

Observatorio de la negociación colectiva

1. LAS XXVIII JORNADAS DE ESTUDIO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA CCNCC.

El pasado 21 de octubre, en la sede central del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en Madrid, tuvo lugar la celebración de las XXVIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, con una importante asistencia de, entre otros, integrantes de las diferentes organizaciones sindicales y empresariales, así como de distintos representantes de la Administración Pública.

La inauguración del acto corrió a cargo de D. Javier Gómez Hortigüela Amillo, presidente de la CCNCC, quien, tras efectuar una presentación sobre el contenido de las jornadas, señaló la importancia del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017, como elemento imprescindible para el mantenimiento y recuperación del empleo de calidad, la recuperación de los salarios, la reactivación económica, la creación de empleo, y la mejora de la competitividad.

*Mesa Coloquio: III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2015, 2016 y 2017.

Las jornadas contaron en primer lugar con una mesa coloquio bajo el título "III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2015-2017", moderada por el Director General de Empleo, D. Javier Thibault Aranda, y en la cual intervinieron D. Antonio Ferrer Sais, Secretario de acción sindical de UGT, D^a Rita Moreno Preciado, Coordinadora de acción sindical de CCOO, D^a Teresa Díaz de Terán López, Directora del departamento socio laboral de CEPYME, y D. Jordi García Viña, Director de relaciones laborales de CEOE. Todos los intervinientes ofrecieron diferentes posiciones del citado Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, coincidiendo todos en la importancia del acuerdo alcanzado teniendo en cuenta el contexto socio laboral y económico actual y de los últimos años. Cabe recordar que este III AENC tiene su origen en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo firmado el 29 de julio de 2014 por Gobierno, patronales y organizaciones sindicales, y por el cual se estableció una nueva estrategia para lograr la recuperación económica que incluía el compromiso de las organizaciones empresariales y sindicales para avanzar hacia un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva que debía sustituir al II AENC. En este sentido, y dado el compromiso de ambas partes para la consecución del III AENC, se puso de manifiesto por todos los intervinientes la importancia de la autonomía colectiva como la mejor forma de afrontar los problemas del empleo y las relaciones laborales.

El III AENC contiene criterios y recomendaciones sobre un amplio número de materias: empleo y calidad del mismo, impulso del empleo de jóvenes, formación y cualificación profesional, procesos de reestructuración, derechos de

información y consulta, igualdad de trato e igualdad de género, incrementos salariales, medidas de flexibilidad interna, inaplicación de condiciones de trabajo reconocidas en convenio colectivo, ultractividad, solución de conflictos laborales, etc. Este contenido no hace sino poner de manifiesto la importancia y la voluntad de las confederaciones sindicales y patronales en la búsqueda de iniciativas consensuadas para la solución de los problemas existentes de orden laboral y económico.

*Ponencias.

Las jornadas contaron asimismo con una serie de ponencias que tuvieron como eje central la "legitimación en la negociación colectiva", y que contaron con la participación como ponentes de D. Agustín González Hermosilla, Director de Relaciones Laborales de la empresa Ferrovial, del Ilmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín, presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y de D. José María Goerlich Peset, Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Valencia. Todas las ponencias, así como las opiniones expuestas en la Mesa Redonda, se encuentran publicadas en la página web de la CCNCC, a la que se puede acceder a través del siguiente enlace:

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/Jornadas/Jornadas.htm

La ponencia de D. Agustín González Hermosilla (Director de Relaciones Laborales de la empresa Ferrovial), tuvo como título "**La realidad de la legitimación negocial de las empresas multicentros**". El ponente desarrolló su exposición sobre la práctica real de la negociación colectiva en el seno de una gran empresa como Ferrovial, caracterizada por la existencia de una amplia gama de actividades, de una gran variedad de clientes, una plantilla numerosa y muy diferenciada por actividades, un gran número de centros de trabajo con una gran dispersión territorial de los mismos, así como por la existencia de una representación de los trabajadores muy diversa y dispersa (más de 1.600 representantes).

Se puso de relieve la dificultad que en las empresas multiservicios existe para determinar la actividad principal de las mismas, y los problemas que de legitimación negocial se producen al respecto, existiendo gran multitud de representantes de los trabajadores, pero también centros o actividades que pueden no contar con tal representación, dando lugar así a una casuística muy variada. Los problemas anteriores dan lugar a la existencia en este tipo de empresas de una gran multitud y variedad de convenios diferentes, en función tanto de la actividad realizada como de la ubicación de los distintos centros de trabajo, conviviendo así convenios por sector de actividad, de centro de trabajo, para un grupo de centros de trabajo, para una contrata determinada, etc...tratando de dar respuesta de esta manera a los problemas específicos que en cada empresa,

unidad de actividad, división, o centro de trabajo surgen en torno a la regulación convencional de las condiciones de trabajo. Analizados los problemas con los que las empresas multicentros se encuentran, se concluyó por el ponente la importancia que la negociación colectiva alcanza en este tipo de empresas para dar respuesta a la compleja realidad social de las mismas, donde conviven diferentes unidades de negociación, en distintos niveles, y en todos los ámbitos posibles de la negociación colectiva, demandando una regulación específica al respecto para esta tipología empresarial.

La segunda ponencia, desarrollada por el **Ilmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín** (presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional), tuvo por título **“Aproximación doctrinal a la problemática de la legitimación de la representación de los trabajadores”**, en la que el ponente tras analizar los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores, y teniendo en cuenta la reforma laboral de 2012, aludió a la priorización absoluta de las secciones sindicales, las cuales *“tendrán derecho a negociar el convenio en los ámbitos mencionados, siempre que así lo decidan y sumen la mayoría de los representantes unitarios del ámbito correspondiente. Cuando la empresa tenga más de un centro de trabajo, siempre que el convenio colectivo habilite la constitución de un comité intercentros, encomendándole, entre otras funciones, la negociación del convenio colectivo, dicho comité estará legitimado para su negociación, salvo que las secciones sindicales con mayoría entre los representantes unitarios decidan negociar el convenio”*.

La ponencia continuó tratando la legitimación negocial en los convenios de sector, haciendo expresa referencia a la legitimación empresarial establecida en el artículo 87.3.c del Estatuto de los Trabajadores, destacando su importancia en orden al acceso de las asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal y de comunidad autónoma a la participación en la negociación colectiva en aquellos ámbitos inferiores en los que no existe representación empresarial legitimada. Se trataron igualmente por el ponente la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, la constitución de la comisión negociadora y la nueva regulación del contenido mínimo de los convenios colectivos.

La tercera de las ponencias corrió a cargo de **D. José María Goerlich Peset** (Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Valencia), bajo el título **“Legitimación por representación y vigencia de la extensión de convenios colectivos”**.

De esta ponencia cabe destacar, en relación con los procedimientos de extensión de convenios, la hipótesis de la *derogación implícita del artículo 92.2 ET*, teniendo en cuenta la legitimación negocial introducida en la redacción actual de los artículos 87 y 88 ET. De acuerdo con el segundo párrafo del art. 87.3.c) II ET, *“en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuen-*

ten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores”. Por su parte, y en este sentido, el art. 88.2.III ET prevé que *“en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3 c)”*. El resultado de esta evolución normativa, entiende el ponente, es la aparente doble cobertura de una misma situación con dos instituciones diferentes que hace que una de ellas sea redundante, partiendo de que el art. 92.2 ET pivota expresamente sobre la ausencia de parte legitimada para la negociación, a lo que se contraponen la generalización de la legitimación por representación, que hace imposible que el supuesto que habilita la extensión pueda actualizarse.

Partiendo de lo anterior, la ponencia continuó debatiendo sobre la utilidad o no del actual artículo 97.2 ET, dándose interpretaciones en uno y otro sentido.

2. LA SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TS DE 23/09/2015 (REC. 314/2014).

Debemos mencionar la citada sentencia del TS que viene a confirmar la anterior de la Audiencia Nacional de 11/02/2015 (autos núm. 356/2013), por la cual se desestimaban las demandas interpuestas contra la Decisión dictada por la CCNCC el 31 de julio de 2013 (laudo arbitral) en el expediente de inaplicación de condiciones de trabajo relativo a la empresa UNIPOST, S.A.U.

La sentencia del TS corrobora la anterior de la Audiencia Nacional fundamentándose básicamente en tres motivos:

1º. Alegada la ausencia de buena fe por los recurrentes, no se entiende que haya falta de transparencia en la negociación que pudiera denotar la ausencia de buena fe por el hecho de que se hayan negociado simultáneamente un procedimiento de inaplicación, uno de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y otro de despido colectivo, ya que ambas partes se constituyeron en Comisión negociadora de todos los procesos, fijaron un calendario de reuniones e incluso solicitaron una mediación, lo cual contradice que exista la falta de buena fe alegada.

2º. Entiende el TS, al igual que ya lo hizo la AN, que en la documentación aportada al periodo de consultas se detalló perfectamente la adecuación de las medidas planteadas y el ahorro pretendido con la adopción de las mismas.

3º. Respecto del laudo arbitral emitido en el seno de la CCNCC que puso fin a la discrepancia, y respecto del cual se alegaba su falta de fundamentación y de aplicación de los principios de funcionalidad, proporcionalidad y razonabilidad, la sentencia viene a determinar que el laudo contenía los elementos fácticos y los razonamientos jurídicos suficientes para justificar su decisión y la adecuación de la misma a las medidas de inaplicación acordadas.

Se puede acceder al contenido íntegro de ambas sentencias en la página web de la CCNCC a través del siguiente enlace:

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/D_Aspecto sNormativos/Sentencias/Inaplicacion/index.htm.

3. 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 2015. La información sobre la actividad de firma de convenios indica que los **convenios firmados en 2015** son 1.009, cuyos efectos económicos pueden iniciarse antes de ese ejercicio, en el año 2015 o, incluso, con posterioridad.

Según la información disponible sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2015**, el número de convenios se situó en 2.159, que afectan a 854.767 empresas y a 5.852.787 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios anteriores, puesto que aún quedan por firmar y registrar convenios con efectos económicos en 2015. Por tanto, estos datos deben ser interpretados como un avance provisional de los resultados de la negociación colectiva.

El *aumento salarial pactado inicial* fue del 0,75%, superior al registrado en el conjunto del año 2014 (0,57%). Este crecimiento puede modificarse por el registro de nuevos convenios y por la acción de las cláusulas de garantía salarial, que cubren al 17,9% de los trabajadores. Dos tercios de estos trabajadores están afectados por cláusulas con efectos retroactivos.

Según el *ámbito funcional*, el incremento salarial inicial en los convenios de empresa fue menor que en de los convenios de ámbito superior (0,49%, frente a 0,77%). El porcentaje de trabajadores cubiertos por cláusulas de garantía salarial es también menor en los convenios de empresa (15,5%) que en los supraempresariales (18,1%).

Por *sectores*, la agricultura, la industria y la construcción registran un aumento salarial del 0,8%, ligeramente superior al 0,7% de los servicios. Estos datos sectoriales pueden modificarse en los próximos meses, particularmente en los servicios, puesto que la negociación colectiva con efectos económicos en 2015 no está concluida.

A este respecto, cabe recordar que 2013 es el último año con datos definitivos y que los años siguientes tienen información provisional. En cuanto a qué parte de la negociación colectiva está contenida o pendiente de incluirse en la Estadística de convenios colectivos, una aproximación podría ser la comparación de los convenios y los trabajadores de los años 2014 y 2015 con los datos definitivos de 2013, como se aprecia en el cuadro adjunto.

En cuanto a la *jornada pactada*, se situó en 1.759 horas, unas tres horas más que en 2014. Según ámbito funcional, la jornada pactada fue de 1.711 horas en los convenios de empresa y de 1.762 horas en los convenios supraempresariales, cuatro horas y una hora más que la jornada de los convenios del año anterior, respectivamente.

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES					
	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Convenios					
2012	4.376	59	1.743	103	2.471
2013	4.589	62	1.801	109	2.617
2014	3.885	59	1.485	65	2.276
2015	2.159	40	789	74	1.256
Trabajadores					
2012	10.099.019	779.746	2.255.437	741.055	6.322.781
2013	10.265.402	644.084	2.334.772	867.697	6.418.849
2014	8.237.731	661.160	2.077.660	326.712	5.172.199
2015	5.852.787	483.295	1.511.125	571.731	3.286.636

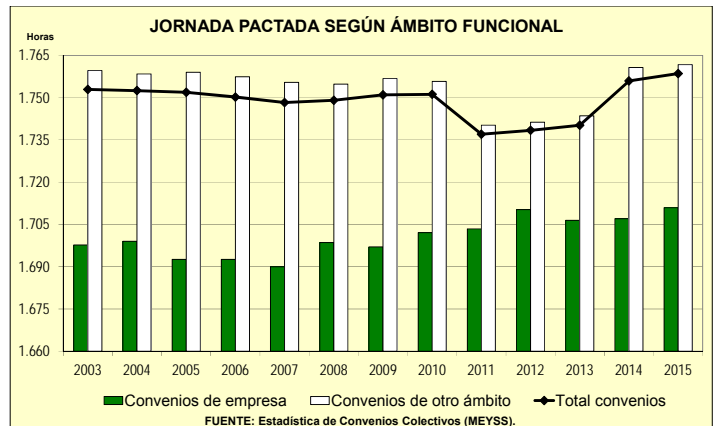
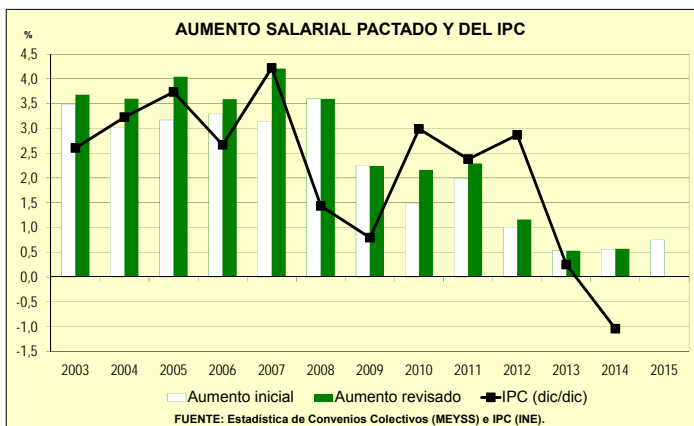
FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Los datos de 2014 y 2015 son provisionales. Convenios registrados hasta noviembre de 2015.

Respecto a las *inaplicaciones* de convenios en el período enero-noviembre de 2015, fueron 1.349, que afectan a 40.996 trabajadores. Ambas cifras son aproximadamente un tercio inferiores a las del mismo período de 2014. La gran mayoría de las inaplicaciones se realizan en empresas de servicios y en empresas pequeñas, con menos de 50 trabajadores.

Prácticamente la totalidad de las inaplicaciones son descuelgues de convenios sectoriales (el 97%) y son aprobadas por acuerdo en el período de consultas (el 90,7%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 62% de los casos se altera sólo la cuantía salarial, aunque en muchas ocasiones se modifican otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas (ver cuadro adjunto).

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS (inaplicaciones depositadas hasta noviembre de 2015)		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	1.349	40.996
Cuantía salarial	836	21.810
Cuantía salarial y sistema de remuneración	187	3.214
Sistema de remuneración	62	1.248
Cuantía salarial y jornada de trabajo	42	1.771
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias de la acción protectora de la S.S.	35	370
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada y horario y distribución del tiempo de trabajo	19	611
Cuantía salarial, jornada y horario y distribución del tiempo de trabajo	19	445
Resto de casos	149	11.527



4. MEMORIA ANUAL DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC

A lo largo del año 2015 la CCNCC ha venido desarrollando las funciones que tiene encomendadas por el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre. Así, dentro de la **labor de divulgación de estudios e información de la negociación colectiva**, se han publicado un total de seis Boletines del Observatorio de la Negociación Colectiva, así como el Estudio llevado a cabo por el Profesor Jesús Cruz Villalón relativo a *“La Incidencia de la Reforma Laboral de 2012 sobre la estructura de la Negociación Colectiva”*. En fase de realización se encuentran estudios referidos al *“Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva”*, a la *“Evolución del sistema de clasificación de categorías y grupos profesionales”* y a *“la Estructura de la Negociación Colectiva y la prioridad del Nivel de Empresa tras la Reforma Laboral del 2012”*. Cabe destacar igualmente la realización de las XVIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva que se desarrollaron el pasado 21 de octubre en la sede del MEYSS, y que han sido objeto de tratamiento en la página uno de este Boletín. Las labores anteriores se complementan con la publicación de la nueva edición de la Guía de la Negociación Colectiva correspondiente al ejercicio 2015. Actualmente se está trabajando para la publicación de una nueva edición de la Guía del año próximo.

Por lo que se refiere a las **funciones consultivas** que la CCNCC tiene encomendadas (consultas sobre el adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar; consultas sobre la interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación; y consultas sobre la determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de su actividad), durante el año 2015 han sido objeto de estudio y debate un total de 68 consultas, de las cuales fueron acordadas por unanimidad de los vocales de la CCNCC un total de 46, mientras que 22 fueron acordadas por mayoría (el 68% de las consultas debatidas se aprobaron por unanimidad).

Igualmente, dentro de las funciones consultivas encomendadas a la CCNCC se encuadra la **emisión del informe preceptivo en los procedimientos de extensión** de convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, y a petición de la Autoridad Laboral de Cantabria se emitió informe relativo a la Renovación de la Extensión del Convenio Colectivo Sectorial de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos (2015/2018) al Sector de Oficinas y Despachos de Cantabria. En relación al mismo, se acordó por mayoría, con la oposición de los sindicatos UGT y CCOO, informar desfavorablemente la solicitud de renovación de la extensión, por ausencia de los requisitos establecidos en el artículo 92.2 ET y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, al

entenderse que existían partes legitimadas para negociar en el ámbito territorial al que se pretendía la extensión.

En relación con las **funciones decisorias de la CCNCC**, surgidas a raíz de las solicitudes de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo en los supuestos del artículo 82.3 ET, durante el año 2015 se han recibido a la fecha un total de **dos solicitudes** de inaplicación de condiciones de trabajo recogidas en convenios colectivos, lo que supone un importante descenso de estos expedientes en relación con los años anteriores, en los cuales se recibieron 11 expedientes en 2014 y 29 en 2013, lo cual supone un descenso de las solicitudes recibidas del 80% respecto del 2014 y del 93% respecto del 2013.

En relación con las dos solicitudes de inaplicación recibidas en 2015, se actuó de la siguiente forma:

-Archivo de uno de los expedientes, por desistimiento expreso de la empresa solicitante.

-Resolución en el seno de la Comisión Permanente de la otra solicitud, estimándose por mayoría en los términos solicitados por la empresa, con la oposición de los sindicatos UGT y CCOO, considerándose acreditadas las causas de naturaleza técnicas y organizativas alegadas por la empresa en su solicitud de inaplicación así como la adecuación de las medidas de inaplicación planteadas. A la decisión estimatoria emitida por la CCNCC se adjuntó el voto particular en contra emitido tanto por los vocales de UGT como de CCOO.

El importante descenso sufrido en los expedientes de inaplicación de empresas de ámbito estatal (recordemos que la CCNCC solo conoce de aquellos supuestos de inaplicación de empresas con afectación en el territorio de más de una Comunidad Autónoma, o en su caso que solo afecten a una Comunidad Autónoma en la que no exista órgano tripartito similar a la CCNCC), viene a denotar que la gran mayoría de las inaplicaciones de condiciones de trabajo reconocidas en convenio colectivo que se han llevado a cabo desde la reforma laboral de 2012 no han dado el salto para su aplicación a órganos externos a las propias empresas, habiéndose llevado a cabo con carácter general mediante la adopción de acuerdos en el marco de la negociación colectiva en las propias empresas o centros de trabajo. Lo anterior viene a poner de relieve nuevamente la importancia de la negociación colectiva entre empresas y representación de los trabajadores para solucionar los problemas internos con afectación hacia los trabajadores, como mejor mecanismo para llegar a soluciones no traumáticas mediante la aplicación de medidas de flexibilidad interna de carácter temporal que puedan ayudar a la superación de determinadas situaciones empresariales de carácter coyuntural.

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: 270-15-010-1

30/12/2015

Código QR
que enlaza
con el sitio
WEB



