

Observatorio de la negociación colectiva

ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS PUBLICADOS CON POSTERIORIDAD A LA ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA LABORAL DEL 2012

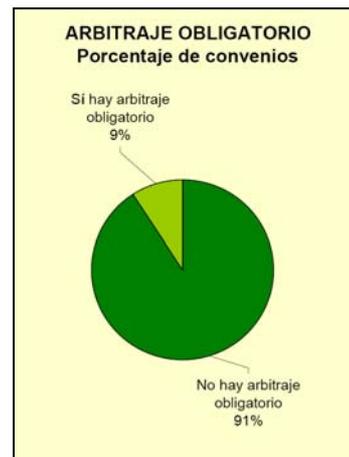
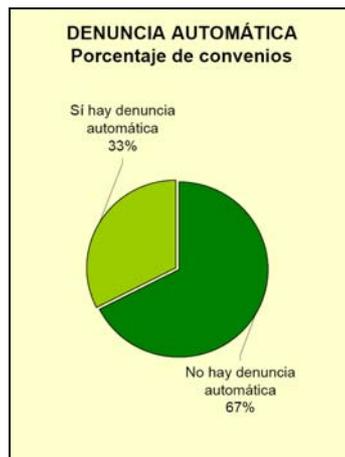
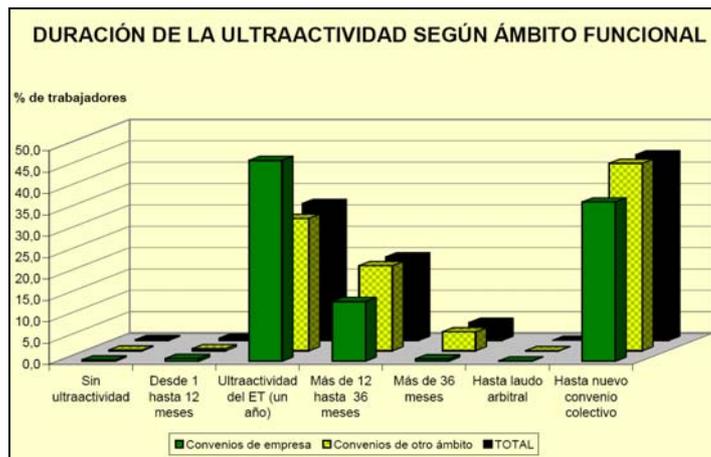
Como ya se adelantó en el número anterior de este Boletín, y con el fin de analizar el panorama de la negociación colectiva tras los cambios operados por la Reforma Laboral de 2012, se ha llevado a cabo por esta CCNCC un estudio sobre los convenios colectivos publicados a partir de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, y que no constaban como denunciados en el REGCON. Dicho estudio se ha centrado en el análisis de cláusulas de ultraactividad, ya que no se puede obviar que el principal problema sobre el que existían posiciones teóricas enfrentadas en el debate doctrinal, era precisamente la determinación del valor o eficacia de esos pactos contenidos en convenios colectivos denunciados con anterioridad de la entrada en vigor de la misma Ley. Igualmente, se han analizado las cláusulas referidas a la denuncia automática del convenio, así como aquéllas que establecen la obligatoriedad del arbitraje en los supuestos de conflicto.

Para el desarrollo del estudio, se han tenido en cuenta los 2.955 Convenios Colectivos que han sido publicados con posterioridad a la entrada en vigor de la Reforma Laboral (12 de febrero de 2012) hasta octubre de 2013. De todos ellos, 2.293 son de empresa, y afectan a un total de 582.959 trabajadores, mientras que el resto de convenios de ámbito distinto (662) comprendería a 8.215.800 trabajadores. En el análisis de los textos convencionales, se ha tenido en cuenta lo siguiente:

- Cuando se habla de un período de vigencia, sin mención específica a la denuncia, se ha considerado que NO hay cláusula de denuncia automática.
- Cuando el CC habla de acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos (SERCLA, TLC, SIMA, etc.), se ha entendido que el ARBITRAJE es VOLUNTARIO.
- Se considera que la ultraactividad es diferente de un año independientemente de que se mantenga tanto la vigencia de todas sus cláusulas (obligaciones y normativas) como exclusivamente de las normativas. Es decir, no se ha discriminado sobre los contenidos afectados por la ultraactividad dada la casuística existente.

Las conclusiones que se desprenden del estudio son, entre otras, las siguientes:

- 1.- Un 57,9% de los Convenios analizados (1.712) han optado por prever una ultraactividad limitada, en línea con las previsiones de la reforma laboral, siendo afectados cerca de 5 millones de trabajadores (4.975.719). El desglose de estos convenios es el siguiente:
 - Un 47,3% ha elegido la vía del art. 86.3 del E.T que establece la ultraactividad de UN año una vez haya sido denunciado el convenio, siendo afectados un total de 2,8 millones de trabajadores.
 - Un 8,7% han optado por establecer períodos de ultraactividad que oscilan entre los 12 meses y los 36 meses.
 - Un 0,4 % (13 convenios), un plazo superior a 36 meses.
 - Un 0,5% (14 convenios) ha establecido pactos de NO ultraactividad.
 - Finalmente, otro 0,4 % (13 convenios) ha señalado el Laudo arbitral, como plazo de vigencia del convenio.
- 2.- Un 42,1% de los Convenios (1.243) mantienen la vigencia de la norma convencional hasta la firma del nuevo convenio que la sustituya (poco más de tres millones ochocientos mil trabajadores afectados).
- 3.- Si nos atenemos a los datos recogidos sobre nuevas unidades de negociación, esto es, sobre convenios nuevos que antes no existían, se mantiene la tónica descrita en apartados anteriores, siendo 251 los convenios que prevén una ultraactividad limitada en el tiempo (55,7 %). Los convenios que mantendrían su vigencia hasta la redacción de un nuevo convenio que lo sustituya se sitúan en el 44,3 %.
- 4.- El 67,5% de los convenios analizados (1.994) no utilizan la fórmula de denuncia automática y afectan a algo más de 7,3 millones de trabajadores. Los convenios que han optado por establecer la cláusula de denuncia automática (961) se aplicarían a cerca del millón y medio de trabajadores. Del total de convenios que no presentan denuncia automática, un 80,4% son convenios de empresa y afectan a cerca de 450.000 trabajadores. Por contra, los convenios de otro ámbito (19,6%) afectarían a más de 6,9 millones de trabajadores.
- 5.- Por último, se ha observado que un 91% de los convenios revisados (2.688) no hace uso de la fórmula del arbitraje obligatorio optando, sin embargo, por mecanismos de mediación, conciliación y, en su caso, arbitraje voluntario.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los últimos datos publicados de la Estadística de convenios colectivos corresponden a los convenios registrados hasta el 30 de noviembre de 2013. Según esta información sobre la negociación colectiva **con efectos económicos en 2013**, el número de convenios registrados es de 1.543, que afectan a 569.355 empresas y a 4.579.746 trabajadores. Estas cifras, comparadas con las de 2011 (último año en que los datos ya son definitivos), suponen en torno un tercio de los convenios, la mitad de las empresas y algo más del 40% de los trabajadores. Por tanto, estos datos de la Estadística de convenios colectivos son provisionales, porque se continuarán registrando tanto nuevos convenios con efectos económicos en 2013 como variaciones salariales de convenios plurianuales (que no siempre se registran). En ambos casos el registro puede realizarse más allá de la finalización del año natural, al igual que durante este ejercicio se registran acuerdos con efectos económicos en años anteriores.

Los nuevos datos sobre la actividad de firma de convenios que ofrece mensualmente la Estadística de convenios colectivos aclaran hasta qué punto la negociación colectiva afecta a varios ejercicios. Así, las cifras de **convenios firmados en 2013** muestran que más de un tercio de ellos (612 de un total de 1.678) inician sus efectos económicos en ejercicios anteriores a 2013 y, si se atiende a la *ratio* trabajadores por convenio, se deduce que, en promedio, se trata de convenios grandes, que afectan a un número considerable de trabajadores.

El *aumento salarial pactado* se situó en el 0,6%, inferior a cuantos se han registrado en la serie histórica. El incremento salarial pactado fue superior en los convenios supraempresariales (0,6%) que en los convenios de empresa (0,4%). El análisis de los acuerdos salariales según el momento de la firma de los convenios muestra que los convenios plurianuales con vigencia en 2013 y en el año o años anteriores acuerdan un incremento salarial del 0,7%, mientras que los que inician sus efectos económicos en el ejercicio actual acuerdan un 0,4%.

La desagregación de los 1.067 *convenios de empresa* indica que en los convenios de empresas privadas el acuerdo medio es del 0,5%; en los de las empresas públicas es del 0,1%; y, por último, en los convenios de la Administración del Estado, la Seguridad Social y las Administraciones autonómicas y locales se pacta el 0%.

El desglose de los 476 *convenios de ámbito superior al de la empresa* muestra que los aumentos salariales en los convenios provinciales alcanzan un 0,8%; en grupos de empresa y autonómicos un 0,7%; en los interautonómicos el 0,6%; en tanto que los más moderados corresponden a los de ámbito nacional con un 0,4%.

Por sectores, los mayores aumentos corresponden a la agricultura (1%), seguida de la construcción y los servicios (0,6%), mientras que la industria anota el incremento más moderado (0,5%).

El 36,7% del total de los trabajadores con convenio está cubierto por cláusulas de garantía salarial y, de estos trabajadores, prácticamente la totalidad está cubierto por cláusulas de carácter retroactivo (el 92% del total de los trabajadores con cláusula). La presencia de cláusulas de garantía salariales es superior en los convenios supraempresariales que en los empresariales (38%, frente a 14%) y en ambos tipos de convenios la mayoría de los trabajadores están cubiertos por cláusulas retroactivas.

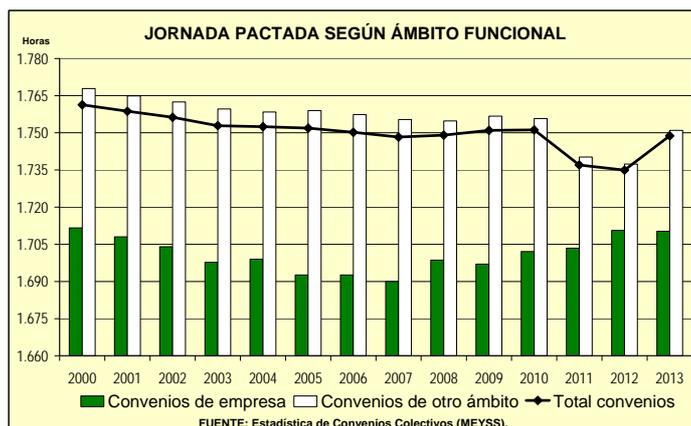
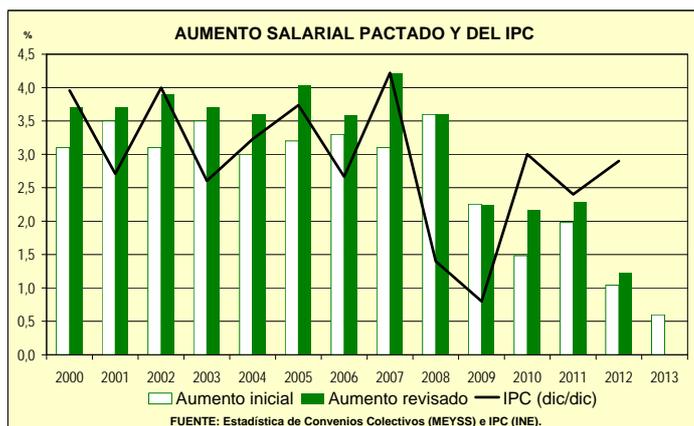
La *jornada* pactada se situó en 1.749 horas, casi catorce horas mayor que la de 2012. Este repunte de las horas pactadas se debe al crecimiento de la jornada en los convenios de sector (catorce horas más, hasta 1.751 horas), puesto que en los convenios de empresa la jornada no se ha modificado (1.710 horas).

Respecto a las *inaplicaciones* de convenios, la información estadística indica que en los once primeros meses del año se han registrado 2.349, que afectan a 151.034 trabajadores. La gran mayoría de las empresas afectadas se encuadran en el sector de los servicios y son empresas pequeñas (0 a 49 trabajadores). Prácticamente la totalidad de las inaplicaciones son descuelgues de convenios de ámbito superior al de la empresa y son aprobadas por acuerdo durante el período de consultas.

En lo referente al contenido de las inaplicaciones, se centra fundamentalmente en la cuantía salarial. No obstante, según se refleja en el cuadro adjunto, las combinaciones posibles de condiciones de trabajo a inaplicar son múltiples.

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS

	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	2.349	151.034
Cuantía salarial	1.559	61.841
Cuantía salarial y sistema de remuneración	238	12.097
Cuantía salarial y jornada	84	7.428
Sistema de remuneración	70	1.637
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada y horario y distribución del tiempo de trabajo	54	8.013
Cuantía salarial, jornada y horario y distribución tiempo de trabajo	54	1.660
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras de la acción protectora de la SS	42	20.280
Resto de casos	248	38.078



LAS XXVI JORNADAS DE ESTUDIO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El pasado 21 de noviembre, en la sede central del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en Madrid, tuvo lugar la celebración de las XXVI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Dado el interés suscitado por el tema planteado, se produjo una asistencia sin precedentes con presencia, entre otros, de integrantes de las diferentes organizaciones sindicales y empresariales, así como de distintos representantes de la Administración Pública y, en particular, de la Dirección General de Empleo. La inauguración del acto contó con la presencia de D^a Engracia Hidalgo Tena, en calidad de Secretaria de Estado de Empleo, quien comenzó destacando el papel de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en la resolución de conflictos relativos a la inaplicación de condiciones de trabajo de convenios colectivos, el de observatorio de la negociación colectiva y, finalmente, la evacuación de dictámenes sobre consultas de ámbito funcional de convenios colectivos (habiéndose resuelto setenta en el año en curso).

Durante su exposición, la Secretaria de Estado incidió en que las inaplicaciones de los convenios colectivos habían aumentado en el año 2013 con respecto al 2012, consolidándose como una alternativa a la destrucción de empleo en las empresas con problemas económicos, a través de la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo como la jornada y las mejoras voluntarias de la Seguridad Social, a la productividad empresarial. En este sentido, precisó que mientras que en el transcurso del año pasado se produjeron 748 inaplicaciones de convenios que afectaron a un total de 29.352 trabajadores, hasta octubre del presente año se han producido 2.088 inaplicaciones, para 140.923 trabajadores. De éstas, quince (sin computar las inadmisiones ni desistimientos de las solicitudes presentadas) han sido resueltas a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos que actúa como "*ultima ratio*", sólo cuando el resto de mecanismos han fallado y no se ha alcanzado el acuerdo. Así las cosas, aproximadamente el 99% de las inaplicaciones se solventaron a través del acuerdo entre empresarios y trabajadores o sus representantes. Estos datos evidencian el papel fundamental de la negociación colectiva en la actual ordenación de nuestro sistema de relaciones laborales, ya que las partes en conflicto han optado por el desbloqueo de las negociaciones vía acuerdo para evitar que sea un organismo externo y ajeno a la realidad empresarial quien decida sobre la inaplicación de la norma convencional.

Igualmente, la Secretaria de Estado destacó en su discurso inaugural que la nueva redacción del Título III del Estatuto de los Trabajadores pone mayor énfasis en el proceso negociador previo a la inaplicación y en las condiciones en que ha de sustanciarse, sin que en ningún caso se pueda imponer de forma unilateral. El empleador deberá acreditar alguna de las causas contempladas en el artículo 82.3 del ET (económicas, técnicas, organizativas o de producción) e iniciar un período de consultas de quince días con la representación de los trabajadores o los representantes *ad hoc* para intentar alcanzar un acuerdo. En caso de que el resultado sea positivo, el acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo y comunicarse a la Autoridad Laboral para su registro, sin que la duración de la medida de inaplicación pueda superar el plazo de vigencia establecido en la propia norma convencional. Sólo en el caso de que no se llegue a un acuer-

período de consultas y así lo exija el convenio colectivo, las partes estarán obligadas a acudir a la comisión paritaria del convenio colectivo que dispondrá de un plazo de siete días para pactar la inaplicación. A falta de acuerdo, la ley insta a que el conflicto se resuelva a través de los procedimientos extrajudiciales. Y es, sólo en última instancia, cuando pasaría a actuar la Comisión Consultiva Nacional de los Convenios Colectivos cuando todos los intentos de acuerdo en las diferentes instancias han fracasado.

Una vez finalizado el discurso inaugural, se desarrolló la mesa redonda y consiguiente coloquio moderados por D. Javier Thibault Aranda, Director General de Empleo, con participación de D. Ramón Górriz Vitalla, Secretario de Acción Sindical de CC.OO y de D. Antonio Ferrer Sais, Secretario de Acción Sindical de UGT; así como de D. José de la Cavada Hoyo, Director de Relaciones Laborales de CEOE y de D^a Teresa Díaz de Terán López, Directora del Departamento Socio-Laboral de CEPYME. Todos ellos ofrecieron a los asistentes diferentes puntos de vista sobre el impacto de la Reforma Laboral en la regulación de las relaciones laborales, abundando no sólo en la trayectoria de la misma desde febrero de 2012, sino también aventurándose a señalar los posibles efectos de la misma en el futuro próximo.

Las jornadas contaron, asimismo, con la participación de los ponentes D. Jordi García Viña. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Barcelona, D. José María Goerlich Peset, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia y D. Miguel Falguera Baró, Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que expusieron diferentes corrientes de pensamiento que dieron lugar, posteriormente, al consiguiente turno de preguntas moderado por D. Ángel Blasco Pellicer, en calidad de Presidente de la CCNCC y Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

Los temas tratados por los ponentes en el mismo orden en el que han sido mencionados fueron: los sujetos titulares de las consultas. Legitimación negocial; desarrollo y contenido de las consultas; y el acuerdo en el período de consultas. Las tres exposiciones se encuentran publicadas en la página web de la CCNCC, en http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/Jornadas/Jornadas.htm

Al igual que en el foro de debate sobre ultraactividad organizado por la CCNCC el pasado 29 de mayo, los conferenciantes coincidieron en destacar la importancia de la autonomía colectiva como elemento clave para superar los problemas adaptabilidad de las relaciones laborales a la coyuntura económica actual de las empresas, incidiendo en el papel primordial de las organizaciones empresariales y sindicales en nuestro sistema de relaciones laborales.

Tal y como se ha venido comentando en boletines anteriores, la institución de la negociación colectiva ha sido profundamente modificada por la Ley 3/2012, de 10 de febrero, de Reforma del Mercado Laboral. Ello implica la asunción de un esfuerzo conjunto por las organizaciones empresariales y sindicales para sentar las bases del marco en que se están desarrollando y se desarrollarán las futuras negociaciones de convenios colectivos.

MEMORIA ACTIVIDADES DE LA CCNCC EN EL AÑO 2013

A lo largo de todo este año 2013, la CCNCC ha ido desarrollando las funciones que tiene encomendadas por el Real Decreto 1362/2012. Junto a su labor de divulgación, estudios e información de la negociación colectiva (este

Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva se enmarca en el desarrollo de esta función) y las Jornadas que se han concertado (tanto las anteriormente desarrolladas como el Foro de ultraactividad celebradas en mayo) se está trabajando para la publicación de una nueva edición de la Guía de la Negociación Colectiva, la correspondiente al ejercicio 2014.

Por lo que se refiere a las funciones consultivas que tiene encomendadas (las referidas al adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar, a interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación, y la determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa cualquiera que sea su implantación territorial en función de sus actividades) durante todo este año 2013 han sido objeto de estudio y debate 74 consultas, lo que supone un 23% más que en el año anterior.

Finalmente, y atendiendo a sus funciones decisorias, durante el año 2013 la CCNCC ha estudiado un total de **27 solicitudes** de inaplicación de convenios colectivos, siendo 15 abordadas en el seno de la Comisión y 9 mediante la designación de un árbitro (durante todo el año 2012 se tramitaron ante la CCNCC un total de 15 expedientes) Así:

- **Se estimaron parcialmente siete solicitudes** de inaplicación un recorte de las retribuciones de los trabajadores inferior a las peticiones presentadas por las diferentes empresas ante la Comisión.
- **Se produjo un no pronunciamiento** de la CCNCC sobre una solicitud puesto que ninguna de las propuestas formuladas por los diferentes Vocales obtuvo el consenso necesario, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.3 en relación con el 16 del *Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*, se requiere que los acuerdos en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se adopten por mayoría absoluta de los miembros del Pleno.
- **En nueve solicitudes se acordó la resolución vía arbitraje**, si bien en uno de los supuestos no fue preciso que se dictara el correspondiente Laudo arbitral dado que se alcanzó un Acuerdo previo entre las partes.

Se inadmitieron un total de siete solicitudes en base a los siguientes motivos:

a) Tres solicitudes por considerar que se habían excedido los límites temporales razonables para su presentación, quedando de tal manera desvirtuado el objeto de la negociación del período de consultas inicial.

b) La solicitud planteada por una empresa con centros de trabajo radicados en la Comunidad Foral de Navarra se rechazó debido a que el escrito de inaplicación se refería a un Reglamento de Previsión Social que no tiene la consideración de convenio colectivo estatutario del Título III ET.

c) Se inadmitió otra solicitud porque la empresa no acreditó haber cumplido con los requisitos legales referidos a su deber de negociar de buena fe en el período de consultas para la inaplicación de las condiciones laborales del Convenio colectivo que había solicitado ante esta

CCNCC.

d) **Se inadmitió** una solicitud, ya que de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 245/2013, de 5 de noviembre, de organización y funcionamiento de la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, y en aplicación, también, de lo dispuesto en la Disposición Adicional del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, era a la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña a quien correspondía la competencia para resolver.

e) Finalmente, se inadmitió una última solicitud puesto que el convenio colectivo del que se pretendía la inaplicación, no estaba publicado en el BOE.

- **Se archivaron tres expedientes**, dos por desistimiento expreso de los solicitantes y uno por no haberse aportado en el plazo de 10 días la documentación que le había sido requerida por la CCNCC, de acuerdo con lo previsto en el art. 19.2 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.

Para finalizar, cabe recordar que la intervención de la CCNCC sólo es posible, según se mencionó anteriormente, cuando no son aplicables los procedimientos de resolución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales estatales o cuando en ellos no se alcanza un acuerdo. En este sentido, resulta reseñable la labor realizada por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), que, de acuerdo con los datos ofrecidos en su avance de datos de actividad del primer semestre de 2013, ha abordado en esos período los conflictos que se reflejan en el cuadro adjunto.

CONFLICTOS TRAMITADOS EN EL SIMA EN EL PRIMER SEMESTRE DE 2013			
	Nº	%	Trabajadores afectados
AMBITO DEL CONFLICTO			
Empresa	297	92%	696.664
Sector	27	8%	1.535.050
TIPO DE CONFLICTO			
Interpretación y aplicación	220	68%	1.305.307
Huelga	67	21%	349.161
Período de consultas	15	5%	21.516
Bloqueo negociación	13	4%	408.752
Inaplicación del cc (descuelgue)	6	2%	3.748
Impugnación convenios colectivos	3	1%	143.230
TIPO DE PROCEDIMIENTO			
Mediación	322	99%	2.231.607
Arbitraje	2	1%	107
RESULTADO			
Total conflictos solucionados	71	22%	400.468
Acuerdos en Mediación	70	22%	400.414
Laudos arbitrales	1	0%	54
Sin acuerdo	196	60%	1.759.773
Intentado sin efecto	23	7%	33.211
Archivado	20	6%	24.921
En trámite	14	4%	13.341
TOTAL	324	100%	2.231.714

Las opiniones expresadas en este Boletín son las de los Servicios técnicos de la CCNCC.

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e ccncc@mevss.es
Permitida la reproducción citando la fuente http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm

NIPO: 270-13-005-8

Código QR que enlaza con el sitio WEB



17/11/2013