidade e capacidade de adaptación; e combater o absentismo laboral.

¹⁵ O ET; o Real decreto lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social; e a Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

non ratificaran os seus convenios n.º 87¹⁶ e 98¹⁷, e o moi importante Convenio n.º 158¹⁸.

Tamén podemos dicir que, no tocante á negociación colectiva, como consecuencia dun desmesurado intervencionismo que, rompendo coa neutralidade que neste campo debe acompañar a actuación estatal, choca frontalmente co acordado polos interlocutores sociais no AENC 2012-2014.

Coa reforma de 2012, esa lei que segundo dita o art. 37.1 da CE debe garantir –e promover– a negociación colectiva, e que non é outra que o ET, optou por arruinar a eficacia da negociación colectiva sectorial –que, lembremos, dá cobertura á maioría dos traballadores do país– no seu afán por ennobrecer a iniciativa empresarial. A técnica empregada é dupla, «imposta» a través de instrumentos de flexibilidade interna ordinaria e extraordinaria (Merino, 2012).

a) En efecto, a flexibilidade interna ordinaria víñase canalizando mediante un complexo mecanismo de concorrencias e prioridades de aplicación entre convenios que a reforma de 2012 resolve de xeito inelutable a favor do convenio colectivo de empresa –tamén do de grupo de empresas e empresas en rede– en materias tan esenciais como son a xornada (a súa distribución), o salario (a súa estrutura e valor) ou a conciliación da vida laboral, familiar e persoal dos traballadores.

Esta prioridade do convenio de empresa sobre o sectorial, fórmulase en termos absolutos, sen posibilidade de que os acordos interprofesionais e os convenios e acordos sectoriais de ámbito estatal ou autonómico, na ordenación que establezan da negociación colectiva, poidan subtraer ao convenio de empresa algún ou algúns dos contidos que lle fosen asignados con carácter preferente. Si poderán, en cambio, ensanchar o catálogo de materias aptas para a súa negociación no ámbito da empresa. Isto significa dotar a empresa de maior poder contractual na ordenación das condicións de traballo, así como avalar situacións de desprotección xurídica naquelas unidades produtivas onde os sindicatos están escasamente implantados ou teñen máis dificultades para estalo: as pemes, isto é, máis do 95% das empresas do país.

O monopolio que o RDL 3/2012 lle confire á empresa, sen control por parte da negociación sectorial, pode supoñer con certeza unha regulación á baixa e, xa que

¹⁶ Convenio sobre a liberdade sindical e a protección do dereito de sindicación, 1948.

¹⁷ Convenio sobre o dereito de sindicación e de negociación colectiva, 1949.

¹⁸ Convenio sobre a terminación da relación de traballo, 1982.

logo, a degradación das condicións de traballo de que gozan os traballadores en cada empresa. A opción lexislativa descentraliza a negociación colectiva sen límites temporais. O convenio de empresa é soberano nesta complexa armazón, sen lle importar ao lexislador as circunstancias concretas de cada empresa, se está ou non en situación de normalidade produtiva. O enaltecedo das empresas, xa reiteradamente anunciado en 2011 polo Partido Popular no seu programa electoral, impónse fronte á coherencia e racionalidade que defenden os actores sociais no AENC 2012-2014, partidarios dunha estrutura da negociación colectiva centralizada e articulada, plenamente compatible coa implantación na empresa de mecanismos negociados de flexibilidade interna ordinaria (Merino, 2012).

b) Así e todo, a reforma da negociación colectiva non conclúe aquí. A flexibilidade interna ordinaria vén acompañada de instrumentos de flexibilidade interna extraordinaria que, en aparencia deseñados para circunstancias excepcionais e acoutados temporalmente, poñen nas mans das empresas a regulación da práctica totalidade das condicións de traballo.

Así, prevese a posibilidade de que a empresa se desvincule do convenio colectivo en vigor e régulase o réxime de ultraactividade dos convenios colectivos (Sempere, 2012). As empresas poden hoxe non aplicar o convenio sectorial nin o de empresa: abonda con alegaren unha causa económica, técnica, organizativa ou produtiva, definidas en termos tan laxos que na práctica suporán a descausalización da desvinculación. É máis, a reforma de 2012 equipara as razóns que fundamentan a falta de aplicación do convenio sectorial ou de empresa ás que xustifican o despedimento económico, obxectivo ou colectivo –este último arestora sen autorización administrativa–, de forma tal que a empresa poderá optar xa pola desvinculación –con regulación á baixa, naturalmente–, xa pola extinción indemnizada dos contratos de traballo.

A falta de aplicación do convenio nas materias taxadas pola lei –entre outras, a distribución do tempo de traballo e a súa cuantificación, a estrutura retributiva e os importes salariais, a mobilidade funcional alén do grupo profesional ou as melloras voluntarias da seguridade social– require en principio dun acordo entre os empresarios e os representantes dos traballadores que, non o esquezamos, presupón a concorrencia de causa; unha razón máis para soste a descausalización da desvinculación e a súa operatividade non só en épocas de crise, senón tamén en períodos de normalidade empresarial.

Ora ben, sen acordo, deixar de aplicar o convenio tamén é factible, porque a empresa dispón de novas ferramentas que lle ofrece o lexislador para desentenderse da

negociación sectorial. En efecto, se as partes non se someteren aos procedementos de solución de conflitos que prevé o ET, ou estes non solucionaren as discrepancias, aínda queda aberta unha nova vía que, con seguridade, será a que máis interese á posición empresarial: o recurso a unha arbitrase obrigatoria canalizada a través da Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos –ou órganos correspondentes das comunidades autónomas–, un órgano tripartito en que a presenza da Administración e a patronal, de certo, garantirá dous a un o éxito da decisión empresarial (Merino, 2012).

Doutra banda, a ultraactividade do convenio, que lles garante aos traballadores a cobertura convencional durante os procesos de negociación colectiva, tamén foi sometida a limitacións coa reforma de 2012. Nesta ocasión, o RDL 3/2012, renunciando a impoñer prazos de negociación, anuncia a extinción do convenio transcorridos dous anos desde a súa denuncia sen que as partes subscribisen un novo acordo. Con todo, esta é a regra xeral, e admite acordo en contrario, de forma tal que a inclusión no convenio afectado dunha cláusula que expresamente declare a súa ultraactividade abondará para evitar a desaparición deste transcorridos os dous anos preceptivos.

Nesta tesitura, estarán as empresas dispostas a incluíren a devandita cláusula ou será esta unha nova batalla que os sindicatos deben afrontar? Porque se non se mantén a ultraactividade, a partir dos dous anos que estipula a lei o convenio deixará de estar en vigor e deberá aplicarse, se existir, o convenio negociado nunha unidade superior –cal deles, se existe máis de un?–, posiblemente un convenio marco que actúe con carácter de mínimo. No peor dos casos, se non hai ningún convenio aplicable de ámbito superior, producirase un baleiro de regulación que afectará de maneira inmediata aos dereitos dos traballadores involucrados. Nestas circunstancias, se non apelamos a unha interpretación garantista do precepto legal que asegure a cobertura colectiva até a entrada en vigor dun novo convenio, as condicións de traballo quedarán sometidas aos mínimos legais ou, se non houber, á decisión empresarial.

Esta é a reforma da negociación colectiva que nos impuxo o Goberno e que tan pouco ten a ver nin coa crise pola que atravesamos o país nin cos instrumentos idóneos para saír dela. Debemos reflexionar e preguntarnos se o executivo, na función que se arrogou como lexislador de urxencia, se excedeu nas súas atribucións, se foi máis alá do que o art. 37.1 da CE lle permite.

Acaso se respecta a autonomía colectiva dos negociadores cando se impón a empresa como unidade preferente de regulación das condicións de traballo? Queda entón en

papel mollado a previsión do art. 82 do ET, que expresamente declara que os convenios colectivos terán o ámbito de aplicación que as partes acordaren? Pode a representación dos traballadores negarse a negociar un convenio colectivo de empresa que actúe á marxe da negociación colectiva sectorial, ao se alegar causa convencional ou a necesidade dun acordo para concretar a unidade de negociación? É factible o establecemento de mecanismos negociados sectorialmente que deren maiores garantías aos traballadores afectados pola desvinculación na empresa? As interrogantes son moitas, tamén as incertezas. Sexa como for, o certo é que nun escenario tan adverso para a negociación colectiva urxe deseñar estratexias orientadas a garantiren unha maior presenza do sindicato na empresa. Sen a intervención sindical, a individualización das condicións laborais estará asegurada no curto prazo (Merino, 2012).

No entanto, tamén é innegable que o RDL 3/2012, como fixeran a Lei 35/2010, do 17 de setembro, de medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo, ou o Real decreto lei 7/2011, do 10 de xuño, de medidas urxentes para a reforma da negociación colectiva, moderniza e aborda cuestións de actualidade –ao tempo que relevantes– para o sistema de relacións laborais. Ao eliminar cautelas, autorizacións, prohibicións, garantías, automatismos ou xeneralizacións, aumenta a importancia do asesoramento técnico para todos os implicados (Sempere, 2012).

Anexo. Cadro comparativo da reforma da negociación colectiva e a lexislación vixente (ET)

Lexislación vixente (ET)	Reforma do 11/02/2012
	Capítulo III Medidas para favorecer a flexibilidade interna nas empresas como alternativa á destrución de emprego Negociación colectiva
Artigo 82. Concepto e eficacia 3. Os convenios colectivos regulados por esta lei obrigan a todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia.	Artigo 14. Negociación colectiva Artigo 82. Concepto e eficacia 3. Os convenios colectivos regulados por esta lei obrigan a todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia.
Sen prexuízo do anterior, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados para negociar un convenio colectivo conforme ao previsto no artigo 87.1, poderase proceder, logo do desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4, a non aplicar o réxime salarial previsto nos convenios colectivos de ámbito superior á empresa, cando esta teña unha diminución persistente do seu nivel de ingresos ou a súa situación e perspectivas económicas puidesen verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando ás posibilidades de mantemento do emprego nela.	Sen prexuízo do anterior, cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores lexitimados para negociar un convenio colectivo conforme ao previsto no artigo 87.1, poderase proceder, logo do desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4, a non aplicar na empresa as condicións de traballo previstas no convenio colectivo aplicable, sexa este de sector ou de empresa, que afecten ás seguintes materias: a) Xornada de traballo. b) Horario e distribución do tempo de traballo. c) Réxime de traballo en quendas d) Sistema de remuneración e contía salarial. e) Sistema de traballo e rendemento. f) Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 desta lei. g) Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.
	Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se se produce durante dous trimestres consecutivos.
	Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a

	<p>producción e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.</p>
<p>Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, estes poderán atribuír a súa representación a unha comisión designada conforme ao disposto no artigo 41.4</p>	<p>Nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, estes poderán atribuír a súa representación a unha comisión designada conforme ao disposto no artigo 41.4.</p>
<p>Cando o período de consultas finalice con acordo, presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o parágrafo segundo, e só poderá ser impugnado ante a xurisdición competente pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá ser notificado á Comisión paritaria do convenio colectivo.</p> <p>O acordo de non aplicación deberá determinar con exactitude a retribución que han percibir os traballadores da dita empresa, establecendo, se é o caso e en atención á desaparición das causas que o determinaron, unha programación da progresiva converxencia cara á recuperación das condicións salariais establecidas no convenio colectivo de ámbito superior á empresa que lle sexa de aplicación, sen que en ningún caso a dita non aplicación poida superar o período de vixencia do convenio nin, como máximo, os tres anos de duración. O acordo de non aplicación e a programación da recuperación das condicións salariais non poderán supoñer o incumprimento das obrigas establecidas en convenio relativas á eliminación das discriminacións retributivas por razóns de xénero.</p>	<p>Cando o período de consultas finalice con acordo, presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o parágrafo segundo, e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e a súa duración, que non poderá prolongarse máis alá do momento en que resulte aplicable un novo convenio na dita empresa. Así mesmo, o acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio colectivo e á autoridade laboral.</p>
<p>En caso de desacordo durante o período de consultas, calquera das partes poderá someter a discrepancia á Comisión paritaria do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, contados desde que a discrepancia lle fose presentada. Cando aquela non alcanzar un acordo, as partes poderán recorrer aos procedementos a que se refire o seguinte parágrafo.</p> <p>Mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83 da presente lei, deberán establecerse os procedementos de aplicación xeral e directa para solucionar de maneira efectiva as discrepancias na negociación dos acordos a que se refire este apartado, incluído o compromiso previo de</p>	<p>En caso de desacordo durante o período de consultas, calquera das partes poderá someter a discrepancia á Comisión paritaria do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, contados desde que a discrepancia fose exposta. Cando esta non alcanzar un acordo, as partes poderán recorrer aos procedementos que han establecerse nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83 da presente lei, para solucionar de maneira efectiva as discrepancias xurdidas na negociación dos acordos a que se refire este apartado, incluído o compromiso previo de someter as discrepancias a unha arbitrase vinculante, en cuxo caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será recorrible conforme</p>

someter as discrepancias a unha arbitrase vinculante, en cuxo caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será recorrible conforme ao procedemento e baseándose nos motivos establecidos no artigo 91.

ao procedemento e baseándose nos motivos establecidos no artigo 91.

Cando o período de consultas finalice sen acordo e as partes non se sometesen aos procedementos mencionados aos que se refire o parágrafo anterior ou estes non solucionasen a discrepancia, calquera das partes poderá someter a solución das discrepancias á Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cando a non aplicación das condicións de traballo afectase a centros de traballo da empresa situados no territorio de máis dunha comunidade autónoma, ou aos órganos correspondentes das comunidades autónomas nos demais casos. A decisión destes órganos, que poderá ser adoptada no seu propio seo ou por un árbitro designado para o efecto por eles mesmos, haberá de ditarse en prazo non superior a vinte e cinco días contados desde a data do sometemento do conflito ante os ditos órganos. Tal decisión terá a eficacia dos acordos alcanzados en período de consultas e só será recorrible conforme ao procedemento e baseándose nos motivos establecidos no artigo 91.

Artigo 84. Concorrencia

1. Un convenio colectivo, durante a súa vixencia, non poderá ser afectado polo disposto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme ao disposto no artigo 83.2

Artigo 84. Concorrencia

1. Un convenio colectivo, durante a súa vixencia, non poderá ser afectado polo disposto en convenios de ámbito distinto agás pacto en contrario, negociado conforme ao disposto no apartado 2 do artigo 83, e salvo o previsto no apartado seguinte.

2. Salvo que un acordo ou convenio colectivo de ámbito estatal ou de Comunidade Autónoma negociado segundo o artigo 83.2 establece regras distintas sobre estrutura da negociación colectiva ou concorrencia entre convenios, a regulación das condicións establecidas nun convenio de empresa terá prioridade aplicativa respecto do convenio sectorial estatal, autonómico ou de ámbito inferior nas seguintes materias:

- a) A contía do salario base e dos complementos salariais, incluídos os vinculados á situación e resultados da empresa.
- b) O aboamento ou a compensación das horas extraordinarias e a retribución específica do traballo en quendas.

2. A regulación das condicións establecidas nun convenio de empresa terá prioridade aplicativa respecto do convenio sectorial estatal, autonómico ou de ámbito inferior nas seguintes materias:

- a) A contía do salario base e dos complementos salariais, incluídos os vinculados á situación e resultados da empresa.
- b) O aboamento ou a compensación das horas extraordinarias e a retribución específica do traballo en quendas.
- c) O horario e a distribución do tempo de traballo, o réxime de traballo en quendas e a planificación anual das vacacións.
- d) A adaptación ao ámbito da empresa do sistema de clasificación profesional dos traballadores.

c) O horario e a distribución do tempo de traballo, o réxime de traballo en quendas e a planificación anual das vacacións.

d) A adaptación ao ámbito da empresa do sistema de clasificación profesional dos traballadores.

e) A adaptación dos aspectos das modalidades de contratación que se atribúen pola presente Lei aos convenios de empresa.

f) As medidas para favorecer a conciliación entre a vida laboral, familiar e persoal.

Igual prioridade aplicativa terán nestas materias os convenios colectivos para un grupo de empresas ou unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas a que se refire o artigo 87.1.

Os acordos e convenios colectivos a que se refire o artigo 83.2 poderán ampliar a relación de condicións de traballo anteriormente sinalada.

e) A adaptación dos aspectos das modalidades de contratación que se atribúen pola presente Lei aos convenios de empresa.

f) As medidas para favorecer a conciliación entre a vida laboral, familiar e persoal.

g) Aquelas outras que dispoñan os acordos e convenios colectivos a que se refire o artigo 83.2. Igual prioridade aplicativa terán nestas materias os convenios colectivos para un grupo de empresas ou unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas a que se refire o artigo 87.1.

Os acordos e convenios colectivos a que se refire o artigo 83.2 non poderán dispoñer da prioridade aplicativa prevista neste apartado.

3. Salvo pacto en contrario negociado segundo o artigo 83.2, os sindicatos e as asociacións empresariais que reúnan os requisitos de lexitimación dos artigos 87 e 88 desta Lei poderán, no ámbito dunha comunidade autónoma, negociar acordos ou convenios que afecten ao disposto nos de ámbito estatal sempre que a dita decisión obteña o apoio das maiorías esixidas para constituír a comisión negociadora na correspondente unidade de negociación.

3. Sen prexuízo da liberdade de contratación a que se refire o parágrafo anterior, os convenios colectivos haberán de expresar como contido mínimo o seguinte:

a) Determinación das partes que os concertan.

b) Ámbito persoal, funcional, territorial e temporal.

c) Procedementos para solucionar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que se refire o artigo 82.3, adaptando, se é o caso, os procedementos que se establezan a este respecto nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico conforme ao disposto en tales artigos.

d) Forma e condicións de denuncia do convenio, así como prazo mínimo para a dita denuncia antes de finalizar a súa vixencia.

e) Designación dunha comisión paritaria da representación das partes negociadoras para entender daquelas cuestións establecidas na lei e de cantas outras lle sexan atribuídas, así como establecemento dos procedementos e prazos de actuación desta comisión, incluído o sometemento das discrepancias producidas no seu seo aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83.

<p>Artigo 89. Tramitación</p> <p>2. Denunciado un convenio, en ausencia de regulación nos convenios colectivos de acordo co artigo 85.3, procederáse conforme ao disposto neste apartado.</p> <p>No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación, procederáse a constituír a comisión negociadora; a parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación, debéndose iniciar esta nun prazo máximo de quince días contados desde a constituición da comisión negociadora.</p> <p>O prazo máximo para a negociación dun convenio colectivo será de oito meses cando a vixencia do convenio anterior fose inferior a dous anos ou de catorce meses nos restantes convenios, contados desde a data de perda da súa vixencia.</p>	<p>Artigo 89. Tramitación</p> <p>2. No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación, procederáse a constituír a comisión negociadora; a parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación.</p>
---	---

Fonte: elaboración propia.

Referencias bibliográficas

ALFONSO MELLADO, C. L. (2012) [en liña] «La nueva Ley reguladora de la Jurisdicción Social». Disponible no endereço web <<http://www.observatorionegociacioncolectiva.org>>.

ALFONSO MELLADO, C. L. (2011) [en liña] «Estructura y articulación de la negociación colectiva: algunas ideas para la reflexión». Relatorio presentado no Seminario sobre Reforma de la Negociación Colectiva que tivo lugar en Madrid o 11 de febreiro de 2011. Disponible no endereço web <<http://tinyurl.com/juz3qch>>.

BAYLOS GRAU, A. (2012) [en liña] «La reforma laboral incumple compromisos internacionales del estado español». Disponible no endereço web <<http://tinyurl.com/zxhrmct>>.

BENTOLILA, S. e JIMENO, J. F. (2002) [en liña] «La reforma de la negociación colectiva en España». Disponible no endereço web <<http://tinyurl.com/znejnry>>.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. (2009) *Reflexiones sobre los retos de la negociación colectiva en época de crisis económica*. Madrid, Ediciones Cinca.

ESTEVE SEGARRA, A. (2006) «El control jurisdiccional de la legitimación negocial de las asociaciones empresariales» *Aranzadi Social* 5, pp. 1335-1340.

INDA ERREA, M. (2012) «Medidas urgentes para la reforma laboral» *Revista Aranzadi Doctrinal* 8, pp. 213-228.

- LUJÁN ALCARAZ, J. (1998) «Legitimación y capacidad para negociar convenios colectivos» *Aranzadi Social* 1, pp. 2489-2496.
- MARTÍN JIMÉNEZ, R. (2012) «El Real Decreto-Ley 3/2012, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral: impresiones generales» *Revista Aranzadi Doctrinal* 9, pp. 209-215
- MARTÍNEZ MORALES, M. (2012) [en línea] «Negociación colectiva para “principiantes”». Disponible no endereço web <<http://tinyurl.com/jorxafu>>.
- MERINO SEGOVIA, A. (2012) [en línea] «Reforma laboral y negociación colectiva». Disponible no endereço web <<http://tinyurl.com/jkrnbru>>.
- MORGADO PANADERO, P. (2010) «La revisión salarial fijada en convenio colectivo según el IPC. ¿Una garantía o una trampa para los trabajadores en las épocas de crisis?» *Aranzadi Social: Revista Doctrinal* 3(5), pp. 43-50.
- MUÑOZ, A. B. (2011) [en línea] «Legitimación para negociar». Relatorio presentado no Seminario sobre Reforma de la Negociación Colectiva que tivo lugar en Madrid o 11 de febreiro de 2011. Disponible no endereço web <<http://tinyurl.com/juz3qch>>.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (2012) «La reforma de la negociación colectiva en España» *Aranzadi Social: Revista Doctrinal* 4(11), pp. 97-115.
- PÉREZ INFANTE, I. (2011) «La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado» *Cuadernos de Relaciones Laborales* 29(2), pp. 261-302.
- PÉREZ INFANTE, I. (2008) «Negociación colectiva y salarios: aspectos metodológicos, evolución y situación actual» *Arxius de Sociología* 18, pp. 55-74.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. (2000) *La estructura de la negociación colectiva*. Valladolid, Lex Nova.
- SALA FRANCO, T. (2011) *Derecho sindical*. Valencia, Tirant Lo Blanch.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. (2012a) «Reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012» *Aranzadi Social: Revista Doctrinal* 5(1), pp. 15-33.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. (2012b) «Semblanza de la reforma laboral» *Actualidad Jurídica Aranzadi* 837, p. 3.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. e ARETA MARTÍNEZ, M. (2004) «El derecho del trabajo y los grupos de empresas: inventario» *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 48, pp. 97-133.