

LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: CLAVES PARA SU MEJORA

JESÚS CRUZ VILLALÓN

NET21 NÚMERO 1, MARZO 2021

Centralidad del debate

La estructura de la negociación colectiva determina de manera decisiva el diseño y la influencia del conjunto del funcionamiento de cualquier sistema desarrollado de relaciones laborales desde su perspectiva colectiva. Desde luego determina el grado de protagonismo e impacto de la negociación colectiva, pero incluso va más allá de ello por cuanto que también por efecto reflejo incide sobre el papel y la conformación de las organizaciones sindicales y empresariales, abarcando su impacto igualmente a la funcionalidad de las representaciones de los trabajadores en la empresa.

Eso sí, en esta materia el papel de la norma estatal, a través de su intervención en la fijación del régimen jurídico de la negociación colectiva, ni es exclusivo ni siquiera es el más relevante, cuando menos dentro de un modelo basado en la autonomía colectiva, sin por ello querer desmerecer a algunas reglas claves al efecto que deben ser decisivas.

A tal efecto, el protagonismo principal ha de corresponderle, por mandato constitucional, a los propios interlocutores sociales, dado que el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y empresarios (art. 37.1 CE) integra necesariamente la facultad de diseñar las propias organizaciones sindicales y empresariales la estructura de la negociación colectiva que estimen como la más idónea en cada momento. A tal efecto, en muchas ocasiones pasan inadvertidas las dos reglas de partida capitales a estos efectos: 1) los convenios colectivos tienen el ámbito de aplicación que las partes acuerden (art. 83.1 ET); 2) las organizaciones sindicales y empresariales asumen la facultad de establecer, a través de los acuerdos interprofesionales, el diseño de la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver las situaciones de concurrencia (art. 83.2 ET).

A tenor de ello, cualquier intervención por parte del legislador debe ser escrupulosamente respetuosa con las dos reglas precedentes y, sólo cuando concurren causas sólidamente justificadas, podrá condicionar la libre decisión de los interlocutores sociales.

A estos efectos, una de las principales dificultades a las que nos enfrentamos en esta materia reside en que la estructura de la negociación colectiva es el resultado de un largo proceso histórico de asentamiento, con el efecto derivado de que el lastre histórico pesa mucho. Dicho de otro modo, a pesar de que los cambios con el paso del tiempo son más intensos de lo que habitualmente se suele presumir, indudablemente las propuestas de cambio son lentas en su puesta en práctica y, sobre todo, presentan una resistencia por sus protagonistas a innovar en esta materia, con una palpable oposición al cambio. A ello incluso coadyuva una de las reglas más tradicionales en materia de concurrencia entre convenios, cual es la no afectación de un convenio colectivo durante su vigencia que viene a introducir el llamado principio "*prior in tempore*", así como la limitada aplicación del deber de negociación a los supuestos de renovación del convenio colectivo a su decadencia, pero no referible a la constitución de nuevas unidades de negociación.

Al propio tiempo, los cambios tanto en la estructura empresarial general como en las transformaciones de los diversos sectores productivos, provocan a ciertos efectos un envejecimiento de la estructura negocial, que aconseja un cambio de cierto calado y no fácil de materializar, por lo antes referido.

Por ello, el papel del legislador en este terreno, a nuestro juicio, debe ser el de promotor de aquellos cambios en la estructura negocial que sirvan para un *aggiornamento* del mismo. A estos efectos, siendo una materia que afecta muy inmediatamente al reconocimiento constitucional de la negociación colectiva, resultaría capital que cualquier intervención legal a estos efectos se realizara en el marco de la concertación social.

Última importante aclaración preliminar que estimo necesaria. Cuando se habla de estructura de la negociación colectiva, inmediatamente se piensa en las reglas sobre concurrencia entre convenios y, desde hace unos años, exclusivamente en relación con la regla relativa a la preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa, si acaso extendido a las reglas sobre el convenio colectivo aplicable a la empresa auxiliar en el caso de contratos de obras y servicios. Sin querer minusvalorar la importancia de estos dos asuntos,

queremos resaltar sobre todo que las materias en juego van mucho más allá de estas dos cuestiones, por lo que conviene sacar a la luz otros aspectos a nuestro juicio igualmente importantes. Más aún, dado que el debate ha sido intenso sobre las dos cuestiones concretamente mencionadas, me interesa en estos momentos apuntar más los otros asuntos influyentes en estos momentos.

La integridad aplicativa del convenio: la tasa de cobertura negocial

El primero de los objetivos a marcar en esta materia reside en lograr que se establezca una estructura de la negociación colectiva que permita que la misma logre incorporar dentro del conjunto del ámbito de aplicación de los convenios colectivos a la práctica totalidad de la población ocupada. Baste con tener presente que la relación establecida entre la norma estatal y el convenio colectivo en nuestro ordenamiento legal para un número nada despreciable de materias se efectúa en términos tales que se presupone la presencia de un convenio colectivo de aplicación, por cuanto que, bien la norma estatal deja importantes lagunas jurídicas, o bien la implementación de lo regulado a muchos efectos resulta impracticable sin la sucesiva regulación de complemento por parte del convenio colectivo.

A estos efectos, nuestro sistema negocial es muy potente, con el resultado de presentarse como el país con tasas de coberturas más elevadas de toda Europa. Diversas reglas jurídicas favorecen este resultado: favorecimiento de los convenios colectivos sectoriales para pequeñas y micro empresas sin posibilidades de acometer la negociación de convenio propio, la eficacia "erga omnes" de los convenios colectivos, la ultraactividad del convenio colectivo, el deber de negociar de buena fe, etc.

No obstante, también se detectan cuando menos tres factores que pueden actuar a la contra y que deben tener alguna respuesta para conjurar sus riesgos. En primer lugar, un cierto envejecimiento de las definiciones convencionales de los ámbitos funcionales de los convenios sectoriales, que dejan fuera fenómenos emergentes de nuevas actividades empresariales; en segundo lugar, presencia de un amplio número de Administraciones y entidades públicas locales que carecen de convenio colectivo propio, sin que les pueda resultar de aplicación el convenio sectorial de referencia, sobre todo a partir del establecimiento del criterio jurisprudencial que considera que no les resulta de aplicación a estos ámbitos los convenios del sector privado por falta de legitimación representativa (SSTS 6 de mayo de 2019, rec. 406/2018, ECLI:ES:TS:2019:1956; 9 de julio de 2020, rec. 4608/2018,

ECLI:ES:TS:2020:2638); en tercer lugar, unos presupuestos muy estrictos para proceder a la extensión de convenios colectivos, particularmente a partir de la ampliación las reglas de legitimación de los convenios colectivos con ocasión de la reforma de 2011, de modo que la extensión convencional ha desaparecido casi por completo en la práctica, sin que haya surgido un mecanismo alternativo para atender aquellos ámbitos donde tradicionalmente la extensión actuaba como mecanismo de respuesta a los vacíos de cobertura.

A tal efecto, sería conveniente comenzar por una actuación de diagnóstico conjunto entre los interlocutores sociales para tener una identificación compartida de dónde y por qué se producen los vacíos de cobertura. A partir de ahí, habría que acometer estos asuntos con medidas a diversos niveles, tanto en el terreno de los acuerdos interprofesionales de los interlocutores sociales, como de una actuación programada de revisión de los ámbitos funcionales de los convenios que provocan vacíos con posibles orientaciones desde los organismos tripartitos, incluida alguna actuación normativa, por ejemplo, en el terreno de la cobertura negocial del sector público y la revisión de los presupuestos de la extensión convencional.

Fenómenos de cobertura imperfecta

En segundo lugar, aunque no sea de manera directa una cuestión de estructura, normalmente el asunto relativo a la tasa de cobertura se suele despachar con el fácil análisis de si existe o no un convenio colectivo identificado como aplicable a un determinado supuesto. Ahora bien, en los términos antes referidos, en ciertas ocasiones el contenido de algunos convenios no atiende a los llamamientos desde la ley que podríamos calificar de "obligados", de modo que las correspondientes instituciones no pueden funcionar de no ser incorporados al contenido de los convenios. La relación de materias de partida clásica se identificaría tanto con lo que fueron en su momento los contenidos incorporados al acuerdo interprofesional de vacíos de cobertura como de los contenidos imprescindibles identificados a efectos del proceso de sustitución de las antiguas Ordenanzas Laborales: clasificación profesional, estructura salarial, promoción profesional y económica, así como poder disciplinario. Con el paso del tiempo, esas materias se han ido incrementando, lo que debería conducir a su extensión a otros asuntos. Entre ellos, se encuentran especialmente los relativos a las medidas relativas a la igualdad entre mujeres y hombres y, especialmente, en materia de Planes de igualdad, teletrabajo, encadenamiento de contratos objetivos, etc.

A tal efecto, también habría que pensar el modo de establecer para algunas materias no sólo el deber de negociar sino más bien un a modo de cuasi deber de pactar, un mecanismo de extensión convencional parcial de estas materias, o bien una normativa subsidiaria que impidiese este tipo de vacíos de cobertura.

Mecanismos de solapamiento convencional de los ámbitos funcionales

Desde la perspectiva opuesta, se detecta la presencia de actividades empresariales singulares, que dan como resultado su posible inclusión dentro del ámbito de aplicación de más de un convenio colectivo sectorial, en atención a que la delimitación de su ámbito funcional provoca ese solapamiento aplicativo. Ciertamente en estos casos en sede teórica existen respuestas legales de solución de estos problemas, tanto por medio de las reglas establecidas en materia de concurrencia entre convenios colectivos como a través de los procedimientos de consultas previstos ante la Comisión consultiva Nacional de Convenios Colectivos y órganos tripartitos homólogos en el ámbito autonómico, así como de la siempre posible intervención judicial de resolución de la correspondiente discrepancia.

Ahora bien, estas respuestas ni son las más acertadas como solución plena del problema ni son el vehículo institucional adecuado para atender este tipo de dificultades. De un lado, aunque formalmente no sea así en todos los casos, las reglas de concurrencia legalmente establecidas están concebidas básicamente para atender supuestos de concurrencia entre convenios colectivos de diverso ámbito "territorial" de aplicación, o bien para la concurrencia entre convenios sectoriales y de empresa, pero no para supuestos como los que estamos tratando en esta ocasión entre convenios colectivos de diverso ámbito "funcional" de aplicación. Si acaso, la única regla de concurrencia aplicable sería la que aplica el criterio del "prior in tempore": un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenio colectivo de ámbito distinto" (art. 84.1 ET). Pero, incluso esta regla presenta una validez limitada, porque abre paso a una marcada incertidumbre cuando estamos fuera de la vigencia del convenio colectivo anterior en el tiempo, especialmente a partir de la jurisprudencia que entiende que dicha regla de concurrencia no se aplica ya durante el período de ultraactividad del convenio colectivo (STS 8 de enero de 2020, rec. 129/2018, ECLI:ES:TS:2020:41), ni durante sus prórrogas (STS 13 de enero de 2021, rec. 191/2019, ECLI:ES:TS:2021:31). Por lo demás, la prioridad

temporal es discutible que pueda resultar la mejor solución, especialmente cuando lo que se pretende es evitar una petrificación de la estructura negocial.

Pero, sobre todo, ha de tenerse en cuenta que las reglas de concurrencia deben funcionar para responder a conflictos puntuales de solapamiento convencional, en el sentido de que hay que procurar minimizarlos a través de una política negocial preventiva cuando menos de este tipo de coincidencias funcionales. Dicho de otro modo, lo que ha de procurarse es evitar que surjan con tanta reiteración este tipo de solapamientos de ámbitos funcionales. Ello está llamando a una revisión de las definiciones convencionales de los ámbitos funcionales, a través del establecimiento de algún tipo de acuerdos previos entre los negociadores de los correspondientes convenios colectivos que se solapan a estos efectos. Naturalmente, ello no es una labor fácil, porque una exclusión de ciertas actividades en la definición del ámbito de aplicación de un convenio colectivo puede provocar un efecto indeseado de incrementar espacios sin cobertura.

Posiblemente ello esté llamando a la introducción de una regla de concurrencia específica para cuando la misma derive de solapamientos de ámbitos funcionales, al margen de lo que suceda respecto del ámbito territorial o bien sobre la premisa de identidad de ámbitos territoriales. Para dar respuesta a este asunto estimo que el diagnóstico debe ser que nuestra estructura negocial adolece de una dificultad derivada de la excesiva compartimentación de unidades negociales, en concreto de una excesiva presencia de subsectores funcionales. Esos subsectores funcionales en el pasado pudieron tener mayor sentido, cuando las actividades empresariales se encontraban muy delimitadas productivamente y gozaban de una marcada identidad propia respecto de otros subsectores profesionales más o menos próximos. Teniendo en cuenta este dato, creo que habría que orientar los cambios en las estructuras negociales hacia el fomento de ámbitos funcionales más amplios, de modo que se incentive la desaparición de subsectores funcionales reducidos que han ido perdiendo su razón de ser y, con ello, provocan problemas de diverso tipo. De optarse por esta fórmula de tender a la conformación de ámbitos funcionales más amplios, correlativo a la desaparición de ciertos subsectores, no sólo se evitarían los problemas de solapamiento a los que nos venimos refiriendo, sino también los anteriores espacios sin cobertura por ninguno de los dos convenios colectivos sectoriales con ámbitos funcionales próximos.

La regla de concurrencia que se podría establecer en estos casos sería la de otorgar preferencia aplicativa al convenio colectivo de ámbito funcional de

aplicación más amplia, que al mismo tiempo que otorgaría certeza, propiciaría ir hacia unidades funcionales más amplias, incluso daría parcial respuesta al problema que vamos a analizar inmediatamente a continuación de pluralidad de convenios aplicables a una misma empresa. Por añadidura esta regla de concurrencia registraría sin imponer la necesaria supresión de los ámbitos funcionales más reducidos, puesto que, a partir de un consenso en el ámbito superior, permitiría la pervivencia aquellas unidades negociales que presentasen identidad propia y, por tanto, razones justificativas de mantenimiento de la correspondiente unidad de negociación diferenciada.

Elevación parcial a rango legal del principio de unidad de empresa

La presencia en nuestro mapa negocial de una estructura marcadamente desmembrada está provocando cada vez más un resultado de gestión compleja de las condiciones de trabajo dentro de cierto tipo de empresas. Bien lo sea porque se trata de empresas implantadas en todo el territorio nacional, bien lo sea por tratarse de empresas que no desarrollan exclusivamente una específica actividad productiva, esta fórmula de desmembración de la estructura negocial está provocando que a una misma empresa le resulten de aplicación diversos convenios colectivos, lo sea en función del territorio o lo sea en atención a cada una de las actividades que desarrolla. Se trata de un mismo resultado, pero que deriva de situaciones diversas, que conviene analizar por separado.

De un lado, nos enfrentamos a ámbitos donde tiene amplia implantación el convenio provincial o autonómico respecto de empresas implantadas en el conjunto del territorio español. En estos casos, respecto de los aspectos de costes salariales puede estar justificada la diferencia, a tenor del diverso coste de la vida en los diversos territorios, si bien no siempre ello queda justificado en el largo plazo y, sobre todo, carece de sentido para aspectos más de carácter cualitativo o generales del régimen de condiciones de trabajo en la empresa. En estos casos, tenemos una buena respuesta, a tenor de un sistema de articulación negocial, de modo que existe un convenio marco de ámbito estatal para las cuestiones generales o cualitativas, que se complementa con convenios provinciales con identidad de ámbito funcional para los aspectos más conectados con las cuestiones vinculadas a los costes laborales. Sin embargo, en otros casos, provoca indiscutibles problemas, especialmente en aquellos casos en los que en cada provincia resulta de aplicación a la empresa un convenio colectivo diferente por su ámbito funcional de aplicación.

Para estos casos, también debería establecerse algún tipo de regla de concurrencia que subsidiariamente resolviese el asunto. Por ejemplo, para estos casos, siempre que se tratase de empresas de importante tamaño, que permitiesen una negociación colectiva potente, no habría problema en mantener la regla de la preferencia aplicativa del convenio empresarial de ámbito estatal respecto de los sectoriales provinciales.

De otro lado, nos encontramos con una cada vez más amplia diversidad de actividades productivas por parte una misma empresa, que podría determinar igualmente solapamientos en la determinación del convenio colectivo aplicable, o bien la aplicación de varios convenios colectivos aplicables diferenciados por cada una de las actividades que desarrolla la empresa. A estos efectos, nos encontramos con una importante laguna en la regulación vigente, por cuanto que para estos supuestos no hay regla expresa de identificación del convenio colectivo que resulta de aplicación, al tiempo que los propios convenios colectivos no tienen fácil dar respuesta a este asunto por cuanto que en estos momentos una determinada mesa de negociación de un convenio no tiene capacidad de imponer criterios a estos efectos a la mesa de negociación de otro convenio colectivo.

Naturalmente si se tiende al modelo propugnado en el apartado precedente de ir hacia convenios colectivos sectoriales con ámbitos funcionales más amplios, se resolvería en gran medida este asunto. Eso sí, en tanto esto no suceda, sería conveniente que desde la ley se estableciese como criterio para resolver este concreto problema el principio de unidad de empresa, que desembocaría en aplicar el convenio colectivo que integrase la actividad prevalente en la empresa.

Como contrapunto a lo anterior, la respuesta precedente estimamos que en modo alguno sería la idónea para el caso de las empresas multiservicios, porque en ellas o bien no es posible identificar una actividad prevalente o bien su identificación resulta artificial en cuanto al resultado de aplicación de la actividad prevalente a otras actividades de naturaleza claramente diferenciadas. Posiblemente, en parte, la respuesta la esté ofreciendo ya nuestra jurisprudencia, cuando ha establecido que vía descentralización productiva desarrollan una pluralidad de actividades para otras empresas principales que se considera que, caso de que la empresa multiservicios no tenga convenio propio, se aplicará el convenio colectivo sectorial cuyo ámbito funcional comprenda la actividad que llevan a cabo los trabajadores en el marco de la concreta contrata (STS 11 de junio de 2020, rec. 9/2019, ECLI:ES:TS:2020:1957). Eso sí, se trata de una respuesta que requeriría

elevarse a rango legal, exigiría atender a aquellos aspectos que afecta al régimen jurídico general o colectivo de todos los trabajadores, así como romper la preferencia aplicativa del convenio empresarial.

Finalmente, alguna consideración merece también el sistema mal articulado de la negociación colectiva, que en ocasiones provoca la aplicación de diversos de convenios colectivos en atención a su contenido: unas materias regidas por un convenio colectivo otras por otro diferente. El caso más elocuente es el actual derivado de la preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa, pero al mismo se añade otras situaciones entre convenios sectoriales, de aplicación del convenio estatal para ciertas materias y el provincial para otras.

A estos efectos, sin desmerecer que en ciertas ocasiones se diseña un modelo coherente y muy funcional de negociación colectiva articulada, en otros casos el resultado no puede ser resultar más desafortunado y disfuncional. En concreto, ha de tenerse en cuenta que, en muchos casos, la lógica negocial conduce a un equilibrio interno de condiciones de trabajo, especialmente por lo que afecta a los costes salariales. Por ejemplo, ello resulta manifiesto en el modelo actual de preferencia aplicativa del convenio empresarial, que rige para la cuantía salarial pero no para la cuantía de la jornada de trabajo. Al final, en términos de costes, lo definitivo para las empresas, pero en gran medida también para los trabajadores, es el coste del salario hora, lo que mal se compatibiliza con un modelo en el que la cuantía del salario viene asumida por un convenio y la cuantía de la jornada viene asumida por otro convenio colectivo. A tenor de ello, creo que sería oportuno establecer algún criterio de ordenación de los fenómenos de negociación articulada que no desembocasen en estos resultados que, no cabe la menor duda, dificultan el desarrollo de una negociación coherente en el seno de las mesas de negociación colectiva.

Adecuación del principio de correspondencia negocial

El principio de correspondencia negocial establecido por la jurisprudencia, a tenor del cual los negociadores deben ostentar la capacidad representativa en los diversos ámbitos a los que se dirige el convenio colectivo, ha tenido una enorme eficacia positiva de depuración de negociaciones extralimitadas que, como tales, llegaban a ser incluso negociaciones ficticias (SSTS 7 de marzo de 2012, rec. 37/2011; 20 de mayo de 2015, rec. 6/2014; 9 de junio de 2015, rec.149/2014; 10 de junio de 2015, rec. 175/2014; 18 de febrero de 2016, rec. 282/2014; 23 de febrero de 2016, rec. 39/2015; 10 de junio de

2016, rec. 209/2015; 18 de febrero de 2016, rec. 282/2014; 22 de noviembre de 2016, rec. 20/16; 18 de abril de 2017, rec. 154/2016; 16 de enero de 2018, rec. 262/2016, ECLI:ES:TS:2018;368; 19 de febrero de 2020, rec. 169/2018, ECLI:ES:TS:2020:761). Ello ha tenido un enorme impacto para declarar la nulidad de falsas negociaciones, sobre todo en el ámbito que acabamos de mencionar de las empresas multiservicios

Sin embargo, este lógico principio de correspondencia ha experimentado una vis expansiva, que en ocasiones ha provocado más problemas, que resolver conductas patológicas en nuestro sistema de relaciones laborales. Destaquemos básicamente dos concretos, que enlazan con el asunto inicial de emergencia de problemas de vacíos de cobertura.

De un lado, aparece el asunto ya mencionado de la inaplicación de los convenios sectoriales generales al ámbito de las Administraciones y empresas públicas. Ello en la práctica, puede desencadenar que multitud de pequeñas empresas públicas y, sobre todo, de pequeños ayuntamientos, se encuentren sin convenio colectivo de aplicación. A estos efectos, la solución podría venir por la vía de atribuir a las Federaciones autonómicas y estatal de municipios y provincias de la correspondiente legitimación negocial, asimilándolas a la legitimación propia de las asociaciones empresariales, incluso estableciendo un a modo de deber de negociación para garantizar la cobertura negocial en estos ámbitos.

De otro lado, aparece que la disfunción entre el ámbito de centro de trabajo de las representaciones de los trabajadores en la empresa y el ámbito lógico empresarial para ciertos convenios, provoca problemas negociales en empresas con amplio tamaño por el número de empleados en el total de la empresa, pero al mismo con amplia dispersión diseminada en multitud de centros de trabajo, que desemboca en que en muchos de ellos no se celebren elecciones a comités de empresa y delegados de personal. Aplicando a estas empresas el principio de correspondencia, la jurisprudencia está anulando convenios colectivos que se negocian para el conjunto de la empresa, sin tener representantes en algunos centros de trabajo. Se aplica en estos casos la lógica de las empresas multiservicios cuando la realidad es muy diferente. También para estos casos debería establecerse algún tipo de respuesta desde la ley. Desde luego, la definitiva vendría de la mano de algo ya prácticamente defendido de manera muy mayoritaria por nuestra doctrina: establecer el ámbito empresarial en lugar del centro de trabajo como sucede en la actualidad como unidad electoral prevalente de referencia en las elecciones a comités de empresa y delegados de personal. Eso sí, ello no comportaría una sustitución absoluta y, en todo caso, sin descontar que podría suceder

que esa propuesta de reforma de los ámbitos representativos no acabe prosperando. A tal efecto, cabría establecer alguna regla de matización al principio de correspondencia; por ejemplo, establecer como de obligada constitución desde la ley el comité intercentro, de modo que éste tuviese directamente legitimación negocial para el conjunto de los trabajadores de la empresa, incluidos los centros sin representantes, allí donde el comité intercentro haya sido designado por representantes de centros que agrupan a la mayoría de la plantilla de la empresa.

Reforzamiento de la función consultiva de los órganos tripartitos

Como último aspecto a tratar se encuentra la reflexión acerca de la función que deben desplegar los órganos tripartitos que asumen competencias de consulta ante las incertidumbres derivadas de la determinación del ámbito funcional de aplicación del convenio colectivo, como es la que despliega la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y órganos análogos en el ámbito de las Comunidades Autónomas.

De lograr atender a los problemas de estructura de la negociación colectiva conforme a las propuestas previamente referidas, el papel de estos organismos debe ser de carácter secundario, incluso podría decirse marginal. En todo caso, hasta tanto no se logre una ordenación más moderna y actualizada de nuestra estructura de la negociación colectiva, estos organismos están llamados a desarrollar una labor muy decisiva a estos efectos. Incluso podrían seguir asumiendo un papel significativo en un escenario de resolución de las insuficiencias más significativas detectadas en los apartados precedentes.

Más aún, el diseño legal actual de la intervención consultiva de este tipo de organismos se remonta a los momentos iniciales de implantación del actual modelo de negociación colectiva, con la primera versión del Estatuto de los Trabajadores de 1980. Por ello, además de una puesta al día de su regulación, convendría reflexionar acerca de la oportunidad de potenciar la eficacia de actuación de este tipo de organismos, en orden a otorgarles una mayor utilidad. A nuestro juicio personal, para afrontar esta puesta al día y potenciación de estos órganos tripartitos, debería reflexionarse acerca de la oportunidad de acometer cambios de diverso tenor, entre los que se podrían mencionar los siguientes: reglas de reparto competencial entre el ámbito de actuación de los órganos autonómicos y el correspondiente estatal; mejor precisión de la relación entre los dictámenes de los órganos tripartitos y la intervención jurisdiccional de los Juzgados y Tribunales laborales; mejor

precisión de las reglas de legitimación a los efectos de solicitud de las consultas; concreciones de las relaciones entre las consultas sobre ámbito funcional de aplicación y las reglas de vigencia de los convenios colectivos así como de las reglas de concurrencia convencional; desarrollo de las reglas de tramitación de los procedimientos de consulta.

NETS