

LA INCIDENCIA DE LA REFORMA LABORAL DE 2012 SOBRE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Jesús Cruz Villalón



**INFORMES
Y ESTUDIOS**
RELACIONES
LABORALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET. 15-2.343

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

La incidencia
de la reforma laboral
de 2012 sobre la estructura
de la negociación colectiva

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 107

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

La incidencia
de la reforma laboral
de 2012 sobre la estructura
de la negociación colectiva

Director:

Jesús Cruz Villalón

Componentes del equipo de investigación:

Patrocinio Rodríguez-Ramos Velasco

Rafael Gómez Gordillo

Carmen Ferradans Caramés

Universidades de Sevilla y Cádiz

Edición preparada por los autores del estudio,
con la participación de los Servicios Técnicos
de la Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@meyss.es

Internet: www.meyss.es

NIPO Papel: 270-15-066-3

NIPO PDF: 270-15-008-3

ISBN: 978-84-8417-485-1

Depósito legal: M-29309-2015

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública

Imprime: Artesa, S. L.



ÍNDICE GENERAL

	<i>Pág.</i>
PRESENTACIÓN (Presidente de la CCNCC).....	11
RESUMEN CONCLUSIVO.....	15
1. La lenta y suave alteración de la estructura de la negociación	15
2. Un diseño legal de la estructura complejo y con insuficiencias	17
3. Dificultades en el diagnóstico de la incidencia de los cambios legales.....	18
4. Un conjunto variado de previsiones y disposiciones legales.	
5. Evolución y reformas del modelo legal de negociación colectiva.....	20
6. Coincidencia en los rasgos generales del modelo previo a la reforma de 2012.....	24
7. Factores que condicionan el modelo de negociación	
8. El papel de la negociación colectiva en el diseño de la estructura	25
9. Algunos ejemplos de interacción entre regulación legal y diseño convencional.....	26
10. Fines y objetivos explícitos e implícitos de la reforma laboral de 2012	28
11. Nuevas reglas de ordenación de la estructura: fomento del convenio de empresa	29

	<u>Pág.</u>
12. La actual ordenación legal de la estructura supraempresarial-sectorial.....	32
13. El régimen jurídico de la negociación colectiva a nivel de empresa.....	35
14. Primeros efectos: carencia e insuficiencia de los datos y necesarias cautelas.....	36
15. La tasa de cobertura.....	38
16. Los niveles de negociación.....	42
17. Número de convenios y de empresas y trabajadores afectados.....	45
18. Procesos de inaplicaciones y descuelgues de convenios colectivos.....	47
19. Criterios ordenadores de la concurrencia entre convenios....	49
20. Efectos en materia de vigencia, prórroga y ultraactividad....	50
21. Efectos en materia de inaplicaciones y descuelgues de convenios.....	56
22. Efectos indirectos: su incidencia sobre la cuantía salarial.....	59
I. OBJETIVOS BUSCADOS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA REFORMA DE 2012 (RD-L 3/2012 Y LEY 3/2012).....	59
1. Diagnóstico de la situación y posibles respuestas.....	59
2. Propósitos inmediatos (explícitos) y mediatos (implícitos) en la reforma de la estructura de la negociación colectiva.....	73
3. Factores condicionantes de la efectividad de la reforma pretendida; el papel de la ley y la negociación colectiva en la consecución del cambio de modelo.....	81
II. LAS CONCRETAS MODIFICACIONES REALIZADAS POR LA REFORMA DE 2012 Y SU DESARROLLO EN LA DOCTRINA.....	93
1. Introducción.....	93
2. El punto de partida de la reforma. Críticas a la estructura de la negociación colectiva en España.....	99
3. Las nuevas reglas en materia de estructura y articulación de la negociación colectiva.....	104

	<u>Pág.</u>
3.1. Principios rectores de las relaciones entre convenios de distinto ámbito.....	117
3.2. La ordenación legal de la estructura supraempresarial-sectorial	119
3.3 La ordenación legal de la estructura empresarial: prioridad aplicativa del convenio de empresa.....	122
III. LOS PRIMEROS EFECTOS DE LA REFORMA DE 2012 ...	127
1. Análisis de situación: datos estadísticos	127
1.1. Un repaso general a las primeras evaluaciones del impacto de la reforma de 2012	127
1.2. Un análisis tras un lapso temporal mayor.....	131
2. El impacto y recepción de los cambios legales en la negociación colectiva	184
2.1. Previsiones en materia de niveles de negociación.....	184
2.2. Criterios ordenadores de la concurrencia entre convenios en la negociación colectiva	187
2.3. Vigencia, prórroga y ultraactividad.....	200
2.3.1. Convenios colectivos denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 y su Disposición Transitoria 4ª	202
2.3.2. La regulación de la ultraactividad en los convenios colectivos adoptados tras la Ley 3/2012	206
2.4. Inaplicaciones y descuelgues de convenios.....	214
2.4.1. Causas habilitantes	220
2.4.2. Sujetos colectivos legitimados para negociar.....	223
2.4.3. Procedimiento de descuelgue	226
2.4.4. Consecuencias	234
2.5. Conclusiones	236
IV. EFECTOS INDIRECTOS O MEDIATOS DE LOS CAMBIOS LEGALES EN LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	239
1. Consecuencias sobre las condiciones de trabajo: la cuantía salarial.....	239

	<u>Pág.</u>
BIBLIOGRAFIA CITADA.....	247
ANEXO. RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS	255
1.- CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES.....	255
2. ACUERDOS MARCO.....	256
3.- CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA.....	256
4. CONVENIOS COLECTIVOS GRUPOS DE EMPRESAS..	259

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

PRESENTACIÓN

JAVIER GÓMEZ-HORTIGÜELA AMILLO

Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos

PRESENTACIÓN

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos acordó encargar la realización del estudio que ahora se presenta a D. Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad de Sevilla, y al Equipo de Investigación constituido bajo su dirección, integrado por los profesores D^a. Patrocinio Rodríguez Ramos, Profesora Titular de la Universidad de Sevilla, D. Rafael Gómez Gordillo, Profesor Titular de la Universidad Pablo de Olavide (Sevilla) y D^a. Carmen Ferradans Caramés, Profesora Titular de la Universidad de Cádiz.

El presente estudio se ha realizado conforme a la propuesta hecha por la Comisión, y su lectura permite conocer las conclusiones a las que llegan los autores sobre la incidencia real o formal que ha tenido la reforma laboral dispuesta por la Ley 3/2012, de 6 de julio, con el antecedente del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, en la estructura de la negociación colectiva, a través del análisis de las reglas de concurrencia y articulación reguladas en los convenios colectivos negociados desde la entrada en vigor de las mencionadas normativas, y sobre las líneas de tendencia evolutivas que, realmente, se está dando en la negociación colectiva, respondiendo con ello a cuestiones generales como las de en qué medida se aprecian procesos dirigidos hacia una mayor centralización o descentralización de la negociación colectiva o, a una mayor o menor amplitud de la cobertura de la negociación colectiva, tratando con ello de investigar el impacto real que están teniendo los cambios legales sobre la negociación colectiva, y si los interlocutores sociales interiorizan y asumen la ordenación de la estructura de la negociación propuesta o sugerida finalmente por la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Aspecto a destacar en este estudio es su complejidad no sólo por lo que pueda derivar de la concepción teórica del tema objeto del

estudio como, sobre todo, por la dificultad que conlleva el análisis práctico del mismo, donde influyen no sólo factores jurídicos, sino otros condicionantes de tipo económico, social, cultural, histórico e, incluso, políticos.

Asimismo, cabe destacar también en el estudio la valoración que hace de la evolución de las unidades de negociación y su repercusión sobre la cobertura de la negociación colectiva, y de la evolución de las inaplicaciones de convenios colectivos hacia la negociación de convenios propios. La relación entre el nivel de negociación y los salarios, y la evolución de las cláusulas de garantía salarial, son también consideradas en el estudio.

Finalmente, sólo cabe agradecer a los autores el trabajo desarrollado en la elaboración de este trabajo, y al Ministerio de Empleo y Seguridad Social la financiación y publicación de esta nueva iniciativa de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en su condición de Observatorio de la Negociación Colectiva, conforme al Real Decreto 1362/2012, se 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Madrid, octubre de 2015

Javier Gómez-Hortigüela
Presidente CCNCC

RESUMEN CONCLUSIVO

1. LA LENTA Y SUAVE ALTERACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN

El análisis de la evolución y estado actual del modelo de negociación colectiva y su estructura, lejos de aparecer como una cuestión fácil y de comprensión certera, pasa por presentarse como una tema de enorme complejidad y afectado por múltiples factores y dispares elementos de confluencia.

Ha sido lugar común a la hora de analizar la estructura de la negociación colectiva y, en particular, cuando ello se efectúa en relación con nuestro sistema de relaciones laborales, afirmar que la misma se encontraba intensamente petrificada, de modo que en los momentos actuales respondía a claves que se remontaban bien atrás en el tiempo. No cabe la menor duda de que factores históricos de muy diversa naturaleza en un momento dado perfilaron la constitución de una determinada unidad de negociación y la misma ha pervivido a lo largo de las décadas, tanto en lo que refiere a su ámbito de aplicación como incluso en lo que afecta a los contenidos de sus cláusulas, a pesar de los múltiples avatares que se han venido sucediendo en la evolución de nuestro sistema de relaciones laborales. Se trata de una realidad que difícilmente puede ser contradicha, pues diversos estudios de campo a estas alturas han logrado confirmar que importantes elementos de nuestra vigente estructura de la negociación colectiva sólo encuentran su respuesta acudiendo al modelo incipiente de las Bases de Trabajo de la Segunda República, a la división sectorial por actividades económicas predeterminadas por la autoridad laboral a través de las antiguas y ya derogadas plenamente Ordenanzas Laborales, así como a las

unidades de negociación que se van constituyendo desde finales de los años '50 del siglo pasado a partir de la primera Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958. Una vez constituida una determinada unidad negocial, por muy arbitraria y falta de fundamento que ésta sea en cuanto a la elección del ámbito de aplicación funcional y territorial, la misma se consolida, se pega cual ventosa al sistema de negociación colectiva en su conjunto, manifestando fortísimas resistencias a su desaparición o sustitución por una nueva unidad negocial; y ello, con independencia de las más o menos profundas transformaciones que se produzcan en el sistema productivo, en la estructura y conformación del poder político o sindical y en la propia voluntad declarada al menos expresamente por los protagonistas sindicales y empresariales de la negociación colectiva. Incluso a veces parece que nos instalamos en una perspectiva «gatopardiana», por cuanto que daría la impresión de que todos los proyectos diseñados por las grandes confederaciones sindicales y empresariales de racionalización de la estructura de la negociación colectiva acaban frenadas por un muro indestructible en el que se concentran todas las fuerzas conservadoras de resistencia al cambio.

Ahora bien, la anterior perspectiva, como todas aquellas radicales que pretenden una explicación simple, unitaria y absoluta de la realidad, acaban presentando una visión distorsionada del complejo mundo de las relaciones sociales, particularmente el relativo a las relaciones laborales. Tal apariencia de inmutabilidad puede deberse a una mirada miope en el corto período de la evolución de la negociación colectiva. Sin embargo, cuando las cosas se analizan en ciclos o fases temporales de mayor extensión y, sobre todo, se atiende no tanto a lo que permanece cuanto a lo que hay de novedoso, las valoraciones finales pueden experimentar matizaciones de superior alcance. La ya larga vigencia del Estatuto de los Trabajadores y, con ello, otros tantos de experiencia de negociación colectiva, unido al análisis de las más reciente reformas llevadas a cabo en materia de estructura de la negociación colectiva en 2012, pueden constituir una excelente excusa para efectuar un balance de lo sucedido en un período de tiempo suficientemente prolongado como para percibir mejor los fenómenos de transformación de la estructura de la negociación colectiva, que, por propia naturaleza, son lentos y progresivos.

Y, desde esa perspectiva, en efecto, sin dejar de ser cierto que existen indudables resistencias a la alteración directa y desde dentro de las unidades de negociación que se han venido conformando a lo largo de

las décadas precedentes, sin embargo, por vías indirectas y externas se ha estado produciendo una transformación cuantitativa y cualitativa de nuestra estructura negocial, contemplada ésta en su conjunto. Lo uno y lo otro no tiene necesariamente que ser contradictorio, pero sí tener una incidencia mutua y dialéctica. Probablemente lo que está sucediendo, a nuestro juicio, es que se produce un incremento de unidades negociales en clave aluvional; es decir, sin llegar a desaparecer prácticamente ninguna de las unidades negociales clásicas preexistentes, se incorporan a las mismas nuevos procesos negociales, que, en esos términos de acción indirecta y externa, pueden llegar a afectar a lo ya consolidado; y, en fase sucesiva, llegar a provocar incluso la marginación, cuando no la directa inanición, de las unidades negociales más antiguas. La hipótesis de trabajo, que pretendemos convertir al final de este estudio en conclusión, es que se produce cierta pervivencia de la estructura de siempre, como armazón básico de referencia, pero a la que se le van incorporando elementos de complemento ciertamente novedosos, que pueden llegar a estar incidiendo sobre el propio esqueleto de la estructura negocial ya establecida; probablemente en los últimos tiempos con mayor viveza y agilidad que en momentos precedentes. O bien, si se quiere descrito en sentido inverso, que las transformaciones del sistema productivo y de las relaciones laborales o sociales, unido a la incidencia de las reformas de la legislación estatal particularmente de la correspondiente al año 2012, provocan la conformación de nuevas realidades, que en muchas ocasiones no son asimiladas o incorporadas dentro de los viejos niveles de negociación colectiva, desembocando en la creación de nuevas unidades de negociación; nuevas unidades que, de forma implícita, pueden acabar debilitando a los escenarios más clásicos de la negociación colectiva.

2. UN DISEÑO LEGAL DE LA ESTRUCTURA COMPLEJO Y CON INSUFICIENCIAS

En ese proceso evolutivo y de análisis un elemento central lo constituye el específico diseño normativo que se haya dado a la estructura y función de los diversos niveles negociales, así como el papel que la norma heterónoma y la convencional hayan tenido y tengan en tal configuración. Centrados en el examen de las sucesivas reformas legales que, desde la aparición del Estatuto de los Trabajadores en 1980, se han llevado a cabo en materia de modelo y estructura de la negociación colectiva, hay que destacar que aquéllas han terminado

por dibujar un escenario jurídico particularmente complejo, preñado de específicas reglas acumuladas (en ocasiones fruto de un proceso de modificación aluvional, donde la nueva regla que se incorpora no termina por desbancar a la precedente), en ocasiones con cierto solapamiento aplicativo y donde es difícil a veces deslindar lo esencial de lo accesorio. Pero es que, además, esa complejidad y abundancia de reglas jurídicas no se ve justificada ni acompañada por el dato de abarcar y comprender toda o casi toda la gama posible de problemas aplicativos entre niveles de negociación, pues la realidad negociada en sede teórica resulta tan diversa que el esquema legal termina por presentar lagunas, determinadas imprecisiones técnicas o simplemente una respuesta legal que se aplica por exclusión sin que probablemente el legislador expresamente lo haya querido así; todo lo cual acaban dificultando la correcta interpretación y aplicación de la norma jurídica de rigor.

3. DIFICULTADES EN EL DIAGNÓSTICO DE LA INCIDENCIA DE LOS CAMBIOS LEGALES

Las modificaciones que de manera directa e indirecta han alterado las reglas que ordenan la estructura de la negociación colectiva no pueden considerarse menores, si bien los efectos que estas alteraciones están produciendo en el sistema de relaciones laborales español y, sobre todo, las que se producirán a medio plazo constituyen un espacio abonado para la proliferación de todo tipo de dudas y especulaciones, sobre el que se intentará arrojar algo de luz. De un lado, si el sistema de relaciones laborales instituye un edificio sustentado sobre un entramado normativo que articula y compensa los impulsos de fuerzas e intereses que apuntan hacia direcciones en no pocas ocasiones opuestas, la temporalmente reciente sucesión de cambios sobre distintos aspectos de la normativa laboral debe estar sin duda produciendo importantes efectos sobre el sistema de negociación colectiva y su estructura. Ahora bien, la tarea de concretar las consecuencias que se producirán en el medio plazo y, sobre todo, la labor de individualizar las medidas a las que corresponde mayor responsabilidad en esta transformación constituyen objetivos que deben afrontarse con suma prudencia y haciendo uso de la mejor información disponible. A mayor abundamiento, tampoco resulta fácil diferenciar entre las transformaciones que traen causa directa de la deteriorada situación económica, y las que son inducidas por los cambios normativos; ni

qué alteraciones poseen carácter coyuntural y, por ello, perderán protagonismo una vez se remonte la actual situación, y cuales otras poseen naturaleza estructural y, en consecuencia, se instalarán en nuestro sistema de manera definitiva

4. UN CONJUNTO VARIADO DE PREVISIONES Y DISPOSICIONES LEGALES

En el estudio de la configuración legal de nuestro modelo y estructura de la negociación colectiva suelen citarse como preceptos clave los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores que, ubicados sistemáticamente en el título regulador de la negociación colectiva, regulan la materia relativa a las unidades de negociación y la concurrencia entre convenios colectivos. Pero hay que indicar de entrada que, al margen de que pueda centrarse el análisis en tales preceptos, la realidad normativa a tomar en consideración a la hora de realizar valoraciones sobre la estructura de nuestra negociación colectiva es mucho más amplia, variada y compleja. Para aprehender y comprender esta temática hemos de tomar en consideración no sólo otros preceptos del propio título III del Estatuto de los Trabajadores (reglas de legitimación negocial, eficacia de los convenios y su inaplicación, contenido mínimo...) sino disposiciones contenidas a lo largo de toda la norma. Así pues, junto a las reglas específicas que ordenan el sistema de articulación y concurrencia de convenios colectivos, aparecen, sin una adecuada sistemática, una pléyade de disposiciones y previsiones que, aunque sólo de forma muy laxa puedan considerarse incluidas en el concepto de la estructura de la negociación colectiva, no obstante, en la realidad práctica, no cabe duda de que tienen una notable influencia sobre ella. Pensemos en todo lo relativo al régimen jurídico de los acuerdos de empresa que, con funciones y cometidos específicos diseminados a lo largo del título I del Estatuto vienen a cumplir un concreto papel en la regulación general de la relación laboral; o las remisiones legales al papel de complemento de la negociación colectiva que, en ocasiones, lejos de ser aséptica, se inclina por dar preferencia a un determinado nivel de negociación. Así, no debe pasar inadvertido que esas remisiones al papel de complemento (y de incremento de flexibilidad vía convenio colectivo) fueron incorporándose a nuestro ordenamiento a través de sucesivas reformas, concertadas muchas de ellas, en las que los agentes sociales venían a aceptar la posible ampliación convencional de la flexibilidad derivada de la norma legal en tanto

eran ellos quienes, vía convenio sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, gobernarían el alcance de la medida (así acontece en lo relativo a la determinación de los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto del contrato en prácticas y su duración —artículo 11.1 a) y b) ET—, o respecto a la duración máxima del contrato eventual —artículo 15. 1 b) ET—, o de la ampliación de la duración del contrato para obra o servicio determinado —artículo 15.1 a) ET). Pues bien, las últimas reformas no recogen remisiones novedosas en materia de complemento regulador de la negociación colectiva, y cuando las han incorporado ha sido para ir omitiendo ese tipo de reglas de preferencia a favor del convenio sectorial por otras en las que, de forma general, se alude al convenio colectivo con clara vocación de incorporar el nivel de empresa a esa labor de adaptación y desarrollo del precepto legal (especialmente ilustrativo a este respecto resultan las últimas modificaciones en materia del trabajo a tiempo parcial y sus llamadas a la negociación colectiva —artículo 12.4 a), b), e) y f) ET); o la influencia indirecta que sobre la estructura y esqueleto de la negociación colectiva pueden tener los mecanismos de descuelgue e inaplicación de condiciones de trabajo; o el singular juego de un principio como el de norma más favorable que, inserto en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores como mecanismo de solución global de conflictos entre normas estatales y paccionadas, puede tener una incidencia particular en la solución de eventuales concurrencias conflictivas entre convenios de distinto ámbito negocial; o, en fin, la importancia real de los convenios extraestatutarios que, justamente por ser tales, escapan a la reglas articuladoras y de afectación del Estatuto de los Trabajadores, por lo que no siempre es fácil determinar cómo juegan en relación a los convenios estatutarios ni tampoco cómo inciden sobre ellos reglas de modificación, adaptación y flexibilización interna de condiciones de trabajo como las contenidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

5. EVOLUCIÓN Y REFORMAS DEL MODELO LEGAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En relación al concreto modelo legal de la negociación colectiva, aunque el diseñado por el legislador del Estatuto de los Trabajadores de 1980 —con fuertes reminiscencias del sistema heredado del régimen anterior según consenso doctrinal generalizado—, en términos

formales no ha sido objeto de reformas normativas importantes en sus preceptos nucleares (entendiendo por tales los recogidos en el título III del Estatuto de los Trabajadores y singularmente los ya indicados artículos 83 y 84) hasta época relativamente reciente. Sin embargo, como ya hemos explicado anteriormente, reformas diversas del Estatuto de los Trabajadores, realizadas desde su promulgación, han venido de alguna manera incidiendo y afectando a nuestro modelo y estructura de la negociación colectiva.

Enfocado el examen de la evolución normativa en los preceptos indicados, el punto de partida del Estatuto de los Trabajadores de 1980 fue el de dejar en manos de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, el diseño de la estructura de la negociación colectiva mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos (art. 83.2 ET). En esta fase primigenia, la estructura de la negociación colectiva en nuestro país podría calificarse de bastante descentralizada, a partir del importante desarrollo de los convenios colectivos sectoriales provinciales y los convenios de empresa, e igualmente dotada de un alto grado de desarticulación, pues la ausencia de acuerdos o normas de aplicación general en la materia determinaba la inexistencia de pautas de organización o de normas de reparto funcional entre las distintas unidades de negociación. El carácter desarticulado de la estructura de la negociación colectiva encontró un importante apoyo en el legislador estatal, pues el texto legal vendría a sentar como principio general la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito, dejando en manos del criterio cronológico la ordenación y resolución de los problemas de concurrencia convencional, mediante la aplicación del principio *prior in tempore potior in iure* (art. 84 ET).

El diseño normativo pretendía una renovación ordenada de la estructura convencional respetuosa de la voluntad de los negociadores. Por ello, la totalidad de los productos de la negociación colectiva poseen el mismo valor normativo, sin que entre ellos exista ningún tipo de relación jerárquica. La voluntad legislativa fue en gran medida frustrada, ya que durante los primeros años de vigencia de la norma estatutaria la desarticulación normativa mantuvo su protagonismo como señal de identidad de la estructura de la negociación colectiva española. Este limitado éxito de los agentes sociales suele servir de justificación para la reasunción por el legislador laboral del papel protagónico en la materia, representado con la intervención normativa que se produce al hilo de la reforma laboral de 1994.

En lo más específico de los artículos que comentamos, la reforma de 1994 incrementó el contenido originario del precepto clave en la materia en dos nuevos párrafos, al objeto de potenciar el hasta entonces poco desarrollado ámbito autonómico de negociación, mediante la limitación de la eficacia de los acuerdos y convenios de ámbito estatal (art. 84 ET). Por otro lado, introdujo una serie de modificaciones legales que determinaron una cierta redistribución de competencias entre las diversas unidades de negociación, así como la alteración del principio general de no concurrencia temporal, mediante el establecimiento de determinadas reglas de preferencia (art. 84 ET). De esta manera, el legislador se inaugura en la determinación normativa de la distribución de competencias entre las distintas unidades contractuales, mediante la técnica de asignar preferencialmente determinados contenidos a ciertas unidades de negociación.

Junto a ello, y en línea con lo que venimos apuntando, no hay que olvidar que la voluntad flexibilizadora que inspiraba la reforma de 1994 en materia de negociación colectiva se proyectó mediante la búsqueda de dinámicas descentralizadoras y, en concreto, en una decidida apuesta por la empresa como espacio natural para la adaptación de las condiciones de trabajo y empleo a las exigencias derivadas de la evolución económica. Efecto reflejo de esa opción puede considerarse la introducción en el ET de una figura escasamente conocida hasta la fecha, los acuerdos de empresa, nuevo producto de la negociación colectiva que aspiraba a cumplir un papel determinante en esa mencionada labor adaptativa.

Desde el punto de vista temporal, los siguientes hitos en materia de pretensiones de incidencia sobre la estructura de la negociación colectiva vienen representando por sendos Acuerdos Interconfederales sobre Negociación Colectiva, el de 1997, y el de 2002. El primero de ellos, el ANC 1997, que promovía el establecimiento de una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociales, de forma que determinadas materias quedasen reservadas al convenio colectivo sectorial estatal, y otras pudieran ser desarrolladas o negociadas en ámbitos inferiores, tuvo un limitado seguimiento y no gozó del efecto esperado, lo que, sin embargo, no desanimó a las organizaciones sindicales y empresariales, que nunca desistieron del objetivo de someter al sistema de negociación colectiva a una serie de reglas de articulación que fuesen respetadas sin necesidad de ser impuestas. En esa misma lógica se inscribe el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002.

La profundidad de la crisis económica iniciada en 2008 provocó una intensa reacción del legislador, de la que no podía quedar al margen una materia que venía siendo sometida a crítica largo tiempo atrás. Amén de otras alteraciones, como la llevada a cabo por la reforma de 2010 en materia de régimen jurídico del descuelgue salarial (Ley 35/2010), que supuso una apuesta por la negociación colectiva de empresa, fue la reforma de 2011 la que lleva a cabo una modificación legal de los dos preceptos que de forma más nuclear regulan y preconfiguran la estructura de la negociación colectiva (RDL 7/2011). El primero de ellos (art. 83.2 ET) había permanecido inalterado en su redacción desde 1980 hasta su modificación por la reforma de 2011, no modificado por la reforma de 2012, y el segundo (art. 84 ET), esencial en la relación y afectación de los distintos niveles negociales, había sufrido alteraciones por la ya reforma de 1994. La reforma de 2011 supuso un importante cambio en la materia; el legislador, tras reconocer el protagonismo de los interlocutores sociales en la consolidación del sistema, considera llegado el momento de introducir modificaciones que incrementen su descentralización y, particularmente, su capacidad de adaptación a los cambios. La reforma de 2011 pretendió proporcionar un mayor grado de flexibilidad, mediante la introducción de algunas excepciones a la prohibición temporal de concurrencia. De un lado, se facilita la adopción de acuerdos de articulación de la negociación colectiva, ampliando las partes legitimadas pues ahora, junto a las organizaciones empresariales y sindicales a nivel interprofesional estatal y de CC.AA., podrán alcanzar dichos acuerdos aquellas que tengan similares niveles de representatividad a nivel sectorial. Con ello se pretendía forzar la descentralización de la estructura de la negociación colectiva e incrementar su dinamismo. En ausencia de convenios negociados conforme a este procedimiento —de ámbito estatal o de comunidad autónoma—, cuya función de gobierno de las reglas de concurrencia entre convenios se mantiene, la reforma de 2011 inauguraba la apuesta por priorizar la aplicación del convenio de empresa respecto de determinadas materias. La novedad fue considerada muy relevante, por cuanto se estimaba que con ella se incrementaban las opciones de ruptura del principio de prohibición de concurrencia temporal, hasta entonces constreñido a los ámbitos superiores al de empresa. Las excepciones a la prohibición de concurrencia temporal introducidas en la reforma de 2011 conviven con las excepciones establecidas con anterioridad, técnica que no contribuye a mejorar la relativa eficacia del sistema. El precepto faculta a los sindicatos y a las asociaciones empresariales legitimados a celebrar

«acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación». En esta ocasión, la excepción a la prohibición de concurrencia se somete a dos limitaciones por expresa voluntad del legislador. La primera limitación establece una especie de cláusula de seguridad que refuerza la hegemonía del ámbito estatal, pues el propio precepto faculta a los acuerdos interprofesionales para bloquear la posibilidad de afectación. La segunda de las limitaciones hace referencia a la enumeración de una serie de materias no negociables en el ámbito autonómico: el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica (art. 83.4 ET).

El siguiente paso en la evolución de los iniciativas reguladoras de la estructura negocial lo constituye el II Acuerdo Interconfederal para el empleo y la Negociación Colectiva de 2012—2014, cuyo contenido reitera el protagonismo de los convenios colectivos de ámbito estatal y de CC.AA. en la articulación y vertebración de la negociación colectiva, apuesta que se complementa con la introducción de fórmulas de descentralización, que se habrían de concretar en la posibilidad de negociar a nivel de empresas materias centrales como el salario, la jornada y las funciones, siempre a iniciativa de las partes afectadas, ámbito que el propio acuerdo considera el más adecuado para la fijar las reglas y contenidos relativos a estas materias.

Las insuficiencias atribuidas a la reforma de 2011 desde distintas instancias, si bien la nueva regulación no gozó de tiempo material para demostrar su capacidad transformadora, unida a la persistencia de la crisis económica y la necesidad declarada de «que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa», sirven de acicate y fundamento a la última reforma de 2012.

6. COINCIDENCIA EN LOS RASGOS GENERALES DEL MODELO PREVIO A LA REFORMA DE 2012

Antes de pasar al análisis concreto de las modificaciones llevadas a cabo por la reforma de 2012, y valorar sus efectos, tal vez sea conve-

niente realizar algunas consideraciones acerca de los rasgos generales del modelo y estructura negocial imperante antes de su entrada en vigor y de los medios e instrumentos más adecuados para llevar a cabo eventuales cambios estructurales.

La reforma de 2012 viene precedida de una general coincidencia en la conveniencia del cambio del modelo de negociación, y una cierta unanimidad en el diagnóstico de los principales problemas y disfunciones que lo aquejaban, léase, atomización de niveles negociales, con fuerte descoordinación y desarticulación entre ellos, fruto de un sistema que se adjetiva como heredero del franquismo y notablemente continuista. Aunque no de forma absoluta en atención a ese proceso de cierta transformación que venimos indicando (o al menos de intentos de alteración), lo cierto es que el sistema de negociación colectiva ha venido manifestado una fuerte naturaleza refractaria al cambio, de lo que no deja de ser elocuente que se haya resaltado cómo estudios y análisis sobre la materia realizados con más de treinta años de diferencia hayan puesto de manifiesto que poco había cambiado en lo que a este cuestión concernía.

7. FACTORES QUE CONDICIONAN EL MODELO DE NEGOCIACIÓN

En la explicación de esa cierta resistencia de la estructura negocial a cambios y alteraciones probablemente hayan de conjugarse factores muy diversos, tanto de carácter jurídico como extrajurídicos, algunos que afectan en similar medida a la efectividad de alteraciones en otras figuras e instituciones laborales, pero no parece desacertado conectar esa señalada lenta capacidad de transformación con la afirmada «consustancialidad» de la estructura de nuestra negociación colectiva con la realidad de nuestras relaciones laborales, que hace inviable diseños teóricos abstractos y transposición mimética de experiencias ajenas. Ello, unido a la tendencia al mantenimiento de lo existente y al continuismo en lo heredado y a la dependencia en gran medida de la alteración del modelo de los agentes sociales implicados en la negociación tal vez puedan explicar con notable exactitud la situación comentada.

Los factores jurídicos, con ser importantes, no son los únicos que explican la configuración y evolución de la estructura de la negociación colectiva, pues ésta responde a una pluralidad de factores adicionales; factores de tipo económico, de estructura empresarial,

de intensidad en las opciones de descentralización productiva, de reparto territorial del mercado de trabajo, de evolución de los sectores productivos, de conformación de las organizaciones de representación de los intereses colectivos, de configuración del poder político del Estado, etc., influyen con fuerza sobre la estructura de la negociación colectiva en su conjunto. Junto a estos factores, razones de orden sociológico e histórico muestran importantes resistencias al cambio en las prácticas negociales, y ejercen una intensa labor de mantenimiento y conservación de la configuración de la estructura de la negociación colectiva. La resistencia al cambio conecta de manera muy estrecha con la propia configuración de las organizaciones sindicales y patronales, pudiendo afirmarse al límite que la estructura de la negociación colectiva refleja la estructura de estas organizaciones, y que el carácter centralizado o descentralizado de la negociación colectiva en un determinado territorio permite intuir la naturaleza más o menos jerarquizada de las mismas.

Desde otra perspectiva, transcurrido un cierto tiempo desde que las reformas son aprobadas, resulta obligado atender a las labores de interpretación normativa que de manera progresiva realizan las distintas instancias judiciales. Y si bien algunas de las nuevas reglas introducidas por la reforma de 2012 conceden escaso margen a la interpretación judicial, no conviene ignorar que determinados aspectos están siendo ya objeto de las primeras resoluciones de los órganos judiciales que, en breve, deberán establecer la doctrina jurisprudencial sobre tales aspectos. Esta jurisprudencia, en fase de creación, modulará en un futuro también de manera más o menos intensa los efectos reales de la reforma y su recepción por la negociación colectiva.

8. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL DISEÑO DE LA ESTRUCTURA

En consonancia con lo anterior, un elemento de singular trascendencia para la efectiva consecución de los cambios proyectados es el de la vía o mecanismo a través de los cuales aquéllos se introducen. En materia de negociación colectiva y de diseño de su estructura el debate se ha centrado, y se centra, en el papel que a tales efectos corresponde a la norma legal y a la convencional. El problema puede ser analizado desde dos ópticas diferentes: una, de carácter puramente jurídico destinada a delimitar y desentrañar los límites que la norma heterónoma puede tener en la labor de diseño de la estructura negocial

y de la relación entre los diversos niveles de negociación, en la medida en que se considere que ello forma parte del núcleo fuerte de la libertad de negociación y que, por ende, queda inmune a determinada intensidad de injerencia legal.

El Tribunal Constitucional recientemente ha abordado la cuestión, pronunciándose de manera contundente sobre el particular, al hilo de la regla relativa a la prioridad aplicativa del convenio de empresa introducida por la reforma 2012, dando por válida la nueva previsión de prioridad no alterable por los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos (STC 119/2014, de 16 de julio). No obstante, al margen de ello, hay otra vertiente del problema respecto de la que el análisis no es tan simple ni directo; nos referimos a la relativa a la efectividad real de la modificación impuesta por vía heterónoma. Si, al margen y con independencia de que la solución legal se encuentre respaldada constitucionalmente en determinados extremos, los agentes negociadores tienen asumido, interiorizado y consideran que a ellos debería corresponder el diseño con plena libertad de la estructura negocial, de modo que cualquier interferencia legal que imponga en términos absolutos el diseño, encontrará el rechazo consiguiente de quienes hayan sufrido la limitación en la que consideran su libertad de contratación, representando, por tanto, un fuerte obstáculo al desarrollo e implementación práctica de los cambios introducidos legalmente. Ello es especialmente relevante respecto a la reforma llevada a cabo por el legislador en el año 2012, particularmente cuando la misma viene a «superponerse» a las medidas y criterios consensuados y articulados por los agentes sociales en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 25 de enero de 2012. En tanto que los principios, reglas e intereses a los que responda la modificación legal choquen con los atendidos por los agentes sociales en su autónomo diseño del modelo y estructura de la negociación colectiva, aquél podría encontrar serios impedimentos para su eficaz puesta en práctica. Claro está que ello es así siempre que la confrontación se produzca entre los dos bloques en su conjunto, es decir, boceto legal versus boceto convencional, pues, en tanto el primero haga suyo o se incline hacia intereses concretos de una de las dos partes que han participado en el modelo autónomo, lógicamente, el juego de desencuentros se transforma (y el equilibrio de los intereses alcanzado en la transacción), aunque desde el punto de vista de la efectividad de la norma sigan existiendo problemas, eso sí, ahora de fisonomía algo diversa. Desde la otra perspectiva, también puede argumentarse, en términos

puramente prácticos y soslayando problemas de legitimidad en la opción, que el abandono absoluto o la disponibilidad final por los agentes sociales de las reglas y directrices fijadas desde la norma legal en materia de estructura de la negociación colectiva puede hacer que, en la práctica, éstas, debido a la acción u omisión de organizaciones sindicales y empresariales, tenga un menor impacto.

9. ALGUNOS EJEMPLOS DE INTERACCIÓN ENTRE REGULACIÓN LEGAL Y DISEÑO CONVENCIONAL

De la singular interacción y condicionamiento mutuo entre previsión legal, diseño convencional y eficacia real del modelo y estructura de la negociación colectiva, existen algunos ejemplos previos a la última reforma de 2012 dignos de ser tenidos en cuenta. No obstante, tales ejemplos se sitúan en un escenario algo diverso al que va a instaurar la reforma de 2012 pues aquéllos vienen a manifestar respuestas diversas (de rechazo, falta de implementación o solución negociada contraria) de la negociación colectiva a un concreto intento de la norma heterónoma de diseño de la estructura de la negociación, mientras que algunas de las prescripciones de la reforma de 2012, señaladamente la relativa a la prioridad aplicativa del convenio de empresa, lo que vienen a establecer es justamente la imposibilidad material de que vía convencional se actúe en forma diversa a lo previsto legalmente. De esta forma, no se trata tanto de una divergencia de los criterios rectores del modelo previsto por la norma y el llevado a la práctica por los agentes sociales, en un contexto donde este último es posible y viable, cuanto de una proscripción expresa a la eventual solución alternativa de los agentes negociadores.

La apuesta por un modelo de negociación colectiva articulada de carácter distributivo del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 27 de abril de 1997, chocó en su puesta en práctica con un diseño negocial dibujado por el legislador de la reforma de 1994 que respondía a criterios no coincidentes con los propugnados por los agentes sociales y cuyas «dinámicas centrífugas» éstos no supieron vencer. Y, de igual forma, la reforma operada en las reglas de concurrencia por la reforma de 1994, facilitando y promoviendo un marco autonómico de relaciones laborales, significó, amén de un obstáculo a los intentos de articulación de la negociación colectiva por los grandes acuerdos interconfederales (a lo que, la apertura a un proceso de «des-

centralización en cascada» del sistema de negociación y a un singular desarrollo del convenio colectivo de nivel provincial. A ello contribuyó la interpretación jurisprudencial que configuró la nueva regla de excepción a la prohibición general de concurrencia convencional como una norma de orden público, de aplicación preferente respecto a lo establecido vía acuerdos y convenios (art. 83.2 ET). La norma no consiguió, pues, los objetivos perseguidos y, al tiempo, provocó unos resultados a la larga considerados mayoritariamente como perniciosos y disfuncionales para el modelo de negociación colectiva. Así pues, al margen del debate acerca de cuál ha de ser el papel y función de la norma heterónoma en la configuración del modelo y estructura de la negociación colectiva y de la intensidad y grado de «dirigismo» legal en la materia, lo cierto es que, producida la intervención normativa, los fines y propósitos buscados con su aprobación, pueden, por mor de prácticas y actitudes concretas de los destinatarios de la norma y protagonistas de la negociación colectiva, a veces no necesariamente ejecutadas con voluntad expresa de reacción frente a la previsión legal, conducir a resultados no queridos, en ocasiones, ni siquiera previstos por la reforma. Ello habrá de ser tenido muy presente a la hora de comprender los cambios realizados por la reforma de 2012 en la regulación de la estructura de la negociación colectiva y su real incidencia y eficacia práctica, por cuanto que la misma norma, consciente de este fenómeno, se presente ahora como imperativa y no facilite que la misma sea contradicha por parte de los acuerdos interprofesionales.

10. FINES Y OBJETIVOS EXPLÍCITOS E IMPLÍCITOS DE LA REFORMA LABORAL DE 2012

A tenor de lo expuesto, resulta, pues, de todo punto pertinente, indagar acerca de cuáles son los fines y objetivos que la reforma de 2012 en materia de estructura de la negociación colectiva pretende alcanzar. Bajo la premisa constatada y unánimemente aceptada de las graves disfunciones que aquejan a nuestro modelo de negociación colectiva, la reforma de 2012, según lo que se desprende de su exposición de motivos, trata de incorporar una serie de «medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo»; «fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa», y, en particular, por lo que respecta a la negociación colectiva, procurar que ésta «sea un instrumento, y no un obstáculo,

para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa». Más en concreto, descendiendo a la temática de la estructura de la negociación colectiva, se indicará, si bien de forma indirecta y como propósito compartido con la reforma precedente de 2011, que se busca incidir en ella, «otorgando prioridad aplicativa al convenio de ámbito empresarial sobre otros convenios en una serie de materias que se entienden primordiales para una gestión flexible de las condiciones de trabajo». Es decir, lo que verdaderamente se busca es la gestión flexible de las condiciones de trabajo que, desde el punto de vista de su fuente reguladora, se entiende más fácil si proceden del convenio de empresa que de una norma convencional de ámbito superior. La pretensión legal declarada, era, pues, la de fomentar la negociación colectiva a nivel de empresa; fomento que para el legislador está motivado en el deseo de facilitar la adaptación de las condiciones de trabajo al concreto contexto empresarial, incrementando la flexibilidad en la gestión de las relaciones laborales y evitando con ello la destrucción de empleo.

No obstante, a estos fines expresos y explícitos, alguna doctrina, en crítica abierta a una exposición de motivos y una reforma que se llega a tildar de «esquizofrénica» en cuanto a la diferencia existente entre lo que se dice y lo que realmente se hace, ha añadido otros objetivos implícitos ligados a la reducción de costes laborales y, más particularmente, dirigidos a la devaluación salarial, que, vía negociación colectiva empresarial, se presume más factible.

11. NUEVAS REGLAS DE ORDENACIÓN DE LA ESTRUCTURA: FOMENTO DEL CONVENIO DE EMPRESA

Conviene detenerse ahora en las transformaciones realizadas por la reforma de 2012 en materia de estructura de la negociación colectiva, no sin antes indicar que tales modificaciones han sido objeto de un extenso tratamiento y análisis por parte de la doctrina *iuslaboralista* que, en muchos casos, se ha manifestado crítica con el enfoque con que determinados preceptos han sido reelaborados.

El fomento y la apuesta de la reforma de 2012 por la negociación colectiva a nivel de empresa se traduce, en lo que respecta a la estructura de la negociación colectiva, en la alteración de los términos en los que estaba redactado tras la reforma de 2011. Así, la reforma de 2012

transforma el carácter supletorio de la regla de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, introducida por la reforma de 2011, en norma de orden público laboral, inexpugnable a la acción de la autonomía colectiva y expresamente declarada como indisponible para los acuerdos y convenios colectivos. Tras la reforma de 2012, la regulación establecida en los convenios de ámbito superior a la empresa podrá ser afectada por lo que disponga un convenio colectivo de empresa, en cualquier momento; eso sí, en este caso la afectación no se extiende sobre la totalidad del convenio si bien lo hace respecto de las materias más importante y, por tanto, de mayor impacto en la funcionalidad del convenio colectivo

Junto a esa regla primera de estructuración de la negociación colectiva en que se ha convertido la prioridad aplicativa del convenio de empresa, en la tradicional técnica de sedimentación normativa, perviven el resto de las reglas tradicionales en nuestro sistema de concurrencia convencional. Así, la segunda regla legal en materia de articulación y concurrencia de convenios tiene que ver con la ordenación de las relaciones entre los distintos niveles de negociación y la garantía de la eficacia vinculante de lo negociado y su inalterabilidad frente a la irrupción como novedosa de otra unidad de negociación. A tales efectos, se sigue estableciendo que un convenio colectivo durante su vigencia no puede ser «afectado» por lo dispuesto en convenios de distinto ámbito (art. 84.1 ET). Este segundo principio general se ve matizado por dos reglas específicas, que actúan como regla especial. La primera, que las partes mencionadas expresamente por la norma (organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, a nivel Estatal o de Comunidad Autónoma —y sindicatos y asociaciones empresariales legitimadas para negociar convenios sectoriales de ámbito estatal o autonómico—) pueden disponer reglas distintas de concurrencia, y, por tanto, mediante acuerdos interprofesionales o convenios sectoriales estatales o autonómicos pueden establecer reglas de afectación entre los distintos niveles, lo que suaviza claramente la eficacia de este principio (art. 83.2 ET). Eso sí, con la importante aclaración de que ello en ningún caso puede afectar a la preferencia aplicativa del convenio de empresa. De otra parte, y salvo pacto en contrario en los mismo términos recién comentados, se contemplan criterios de solución de la concurrencia entre convenios sectoriales estatales y de Comunidad Autónoma, para establecer la preferencia aplicativa de estos últimos respecto de los estatales si bien con ciertas excepciones para una relación de materias (art. 84.3 y 4 ET).

La conjunción de estas reglas desemboca en un criterio implícito en negativo, consistente en que el legislador pretende postergar y, por tanto, intentar reducir al máximo la capacidad de influencia del ámbito convencional nunca mencionado: el convenio colectivo provincial. Como ya hemos señalado, este ámbito ha tenido una muy extendida influencia a lo largo de varias décadas pero ahora se considera poco apropiado desde el punto de vista económico y de diseño general de nuestras relaciones laborales, desde el instante en que se favorece bien un sistema centralizado (convenio estatal), o descentralizado (empresa), pero en ningún caso intermedio (provincial).

12. LA ACTUAL ORDENACIÓN LEGAL DE LA ESTRUCTURA SUPRAEMPRESARIAL-SECTORIAL

De esta forma, la ordenación legal de la estructura supraempresarial-sectorial en la actualidad queda marcada por el juego conjunto de la reglas legales y su posible alteración vía acuerdo por parte de los propios negociadores. Así, salvo pacto en contrario, se permite la afectación por los convenios de sector en el ámbito de una Comunidad Autónoma (no dejando del todo claro el legislador si se refiere exclusivamente al ámbito territorial autonómico o si, por el contrario, también incluiría a otros ámbitos infraautonómicos, como el provincial) de lo establecido por los convenios sectoriales de ámbito estatal. En tales supuestos, y salvo disposición en contrario, el legislador fija una serie de materias no negociables. Esta última previsión de salvedad, reservada en exclusiva al ámbito estatal, viene a representar una regla de potencial «re-centralización» de nuestra estructura de negociación colectiva dejada a la voluntad de los interlocutores estatales. Así pues, por lo que se refiere a los niveles supraempresariales, puede entenderse que se mantiene las reglas de pasado que apuestan por dotar a la estructura de la negociación colectiva de un mayor grado de centralización, que queda plasmado en el reconocimiento a los negociadores del ámbito estatal de la facultad de diseñar la estructura de la negociación colectiva, salvo por lo que se refiere a la prioridad aplicativa reconocida al nivel empresarial.

13. EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A NIVEL DE EMPRESA

A nivel empresarial, la reforma laboral de 2012 ha adoptado un cambio sustancial con importantes efectos. La misma excepciona del

principio de no concurrencia temporal entre convenios la regulación de condiciones laborales en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior y que tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en una serie de materias (art. 84.1 ET). La doctrina judicial, por añadidura, vendrá a precisar que esta prioridad aplicativa del convenio de empresa funciona incluso respecto a los convenios colectivos sectoriales vigentes a la entrada en vigor de la reforma de 2012 (Sentencia de la Audiencia Nacional, de 10 de septiembre de 2012, Rec. nº 132/2012). Aunque, como hemos señalado, esta prioridad resulta de imposible inversión por los negociadores, sí que se les permite intensificarla, en la medida en que pueden ampliar el catálogo de materias de negociación preferente en niveles empresariales. En sentido inverso, lo que no pueden es reducir el listado de materias y, mucho menos, bloquear la posibilidad de negociar estas materias a nivel de empresa. El bloque de materia listadas legalmente respecto de las que funciona la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa incluye las que podríamos denominar el núcleo duro de todo proceso de negociación colectiva, por ordenar de manera más intensa la relación de trabajo y su desarrollo. La centralidad que estas materias tienen para la negociación colectiva, permite afirmar que la selección temática realizada por el legislador en esta ocasión sirve al objetivo de potenciar de manera clara dicho nivel de negociación frente al resto de unidades negociales. Como hemos señalado, dicha opción legal ha sido recientemente declarada constitucional por nuestro Tribunal Constitucional (STC 119/2014).

La opción legal deja sin reglamentar ni perfilar problemas diversos en lo que al juego de la negociación colectiva de ámbito infraempresarial respecta. La reforma parece centrada en la dualidad convenio sectorial-convenio de empresa, olvidando otros niveles y ámbitos de negociación para los que la normativa anterior, con mayores o menores defectos o insuficiencias, sí preveía determinadas reglas de concurrencia.

Así, si bien la prioridad aplicativa del convenio de empresa se reconoce igualmente a los convenios negociados en el ámbito de un grupo de empresas, e incluso a los que afectan a una pluralidad de empresas «vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas», sin embargo, no se detiene el legislador a ordenar de manera expresa la estructura de la negociación colectiva en ámbitos inferiores a la empresa. Al aludir el legislador a convenios

de empresa queda claro que bajo tal concepto no cabe incluir todo el variado conjunto de pactos y acuerdos de empresa que desde la reforma de 1994 juegan un rol cada vez más importante en la regulación de las relaciones laborales que se desarrollan en dicho ámbito. En la medida en que tales pactos y acuerdos, al igual que los convenios colectivos extraestatutarios, no se ajustan de forma fidedigna al procedimiento establecido en el título III ET, no les resultan aplicables las reglas de concurrencia y articulación fijadas en el mismo (art. 84 ET). Lo mismo y por las mismas razones cabría afirmar respecto de los convenios colectivos extraestatutarios, que de ser de carácter empresarial no pueden recabar su preferencia aplicativa respecto de un convenio colectivo sectorial.

Pero más allá de esta afirmación deducible de la previsión legal, lo cierto es que nada se contempla expresamente en la ley en lo que concierne a la eventual concurrencia entre las diversas unidades negociales de ámbito empresarial o inferior, o entre estas últimas y los convenios sectoriales. Nos referimos al papel que deben jugar los convenios colectivos de centro de trabajo e incluso los convenios colectivos franja. Al respecto cabría plantearse si un convenio de uno o varios centros de trabajo o un convenio colectivo «dirigido a un grupo de trabajadores con un perfil específico» pueden afectar a lo establecido en un convenio colectivo de carácter sectorial. Más allá de argumentaciones sistemáticas y gramaticales que aboguen por un concepto amplio del término empresa en línea con la utilización habitual del mismo por nuestra legislación laboral, de forma más contundente cabría argumentar que el diseño del legislador descansa sobre un dualidad negociadora focalizada en el nivel sectorial y en un nivel inferior, denominado de empresa, entendiendo en sentido estricto, en el que no se incluyen todas las variantes de unidades negociales de ámbito inferior al sectorial y, por tanto, no comprensivo del convenio de centro de trabajo y del convenio de franja. Desde otro punto de vista, también podríamos plantearnos si se ha producido una nueva configuración de las relaciones, hasta ahora gobernadas por el principio de no afectación temporal, entre los convenios colectivos de empresa en sentido estricto (o grupo o pluralidad de empresas) y los convenios colectivos de ámbito inferior. Se trata de una cuestión no abordada expresamente por la reforma, a la que parece resultarle un asunto menor pero que, dada la composición de nuestro tejido empresarial y apuesta decida de la norma por la negociación a nivel de empresa, pudiera dar lugar a problemas no escasos. Las situaciones de concurrencia a tales efectos pueden ser varias: convenio de empresa versus convenio de grupo; convenio de empresa versus conve-

nio de centro de trabajo; convenio de empresa versus convenio de franja; convenio de grupo versus convenio de centro de trabajo; convenio de grupo versus convenio de franja; convenio de centro de trabajo versus convenio de franja. A nuestro juicio, parece que la respuesta y solución que ha de darse a tales situaciones conflictivas es la de que su resolución descansa en la aplicación del principio general de no afectación temporal, si bien mucho más discutida podría ser la regla aplicable a la concurrencia una vez finalizado el convenio *prior in tempore*, pues aunque al no existir regla precisa en el título terceto ET lo razonable es pensar en la aplicación del principio de norma más favorable no es seguro que este sea el que se esté aplicando en la práctica sino que sea la regla de la especialidad. Sin olvidar, eso sí que la negociación colectiva podría establecer reglas específicas para solventar estas situaciones de concurrencia convencional.

14. PRIMEROS EFECTOS: CARENCIA E INSUFICIENCIA DE LOS DATOS Y NECESARIAS CAUTELAS

En relación a los primeros efectos y resultados que la reforma de la estructura de la negociación colectiva en 2012 está provocando, vamos a centrar el análisis cuantitativo y de datos estadísticos en los siguientes factores que, a la postre, se suelen considerar como más relevantes y significativos en la configuración de un determinado modelo negocial, a saber, su tasa de cobertura, la distribución entre las diversas unidades y niveles de negociación y el número de empresas y trabajadores afectados por cada unidad de negociación. A ellos añadiremos, por lo que de contrapeso puede representar en el diseño general del sistema y en tanto su desarrollo ha sido objeto de fomento por la reforma de 2012, el dato relativo a las inaplicaciones y descuelgues de convenios colectivos.

Antes de entrar en el análisis detallado hemos de realizar algunas indicaciones y consideraciones generales sobre las fuentes estadísticas y el valor de los datos de los que se dispone. Una evaluación global de los datos estadísticos oficiales proporcionados por la Administración laboral permite afirmar la existencia de notables carencias y lagunas, que hacen difícil conocer qué impacto real está teniendo la reforma. Nos movemos en un terreno ciertamente resbaladizo y de notable inseguridad y ello porque: 1) los datos relativos al número de trabajadores afectados por la negociación colectiva se extraen de la hoja estadística

de convenios colectivos que, por lo que se refiere a los convenios de ámbito sectorial, a diferencia de lo parece acontecer respecto a los convenios de empresa, no resultan de gran fiabilidad. De igual forma, no es seguro que esas hojas estadísticas reflejen la importante caída en el empleo que se ha producido en los últimos años, especialmente en algunos sectores, y no resulta descabellado aventurar que, en no pocas ocasiones, el dato del número de trabajadores afectados por el convenio en cuestión se haya cumplimentado en los mismos términos que se recogían en la hoja estadística del precedente convenio sin reparar en la situación real del empleo. A estos afectos tampoco queda claro cómo se refleja en el cómputo de trabajadores afectados por el convenio eventuales procesos de descuelgues. Todas estas circunstancias condicionan en gran medida, algunas a la baja y otras al alza, el cálculo de variables como la de la tasa de cobertura; 2) los datos obvian la realidad de que nuestro sistema de negociación posee un cierto grado de articulación, por tanto de que para ciertos trabajadores y empresas existan varios convenios colectivos aplicables simultáneamente si bien lo sean respecto de materias diversas, por lo que no es extraño que se produzcan duplicidades en la contabilización de determinados colectivos de trabajadores; 3) no cabe valorar la estructura global de la negociación colectiva sin tener en cuenta la presencia e incidencia de resultados de procesos de negociación como los que suponen los acuerdos de empresa, sobre los que no existen datos estadísticos de referencia; 4) los datos estadísticos se obtienen con un notable retraso, no estimándose como definitivos hasta pasados dos años desde la fecha sobre la que se estiman, por lo que su evaluación y valoración antes de tal momento debe realizarse con notable cautela.

15. LA TASA DE COBERTURA

En relación a la tasa de cobertura de la negociación colectiva, definida como la relación entre los trabajadores realmente cubiertos por la negociación y el total de trabajadores que potencialmente pueden estarlo, el sistema español de negociación colectiva se ha caracterizado históricamente por unos niveles elevados de cobertura de la negociación colectiva, cifrándose por parte de algunos estudios en torno al 80-85 %, y situándose España a nivel internacional como uno de los países con mayor tasa de cobertura de la negociación. Las causas de esta elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva española se han residenciado en los principios básicos de su configuración nor-

mativa, en particular en la eficacia general o *erga omnes* del convenio colectivo. Esta eficacia general, unida al carácter normativo del convenio, al tradicional juego que la regla de la ultraactividad ha tenido en nuestro ordenamiento jurídico hasta fechas recientes, y a un tejido empresarial de microempresas en donde el fuerte peso del convenio sectorial funcionaba como paraguas protector, han permitido y explicado esos altos índices de cobertura de la negociación. Permaneciendo el resto de los elementos que propician las altas tasas de cobertura, el único elemento de los previamente mencionados que ha podido influir a partir de la reforma de 2012 es el relativo a la ultraactividad, en la medida en que esta ha limitado su carácter indefinido, lo que desde de los primeros análisis fue considerado como un potencial factor determinante de un paulatino descenso de los niveles de cobertura convencional. Sin embargo, a estas alturas no hay datos concluyentes al respecto.

Teniendo en cuenta el número de asalariados de la EPA, la tasa de cobertura se sitúa entre el 80% y el 77% a lo largo de los últimos años, coincidiendo con el período de crisis económica. Con independencia de los parámetros utilizados y las diferencias que de ello se derivan, lo cierto es que se observa una cierta tendencia de descenso de la tasa de cobertura a partir de 2009. Resulta arriesgado utilizar en estos momentos los datos correspondientes a 2013 y 2014, dado que se trata de datos provisionales, de modo que sólo se puede trabajar con intuiciones respecto de lo que se está produciendo a results de la reforma laboral de 2012. Con todo, como línea de tendencia, parece apreciarse un descenso en la tasa de cobertura en los últimos años, sin que aún se pueda determinar su alcance cuantitativo definitivo ni de si se trata de un fenómeno estructural o coyuntural, ni si se va a prolongar en el tiempo en similar dirección descendente o, por el contrario, se va a producir una cierta reversión (o estabilización) en las cifras de cobertura tras esa primera minoración. Tampoco es fácil discernir si tal efecto es consecuencia de la persistencia de la crisis económica y sus consecuencias directas e indirectas en los procesos de negociación, de la reforma legal en materia de negociación o de los dos factores a la vez; ni, en este último supuesto, cuál sería el peso relativo de cada uno de tales factores de incidencia.

Más complejo aún resulta determinar cuáles pudieran ser los factores o elementos que han propiciado esa caída en la tasa de cobertura; la ausencia de datos que permitan desagregar con exactitud dicha tasa por sectores de actividad, territorios o niveles de negociación tampoco

ayuda en la tarea de aventurar hipótesis explicativas. Pero más aún, en la realidad práctica, la percepción los agentes sociales es que tal reducción no se ha producido o cuanto menos no aciertan a determinar en qué modo o grado. A modo de ensayo teórico de posibles conjeturas que aclaren esta situación podrían mencionarse las siguientes: pudiera suceder que si bien formalmente el convenio colectivo haya decaído y, por tanto, los trabajadores afectados se contabilicen como no cubiertos, en la práctica se sigue aplicando la norma convencional (contractualizada) de forma transitoria y en espera de que tal vez en un futuro se logre un nuevo acuerdo. Esta posibilidad parece que es bastante real y, en términos cuantitativos, nada desdeñable. Otra opción pudiera ser la de que los acuerdos de empresa hubieran pasado a sustituir al convenio en la labor reguladora. Aunque algún fenómeno de esta índole se haya producido, la fisonomía singular de tales acuerdos y el papel que cumplen no parece que convierta a esta explicación en relevante a la hora de justificar la disminución de la tasa de cobertura. También pudiera pensarse, con bastante probabilidad de certeza, que la manifiesta falta de dinamismo y agilidad de la negociación colectiva en los dos últimos años haya provocado que, mientras que en otros momentos se ha sido mucho más diligente y rápido en la labor de dar cobertura a las nuevas empresas y sectores de actividad que van surgiendo fruto de los cambios productivos y organizativos de las empresas, ahora ese cometido se esté desarrollando con mucha mayor demora. Eventualmente pudiera igualmente pensarse que se esté produciendo un trasvase de cobertura desde el convenio estatutario al extraestatutario, si bien es una hipótesis a descartar absolutamente, porque no hay ningún dato que apunte en esta dirección. Tampoco tendría mucho éxito a nuestro juicio razonar en términos de afirmar que ámbitos y sectores tradicionalmente no cubiertos por la negociación colectiva ha sufrido un proceso significativo de incremento del número de asalariados. Un argumento de mayor peso sería el que tomara en consideración el dato de que si bien la cobertura de la negociación vía extensión de convenios colectivos no ha sido nunca especialmente significativa, sí ha tenido alguna presencia que, sin embargo, en los últimos años ha desaparecido totalmente.

16. LOS NIVELES DE NEGOCIACIÓN

Respecto a los diversos niveles de negociación, la situación de partida era que, medido en término de número de convenios, el nivel

de negociación predominante era el de empresa; supremacía en términos absolutos, que, no obstante, no se trasladaba al parámetro del número de empresas y trabajadores cubiertos por tal nivel convencional, puesto que en España un porcentaje muy alto de empresas y de trabajadores estaban cubiertos por convenios sectoriales, siendo entre éstos los más relevantes los provinciales. En los últimos años, la tendencia general en la evolución del número de convenios según niveles es la de una disminución progresiva de la cifra de convenios registrados desde 2008 a 2012 a todos los niveles, pero mientras que la reducción experimentada por los convenios de empresa es del 41,07 %, los convenios sectoriales provinciales sufren una disminución algo inferior, del 37,88 %, y los sectoriales nacionales un descenso mucho menos acusado, del 23,23 %. Si avanzamos el análisis a un período temporal superior e incluimos el año 2013, al objeto de examinar la incidencia de la reforma de 2012, con datos como venimos insistiendo aún provisionales, se confirma y acrecienta la tendencia de la disminución en el número de convenios registrados, tanto a nivel de empresa como en general en el resto de niveles negociales. De igual forma, si analizamos la variación porcentual en el período 2011—2013 del número de convenios según nivel, observamos que los convenios de empresa experimentan una disminución porcentual del 65,49, muy superior tanto a la disminución sufrida por los convenios sectoriales provinciales (del 57,56 %) como a la de los convenios sectoriales nacionales (43,04 %).

Con menor nivel de desagregación pero con datos más actualizados (convenios registrados hasta julio de 2014), la evolución del número de convenios registrados según su ámbito vuelve a poner de manifiesto la reducción importante en el número de convenios registrados que se ha venido produciendo en los últimos años, tanto a nivel de empresa como de ámbito superior. Eso sí, con resultados más actualizados, el porcentaje de disminución de convenios registrados es, como cabía esperar, algo inferior. En todo caso, una vez más hay que llamar la atención sobre el riesgo de utilizar los datos más actualizados debido a su falta de fiabilidad dada su provisionalidad.

Al objeto de evaluar la incidencia de la reforma de 2012 en lo que respecta al fomento de la negociación colectiva a nivel de empresa, la comparación entre la diferencia en el descenso porcentual experimentado por los convenios de empresa y los de ámbito superior en el período 2008-2012 y la que se produce en dichos niveles en el tramo temporal 2011-2013 arroja el siguiente resultado, con todos los ries-

gos derivados de la provisionalidad de los datos: se produce una disminución de 2,01 puntos porcentuales en ese superior descenso del número de convenios de empresa registrados frente a los de ámbito superior en el período 2011-2013 frente al período 2008-2012. Lo anterior es acorde con el inferior aumento del porcentaje de descenso de los convenios de empresa en el período 2011-2013 respecto al período 2008—2012 (14,71 puntos porcentuales —un -51,08 % frente a un -36,37 %—) que ofrecen los datos más actualizados si los comparamos con lo acontecido respecto a los convenios de ámbito superior (16,72 puntos porcentuales —un -40,06 % frente a un -23,34 %—). Teniendo en cuenta lo expuesto y las características de las fuentes utilizadas, y con las debidas cautelas, parece que en los últimos meses se ha producido un perceptible incremento en el número de convenios de empresa que se han registrado respecto a los de otro ámbito.

Si analizamos el porcentaje de convenios de empresa sobre el total de convenios, se comprueba que en el período 2000-2011 dicho porcentaje sufre un proceso progresivo de pequeño aumento (desde el 73,28 % en 2000 hasta el 76,42 % en 2007, con una ligera distorsión en el año 2004) hasta el año 2007 para, a partir de tal fecha, ir disminuyendo paulatinamente en términos generales; tendencia de disminución progresiva en el porcentaje de convenios de empresa sobre el total que se sigue manteniendo en los años sucesivos, pues, aún con datos provisionales, en 2012 tal porcentaje desciende al 72,24 % y en 2013 al 70,6 %. Es decir, los descensos son incluso más acusados que en años precedentes (2,39 puntos porcentuales entre 2011 y 2012 y 1,64 puntos porcentuales entre 2012 y 2013 frente a los 0,95 puntos porcentuales entre 2009 y 2010 y el 0,4 punto porcentual entre 2010 y 2011). Si no hemos errado en la consideración anterior, habría que concluir que el aumento del número de convenios de empresa en los últimos meses no ha llegado a ser de nivel tal que logre incrementar el porcentaje de convenios de empresa sobre el total en relación a la situación precedente a la última reforma.

Si atendemos al dato del número de convenios, no en función del año de efectos económicos sino del año de firma, los datos indican que durante 2012 se ha producido un importante incremento en el número de convenios de empresa firmados sobre el total de convenios en relación a la cifra de 2011, en tendencia que parece consolidarse y estabilizarse en 2013 (los datos aún son muy provisionales), pues el porcentaje de convenios de empresa firmados en dicho año sobre el

total de los firmados sigue siendo de casi 15 puntos (14,62) porcentuales superior a la cifra correspondiente a 2011. Ahora bien, el análisis de los datos correspondientes a los trabajadores afectados por las diversas unidades negociales pone de manifiesto que el porcentaje de trabajadores afectados por convenios de empresa según año de firma, ha ido disminuyendo desde 2011 a 2013, pues mientras en 2011 fue del 9,58 %, en 2012 bajó al 9,02 % y, en 2013, se sitúa, de momento pues pueden existir variaciones, en el 6,92 %. La comparación de estos resultados con los obtenidos respecto al incremento porcentual de los convenios de empresa firmados a lo largo de estos años lleva a la conclusión de que el aumento de convenios de empresa se está produciendo en unidades empresariales de pequeñas dimensiones en lo que a número de trabajadores respecta.

Para confirmar los anteriores resultados y teniendo en cuenta el carácter provisional de los datos de los que se disponen y el escaso tiempo transcurrido desde las últimas reformas normativas, se ha examinado el número de convenios firmados en los últimos años que suponen la aparición de nuevas unidades de negociación. Y se ha observado que la evolución de la creación de nuevas unidades de negociación a nivel de empresa es claramente ascendente desde 2011 a 2014, incrementándose un 129,3 % entre 2011 y 2014, en una tendencia que parece mantenerse pues entre 2013 y 2014 se experimenta un aumento en las nuevas unidades de negociación de nivel de empresa del 5 %. Por lo que respecta a las nuevas unidades sectoriales, entre 2011 y 2014 la tendencia es decreciente, pues entre 2011 y 2014 sufre un descenso del 37,5 %.

Mención especial merece la evolución del número de nuevos convenios de grupo de empresas, pues con datos a diciembre de cada año, entre el año 2011 y el 2013 sufren un aumento del 375 %. Si añadimos el año 2014 y tomamos los datos referenciados a julio de cada año, la situación es también muy elocuente pues el incremento sería del 200 %. Con todo no conviene obviar que en términos absolutos el volumen de convenios de grupos de empresas se mueve en guarismos muy bajos (2 nuevas unidades en 2011, 3 en 2012, 5 en 2013 y 6 en 2014). Por otro lado, un extremo que los datos no ofrecen ni clarifican es el de hasta qué punto estos convenios de grupos de empresa responden realmente a grupos de empresas reales y fisiológicos o, por el contrario, incorporan también fenómenos patológicos de grupos de empresas en los que realmente existe una única empresa desde el punto de vista productivo y organizativo.

Si el parámetro a considerar es el del porcentaje de nuevas unidades de cada nivel sobre el total de nuevas unidades, se observa que el correspondiente a los convenios de empresa ha evolucionado al alza desde el 90,20 % en 2011 al 95,04 % en 2014, mientras que el porcentaje de nuevas unidades sectoriales sufre un descenso para pasar del 7,84 % en 2011 al 2,25 % en 2014. Por su parte, el porcentaje de nuevas unidades de grupo de empresas también evoluciona al alza, si bien con cierta moderación, pasando del 1,96 % en 2011 al 2,70 % en 2014. En conclusión, puede afirmarse que en los últimos dos años las nuevas unidades de negociación que se crean son en un porcentaje muy elevado de nivel de empresa, mientras que las sectoriales, tras un brusquísimo descenso en 2012, han logrado experimentar un cierto aumento, si bien se mantienen en porcentajes muy inferiores a los de 2011. Por otro lado, la regulación y previsión legal expresa de las reglas de legitimación de los convenios de grupo de empresas llevada a cabo por la reforma de 2012 parece que ha tenido una significativa repercusión en el desarrollo y expansión de este nivel convencional. Aunque la doctrina judicial hubiera dado respuesta desde hacía tiempo a los requerimientos que en materia de capacidad y legitimación negocial se derivaban de la realidad práctica y económica de la existencia de esta unidad negocial, parece que la mayor seguridad jurídica representada por la su específica consagración legal ha propiciado su desarrollo.

Interesa destacar que, en atención a las nuevas unidades negociales aparecidas hasta el momento en 2014, un porcentaje importante de trabajadores están cubiertos por convenios de empresa; porcentaje que, unido al de los trabajadores afectados por convenios de grupo de empresas, llegan a representar casi la mitad (un 47,57 %) de los trabajadores cubiertos por la nuevas unidades negociales.

17. NÚMERO DE CONVENIOS Y DE EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS

La evolución del número de convenios y de empresas y trabajadores afectados por la negociación colectiva había sido claramente creciente en España desde 1995, si bien a partir de 2008, parece producirse un cierto cambio de tendencia, que se consolidará en los años siguientes. Con datos definitivos, el número de convenios registrados en 2008 alcanzó la cifra de casi 6.000 (5.987), mientras

que en 2010 apenas superan los 5.000 (5.067), y en 2011 ni siquiera se llega a los 4.600 (4.585). Si bien con datos aún provisionales, la tendencia parece se mantiene en 2012 y 2013 pues en el primer año ni se alcanza la cifra de los 4.000 convenios (3.998) y en 2013 ni siquiera se llega a los 2.500 (2.371). Igual conclusión cabe reseñar en lo relativo al número de empresas y trabajadores afectados por la negociación colectiva, que ha ido descendiendo paulatinamente en el período 2008-2011. Respecto al número de empresas afectadas, de 2008 a 2011, con datos definitivos, el descenso ha sido de casi un 30 % (27,05 %); y, si ampliamos el período a 2013, aunque con datos provisionales, la disminución llega a casi el 40 % (39,86 %). En lo relativo al número de trabajadores afectados por convenios, como ya expusimos al examinar la tasa de cobertura convencional, se ha producido un progresivo descenso desde 2008 a 2013. Con datos definitivos, el descenso entre 2008 y 2011 ha sido de 10,91 %; y, prolongando el período temporal a 2013, si bien con datos provisionales, la disminución alcanza el porcentaje del 42,04 %.

Si analizamos el dato del número de trabajadores afectados por convenio según ámbito funcional, y nos fijamos específicamente en los trabajadores cubiertos por convenios de empresa, el porcentaje de trabajadores afectados por convenios de empresa sobre el total ha ido disminuyendo desde 2008 a 2011, pasando del 10,15 % en 2008 al 8,71 % en 2011, en una tendencia decreciente que, no obstante se quiebra en el tránsito de 2010 a 2011 donde se produce un ligero repunte. Ampliando el arco temporal e incluyendo los años 2012 y 2013, si bien con datos aún no definitivos, la tendencia se mantiene, y el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios de empresa sobre el total sigue decreciendo hasta la cifra del 6,56 %. Este dato puede explicar y concordar con el hecho de que si las nuevas unidades negociales de empresa se están incrementando y aun así el número de trabajadores afectados por convenios de empresa sobre el total sigue disminuyendo, ello es porque las nuevas unidades de empresa se refieren a empresas de muy pocos trabajadores.

Un parámetro de interés a efectos de delimitar la naturaleza de las unidades negociales empresariales es el de analizar la dimensión de la plantilla de las empresas afectadas por los diversos niveles de negociación colectiva. El tamaño de las empresas afectadas por convenios de empresa oscila entre 2008 y 2013 en una banda de plantilla de entre un mínimo de 242,8 (2010) y un máximo de 271,48 (2011) trabajadores. Empresas, por tanto, que, en atención al número de trabajadores

de la plantilla, entrarían o estarían muy próximas en la categoría de gran empresa (calificación que suele otorgarse a las empresas con plantilla superior a los 250 trabajadores). Por el contrario, el tamaño medio de la plantilla de las empresas afectadas por convenios de ámbito superior a la empresa ha oscilado en dicho período entre un mínimo de 6,68 (2010) trabajadores hasta un máximo de 8,34 (2011) trabajadores. Es decir, empresas con plantillas mínimas para contar con representantes de los trabajadores de acuerdo con las previsiones legales. Puede que sea un dato a tener muy en cuenta, aunque es necesario esperar un tiempo pues aún se trabaja con cifras provisionales, el descenso en el número de trabajadores de las plantillas de las empresas cubiertas por convenios sectoriales entre el año 2012 y 2013, donde se pasa de los 7,88 trabajadores a los 6,73, pues ello puede significar que las empresas pequeñas están pasando a negociar sus propios convenios, quedando el nivel sectorial para las muy pequeñas o micro empresas, donde no se alcanzan las plantillas mínimas para tener órganos de representación estatutaria o unitaria.

El convenio sectorial provincial ha sido en el período 2008—2012, el que ha dado cobertura a empresas de menores dimensiones, en casi todos los años, salvo en 2011 y 2012, con plantillas inferiores a los mínimos legales para disfrutar de representación legal y, por ende, poder negociar convenios propios. Un dato llamativo es la evolución del tamaño promedio de las empresas afectadas por convenios sectoriales nacionales entre 2008 y 2012, pues casi se duplica la dimensión de las plantillas de tales empresas (de 7,40 en 2008 se pasa a 14,28 en 2012). Por su parte, es igualmente reseñable la evolución del tamaño promedio de las empresas cubiertas por convenios de grupo de empresas en el período 2008—2012, donde se pasa de afectar tal nivel de negociación a muy grandes empresas (de tamaño promedio de 346,66 trabajadores en 2010) para, a partir de 2011 y 2012 dar cobertura a unidades empresariales que no llegan a los 200 trabajadores (190,43 en 2011) o que, incluso, escasamente superan los 150 trabajadores (154,53 en 2012). Tal vez estos datos estén anticipando ese comportamiento, que viene a reforzar la reforma de 2012, en atención al cual las empresas de medianas y pequeñas dimensiones que pueden disfrutar de convenio propio salen del paraguas del sectorial nacional.

Con todo, tampoco puede descartarse que, como consecuencia de la crisis económica y la consiguiente destrucción de empleo que ha conllevado, el tamaño medio de las empresas de nuestro tejido empresarial haya sufrido un significativo proceso de disminución. De

este modo, tales cifras deben ser necesariamente matizadas, dado que en el período de la crisis se ha producido en paralelo una disminución del número medio de trabajadores ocupados por empresa, de modo que desde 2008 hasta 2013 el tamaño medio se ha reducido en medio punto, pasando de 4,93 hasta 4,47 trabajadores por empresa.

18. PROCESOS DE INAPLICACIONES Y DESCUELGUES DE CONVENIOS COLECTIVOS

A partir de la entrada en vigor de la reforma de 2012 se ha producido un incremento notable de procesos de inaplicaciones o descuelgues de convenios colectivos. En concreto, conforme a los datos oficiales hasta julio de 2014, desde la aprobación de la reforma se han producido un total de 4.792 inaplicaciones que han afectado a más de 230.000 trabajadores. Por el tamaño de las empresas implicadas en descuelgues, la mayor parte de ellas son empresas de menos de 50 trabajadores (de las 1.532 inaplicaciones depositadas hasta el momento en 2014, 1.267 corresponden a empresas de menos de 50 trabajadores, es decir, un 82,70 %); y en lo que la sector de actividad concierne, el grueso de las inaplicaciones se concentran en el sector servicios (de las 1.532 inaplicaciones depositadas hasta el momento en 2014, 1.191 corresponden al sector servicios, es decir, un 77,74 %, seguido del industrial y a cierta distancia del de la construcción y el agrario.

En cuanto a la evolución de las inaplicaciones entre 2012 y 2014 hay que destacar que en los seis primeros meses de 2013 se produjeron casi el doble de descuelgues que a lo largo de todo el año 2012 (1.390 inaplicaciones en los seis primeros meses de 2013 frente a los 748 descuelgues de 2012 —desde marzo a diciembre—). La tendencia parece que va a continuar en 2014, si bien de forma más matizada y, aún es pronto para saberlo, con cierto proceso de retroceso. Así, mientras que entre enero y marzo de 2014 el número de inaplicaciones mensuales fue siempre superior a las registradas en dichos meses en 2013, a partir de abril el número de inaplicaciones por mes depositadas en 2014 es inferior al correspondiente al mismo mes de 2013. De seguir así la tendencia probablemente el número de inaplicaciones totales en 2014 sea inferior al de 2013. Tal vez, después de un primer momento de ajuste, propiciado, además, por una situación económica que permitía con cierta facilidad dar cumplimiento al presupuesto de hecho del procedimiento de inaplicación, se ha ido produciendo un

proceso de trasvase del recurso al mecanismo de descuelgue por la apuesta más general por la negociación del convenio propio. El análisis de los datos a nivel de la Comunidad Autónoma de Andalucía parece confirmar esta hipótesis; así, durante el año 2014 continúa la tendencia de menor número de inaplicaciones acordadas respecto al mes similar del año anterior y, por primera vez, el global de inaplicaciones del año 2014 es menor al del año 2013.

En relación al ámbito funcional del convenio inaplicado, de las inaplicaciones de convenios de 2014 depositadas hasta julio, un 96,8 % del total afectaron a convenios de ámbito superior a la empresa, cifra que, si tomamos como dato las inaplicaciones depositadas hasta septiembre de 2014, se eleva al 97,0 % (1.651 de un total de 1.703). Comparada la situación con lo acontecido en 2013, se observa un cierto aumento en el porcentaje de convenios de ámbito superior a la empresa inaplicados (de 3,1 puntos porcentuales, pues del 93,9 % se pasa al 97,0 %), acompañado de una disminución en el porcentaje de convenios de empresa inaplicados (del 5,1 % se pasa al 3,1 %). De mantenerse estos parámetros durante todo 2014 y comparando el descenso en el número de convenios inaplicados, resultaría que mientras que el número de convenios de empresa inaplicados experimenta un descenso del 61,72 % entre 2013 y 2014, el de inaplicaciones de convenios de ámbito superior al de empresa sufre un descenso mucho menor, de un 37,11 %.

La mayoría de estos descuelgues se produce a resultas de acuerdo entre las partes (2.279 de las 2.512 en 2013; 1.501 de las 1.532 depositadas hasta julio de 2014, lo que representa un 90,7 % y un 98 %, respectivamente del total, de modo que desde el punto de vista formal la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y órganos similares de las CCAA es muy reducido a estos efectos. Un dato de interés a efectos del análisis de la estructura de la negociación y que parece confirmar la tesis anteriormente expuesta de la existencia de un cierto proceso de progresiva sustitución de una inicial inaplicación del convenio de ámbito superior por la constitución de una unidad de negociación de empresa propia, es el siguiente: un porcentaje muy alto de esos acuerdos de inaplicación (el 80,61 % en la Comunidad Autónoma de Andalucía en 2014 —frente a un 78 % en 2013—, pues no se dispone de datos a nivel estatal) son firmados por representaciones *ad hoc*. Si bien, de entrada, ello viene a indicar que se trata de unidades que carecen de representación legal y, por ende, sin capacidad para negociar convenios estatutarios, algunos indicios

orientan a que pueden convertirse en el germen de la aparición de nuevas unidades empresariales: constatación en alguna concreta Comunidad Autónoma (Andalucía) y la constatación de la abundante litigiosidad que en el último año se está produciendo en relación a convenios de empresa negociados por representantes sin legitimidad.

Desde el punto de vista sustancial y en lo relativo al contenido de las inaplicaciones, en su mayor parte comportan pactos de reducción salarial, con lo cual el mecanismo provoca el efecto de la devaluación interna de salarios. En 2013, un 66,6 % de las inaplicaciones afectaron a la cuantía salarial (un 62 % en 2014 teniendo en cuenta las inaplicaciones depositadas hasta julio de 2014) y si a ellas sumamos las relativas a cuantía salarial y sistema de remuneración, el porcentaje se eleva al 77 % (casi idéntico porcentaje se alcanza en 2014 —77,2 %—, pues si bien el porcentaje de inaplicaciones afectantes a la cuantía salarial fue inferior no ocurrió lo mismo con el correspondiente a cuantía salarial y sistema de remuneración). Un porcentaje importante de inaplicaciones se traduce en cambios en el régimen del tiempo de trabajo, lo que, igualmente, incide en el efecto más amplio de reducción de los costes laborales unitarios (un 3,5 % de inaplicaciones en 2013 y 6,1 % de las depositadas hasta julio de 2014 afectaron a cuantía salarial y jornada de trabajo).

19. CRITERIOS ORDENADORES DE LA CONCURRENCIA ENTRE CONVENIOS

En relación a la recepción de los cambios legales en materia de estructura negocial sobre la negociación colectiva cabe indicar que las reglas convencionales que ordenan la estructura y resuelven las situaciones de concurrencia aparecen dotadas de una gran nivel de pluralidad, pues si bien algunos convenios estatales han sido sensibles a la posible tendencia hacia la bipolaridad antes señalados, y reparten materias de forma exclusiva entre negociadores de ámbito estatal y empresarial, no puede negarse la existencia de un buen número de convenios estatales que estructuran la negociación colectiva en un número mayor de ámbitos, lo que incluye convenios autonómicos y provinciales. Eso sí, en este reparto de materias, los convenios de ámbito estatal asumen un mayor protagonismo regulador, sin perjuicio de lo cual, los convenios comienzan a integrar las reglas sobre aplicación prioritaria de los convenios colectivos de empresa establecidas

en la reforma de 2012. Así, al analizar el contenido de los convenios colectivos sectoriales adoptados el panorama cambia a resultas de la reforma de 2012. Así, en el período posterior a la adopción de la reforma de 2011 era perceptible el deseo de limitar o reducir las posibilidades de aplicar de forma prioritaria los convenios colectivos de empresa, adoptándose cláusulas que incluso impusieron la regulación estatal establecida en convenio o acuerdo como un mínimo inderogable para los convenios de empresa. Por contraste, a partir de la reforma de 2012 se procura cumplir el nuevo mandato legal, aunque no siempre con una redacción clara. Así, en algunas ocasiones se establece la prioridad aplicativa del convenio de empresa en el bloque de materias establecido sin excepción alguna; en otras se indica que, en base a un teórico «principio de jerarquía», toda concurrencia conflictiva entre la unidad de negociación estatal y la de ámbitos inferiores se resolverá con sujeción a las reservas materiales acordadas en el propio convenio sectorial, «sin perjuicio del respeto a las normas de derecho necesario establecidas en la legislación vigente de cada momento», es decir, contemplando el posible cambio legal de la prioridad aplicativa parcial del convenio colectivo de empresa. A mayor abundamiento, en algún caso, se pueden encontrar cláusulas en convenios colectivos sectoriales que destacan la prioridad aplicativa parcial no sólo de los convenios colectivos de empresa, sino también de los acuerdos de empresa. No obstante, en el nivel sectorial se siguen acordando cláusulas que expresan la preferencia de los negociadores por el nivel superior, llegándose a instar a la no creación de nuevos ámbitos de negociación en la empresa, por considerar que el contenido del convenio colectivo sectorial supone un marco adecuado para ordenar las relaciones laborales.

Por lo que concierne al contenido de los convenios colectivos de nivel empresarial en materia de estructura y concurrencia, se pueden detectar varias líneas de tendencia. En primer lugar, es preciso destacar que son muchos los convenios colectivos de empresa que no abordan esta materia, delimitando su ámbito funcional, personal y territorial sin más precisiones sobre la estructura y concurrencia entre convenios colectivos que puedan afectar a esos mismos ámbitos. En segundo, que otros tantos se limitan a resaltar el carácter supletorio del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente de necesaria aplicación y/o del convenio colectivo sectorial estatal o de Comunidad Autónoma aplicable. En tercer lugar, que otro grupo de convenios colectivos declaran el carácter preferente y prioritario del convenio de

empresa, en algunos casos de forma acorde a la prioridad aplicativa parcial y en otros de manera más amplia, llegándose a manifestar esta preferencia en la renuncia a la aplicación del convenio sectorial de ámbito superior, lo que debe ser coordinado con lo establecido en el correspondiente convenio sectorial aplicable.

20. EFECTOS EN MATERIA DE VIGENCIA, PRÓRROGA Y ULTRAactivIDAD

Respecto al espinoso tema de la ultraactividad, superada una primera fase de transitoriedad, un amplio número de convenios colectivos celebrados bajo la aplicación de la vigente regla regulan la materia, optando de forma mayoritaria por el mantenimiento del carácter indefinido del plazo de ultraactividad, mientras que sólo el 5 % de los acuerdos establecen la pérdida de vigencia del convenio al año de su denuncia. Los convenios que incluyen este tipo de cláusulas normalmente también hacen referencia a si la duración indefinida o temporal de las condiciones del convenio, hasta la firma de uno nuevo, se refiere sólo a sus cláusulas normativas o a éstas y a las obligacionales. Cuando la duración establecida en las cláusulas de ultraactividad de los convenios colectivos es temporal, existe una amplia referencia al mismo plazo establecido en el ET; sólo excepcionalmente se pueden localizar cláusulas que limiten el período de ultraactividad legal, o que renuncien a la vigencia ultraactiva en las negociaciones para su revisión. Sin embargo, continúa siendo escasa la regulación convencional relativa a materias conexas con la anterior, como la forma y plazos de la denuncia.

En cuanto a la remisión a la intervención de un tercero, mediador o árbitro, para solventar los desacuerdos en las negociaciones cada vez son más frecuentes las menciones a esta posibilidad, especialmente en los casos de convenios que incluyen cláusulas de ultraactividad temporal. No obstante, mayoritariamente esta opción es voluntaria y no obligatoria, lo que evidencia que la confianza de los sujetos negociadores en esta alternativa no es plena.

Son pocas las cláusulas de los convenios colectivos adoptados desde 2012 que se ocupan de añadir previsión alguna respecto a los efectos legales imperativos del fin de la ultraactividad, el decaimiento del convenio colectivo y la aplicación de otro de ámbito superior, si lo hubiere. Las escasas cláusulas convencionales adoptadas sobre esta

materia se limitan a reiterar el efecto ya previsto en la Ley, encontrándose excepcionalmente una remisión directa a la aplicación del Estatuto de los Trabajadores o un alegato a la buena fe de los negociadores, para alcanzar acuerdos que conformen la nueva regulación colectiva de las condiciones de trabajo y reducir al máximo el vacío en la aplicación de las cláusulas anteriormente vigentes.

Por el contrario, puede afirmarse que los negociadores han comenzado a hacer uso de una de las nuevas posibilidades vigentes tras la reforma, cual es la posibilidad de acometer acuerdos de naturaleza parcial que permitan ajustar determinados contenidos del convenio vencido durante el proceso de negociación.

21. EFECTOS EN MATERIA DE INAPLICACIONES Y DESCUELGUES DE CONVENIOS

La reforma laboral de 2012 ha significado un sustancial incremento de la operatividad de los procedimientos de descuelgue en el conjunto del tejido productivo español. El nuevo régimen legal suscita, respecto a las posibilidades de intervención de la negociación colectiva, la cuestión relativa a la naturaleza jurídica de las reglas contenidas en el precepto de referencia regulador del mecanismo de descuelgue. En concreto, el interrogante consiste en saber si ese mecanismo de descuelgue se presenta como un régimen de orden público laboral a respetar en todo caso y en todos sus elementos por parte de los convenios colectivos, o, por el contrario, puede interpretarse que en algunos de sus elementos tiene un carácter dispositivo y como tal alterable a través de los propios convenios colectivos. La respuesta no resulta nada fácil, por cuanto que el precepto expresamente no indica nada al respecto y, al propio tiempo, cabe traer a colación reglas precisas que aportarían conclusiones opuestas o principios interpretativos que en idénticos términos nos conducirían a lecturas diversas respecto del carácter imperativo o dispositivo del régimen de descuelgue.

El punto de partida puede ser el de que por su estilo de redacción, por su contenido y finalidad se está estableciendo en dicho precepto el marco o reglas del juego de nuestro sistema de negociación colectiva, lo que desembocaría en la bondad de la tesis de calificar al régimen de descuelgue como norma de orden público laboral no dispositiva. En su estructura aborda la vinculabilidad del convenio y el procedimiento de alteración de lo pactado, con lo cual está abordando la eficacia del

convenio, que como tal ha de entenderse desarrolla el mandato constitucional de garantía de la negociación colectiva o, por ser más precisos, de limitación legal de esa garantía. Por añadidura, el contenido de su redacción reproduce un régimen que se presenta esencialmente cerrado, sin apenas remisiones a lo que se pacta en el convenio colectivo. Dicho de otro modo, el texto legal en ningún caso incorpora expresiones del tipo de «salvo pacto en contrario en convenio colectivo», que abrirían paso a la consideración como disponible del mecanismo de descuelgue. La única remisión por parte de esa regulación se sitúa en la apelación en la tercera fase a los procedimientos autónomos de resolución de conflictos, donde sí existiría un amplio margen de diseño a la mediación o arbitraje que se articulase para esa tercera fase; aunque puede que con el condicionante de que esa tercera fase ocupa el espacio y rol que le asigna la propia norma. Como colofón de lo anterior, la finalidad del precepto es obvio que se inscribe a todos los efectos en la incorporación de mecanismos de flexibilidad a favor de la empresa, de capacidad de adaptación de las condiciones de trabajo que rigen en la misma, sin que la misma se pueda ver obstaculizada por las cláusulas presentes en convenios colectivos que se conciben como inalterables. Más aún, en su iter temporal de reformas sucesivas, especialmente las reformas de 2010, 2011 y 2012, el legislador ha pretendido reaccionar frente a un modelo que inicialmente no funcionó. Lo que acometen, de forma reactiva, las reformas recientes de estos tres últimos años no es otra cosa que la introducción de unas reglas que impidan ese cortafuegos de los convenios colectivos, para lo cual la premisa de partida no puede ser otra que la de entender como regla general que deben ser factibles los mecanismos de descuelgue y que, en todo caso, los mismos no pueden ser impedidos por la imposición de barreras infranqueables por parte de la negociación colectiva.

Todo lo anterior conduce a deducir que el régimen del descuelgue de condiciones previsto legalmente pretende introducir reglas imperativas, que no pueden ser contradichas como regla general por parte de los convenios colectivos. En particular, regla de oro de la reforma legislativa de 2012 es la relativa a la preferencia aplicativa del convenio de empresa frente al convenio sectorial, no admitiéndose siquiera que los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos contradigan esta regla de prioridad aplicativa del convenio de empresa (art. 84.2 in fine ET). En la medida en que la primera fase de realización de los descuelgues puede verificarse por la vía de un acuerdo de empresa que inaplica un convenio de sector, se reproduce por este otro meca-

nismo la regla de la preferencia aplicativa de lo pactado en el ámbito empresarial frente al sectorial, lo que ha de interpretarse en idénticos términos como inalterable por vía de la negociación colectiva.

En todo caso, esa premisa general que desemboca en el carácter de orden público del régimen del descuelgue de condiciones contenido en el artículo 82.3 ET puede entenderse que no es absoluta. Esa conclusión general puede ser compatible con ciertos resquicios de matización por parte de los convenios colectivos, que adapten el régimen a las circunstancias particulares de ciertos ámbitos y, en particular, a una voluntad consensuada de los representantes de trabajadores y empresarios en esta materia. Ello es lo que permite para aspectos concretos admitir cierto margen de actuación complementaria por parte de los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales. Y ello no por una posición subjetiva personal voluntariosa de incorporar reglas alternativas, sino porque entiendo que el propio texto legal de manera expresa así lo autoriza. Para empezar, por lo ya señalado respecto de que hay una concreta remisión en la tercera fase a los procedimientos autónomos de resolución de conflictos colectivos, donde los acuerdos interprofesionales correspondientes pueden modular el juego de la mediación y del arbitraje canalizados por esta tercera fase. De otro lado, por cuanto que nada impide que convencionalmente se de juego a la intervención de las comisiones paritarias, siendo la propia Ley la que se remite a los convenios colectivos para que sean estos quienes diseñen el régimen competencial y de actuación de dichas comisiones paritarias (art. 85.3. e ET); sin perjuicio de que esa regulación no puede alterar la función asignada legalmente a las comisiones paritarias. En tercer lugar, en atención al dato de que la propia legislación de manera expresa contempla como contenido mínimo del convenio colectivo el establecimiento del régimen de solución de los conflictos en materia de descuelgue: «los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo...procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo» (art. 85.3 c ET); es decir, es la propia ley la que efectúa un llamamiento expreso a la imprescindible intervención del convenio colectivo en esta materia, por mucho que lo haga de manera ciertamente confusa y sin la suficiente precisión respecto de los espacios que le restan de actuación

ateniéndose, precisando o matizando el régimen legal. Finalmente, por cuanto que la regulación en materia de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo de manera global efectúa una remisión a la posibilidad de regímenes alternativos en la propia negociación colectiva: «sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva» en materia de modificaciones colectivas (art. 41.4 ET); por mucho que todo el régimen jurídico de los descuelgues de condiciones se haya reconducido a la regulación contenida en el título tercero (art. 41.6 en relación con el art. 82.3 ET), ello no elimina por completo el cordón umbilical que le une a la institución de las modificaciones sustanciales, siendo prueba de ello el notable paralelismo existente entre lo uno y lo otro; si para modificaciones sustanciales colectivas que no afectan a lo pactado en convenio, es posible que éste estipule ciertos procedimientos específicos, con mayor fundamento lo puede hacer matizando el régimen legal para las modificaciones de lo pactado en convenio, siempre y cuando insistimos no se altere el diseño y filosofía general de la institución en el precepto de referencia (art. 82.3 ET).

En el terreno de lo práctico y de resultados lo que se observa es que algunos convenios perfilan la causa económica en un sector concreto, precisando la definición instaurada de modo orientativo en el precepto legal; otros hacen referencia a que en caso de no procederse a la inaplicación salarial se afectarían las posibilidades de mantenimiento del empleo en la empresa, caracterizando a la causa habilitante del descuelgue de la misma forma que en la versión precedente a la reforma laboral y secundando lo indicado en el II AENC, adoptado en enero de 2012; en algunos casos el convenio colectivo determina la documentación acreditativa de la causa que debe ser presentada por la empresa, así como el período temporal al que se debe extender la misma; y, en otros, el convenio se limita a reproducir lo establecido en el ET. Asimismo, algún convenio expone que las partes deben tener en cuenta a la hora de valorar si existe o no causa para la inaplicación, la relación entre las medidas acordadas y el empleo en su ámbito, pareciendo exigir razonabilidad y proporcionalidad a la medida propuesta.

La intervención de la negociación colectiva en lo relativo a los sujetos legitimados para negociar el descuelgue se puede manifestar de distintas formas. Las reglas legales no pueden ser alteradas por los convenios colectivos, que, sin embargo, sí podrán precisar cuestiones no previstas por la Ley, tales como, el procedimiento de elección democrática de los miembros de las comisiones previstas en ausen-

cia de la representación legal de los trabajadores y la atribución de garantías a los miembros de las mismas. Entre las cláusulas que no se ajustan a lo establecido legalmente, se encuentran la que reservan la negociación en exclusiva a las secciones sindicales, dado que son las que han negociado el convenio colectivo, o a la inversa las que refieren a la sola intervención en el procedimiento de la representación legal de los trabajadores, omitiendo la posible interlocución con las secciones sindicales, o algunas previas a la reforma de 2013, que en caso de inexistencia de secciones sindicales o de representación legal de los trabajadores, indican, por ejemplo, que el período de consultas y la negociación será realizado con la representación sindical presente en la comisión paritaria del convenio (RDL 11/2013).

La materia procedimental es la que cuenta con una regulación convencional más detallada y aunque parece que la imposición legal de un arbitraje obligatorio no ha sido acogida de manera favorable por la negociación colectiva, se mantienen regulaciones sobre la forma precisa para obtener un acuerdo de someter la controversia de manera voluntaria a arbitraje. Las especialidades introducidas por los convenios colectivos en esta materia son: en un importante número de convenios se incluye una mención expresa a la importancia de la buena fe de los negociadores para el buen fin del procedimiento; en algún convenio se alude expresamente a, previo acuerdo entre las partes, la sustitución del período de consultas entre representantes de los trabajadores y empresa por un proceso de mediación o arbitraje; de forma más esporádica se regula en sede convencional la forma de funcionamiento de las representaciones que desarrollan el período de consultas, precisando, por ejemplo, la mayoría requerida para finalizar un acuerdo, el número de miembros máximo en representación de cada parte, o las materias sobre las que puede versar el descuelgue de condiciones. En esta última cuestión siendo habitual colocar el epicentro en la inaplicación de las tablas salariales o de las revisiones previstas de las mismas, y resultando imperativo el carácter tasado de las materias previstas en la Ley, resulta llamativo que en un significativo número de convenios se omite la referencia a la introducida en el artículo 82.3.g) ET, las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Existe, asimismo, alguna alusión al deber de sigilo y reserva de los representantes en el trato de la información y datos que le proporciona la empresa.

Existe una amplia regulación en los convenios colectivos adoptados tras la reforma laboral de 2012 en lo relativo a la ausencia de

acuerdo en esta primera fase del procedimiento y al sometimiento de la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado, abordándose cuestiones tan dispares como los plazos rectores de sus gestiones, procedimientos internos de la misma, calendario de reuniones, mayorías requeridas para adoptar sus acuerdos, elaboración de informes técnicos...

En caso de no acuerdo en el seno de la comisión paritaria o de no intervención de la misma, se debe activar la tercera fase del procedimiento de descuelgue de condiciones de trabajo, el sometimiento a un proceso de mediación o arbitraje, de conformidad con los sistemas autónomos de resolución de conflictos que sean aplicables, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante. Un número importante de convenios colectivos prevén en esta fase el sometimiento de las partes a los procedimientos de solución autónoma de conflictos pactados según el ámbito territorial de referencia, ya sea Estatal o inferior. En algunos casos será preceptivo recurrir a una mediación, en otros, en caso de no avenencia, a un arbitraje y en otros las partes acuerdan tras la imposibilidad de llegar a un pacto en el seno de la comisión paritaria recurrir directamente a un arbitraje. Mayoritariamente el arbitraje tendrá un carácter voluntario, y no será vinculante, aunque se pueden localizar algunos convenios que establecen que, en caso de falta de acuerdo, las partes afectadas se someterán a un arbitraje vinculante. De forma muy puntual se pueden localizar en las normas paccionadas algunas referencias a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano análogo de ámbito inferior, que en su mismo seno o a través de la designación de un árbitro resolverá en última instancia, de forma motivada, la controversia existente.

En materia de consecuencias del acuerdo de inaplicación, se pueden destacar diversas cláusulas convencionales, que introducen precisiones o desarrollan lo establecido por el ET. Así, algún convenio colectivo, reiterando lo establecido en el II AENC, prevé que el acuerdo, en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, debe incluir una programación, incluso un calendario, de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones laborales, más aún las salariales, establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación; otros, además de exigir que el acuerdo detalle con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, establecen sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar por la correcta aplicación

de las condiciones pactadas y la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación, e incluyen procedimientos para la revisión del acuerdo, en previsión de que las causas que motivaron el procedimiento de descuelgue desaparezcan o se modifiquen.

Respecto a la duración del descuelgue, se pueden detectar algunas cláusulas que se extralimitan en relación a lo fijado legalmente, al, por ejemplo, indicar que el plazo de separación de lo establecido en el convenio no se extenderá más allá del 31 de diciembre de cada uno de los años, dado que la justificación de la duración temporal del descuelgue se vincula a la persistencia de las causas que lo originaron y no a la voluntad de los negociadores de un convenio. Del mismo modo se localizan otras que, en concordancia a lo pactado por los interlocutores sociales más representativos en el II AENC, precisan que la duración temporal del descuelgue será de tres años, límite temporal que sólo será válido en la medida en que esté conectado con la causa determinante del descuelgue.

Asimismo, se pueden resaltar cláusulas que procuran proteger el desequilibrio entre empresa y representantes, imponiendo, por ejemplo, que «una misma empresa no podrá descolgarse del convenio colectivo dos años consecutivos, ni más de dos veces en el período de cinco años»; o estableciendo de forma favorable al empleado que «a efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 ET o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del convenio, se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se aplicase el convenio».

22. EFECTOS INDIRECTOS: SU INCIDENCIA SOBRE LA CUANTÍA SALARIAL

Desde el año 2000, la variación salarial media pactada en los convenios de empresa siempre ha sido inferior tanto a la correspondiente a los convenios de ámbito superior como a la total (oscilando la primera entre los años 2000 a 2011 entre el 3,09 y 1,26, mientras que la variación en los convenios de ámbito superior a la empresa fue de un máximo del 3,65 % a un mínimo del 1,5 %). Sólo en el año 2012 (con datos aún provisionales aunque no parece que vaya a cambiar el sentido de la tendencia) el aumento salarial medio pactado en convenios de empresa fue sensiblemente superior tanto al aumento convencional de

niveles superiores a la empresa como al general (un 1,21 % frente a un 0,99 % y un 1,01 %, respectivamente).

Por otro lado, se constata, si bien aún con resultados provisionales (y dejando entre paréntesis el año 2012), la fuerte disminución que los incrementos salariales medios pactados han venido sufriendo en los últimos años, tanto en el negociación colectiva de empresa como en la de ámbito superior; una disminución de 1,59 y 1,45 puntos porcentuales, respectivamente, entre 2011 y 2013. Asimismo destaca la significativa menor cuantía en el incremento salarial medio pactado en 2013 en los convenios de empresa frente a los convenios de ámbito superior (0,04 % y 0,57 %, respectivamente), situación y tendencia que parece no van a mantenerse en 2014, donde los aún muy provisionales datos muestran incrementos salariales medios pactados muy próximos en ambos niveles de negociación (0,48 % y 0,56 %, respectivamente). Parece, pues, que va a consolidarse esa tendencia ya puesta de manifiesto en los primeros análisis de la reforma de 2012, de significativa convergencia en el incremento salarial pactado en convenios de empresa y de ámbito superior. Es decir, el cambio en la estructura parece que ha conducido a cierta irrelevancia del nivel de negociación, de empresa o superior, a la hora de fijar la cuantía salarial.

Ahora bien, con ser esto así en términos de resultado final no cabría desconocer dos datos importantes. En el primer año de vigencia de la reforma, 2013, de fuerte impacto de la misma, el incremento salarial medio pactado en los convenios de empresa fue sensiblemente inferior al pactado en los convenios de ámbito superior, lo que podría evidenciar que la preferencia aplicativa del convenio de empresa produjo una cierta devaluación salarial en dicho nivel. De otro lado,, en conexión y concordancia con lo anterior, la presión indirecta que la regla de la preferencia aplicativa de los convenios de empresa puede suponer para los sujetos negociadores de convenios sectoriales podría estar dando lugar a que en tales niveles los incrementos salariales pactados no sean tan elevados como los que pudieran alcanzarse en una situación de inexistencia de dicha regla de preferencia aplicativa.

La evolución de la variación salarial media una vez considerada la incidencia de las cláusulas de salvaguardia es muy similar al recién comentado discurrir del incremento salarial medio pactado convencionalmente.

En relación a la evolución de las cláusulas de garantía salarial en la negociación colectiva, a partir de 2009 se produce un fuerte des-

censo en el porcentaje de convenios con cláusula de garantía salarial, tanto a nivel de empresa como en los convenios de ámbito superior (de máximos del 47,3 % y el 65,4 % en el año 2004 en los convenios de empresa y en el año 2005 en los de ámbito superior, respectivamente, se pasa a mínimos del 12,2 % y el 18,8 %, si bien con datos provisionales, en el año 2013, en dichos y respectivos niveles). Por otro lado, se observa cómo desde el año 2000, el porcentaje de convenios con cláusulas de garantía salarial ha sido siempre superior en los convenios de ámbito superior al de empresa que en los de ámbito empresarial, siendo tal porcentaje entre los años 2000 a 2008 de, en torno, al 60 % en los convenios de ámbito superior a la empresa y de, en torno, al 45 % en los de ámbito empresarial para descender a un porcentaje medio del 38 % entre los años 2009 a 2013 en los primeros y de un porcentaje medio del 29 % en idéntico período en los segundos. Es decir, la diferencia porcentual entre los convenios con cláusula de garantía salarial en niveles superiores al de la empresa y en niveles empresariales se reduce notablemente en los últimos años, pasando de los aproximadamente 15 puntos porcentuales de diferencia a los 9 puntos porcentuales.

Este descenso generalizado de las cláusulas de garantía salarial pudiera estar reflejando también un paulatino proceso de independencia de la negociación colectiva del referente del IPC a la hora de establecer el régimen salarial, su cuantía y la garantía de ingresos mínimos.

I. OBJETIVOS BUSCADOS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA REFORMA DE 2012 (RD-L 3/2012 Y LEY 3/2012)

1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN Y POSIBLES RESPUESTAS

Parece oportuno, para la correcta evaluación y valoración de las modificaciones introducidas por la reforma de 2012 en materia de estructura de la negociación colectiva realizar un análisis previo de los objetivos y efectos que con aquéllas pretenden alcanzarse. A tales fines conviene partir de la premisa de que la reforma de la estructura negocial, largamente anunciada y sólo parcialmente abordada a través de alteraciones previas¹, se presentaba como una medida sobre cuya necesidad el diagnóstico parecía ser unánime. Argumentos como el de la rigidez del modelo vigente de negociación colectiva, el de la situación de cierta petrificación en que esta se encuentra, el de la falta de adaptación de los productos negociales a la realidad de la empresa o el de la necesidad de una más rápida y ágil respuesta de la negociación a los requerimientos cambiantes empresariales se apuntaban como factores determinantes de una ineludible transformación del modelo existente de negociación colectiva; transformación que en notable medida se hace descansar en la estructura y articulación convencional presente en nuestro ordenamiento.

¹ Para algunos, por ejemplo, con la reforma de RD-L 7/2011 «nos encontraríamos ante otra reforma de mínimos, inacabada o incluso «no-reforma»» (Mercader Uguina, J.R., P. Gimeno Díaz de Atauri y P. Nieto Rojas, Efectos de la reforma de 2011 sobre la estructura de la negociación colectiva en España, ejemplar multicopiado, pág. 16).

Con todo, no era la primera vez que se reclamaba una reforma del modelo y estructura de nuestra negociación colectiva. La necesidad de tal transformación ha sido prolongadamente demandada, en diversas ocasiones intentada y apenas legalmente abordada hasta años muy recientes. Ya en el primer gran acuerdo interprofesional de 1980 (Acuerdo Marco Interconfederal de 5 de enero de 1980) las partes firmantes proclamaron la conveniencia de «abordar el análisis de la actual estructura de la negociación colectiva, a los efectos de propiciar el establecimiento de otra más adecuada» (párrafo 7^a, IX), y, desde entonces, los agentes sociales en diversas ocasiones han manifestado sus críticas al sistema negocial y su compromiso con llevar a cabo las medidas necesarias para superar las disfunciones del modelo, singularmente en lo relativo a su estructura². En esta dirección, su apuesta más acabada, la representada por el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 27 de abril de 1997, que tuvo «el gran mérito de sugerir la senda por donde habría de caminar la reforma de la estructura de la negociación colectiva»³, chocó, en su puesta en práctica, con un diseño negocial dibujado por el legislador de la reforma de 1994 que respondía a criterios no coincidentes con los propugnados por los agentes sociales⁴. A tales iniciativas reformadoras nacidas de la mano de los interlocutores sociales, y a la derivada de la modificación que en materia de ordenación de las reglas sobre concurrencia de convenios colectivos realizaba la Ley 11/1994⁵, se adicionan intentos posteriores de cambio del sistema negocial, algunos frustrados, como el de la reforma non nata de 2001, que para algunos fue el desarrollo

² Una descripción de las características esenciales del modelo configurado por el AINC en Valdés Dal-Ré, F.: «Por una reforma de la disciplina estatutaria de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales* n° 1, 2010, en versión web, *laley digital*, págs. 9-10. En general, un análisis del contenido sobre la estructura de la negociación en los AINV 1997-2007 en, Navarro Nieto, F.: *La estructura de la negociación colectiva: marco jurídico y disciplina contractual*, Bomarzo, Albacete, 2009, págs. 91 y ss.

³ Valdés Dal-Ré, F.: «Por una reforma de la disciplina estatutaria de la negociación colectiva», *op. cit.*, pág. 9.

⁴ Sobre tales divergencias, véase Valdés Dal-Ré, F.: «Por una reforma de la disciplina estatutaria de la negociación...», *op. cit.*, págs. 2 y ss. En la misma línea, se ha subrayado cómo la capacidad de autodisciplina de las organizaciones sindicales y empresariales consagrada en el AINC de 1997 no pudo «vencer las dinámicas centrífugas» que la ley había abierto (AA.VV., *Experiencias de negociación colectiva articulada*, F. Pérez de los Cobos Orihuel, —dir—, MTYAS, Madrid, 2003, págs. 306-307).

⁵ En general, sobre los cambios en el marco legal de la estructura de la negociación colectiva llevados a cabo por la Ley 11/1994, véase, Valdés Dal-Ré, F.: «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, tomo I, 1995, en versión web *laleydigital*, págs. 12 y ss.

natural de esas dos tentativas previas de ordenación de la negociación colectiva⁶, y otros hechos realidad, como el representado por el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva⁷.

Todas estas reformas, tanto las acometidas realmente como las simplemente proyectadas, parten de diagnósticos muy similares. Así, la persistente proclamación de la necesidad de alterar y modificar el modelo de negociación se acompaña de una batería justificativa y causal que suele responder a similares parámetros. Sintéticamente, las deficiencias y disfunciones del sistema, particularmente en lo tocante a su estructura⁸, se resumían en su excesiva atomización y en la desvertebración o falta de coordinación o articulación entre los diversos niveles negociales (un modelo descentralizado y desarticulado), lo que en buena medida, se decía, era producto de una cierta inercia histórica y de la tendencia al mantenimiento de esquemas negociales derivados del franquismo⁹. De forma gráfica se ha puesto de manifiesto esa rea-

⁶ Cavas Martínez, F.: «Antecedentes y objetivos de la reforma», en AAVV Convenios y negociación colectiva tras el RD-L 7/2011, *Aranzadi Social* nº 5, 2011, en versión web, westlaw, BIB 2011/1156, págs. 1-2, para quien señala la fallida reforma de 2001 asumía muchas de las técnicas de la reforma laboral de 1994, en particular lo relativo a la afectación de unos convenios por otros, al tiempo que pretendía lograr los mismos fines que el AINC de 1997 no alcanzó.

⁷ BOE de 11 de junio de 2011.

⁸ Un análisis de los caracteres generales de la estructura de nuestro modelo negocial y su evolución, en Valdés Dal-Ré, F.: «El sistema español de negociación colectiva, entre la continuidad y el cambio (y II)», *Relaciones Laborales* nº 9, 2001, versión web la ley digital págs. 4 y ss.

⁹ Exposición de Motivos, apartado II del RD-L 7/2011; Valdés Dal-Ré, F.: «Por una reforma autónoma y no dirigista de la estructura de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales* nº 22, 2001, versión web la ley digital, pág. 6; Valdés Dal-Ré, F.: «El sistema español de negociación colectiva, entre la continuidad y el cambio (y II)», *Relaciones Laborales* nº 9, 2001, versión web la ley digital págs. 5; Mercader Uguina, J.R., P. Gimeno Díaz de Atauri y P. Nieto Rojas, Efectos de la reforma de 2011..., op. cit. págs. 17 y ss.; Navarro Nieto, F.: «Problemática de la estructura de la negociación colectiva en España», *Temas Laborales* nº 100, vol. II, pág. 632.) Pérez de los Cobos Orihuel, F. y J. Thibault Aranda: «La reforma de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales* nº 14, 2010, versión web, la ley digital págs. 3-4; Sala Franco, T.: «La reforma de la negociación colectiva (Real Decreto-Ley 7/2011, de 11 de junio)», *Actualidad Laboral* nº 18, 2011 en versión web, la ley digital, pág. 2; Cavas Martínez, F.: «Antecedentes y objetivos de la reforma», en AAVV Convenios y negociación colectiva tras el RD-L 7/2011, *Aranzadi Social* nº 5, 2011, en versión web, westlaw BIB 2011/1156, pág. 1. No obstante, también se había matizado que la descentralización y descoordinación en realidad no era tan grande pues, si bien era cierto que existía «un mosaico de piezas separadas, sin coordinación funcional entre el convenio de rama y el convenio de empresa, operando de forma separada e inconexa», sin

lidad señalándose cómo estudios sobre la materia realizados en períodos tan ciertamente distantes como el de los años 1980 y los inmediatamente precedentes a la reforma de 2012 evidenciaban que «nada ha cambiado»¹⁰; que el resultado, pues, como ya se señalara a finales de los años ochenta, era el de una «estructura escasamente «estructurada» y algo anárquica»¹¹. Así, poco antes de la reforma de 2011, nuestro específico modelo negocial, analizado y en comparación con modelos teóricos contrastados, había sido caracterizado, en lo tocante al diseño de las reglas sobre la estructura negocial, a la propia estructura en sí misma y a la relación entre las diversas unidades de negociación, como un modelo intervencionista, descentralizado sectorialmente, con predominio del convenio sectorial provincial, y desarticulado¹².

Tales características se asociaban a un modelo que, desde la perspectiva de su carácter centralizado o no, se definía como un sistema intermedio, con predominio del convenio sectorial provincial que, en términos macroeconómicos y del mercado de trabajo, se reputaba como el menos eficiente¹³.

embargo, al mismo tiempo se producía una importante «coordinación fáctica de carácter «político-organizativo», debida a las relativas cúspides de las confederaciones», lo que se traducía en cierto dirigismo en el desarrollo negocial (Rodríguez-Piñero, M.: «La problemática estructura de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, Sección Editorial, 1986, pág. 17, tomo 1, Editorial, versión web, laleydigital, pág. 5). En similar sentido también Cruz Villalón matizaba el carácter marcadamente descentralizado de nuestro modelo negocial en atención a factores como el de la unidad de la política económica desarrollada a nivel nacional, la atribución al Estado de la competencia exclusiva en materia laboral, la concentración de la afiliación sindical y empresarial en un número reducido de organizaciones de representación colectiva, el papel desarrollado por los Acuerdos-Marco de concertación social y el elemento de uniformidad que representó durante muchos años la supervivencia de las Ordenanzas Laborales (Cruz Villalón, J.: «Estructura y concurrencia entre convenios colectivo», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* n° 68, págs. 79 y ss.).

¹⁰ Mercader Uguina, J.R., P. Gimeno Díaz de Aauri y P. Nieto Rojas, Efectos de la reforma de 2011..., *op. cit.* págs. 17-18.

¹¹ Rodríguez Piñero, M.: «La problemática estructura de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, tomo I, 1986, en versión web laleydigital, pág. 2.

¹² Lahera Forteza, J.: «Modelos y reformas de la negociación colectiva», *Papeles de Economía Española* n° 124, 2010, págs. 170-171.

¹³ Mercader Uguina, J.R. et alt.: Efectos de la reforma de 2011..., *op. cit.* pág. 16, nota 8 y bibliografía ahí citada donde se indica que el grado de centralización intermedio genera peores resultados económicos que los grados extremos, es decir, fuertemente centralizadores —mejores desde el punto de vista macro—, o descentralizados —más ventajosos para variables micro—; Navarro Nieto, F.: «Problemática de la estructura de la negociación colectiva en España», *Temas Laborales* vol. II. núm. 100, 2009 págs. 632-633, quien considera que el modelo óptimo sería el de coordinación sectorial y des-

La unanimidad y coincidencia de agentes sociales, doctrina y ejecutivo-legislador¹⁴ en el diagnóstico no se ha visto acompañada, lógicamente, de una similar armonía en las medidas a adoptar y, lo que no es menos importante, en el procedimiento para llevarlas a la práctica. En relación a este último aspecto, el debate estará centrado en el papel que cabe atribuir en el proceso reformador a la norma legal y a la convencional, lo que, como más adelante expondremos, no es en absoluto baladí a la hora de conseguir una verdadera eficacia y eficiencia en las reformas proyectadas. Retrotrayéndonos a la situación previa a la publicación del RD-L 7/2011, que nos servirá como antecedente privilegiado para el análisis de las modificaciones realizadas en 2012, y en un examen general y resumido del tema, cabría sintetizar el estado de la cuestión en los términos que pasamos a exponer.

Sin desdeñar la función que a la norma legal podía corresponder en materia de estructura negocial, no en vano se aludía a la necesidad de un cambio en el modelo que se hacía descansar en modificaciones concretas de los preceptos estatutarios reguladores de la materia, singularmente, amén de otros, los artículos 83.2 y 84 ET, el acento se ponía en la conveniencia de que la decisión final sobre la estructura y, especialmente, sobre la relación o articulación entre los niveles negociales y las reglas de concurrencia, fueran fruto de la propia deci-

centralizada, tanto desde el punto de vista macroeconómico como desde la óptica de los intereses de los trabajadores y desde la perspectiva de los requerimientos que el tejido empresarial asigna a la negociación. En general sobre los efectos macroeconómicos de los modelos centralizados de negociación colectiva véase Calmfors, L.: «Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance —a survey—», *OECD Economic Studies* n° 21, 1993; Calvo Gallego, F.J.: «El impacto de las últimas reformas laborales sobre la estructura de la negociación colectiva», *Temas Laborales* n° 120, 2013, págs. 134 y ss. y bibliografía ahí citada. En estudios más recientes relativos a la relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo, se ha concluido que «bajo determinadas condiciones, la negociación colectiva sectorial produce una mayor destrucción de empleo y una menor creación de empleo que la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, y por tanto una mayor tasa de paro» y que «partiendo de la negociación colectiva sectorial, si se permitiera el descuelgue salarial mediante el *acuerdo mutuo* de empresario y trabajadores, la tasa de desempleo sería similar a la que se obtendría bajo un régimen en el que cada empresa tuviera su propio convenio» (Mario Izquierdo, Juan F. Jimeno y Carlos Thomas, «La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: nuevos resultados», Banco de España, Boletín Económico, Febrero 2012, La estructura de la negociación colectiva y la tasa de desempleo, pág. 66).

¹⁴ La lectura de las Exposiciones de Motivos del RD-L 7/2011, del RD-L 3/2012 y de la Ley 3/2012 así lo demuestra.

sión de los agentes sociales¹⁵. Se propugnaba así, en una reforma «no dirigista» de la negociación colectiva¹⁶, la primacía de los acuerdos o convenios marco para diseñar la estructura negocial y las reglas de articulación entre los diversos niveles y que sus reglas «puedan desplegar la eficacia que las partes decidan»¹⁷, la restauración plena de la virtualidad ordenadora en la materia que los acuerdos interprofesionales y convenios marcos ex art. 83.2 ET tuvieron en la redacción originaria del Estatuto de los Trabajadores, y que la reforma de 1994 condicionó y limitó¹⁸; en suma, confiando a las grandes confederaciones estatales y sindicales la autorregulación de la estructura territorial sectorial¹⁹.

¹⁵ No faltaban, sin embargo, voces que, aunque reconocían lo «bueno» de que la reforma del sistema de negociación colectiva «fuera pactada», defendieron el papel de la Ley como instrumento esencial para el establecimiento del marco legal del sistema; instrumento que podía llevar a cabo las modificaciones «incisivas» que el momento reclamaba y que, por el contrario, podía quedar desdibujada si ello se confiaban a las propias organizaciones sindicales y empresariales, más pendientes del reparto de poder en su seno que implicaba toda alteración de la estructura negocial que de las necesidades reales del modelo (Pérez de los Cobos Orihuel, F. y J. Thibault Aranda: «La reforma de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales* n° 14, 2010, versión web, laleydigital pág. 1).

¹⁶ Valdés Dal-Ré, F.: «Por una reforma autónoma y no dirigista de la estructura de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales* n° 22, 2001.

¹⁷ Valdés Dal-Ré, F.: «Por una reforma de la disciplina estatutaria de la negociación...», *op. cit.*, pág. 10.

¹⁸ Pérez de los Cobos Orihuel, F. y J. Thibault Aranda: «La reforma de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales* n° 14, 2010, versión web, laleydigital pág. 6. Para llevar a cabo tal proceso se propusieron dos posibles alternativas: derogar el párrafo 2° del artículo 84 ET; o bien, sin suprimir tal párrafo, revisar la redacción del precepto para que, dispositivizándolo en buena medida, los acuerdos y convenios negociados ex art. 83.2 ET pudieran recuperar su función ordenadora Valdés Dal-Ré, F.: «Por una reforma de la disciplina estatutaria de la negociación...», *op. cit.*, págs. 10-11; Pérez de los Cobos Orihuel, F. y J. Thibault Aranda: «La reforma de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales* n° 14, 2010, versión web, laleydigital págs. 6-7). Esta segunda alternativa, según el profesor Valdés Dal-Ré, podría tener tres variantes, dos de ellas representadas por la limitación de la descentralización contenida en el citado precepto al ámbito autonómico, bien conservando el carácter de orden público del párrafo segundo del art. 84 ET-aunque limitado al nivel autonómico-, bien alterando tal naturaleza y posibilitando que la descentralización autonómica quedara en manos de la voluntad negocial expresada en los acuerdos interprofesionales o convenios del art. 83.2 ET; la tercera modalidad sería la de conservar la redacción del párrafo segundo del art. 84 ET en los términos en los que estaba, es decir, mantener una descentralización territorial no restringida al ámbito autonómico, pero condicionada a lo que dispusieran en la materia los acuerdos y convenios celebrados ex art. 83.2 ET.

¹⁹ Lahera Forteza, J.: «Modelos y reformas de la negociación colectiva», *op. cit.* pág. 174.

Lo anterior se acompañaba con la finalidad ampliamente declarada de desincentivar, o incluso eliminar, el nivel sectorial provincial de negociación, al que se le atribuían perniciosos efectos en términos económicos y de flexibilidad empresarial²⁰, y favorecer la negociación colectiva sectorial estatal y de empresa, «con una buena articulación entre ambas unidades convencionales que facilite la conexión de la productividad con la realidad negocial, canalice en mayor medida la flexibilidad interna y enriquezca los contenidos convencionales»²¹. Asimismo, la necesidad de incrementar los mecanismos de regulación de las condiciones de trabajo a nivel de empresa se propugnaba satisfacer por vías adicionales como la de la previsión general de un mecanismo de descuelgue a nivel de empresa de los convenios pactados a nivel superior²²; o la de la modificación de los sujetos legitimados para negociar.

En este estado de situación vino a incidir el RD-L 7/2011, a través del cual el ejecutivo, ante el fracaso de las negociaciones bipartitas y en cumplimiento de lo previsto en la DA 21ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo²³, vino a modificar la negociación colectiva²⁴. Reforma calificada de mínimos²⁵ —corta en algunos

²⁰ Así, evidenciando la estrecha relación de la estructura negocial con el control salarial y la flexibilidad laboral, se ha indicado que «tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo los convenios protagonistas de la flexibilidad son el convenio sectorial nacional y, sobre todo, el convenio de empresa, mientras que los convenios provinciales y autonómicos suelen encarecer los procesos productivos e impedir la adopción de mecanismos de flexibilidad en la empresas (clasificación profesional por grupos, salario ligado a la productividad y flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo)» (Pérez de los Cobos Orihuel, F. y J. Thibault Aranda: «La reforma de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales* n° 14, 2010, versión web, laleydigital pág. 4).

²¹ Lahera Forteza, J.: «Modelos y reformas de la negociación colectiva», *op. cit.* pág. 174.

²² Pérez de los Cobos Orihuel, F. y J. Thibault Aranda: «La reforma de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales* n° 14, 2010, versión web, laleydigital págs. 7-8.

²³ BOE de 18 de septiembre.

²⁴ En general, sobre la influencia de las prescripciones e indicaciones de los organismos internacionales de carácter económico en las últimas reformas de la negociación colectiva en nuestro país, véase Rodríguez-Piñero Royo, M.: «La negociación colectiva en tiempos de deudocracia», en AA.VV., Gorelli Hernández, J. (coord.), *El derecho a la negociación colectiva*. Liber Amicorum. Profesor Antonio Ojeda Avilés, Temas Laborales, CARL, Sevilla, 2014, págs. 427 y ss.

²⁵ «Inacabada o incluso «no-reforma», si tomamos la expresión de Felgueroso» (Mercader Uguina, J.R.: «Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios en el Real Decreto-Ley 7/2011», en AAVV (I. García-Perrote Escartín y J.R. Mercader Uguina, dir.), *La reforma de la negociación colectiva*, Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, Lex Nova, Valladolid, 2011, pág. 71).

extremos ²⁶—, por algún sector de la doctrina, pero que, para otros, supuso la consolidación legal, realizada «de manera ejemplar», de los criterios que en materia de estructura de la negociación colectiva en su momento fueron pactados en el AINC ²⁷. Ciñéndonos a los aspectos relativos a la estructura de la negociación colectiva y, en particular a los artículos 83 y 84 ET, aunque no solo ellos condicionen el modelo negocial sí al menos suponen una parte importante del deseo y actuación normativa sobre el particular, las modificaciones se tradujeron en:

—se modifica el artículo 83.2 ET, de forma más «cosmética que sustancial» ²⁸, «de manera más técnica o formal» que profunda ²⁹, ampliando los sujetos legitimados para negociar convenios o acuerdos que contengan cláusulas sobre estructura de la negociación colectiva (ahora al alcance de cualquier sindicato o asociación empresarial con legitimación suficiente según el Estatuto de los Trabajadores y no solo de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma) y limitando funcional y territorialmente los acuerdos y convenios que pueden contener las mencionadas cláusulas de estructuración negocial (ahora únicamente posible en acuerdos interprofesionales o convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico). La eliminación de la anterior equiparación legal entre el «acuerdo interprofesional» y el «convenio colectivo» sin mayores especificaciones revela la voluntad del legislador de excluir a los convenios sectoriales provinciales de la función de ordenación de la estructura de la negociación colectiva ³⁰.

²⁶ En particular en lo relativo a la prioridad aplicativa del convenio de empresa y el carácter no general de los descuelgues, según alguna doctrina, para la que una intervención del legislador «más resuelta» en estas cuestiones (y en la relativa a la ultraactividad del convenio colectivo) probablemente hubiera hecho innecesarias reformas posteriores (Pérez de los Cobos Orihuel, F: «La reforma de la negociación colectiva en España», *Aranzadi Social* n° 11/2012, en versión web BIB 2012/294, pág. 15).

²⁷ Valdés Dal-Ré, F.: «Estructura contractual y concurrencia entre convenios», *Relaciones Laborales* n° 23-24, 2011, en versión web, laleydigital, pág. 12.

²⁸ Mercader Uguina, J.R.: «Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios...», *op.cit.*, pág. 82.

²⁹ González Ortega, S.: «La negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral», *Temas Laborales* n° 115, 2012, pág. 91.

³⁰ Mercader Uguina, J.R.: «Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios...», *op.cit.*, pág. 80. También destaca esa ausencia del nivel provincial del art. 83.2 ET Del Rey Guanter (Del Rey Guanter, S.: «Una visión integrada sobre la estructura de la negociación colectiva tras la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (1)», *Actualidad Laboral* n° 2, 2013, versión web, laleydigital, pág. 6).

Tales cambios, ligados a las remisiones que el nuevo artículo 84 ET realizaba al mencionado precepto, tenían por objetivo, según autorizada doctrina, desarrollar un modelo de estructura negocial «severamente dirigido desde el ámbito central de negociación»³¹.

—se introduce un nuevo apartado en el artículo 84, el segundo, que establece, bajo ciertas condiciones y límites, la prioridad aplicativa del convenio de empresa. Se produce así un proceso de apertura hacia la negociación colectiva de empresa, que si bien siempre ha existido en nuestro ordenamiento, a partir de la reforma de 2011 (en un *iter* paulatino ya iniciado con el RD-L 10/2010 y la Ley 35/2010³²) sufre un impulso importante al incorporarse a la redacción del artículo 84 ET la preferencia aplicativa del convenio de empresa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior; el papel atribuido a la negociación colectiva de empresa como mecanismo de flexibilización y fácil adaptación de las condiciones de trabajo aplicables, pareció imponerse a las sospechas acerca de la pureza de la negociación llevada a cabo en dicho nivel, para «dando un giro copernicano», pretender convertirla en la fuente principal de regulación de condiciones de trabajo³³. Eso sí, como apuntábamos, la prioridad aplicativa del convenio de empresa estaba sujeta a dos importantes limitaciones: se predicaba de una relación determinada de materias (las consideradas legalmente más necesitadas de acomodación a las necesidades de la empresa), ampliables por los acuerdos y convenios previstos en el artículo 83.2 ET; y, lo que resultará de más significación, en lo que de opción de política de Derecho encierra, disponible por acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma de los regulados en el mencionado artículo 83.2 ET.

³¹ Mercader Uguina, J.R.: «Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios...», *op.cit.*, pág. 81.

³² En general, sobre los efectos sobre la negociación colectiva de la reforma realizada por la Ley 35/2010, véase González de Lena, F.: «La negociación colectiva en la reforma de 2010. Negociación para la adaptabilidad y adaptabilidad del convenio», en AAVV (M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (coord.)), *La reforma del mercado de trabajo y la Ley 35/2010*, La Ley, 2011, págs. 283-338.

³³ González Ortega, S.: «La negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes...», *op. cit.*, pág. 91.

—con el objetivo de poner coto a la «autarquía relativa»³⁴ de las unidades de negociación» se modifican los párrafos segundo y tercero del artículo 84 ET (que se convierten en los apartados 3 y 4 del nuevo art. 84 ET) para, al tiempo que se proclama la supremacía de los acuerdos negociados ex art. 83.2 ET para establecer reglas sobre el particular, limitar la descentralización de la negociación colectiva, vía excepción al principio general de no concurrencia, a los convenios de Comunidad Autónoma³⁵. El propósito del legislador era, pues, eliminar esa perniciosa «descentralización en cascada» que la redacción del artículo 84 ET derivada de la reforma de 1994 había posibilitado -con la ayuda de esa interpretación jurisprudencial que proclama el carácter de orden público de la excepción-, cercenando al tiempo las posibilidades de desarrollo del convenio sectorial provincial y orientando un proceso de articulación de la negociación colectiva hacia un modelo bipolar basado en la negociación colectiva estatal y de Comunidad Autónoma vertebrada con la de empresa³⁶. De todas formas, es conveniente poner

³⁴ Mercader Uguina, J.R.: «Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios...», *op. cit.*, págs. 89-90, quien señala que «La ausencia de normas de conexión entre los distintos niveles de negociación o, cuando éstas existen, los inevitables problemas de reconocimiento mutuo del poder convencional que esgrimen los sujetos colectivos que participan en la negociación, hacen de cada convenio una suerte de *rex in regno suo*, impermeable a posibles llamadas a la coordinación procedentes de otros niveles. La anterior realidad impulsa la conservación de ese particular «síndrome cantonal» que afecta a nuestra estructura de la negociación».

³⁵ Sobre la eventual existencia de una cierta jerarquización entre los niveles interprofesional/sectorial y estatal/autonómico en la ordenación de la negociación colectiva, véase Del Rey Guanter, S.: «Una visión integrada sobre la estructura de la negociación colectiva tras la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (1)», *Actualidad Laboral* nº 2, 2013, versión web, *laleydigital*, págs. 2 y 4-5), quien, tras el análisis de la conexión entre el art. 83.2 ET y los apartados 3 y 4 del art. 84 ET, afirma que es el nivel estatal el que ostenta el máximo poder de determinación en la estructura supraempresarial de la negociación colectiva, pues es el que, ex art. 84.4 ET puede disponer de la posibilidad de determinar las materias que se pueden negociar en los distintos niveles; respecto a una posible relación de jerarquía entre el nivel interprofesional y el sectorial, uno y otro de ámbito estatal, señalará que el art. 83.2 ET no lo recoge de forma explícita y que en la práctica el problema es casi inexistente pues en la mayoría de los casos los sujetos negociadores son los mismos en ambos supuestos, al tiempo que hasta el momento el nivel interprofesional estatal ha optado por establecer la eficacia obligacional de sus acuerdos, mientras que ha sido el nivel sectorial estatal el que, apostando por la eficacia normativa, ha ejercido de verdadero motor en la ordenación de la negociación de los niveles inferiores).

³⁶ Mercader Uguina, J.R.: «Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios...», *op. cit.*, pág. 90. En el mismo sentido, González Ortega, S.: «La negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral», *Temas Laborales* nº 115, 2012, págs. 92 y 94; Pérez de los Cobos Orihuel, F.: «La reforma de la negociación colectiva en España», *op. cit.*, págs. 4-5.

de manifiesto, máxime porque la redacción de los apartados 3 y 4 del artículo 84 ET ha permanecido inalterada por la reforma de 2012, que, aunque parece claro que la intención del RD-L 7/2011 era la apuntada, la redacción del precepto, aludiendo a los sindicatos y asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación «en el ámbito de una Comunidad Autónoma» permitiría en puridad interpretaciones, como de hecho ya se han formulado en la doctrina, que entendieran que la mencionada expresión incluye «todos los ámbitos que pudieran darse en la misma, y muy especialmente el provincial»³⁷. Ya sabemos que en materia de relaciones laborales, y de negociación colectiva en particular, la realidad suele ser obstinada, las inercias fuertes, los intereses creados y las resistencias a los cambios de poder influyentes, por lo que eventuales resquicios normativos pueden ser caldo de cultivo ideal para esa labor judicial creativa («de matiz pretoriana»³⁸) que modula y termina de conformar el modelo.

A efectos de valorar mejor las modificaciones realizadas en la reforma de 2012, tal vez no sea impertinente recordar algunas de las críticas que a los cambios introducidos por el RD-L 7/2011 se les hicieron pues, en cierta medida la más reciente modificación legal viene a solventar algunas de ellas.

Así, amén de que, como ya hemos indicado, para cierto sector la reforma no fue del calibre ni de la intensidad que la situación

³⁷ Del Rey Guanter, S.: «Una visión integrada sobre la estructura de la negociación colectiva tras la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (1), *Actualidad Laboral* nº 2, 2012, en versión web, laleydigital, pág. 4, quien llama la atención sobre la diferencia entre la expresión utilizada por el art. 83.2 ET, que alude exclusivamente al nivel «de Comunidad Autónoma», parece que más restrictiva, «en tanto que está abarcando exclusivamente un determinado nivel (singularidad horizontal)», que la acogida por el artículo 84.3 ET, «en el ámbito de una Comunidad Autónoma», que incorporaría todos los niveles que pudieran darse en ella «(pluralidad vertical)», salvo el empresarial pues el precepto está fijando la legitimación de ámbitos supraempresariales. Considera así el citado autor que estaríamos «ante la regla más determinante de todas las establecidas en los arts. 83 y 84 ET desde la perspectiva de los niveles supraempresariales y que representa una potencial «re-centralización», dejada a la voluntad de los interlocutores estatales, de nuestra estructura de negociación colectiva».

³⁸ La expresión es de Valdés Dal-Ré quien, con anterioridad a la reforma de 2011, señalaría que «a resultas del juego combinado de omisiones y regulaciones parciales, el sistema de negociación colectiva de eficacia general, apreciado en su conjunto, es una institución en buena medida ordenada y diseñada por la jurisprudencia y la doctrina judicial. Los tribunales se han convertido así en arquitectos del sistema» (Valdés Dal-Ré, F.: «Por una reforma de la disciplina estatutaria de la negociación...», *op. cit.*, pág. 3).

económica reclamaba, la censura más intensa vino representada por la falta de intensidad de los mecanismos incorporados para facilitar la adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de la empresa, lo que, en términos de la estructura negocial, se traducía en la inadecuada regulación de la prioridad aplicativa del convenio de empresa contenida en el nuevo apartado 2 del art. 84 ET. Básicamente se venía a reprochar una cierta cautela o prevención del legislador hacia la negociación colectiva de empresa, pues, inclinándose más a favor de las tesis sindicales que empresariales en relación al juego autónomo o no del convenio de empresa, habría apostado por una «opción limitada, vigilada, podría decirse y, en todo caso, tutelada, del convenio de empresa»³⁹. Limitación que, en defensa de las facultades de vertebración y racionalización de la negociación colectiva por parte del acuerdo o convenio sectorial (y con cierta dosis de centralización negocial⁴⁰), venía a permitir que los acuerdos y convenios de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma establecieran reglas diversas a la de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, la excluyera totalmente o redujeran las materias a las que inicialmente el legislador asignaba tal preferencia⁴¹. Evidentemente ello no era un efecto directo de la modificación legal sino que el resultado final, en lo que al juego efectivo del nivel negocial de empresa respecta, dependería de lo que las organizaciones sindicales y empresariales decidieran en cada momento. Así, aunque pudiera resultar evidente que las modificaciones normativas realizadas y el juego de reglas centralizadoras y descentralizadoras que aquellas incorporaban (con rechazo del modelo intermedio de negociación hasta ese momento imperante) suponían una concreta opción de política del Derecho del legislador que los interlocutores sociales estaban llamados a imple-

³⁹ Mercader Uguina, J.R.: «Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios...», *op. cit.*, pág. 96.

⁴⁰ En sentido contrario, se ha indicado que de la restauración por la reforma de 2011 de las posibilidades de ordenación de la estructura de la negociación colectiva por los acuerdos y convenios estatales y autonómicos no puede concluirse «que la ley opta por centralizar netamente nuestra negociación, pues será el uso que los negociadores hagan de las prerrogativas que la ley les confiere de los que dependerá el que primen las tendencias centrípetas o centrífugas o se impongan lo que sería de desear, una racionalización y ordenación de nuestra estructural negocial en la que las distintas unidades de negociación desempeñen el papel que resulte más adecuado» (Pérez de los Cobos Orihuel, F.: «La reforma de la negociación colectiva en España», *Aranzadi Social* n° 11/2012, versión web, *laleydigital*, pág. 5).

⁴¹ Véase Mercader Uguina, J.R.: «Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios...», *op. cit.*, págs. 96 y ss.

mentar⁴², lo cierto es que desde el punto de vista práctico la situación real dependía de las orientaciones que la negociación colectiva de ámbito superior pudiera imponer. Era factible pues suponer, veremos después si así aconteció, que en atención a las posibilidades normativas contempladas, las grandes organizaciones sindicales y empresariales, que monopolizan los niveles superiores de negociación, se iban a reservar en exclusiva la ordenación de la estructura de la negociación, remitiendo a los niveles inferiores la capacidad de negociar únicamente lo que ellas determinaran⁴³.

Desde otra perspectiva, la apuesta controlada de la reforma de 2011 por el convenio colectivo de empresa contó con una primera llamada de atención y alerta hacia la funcionalidad real de tal nivel de negociación, pues al tiempo que se destacaban las bondades del convenio de empresa para favorecer la adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias económicas concretas por las que atravesase la empresa, se advertía del riesgo generalizado de deterioro en tales condiciones laborales que aquel podía conllevar en atención a la mayor debilidad de la representación de los trabajadores en la empresa frente al sindicalismo de sector⁴⁴.

En otro orden de consideraciones y desde un punto de vista más general, pues alude a una cuestión conectada con la realidad de nuestro sistema productivo y empresarial y que, por ende, adquiere una dimensión global y se proyecta sobre la propia eficacia y efectividad de las medidas concretas adoptadas, se ha cuestionado la virtualidad real de alguno de los mecanismos incorporados en la modificación de la negociación colectiva de 2011 para producir los efectos pretendidos. Destacadamente se ha señalado que, dada la generalización de la pequeña y mediana empresa en nuestro tejido productivo, la prioridad aplicativa del convenio de empresa no resuelve el problema de la microempresa que, debido a la reducida dimensión de su plantilla, no cuenta con representantes de los trabajadores (estatutarios o sin-

⁴² Pérez de los Cobos Orihuel, F.: «La reforma de la negociación colectiva en España», *op. cit.*, pág. 6.

⁴³ Mercader Uguina, J.R.: «Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios en el Real Decreto-Ley 7/2011», en AAVV (I. García-Perrote Escartín y J.R. Mercader Uguina, dir.), *La reforma de la negociación colectiva, Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, Lex Nova, Valladolid, 2011, pág. 97.*

⁴⁴ Cavas Martínez, F.: «Estructura y concurrencia de convenios», en AAVV *Convenios y negociación colectiva tras el RD-L 7/2011, Aranzadi Social* nº 5, 2011, en versión web, westlaw, BIB 2011/1156, pág. 20.

dicales) y que, por ello, no pueden tener (ni, a veces, incluso, querer) convenio colectivo propio, y que, sin embargo, consideran que el convenio de ámbito superior aplicable (hasta ahora normalmente el provincial) no está pensando para ellas ni se adapta a sus necesidades⁴⁵.

Realizadas las anteriores consideraciones no parece extraño que, en un marco de crisis económica, con fuerte destrucción de empleo y con claros condicionantes hacia la urgencia de reformas en el marco normativo de las relaciones laborales, la modificación de las reglas legales relativas a la negociación colectiva se convirtiera en un desiderátum más. Es cierto que esa voluntad de reforma y transformación de la estructura de la negociación colectiva databa ya de hacía bastantes años, pero no lo era menos que la persistencia en la necesidad del cambio había estado siempre acompañada de una cierta inoperancia a la hora de poner freno y remedio a la situación criticada⁴⁶, en gran medida debido a la influencia de factores externos al sistema de relaciones laborales, a los que más adelante nos referiremos, pero también, cabe plantearse, a razones ligadas al correcto diagnóstico de la situación, a los propósitos perseguidos con los cambios y, por supuesto, a la

⁴⁵ Sala Franco, T.: «La reforma de la negociación colectiva (Real Decreto-Ley 7/2011, de 11 de junio), Actualidad Laboral nº 18, 2011, versión web, laleydigital, pág. 6 donde indica que este es sin duda uno de los mayores problemas de nuestro sistema de negociación colectiva dado el alto número de microempresas existentes y de trabajadores que prestan servicios en ellas. Las soluciones teóricas posibles, a su juicio todas, su vez, problemáticas, que propone son: suprimir la negociación colectiva provincial aplicable en las microempresas, a la que se aplicaría solamente la ley y, en su caso, el convenio colectivo estatal o de Comunidad Autónoma en materias muy generales; mejorar el contenido de los convenios provinciales para hacerlos más sensibles a la realidad de la microempresa; habilitar sujetos negociadores en las microempresas para que negocien convenios de empresa articulados con los de ámbito superior; intensificar los mecanismos legales de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los convenios colectivos estatutarios. También Pérez de los Cobos y Thibault Aranda han puesto de manifiesto las dificultades de utilización por las microempresas de los mecanismos de ajuste y adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias económicas y productivas de cada momento por causa de esa inexistencia de representantes de los trabajadores. Las soluciones que, a su juicio, podrían arbitrarse serían: revisar el modelo representativo para extender la representación de los trabajadores en las pequeñas y medianas empresa; o reconocer por Ley la posibilidad de celebrar acuerdos de empresa directamente con los propios trabajadores reunidos en asamblea (Pérez de los Cobos Orihuel, F. y J. Thibault Aranda: «La reforma de la negociación colectiva (1)», *Relaciones Laborales* nº 14, 2010, versión web, laleydigital, págs. 12-13).

⁴⁶ Rodríguez-Piñero, M.: «La problemática estructura de la negociación colectiva», *op. cit.* pág. 3.

efectividad del método seguido para la alteración⁴⁷. A la segunda de esas razones, las relativas a la concreción de los propósitos buscados con las modificaciones normativas realizadas en materia de modelo negocial dedicaremos las siguientes líneas.

2. PROPÓSITOS INMEDIATOS (EXPLÍCITOS) Y MEDIATOS (IMPLÍCITOS) EN LA REFORMA DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las crisis y sus consecuencias podían actuar, en lo que a alteraciones en el modelo de negociación colectiva existente respecta, desde dos prismas muy diferentes: ser el acicate último necesario para acometer las reformas de la negociación colectiva que solventaran los problemas estructurales que esta venía padeciendo y, al tiempo, la adaptaran a las necesidades más perentorias derivadas de la situación económica del momento; o bien servir de pretexto para llevar a cabo alteraciones esenciales más allá de las exigidas por la situación real del sistema negocial existente y de las reclamadas por la excepcionalidad del momento. En la primera de las perspectivas parece que se incardina el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (en adelante II AENC) suscrito el 25 de enero de 2012⁴⁸, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y, de otra, por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT), en el cual los interlocutores sociales, tras una previa constatación de la necesidad de la economía española de conseguir, a corto plazo «que los precios crezcan por debajo de la media comunitaria» y a largo plazo «incrementar la productividad total de los factores y lograr una competitividad basada en la calidad», incorporan, como «aspectos más novedosos» (destacan literalmente), un capítulo dedicado a fijar criterios en materia de estructura de la negociación colectiva y flexibilidad interna. Si la reforma sustanciada por el RD-L 3/2012 y la Ley 3/2012 corresponde a la segunda de ellas es lo que habremos de determinar en las páginas siguientes. De ser así, se habría perdido

⁴⁷ *Ídem*.

⁴⁸ Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (BOE de 6 de febrero).

una buena oportunidad para afrontar los evidentes retos que en lo concerniente a su transformación planteaba el diseño de la estructura de la negociación colectiva.

Desde el punto de vista más teórico, un buen instrumento para definir cuáles son los fines que la reforma del 2012 se propone alcanzar puede ser el representado por el examen de la Exposición de Motivos o Preámbulo de las normas que dan cobertura jurídica y formal a la citada reforma, el RD-L 3/2012 y su posterior conversión en Ley, la Ley 3/2012. Las Exposiciones de Motivos y preámbulos de las leyes, aun careciendo de valor normativo, sí tienen un singular valor jurídico pues son un importante elemento a tener en cuenta en la interpretación de aquellas y en la consiguiente determinación de la voluntad legislativa⁴⁹. Bien sea por esta razón, bien por la intuida idea, derivada en gran medida de la forma en que se da vida a la reforma y a la que nos referiremos a continuación, de que en este caso los propósitos declarados no se correspondían plenamente con las medidas adoptadas para su consecución, al menos en la materia que estamos examinando, lo cierto es que el Preámbulo del RD-L 3/2012 y su posterior conversión en Ley, ha sido objeto de un, diríamos, inusitado interés y análisis por parte de la doctrina y, ya más avanzado el tiempo, incluso de los tribunales. Parte de la doctrina ha sido especialmente crítica con los preámbulos de estas normas (coincidentes prácticamente en su redacción bajo la cobertura del RD-L 3/2012 y la Ley 3/2012 en los extremos que vamos a comentar⁵⁰), a los que, más allá de su natural

⁴⁹ Así lo ha indicado el Tribunal Constitucional en repetidas ocasiones (SSTC 36/1981, de 12 de noviembre; 150/1990, de 4 de octubre; 49/2008, de 9 de abril; 222/2009, de 9 de julio, entre otras). En particular, el FJ 7 de la STC 31/2010, de 28 de junio señalará: «Nuestro proceder en la citada STC 36/1981 es consecuencia de la naturaleza jurídica de los preámbulos y exposiciones de las Leyes, que, sin prescribir efectos jurídicamente obligados y carecer, por ello, del valor preceptivo propio de las normas de Derecho, tienen un valor jurídicamente cualificado como pauta de interpretación de tales normas. Su destinatario es, pues, el intérprete del Derecho antes que el obligado a una conducta que, por definición, el preámbulo no puede imponer. El valor jurídico de los preámbulos de las Leyes se agota, por tanto, en su cualificada condición como criterio hermenéutico. Toda vez que, por tratarse de la expresión de las razones en las que el propio legislador fundamenta el sentido de su acción legislativa y expone los objetivos a los que pretende que dicha acción se ordene, constituye un elemento singularmente relevante para la determinación del sentido de la voluntad legislativa, y, por ello, para la adecuada interpretación de la norma legislada».

⁵⁰ La única diferencia es que en el apartado IV *in fine* del Preámbulo del RD-L 3/2012 se alude a la limitación temporal de la ultraactividad del convenio a dos años, mientras que, en congruencia con el cambio normativo que incorpora, el apartado IV *in fine* de la Ley 3/2012, la concreta en un año.

función de ser vehículo para la explicación del objetivo y finalidades y efectos que a través de aquéllas se pretenden conseguir, se le ha atribuido el papel de «exordio, de captar la benevolencia del público, y lograr mediante un resumen descriptivo un incremento de la legitimidad; el objetivo, por tanto, sería la persuasión»⁵¹. Se razona así que la parte expositiva, aquella donde con más nitidez se expresa «la estrategia discursiva e ideológica del legislador»⁵², está afectada «de esquizofrenia legislativa entre lo que afirma y lo que realmente hace»⁵³, partiendo de la premisa de que la reforma de 2012 está lastrada de «una pesada carga ideológica neoliberal»⁵⁴, «que impone a confiscación violenta de espacios decisivos de poder contractual colectivo y de derechos laborales básicos ligados a las garantías de empleo»⁵⁵. Desde una posición más aséptica, libre de apriorismos discursivos e ideológicos⁵⁶, y centrada en el análisis jurídico, la eventual disociación entre objetivos explicitados y resultados finales pretendidos, pasa, en primer lugar, por el examen de aquellos; en segundo lugar, por el análisis de los medios, instrumentos y medidas adoptadas así como su idoneidad para el logro de los fines declarados; y, por último, por el estudio del grado de eficacia y efectividad que la norma alcanza, pues una divergencia entre el efecto o resultado final y lo que se dice perseguir puede deberse tanto a una voluntad real de conseguir lo que no se dice en realidad (con el nivel máximo de eficacia entre lo que, si bien oculto pero intrínsecamente anhelado, buscado y los medios articulados para ello) cuanto a una falta de efectos reales de los instrumentos puestos al servicio de la finalidad pretendida (con nulo o escaso grado de eficacia y/o efectividad de la norma legal).

Las modificaciones en materia de negociación colectiva llevadas a cabo por las normas reformadoras de 2012 aparecen insertas en sus respectivos capítulos III que, bajo el título de «medidas para favorecer

⁵¹ Urrutikoetxea Barrutia, M.: «El preámbulo del RD Ley 3/2012, o las retóricas de la manipulación», *RDS* n° 57, 2012, pág. 21.

⁵² Urrutikoetxea Barrutia, M.: «El preámbulo..., *op. cit.*», pág. 19.

⁵³ Baylos Grau, A.: «El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario», *RDS* n° 57, 2012, pág. 9.

⁵⁴ Urrutikoetxea Barrutia, M.: «El preámbulo..., *op. cit.*», pág. 19.

⁵⁵ Baylos Grau, A.: «El sentido general de la reforma..., *op. cit.*», págs. 9-10.

⁵⁶ Una exposición detenida de esa nueva comprensión de conceptos e ideas asentadas en el discurso laboralista que parecen revestidas de nuevos significados o de distinto alcance en la reforma de 2012, en Cruz Villalón, J.: «Hacia una nueva concepción de la legislación laboral», *Temas Laborales* n° 115, 2012, págs. 24 y ss.

la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo», agrupan un conjunto de instrumentos diversos dirigidos a tal fin. De acuerdo con los preámbulos de las mencionadas normas, tal conjunto de medidas tienen como objetivo general y común el de «fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa», y, en particular, por lo que respecta a la negociación colectiva, procurar que ésta «sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa». Más en concreto, descendiendo a la temática de la estructura de la negociación colectiva, se indicará, si bien de forma indirecta y como propósito compartido con la reforma precedente de 2011, que se busca incidir en ella, «otorgando prioridad aplicativa al convenio de ámbito empresarial sobre otros convenios en una serie de materias que se entienden primordiales para una gestión flexible de las condiciones de trabajo». Es decir, lo que verdaderamente se busca es la gestión flexible de las condiciones de trabajo que, desde el punto de vista de su fuente reguladora, se entiende más fácil si proceden del convenio de empresa que de una norma convencional de ámbito superior. Esa descentralización de la negociación colectiva como instrumento para la adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas de la empresa, según razonan los preámbulos comentados, se dejaba en la normativa anterior a la reforma en manos de los convenios estatales o autonómicos, que, por tanto, podrían impedir la prioridad aplicativa del convenio de empresa y, con ello, la deseada descentralización negocial. La novedad incorporada por la reforma de 2012 a tales efectos será la de eliminar tal posibilidad al objeto de garantizar el deseado efecto de descentralización convencional «en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores».

No parece impertinente recordar, a los efectos que estamos analizando, que tales objetivos no son nuevos ni originales sino compartidos en gran medida con los fines que tanto la reforma de 2011 como el propio II AENC buscaban alcanzar. La exposición de motivos del RD-L 7/2011, tras poner de manifiesto las disfunciones que el sistema de negociación colectiva había ido acumulando con el paso del tiempo y las dificultades que presentaba para ajustar con celeridad las condiciones de trabajo de la empresa a las circunstancias económicas y productivas por las que aquella podía atravesar en los distintos estadios del ciclo económico, declara como «objetivos principales» de

la reforma que lleva a cabo, entre otros, los de «favorecer una mejor ordenación de nuestra negociación colectiva, propiciando a la vez una negociación colectiva más cercana a la empresa y una negociación colectiva sectorial más adaptada a la situación de cada concreto sector de actividad económica»⁵⁷, así como «introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, tanto en los procesos de negociación de los convenios colectivos como en sus contenidos, de manera que se aumente su capacidad de adaptabilidad a los cambios en la situación económica y sociolaboral en unos términos que equilibren flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores». Se buscaba, se concluía, que hubiera más y mejor negociación, de tal manera que ésta pudiera cumplir su función de regulación de las condiciones de trabajo y contribuir al crecimiento de la economía, a la mejora de la competitividad y la productividad, al crecimiento del empleo y a la reducción del desempleo. Eso sí, la premisa «básica» de partida para la consecución de tales objetivos será la del respeto pleno de los elementos esenciales del sistema de negociación colectiva «y, singularmente, respetando la autonomía colectiva»⁵⁸. Por ello, la ordenación de la estructura de la negociación colectiva se atribuye a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, mediante acuerdos interprofesionales, y a los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico que, por tanto, podrán disponer de la recién incorporada prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el convenio sectorial en una serie de materias. Similares aspiraciones pues, pero diversas formas de articulación de los medios necesarios para lograrlas. Retengamos, no obstante, un dato, la prioridad aplicativa del convenio de empresa, como comentaremos uno de los principales elementos en la reforma de la ordenación de la estructura negocial de 2012, se recoge en ambas reformas, la de 2011 y la de 2012, como un mecanismo en teoría eficaz para alcanzar esa descentralización de la negociación colectiva que permita, en situaciones de dificultad económica, facilitar a las empresas la adaptación de las condiciones de trabajo y el recurso a medidas de flexibilidad interna como alternativa a la externa⁵⁹.

⁵⁷ Exposición de Motivos del RD-L 7/2011, apartado IV.

⁵⁸ Exposición de Motivos del RD-L 7/2011, apartado IV.

⁵⁹ La Exposición de Motivos del RD-L 7/2011, apartado II, resaltaba expresamente esa dificultad de nuestro modelo negocial para adaptar las condiciones de trabajo a las diversas coyunturas económicas, lo que, en muchas ocasiones, impedía apostar por medidas de flexibilidad interna como alternativa a opciones más traumáticas como la del despido.

La consecución de una mayor descentralización en nuestro modelo de negociación colectiva aparece también como desiderátum en el II AENC, que, como uno de sus capítulos más novedosos incorpora criterios acerca de la estructura de la negociación colectiva. Bajo el rótulo «Estructura de la negociación colectiva. Flexibilidad interna», vinculando así, incluso gráfica y nominativamente negociación y flexibilidad, en una clara manifestación del convencimiento en la capacidad de la primera para instrumentalizar la segunda, el capítulo I del mencionado Acuerdo, tras encomendar a los convenios de ámbito estatal o, en su defecto, autonómicos, el desarrollo de las reglas de articulación y vertebración de la estructura de la negociación colectiva «apostando de forma decidida a favor de la descentralización de la misma», indica que ello se ha de traducir en que «los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estas materias», al tiempo que se prescribe «el respeto al equilibrio contractual de las partes a nivel de empresa hasta el término de la vigencia de este convenio colectivo» por parte del ámbito superior de negociación. Eso sí, el II AENC, con independencia o al margen de ese objetivo descentralizador a favor del convenio de empresa afirma la necesidad de «preservar el ámbito provincial de negociación». Mantenimiento del ámbito provincial negocial que, como veremos, es una opción que trata de eliminar la reforma de 2012.

Esas diferencias, tal vez más de procedimiento que de fondo -al menos en algunos extremos-, pero vitales en todo caso en cuanto manifiestan una concreta opción en lo que respecta al gobierno de la estructura y articulación de la negociación colectiva⁶⁰, han propicia-

⁶⁰ Lo que ha servido para argumentar que la reforma de 2012 no era una vuelta de tuerca más en el proceso de progresivo incremento de la flexibilidad iniciado con las últimas reformas publicadas a partir de 2010, sino un cambio cualitativo, «una nueva filosofía, que anuncia una nueva comprensión del papel interventor del poder público en el complejo sistema de relaciones laborales» (Cruz Villalón, J.: «Hacia una nueva concepción...», *op. cit.*, pág. 17). Y también para indicar que si bien la reforma de 2012 «en ciertos casos profundice en las medidas adoptadas» por la reforma de 2011, es una reforma sustancialmente diferente pues rompe muchos de los equilibrios que en 2011 se intentaron obtener, alterando notablemente los fundamentos del ordenamiento laboral potconstitucional (Alfonso Mellado, C.L.: «La reforma de la negociación colectiva en la ley 3/2012: especial referencia a la negociación colectiva en la empresa, la estructura de la negociación y la inaplicación de los convenios», *Relaciones Laborales*, nº 3, 2013 (en versión digital, laleydigital.es, pág. 2).

do valoraciones de la reforma que ponen hondamente en entredicho que sus objetivos reales sean esa corrección de las disfunciones del modelo negocial, facilitando la adaptación del convenio colectivo a las condiciones de la empresa. Destacando la inclinación de la reforma de 2012 por dirigir desde la ley la función económica de la negociación colectiva⁶¹, una parte de la doctrina ha visto en ella el diseño de un nuevo modelo de negociación «al servicio de la descolectivización de condiciones de trabajo»⁶², en el que «está implícito el propósito de vincular los salarios a la productividad»⁶³, procurando de esta forma conseguir una disminución de costes laborales que ya no es posible vía política monetaria⁶⁴. Se destaca así, que el objetivo final -en particular por lo que a la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecta- no es ese declarado «con manifiesta equívocidad» en la exposición de motivos de la Ley 3/2012, fomento de la descentralización contractual, sino «astillar de manera definitiva nuestra tradicional estructura negocial, transfiriendo el poder normativo convencional existente en esos niveles, perteneciente a las organizaciones sindicales y a las asociaciones empresariales, al que surge de la negociación de la empresa: los titulares de las pequeñas empresas y la representación

⁶¹ Sobre las funciones económica y política de la negociación colectiva y la incidencia de la reforma de 2012, véase Valdés Dal-Ré, F.: «La reforma de la negociación colectiva de 2012», *Relaciones Laborales* n° 23, 2012, en versión web, *laleydigital*, pág. 8; Valdés Dal-Ré, F.: «¿Hacia dónde va la negociación colectiva?», en AA.VV., Gorelli Hernández, J. (coord.), *El derecho a la negociación colectiva*. Liber Amicorum. Profesor Antonio Ojeda Avilés, Temas Laborales, CARL, Sevilla, 2014, págs. 524 y ss.; Alfonso Mellado, C.L.: «La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012...», *op.cit.* (en versión digital, *laleydigital.es*, págs. 1-2).

⁶² Merino Segovia, A.: «La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012: las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos», *RDS* n° 57, 2012, pág. 256.

⁶³ *Idem.*

⁶⁴ Una lectura de la reforma en esta línea, declarándola construida sobre la «magnificación de la libertad de empresa» y la «minimización de las manifestaciones de la autonomía colectiva», tomando como basamento las premisas ideológicas del liberalismo en el sentido de que la legislación laboral y la negociación colectiva son factores de rigidez del mercado de trabajo y de encarecimiento del salario en Escudero Rodríguez, R.: «El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva», en AA.VV. (Escudero Rodríguez, R., coord.), *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Cinca, Madrid, 2012, págs. 11 y ss. En similar sentido, señalando la orientación de la nueva regulación a la mejora de la competitividad y la productividad mediante la reducción de los costes laborales y la «devaluación interna» de las condiciones laborales, López Anierte, M^a. C.: «Nuevas reglas de concurrencia de convenios colectivos y devaluación de las condiciones laborales en España», *Revista de Derecho Social* n° 65, 2014, pág. 208.

de los trabajadores más típica en esas entidades productivas; esto es y señaladamente, la representación unitaria unipersonal. En otras y breves palabras, la finalidad no es lograr una articulada descentralización contractual sino, más rudamente, una descentralización disgregada y atomizada»⁶⁵.

Desde otra perspectiva, y siempre desde la óptica de la búsqueda de la descentralización negocial, los elementos reformadores introducidos por la reforma de 2011, si bien encaminados hacia ese objetivo, habían sido evaluados como de eficacia directa discutible por cuanto que, en cierta forma, la efectividad de tal reforma se dejaba en manos de los agentes sociales⁶⁶; la prioridad aplicativa del convenio de empresa introducida por el RD-L 7/2011, se decía, venía a representar una solución de equilibrio que se vencía a favor de la opción centralizadora de negociación diseñada sindicalmente frente a la postura empresarial, representando el convenio de empresa un fruto negocial que ocasionaba cierto «temor» y al que, por tanto, el legislador optaba por «vigilar» o «tutelar»⁶⁷.

Así pues, si aceptamos y partimos de la idea de que el objetivo último era la descentralización, entendida como mecanismo de aumento de la flexibilidad, de adaptación de las condiciones de trabajo a la situación de la empresa y de fomento, por ende, del empleo, podría aceptarse, desde planteamientos puramente prácticos, que dejar tal logro en manos de los agentes sociales podría entrañar cierto riesgo y es eso lo que el legislador de la reforma de 2012 decide evitar. Eso sí, el peaje en términos de lesión a la gestión autónoma del modelo negocial, de la función que competente a la negociación colectiva en

⁶⁵ Voto particular que formula el Magistrado don Fernando Valdés Dal-Ré a la Sentencia dictada en el recurso de inconstitucionalidad núm. 5603-2012, al que se adhieren la Magistrada Doña Adela Asua Batarrita y el Magistrado Don Luis Ignacio Ortega Álvarez, apartado II.C.4.c. En similar sentido se ha indicado que, más allá de declaraciones retóricas, entre los objetivos fundamentales de la reforma estaba el de «modificar las reglas sobre estructura y articulación de la negociación colectiva, suprimiendo la posibilidad de que los sindicatos y las asociaciones empresariales organicen, incluso en cada sector, la estructura adecuada de la negociación colectiva, al dar imperativamente preferencia aplicativa al convenio de empresa, de grupo de empresas o de pluralidad de empresas (reformando el artículo 84, apartados 1 y 2 ET)» (Alfonso Mellado, C.L.: «La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012...», *op.cit.* (en versión digital, laleydigital.es, pág. 4).

⁶⁶ Mercader Uguina, J.R., P. Gimeno Díaz de Atauri y P. Nieto Rojas, Efectos de la reforma de 2011..., *op.cit.*, pág. 61.

⁶⁷ Mercader Uguina, J.R., P. Gimeno Díaz de Atauri y P. Nieto Rojas, Efectos de la reforma de 2011..., *op.cit.*, pág. 39.

un estado social de derecho y de las eventuales inconstitucionales que tal forma de actuar podía conllevar es otro tema⁶⁸, y no menor. Continuando con la perspectiva de la efectividad de las modificaciones, y en lo que a equilibrios e inclinaciones de balanza respecta, podría señalarse que si la reforma de 2011 se desniveló por el lado sindical, la de 2012 lo hace por el lado empresarial, de lo que habrá que extraer las oportunas consecuencias y determinar en qué medida tal opción supone o no un impedimento importante para la efectiva consecución de los fines pretendidos.

3. FACTORES CONDICIONANTES DE LA EFECTIVIDAD DE LA REFORMA PRETENDIDA; EL PAPEL DE LA LEY Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CONSECUCCIÓN DEL CAMBIO DE MODELO

En el mundo de las relaciones sociales, y en él se enmarcan las relaciones laborales, el comportamiento y actitud de los sujetos destinatarios de la prescripción normativa representan un claro elemento condicionante para la eficacia, pero, sobre todo, para la efectividad de aquella⁶⁹. La reacia voluntad de quienes están llamados a dar cumplimiento a los mandatos normativos, a seguir sus previsiones, puede convertirse en la práctica en un factor determinante de la real operatividad de aquéllos. En el ámbito de las relaciones laborales y de la negociación colectiva en particular tales afirmaciones adquieren significación especial pues, amén de que en muchas ocasiones la regulación acabada de la materia deriva del juego combinado y la colaboración de la regla legal y la convencional (bien sea a través de la remisión de la primera a la segunda, bien vía complementariedad, bien

⁶⁸ Tema sobre el que el Tribunal Constitucional ya ha tenido ocasión de pronunciarse en la STC 119/2014, de 16 julio, desestimando el recurso de inconstitucional planteado en relación al artículo 84.2 ET y la prioridad aplicativa del convenio de empresa en los términos derivados de la reforma de 2012. Un comentario a esta sentencia en Molina Navarrete, C.: «Reforma laboral y justicia constitucional»: el Tribunal Constitucional ni es «infalible» ni ya tiene la «última palabra» (Comentario a la STC 119/2014, de 16 de julio, RI 5603/2012 interpuesto por el Parlamento de Navarra contra la Ley 3/2012, de 6 de julio, de reforma del mercado de trabajo»), Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social*: Comentarios, casos prácticos; recursos humanos, nº 377-378, 2014, págs. 183-190.

⁶⁹ Sobre el alcance y significado de tales conceptos, véase, Cruz Villalón, J. y P. Rodríguez-Ramos, «Técnicas normativas y efectividad jurídica en la calidad en el empleo», en AA.VV. Cruz Villalón, J. (dir), Eficacia de las normas laborales desde la perspectiva de la calidad en el empleo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, págs. 15 y ss.

por medio de norma de mínimos), es que incluso cuando ello así no acontece —y, quizás justamente por eso—, la voluntad de los agentes sociales (conjunta o individualmente, según los casos) puede convertirse en un importante instrumento para evitar que la norma legal cumpla la finalidad para la que inicialmente fue pensada.

Tales afirmaciones adquieren incluso más gravedad e intensidad proyectadas sobre una materia como es la del diseño del modelo y la estructura de la negociación colectiva. No es extraño, pues, que se resalte la importancia de la implicación de los agentes sociales para el cambio de modelo de relaciones laborales⁷⁰; o que se argumente que el conjunto de intereses que soporta el sistema de negociación colectiva «refuerza la tradicional afirmación (...), de que cualquier reforma en esta materia debe nacer y desarrollarse de la mano de los propios agentes sociales»⁷¹; o que se ponga de manifiesto cómo «el diálogo social y el consenso entre los interlocutores sociales es probablemente más importante en tema de negociación colectiva que en otras cuestiones laborales»⁷², o en fin, que con contundencia se proclame que «si conveniente parece que cualquier reforma que afecte al sistema de negociación colectiva venga avalada por el diálogo social, en el caso de las reformas relativas a la estructura de la negociación, tal aval, es un imperativo categórico»⁷³. Pues bien, la norma de apertura de la reforma de 2012 es un Real Decreto-Ley (posteriormente convertido en Ley), nacido de la decisión unilateral del Gobierno, como ya aconteciera con la norma precedente de modificación de la negociación colectiva, el RD-L 7/2011⁷⁴, pero quizás con un ingrediente adicional en este caso de no poca importancia a los efectos que estamos exami-

⁷⁰ El informe de evaluación del MEYSS destaca que la implicación de los agentes sociales es clave del cambio de modelo de relaciones laborales pág. 138.

⁷¹ Mercader Uguina, J.R., P. Gimeno Díaz de Atauri y P. Nieto Rojas, Efectos de la reforma de 2011..., *op.cit.*, pág. 16.

⁷² Sala Franco, T.: «La reforma de la negociación colectiva (Real Decreto-Ley 7/2011, de 11 de junio)», Actualidad Laboral nº 18, 2011 en versión web, *laley digital*, pág. 2, quien añade que, por ello, «es muy conveniente un gran pacto entre ellos [los interlocutores sociales] para que la Reforma de la negociación colectiva no quede *coja*», lo que sucedió, a su juicio, con la reforma llevada a cabo por el RD-L 7/2011 que, entre otras razones quedó coja por falta de consenso social.

⁷³ AAVV (F. Pérez de los Cobos Orihuel, dir.), Experiencias de negociación colectiva articulada, MTYAS, Madrid, 2003, pág. 308.

⁷⁴ Sobre la ausencia de diálogo social en este proceso de reforma iniciado con el RD-L 3/2012 y su significado, véase Cruz Villalón, J.: «Hacia una nueva concepción...», *op. cit.* págs. 18 y ss.

nando, cual es, como acabamos de apuntar, el de la existencia de un acuerdo previo de los interlocutores sociales muy próximo a la fecha de aparición de la norma del ejecutivo, en el que aquéllos habían adoptado las que, a su juicio y de común acuerdo, eran las medidas necesarias para alterar el modelo negocial, eliminar sus disfunciones y hacerlo más permeable a la satisfacción de las necesidades del momento. La llegada de la norma heterónoma, con planteamientos y en dirección opuesta a la derivada de los compromisos asumidos en el II AENC, significativamente en lo relativo a la gestión de la estructura y articulación de la negociación colectiva ⁷⁵ representa,

⁷⁵ En tal sentido se ha indicado que el esquema de preferencias aplicativas y sus condicionantes diseñado por el RD-L 7/2011 y derivado de los apartados 1 y 2 del art. 84 en la redacción dada por esta norma, se ve alterado por la reforma de 2012, «contrariando el RD-L 3/2012 el esquema negocial diseñado por los signatarios del II AENC 2012-2014» (Merino Segovia, A.: «La reforma de la negociación colectiva en el RD-L 3/2012: las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos», RDS nº 57, 2012, pág. 254).

En el marco de la delicada situación en que se encontraba la economía española y que se reflejaba en una elevada tasa de desempleo, el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 1013, y 2014 (AENC) -suscrito, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y, de otra, por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT), Resolución de 30 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, BOE de 6 de febrero-, pretende establecer unas directrices generales en materia de negociación colectiva que permitan a ésta coadyuvar en la superación de la situación y mejorar la competitividad y cuota de mercado nacional e internacional de la economía española. Junto con una decidida apuesta por la moderación salarial, los firmantes del Acuerdo, entre sus previsiones más novedosas, incluyen una serie de indicaciones generales acerca de la estructura de la negociación colectiva y la flexibilidad interna. Así, por lo que respecta a la estructura de la negociación colectiva, el Capítulo I. 1 del II AENC dispone: «Los convenios colectivos de ámbito estatal o, en su defecto, de Comunidad Autónoma deben desarrollar las reglas de articulación y vertebración que han de regir la estructura de la negociación colectiva, apostando de forma decidida a favor de la descentralización de la misma. Ello ha de traducirse en los siguientes criterios:

Los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estas materias. Y ello sin perjuicio de otras alternativas complementarias a los convenios de empresa, como son los acuerdos o pactos de empresa suscritos por sujetos legitimados en el artículo 87.1 del ET.

El ámbito superior de negociación debe respetar el equilibrio contractual de las partes a nivel de empresa hasta el término de la vigencia de este convenio colectivo.

Es necesario preservar el ámbito provincial de negociación y favorecer que tales convenios, por su proximidad a la empresa, potencien la flexibilidad que la misma necesita para adaptarse a un mercado cambiante y competitivo, además de no olvidar que es el ámbito de negociación que más cobertura facilita a empresas y trabajadores».

lógica y evidentemente, amén de una desautorización a la capacidad de la voluntad y las medidas acordadas por los agentes sociales para cambiar y encauzar en el modelo negocial en la dirección correcta, una suerte de golpe de timón que, de entrada, contaría con la oposición de, todos o algunos, de quienes están llamados y han de seguir el nuevo rumbo⁷⁶. Y es que, aun aceptando como premisa de partida común que el modelo de negociación colectiva pudiera necesitar determinadas dosis de descentralización, máxime en un contexto de fuerte crisis económica al que se dice esta medida puede ayudar a superar, lo verdaderamente importante es la vía, el instrumento o medio a través del cual se procura conseguir tal descentralización. No es igual que la opción venga impuesta desde la ley, sin margen de maniobra para los agentes llamados y obligados a acometer la concreta actuación, que sea el resultado de un compromiso libremente adoptado por quienes, en última instancia, serán los auténticos protagonistas de su puesta en práctica. Dejando a un lado eventuales problemas de constitucionalidad o legitimidad que la vía imperativa legal pudiera tener, ya solventados en sentido negativo por el Tribunal Constitucional, al menos en lo relativo a la prioridad aplicativa del convenio de empresa⁷⁷, como hemos apuntado anteriormente, lo cierto es que desde el punto de vista de la eficacia y efectividad de la norma que pretende imponer el nuevo modelo la situación puede reportar importantes dosis de insuficiencia. La oposición de quienes deben aplicar la norma, aun bajo el parámetro de su cumplimiento formal, siempre podrá buscar, y encontrar, los cauces pertinentes para, en última

⁷⁶ Así, se ha señalado que con tal forma de actuar «se rompe el equilibrio tradicionalmente existente entre la ley y el convenio en la fijación de la estructura negocial, a favor de la ley, que opta decididamente, y al margen de lo acordado por los interlocutores sociales en pactos de alto nivel, por una estructura descentralizada y atomizada» (López Anierte, M^o.C.: «Nuevas reglas de concurrencia de convenios colectivos...», *op. cit.*, pág. 208).

⁷⁷ STC 119/2014, de 16 julio. Desde el punto de vista constitucional, como pone de manifiesto el voto particular de la mencionada sentencia, el problema de la opción descentralizadora de la reforma de 2012 representada por la prioridad aplicativa del convenio de empresa instaurada con la nueva redacción dada al artículo 84.2 ET, no deriva de la iniciativa en sí, ya introducida, por lo demás, con la reforma de 2011, sino de «los términos en los que dicha opción ha sido articulada jurídicamente» (voto particular que formula el Magistrado don Fernando Valdés Dal-Ré a la Sentencia dictada en el recurso de inconstitucionalidad núm. 5603-2012, al que se adhieren la Magistrada Doña Adela Asua Batarrita y el Magistrado Don Luis Ignacio Ortega Álvarez, apartado I.I.C.2).

instancia, escapar de sus objetivos últimos⁷⁸. De esta forma, la regla legal pierde su efectividad y, lo que es más importante, puede incluso conducir a resultados no queridos o, incluso, pretendidos evitar por la expresa regulación heterónoma.

Aceptado que la estructura negocial, la relación entre los diversos niveles de negociación, forma parte del núcleo fuerte de la libertad de negociación⁷⁹, cualquier injerencia o interferencia legal que exceda de los límites razonables delimitados por tal principio, encontrará el rechazo consiguiente de quienes hayan sufrido la limitación en su libertad de contratación. Las relaciones entre la norma estatal y la convencional en el diseño del modelo negocial cobran una significación especial en lo que al éxito de los cambios pretendidos respecta. Ya en su momento se señaló cómo el proyecto del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 27 de abril 1997 de una negociación articulada de carácter distributivo y especialización normativa encontró, en su divergencia de planteamientos con el, en aquel tiempo, revisado artículo 84 ET por la ley 11/1994 y «las fórmulas de dirigismo contractual instituidas por el legislador de 1994», un obstáculo insalvable que lo condenó en gran medida al fracaso⁸⁰; e incluso, de manera más radical, se ha apuntado que la necesaria conformación del modelo de negociación colectiva por la autonomía colectiva no solo requiere una conducta abstencionista del poder público sobre el particular sino de acciones positivas y promocionales que faciliten y propicien la aplicación jurídica de ese espacio de libertad contractual colectiva⁸¹.

⁷⁸ Ya con el reforma operada por el RD-L 7/2011, resultado de la intervención del ejecutivo ante el fracaso de la negociación bipartita prevista en el Ley 35/2010 (DA 21ª), la doctrina ya puso de manifiesto cómo la inexistencia de acuerdo entre los interlocutores sociales podía representar un obstáculo importante para la aplicación de las modificaciones realizadas, pues se trataba de una materia necesitada de tal consenso y en su ausencia se planteaban serias incertidumbres sobre la eficacia de la reforma para el objetivo que pretendía (García Blasco, J.: «Desafíos, incertidumbres y desaciertos», en AAVV, Convenios y negociación colectiva tras el RD-L 7/2011, *Aranzadi Social* nº 5/2011, en versión web, westlaw BIB 2011/1156, pág. 5).

⁷⁹ Valdés Dal-Ré, F.: «Por una reforma autónoma y no dirigista de la estructura de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales* nº 22, 2001, en versión web, pág. 2, donde pone de manifiesto cómo la política de Derecho incorporada en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, en su artículo 82.3, representó un fuerte estímulo para que en nuestro sistema la ordenación de la negociación colectiva formara parte de los Acuerdos Interprofesionales.

⁸⁰ Valdés Dal-Ré, F.: «Por una reforma autónoma y no dirigista...», *op. cit.*, en versión web, laleydigital, pág. 6; Valdés Dal-Ré, F.: «Estructura y concurrencia entre convenios colectivos», *op. cit.*, en versión web, laleydigital, pág.10.

⁸¹ Valdés Dal-Ré, F.: «Por una reforma autónoma y no dirigista...», *op. cit.*, en versión web, laleydigital, pág. 7.

Por ello, la intervención legal, realizada apenas unas semanas después de que los agentes sociales hubieran consensuado las medidas a adoptar en lo que a negociación colectiva concernía en el II AENC 2012-2014, regulando, para algunos «en contra del consenso»⁸² y, en todo caso, de forma heterónoma lo que los sujetos afectados entienden como espacio normativo propio, puede encontrar en la práctica un fuerte escollo para su efectiva implantación e implementación⁸³.

Evidentemente, todo lo anterior descansa en un diagnóstico claro y veraz de lo que realmente se desea conseguir. En suma, en última instancia cuanto comentamos también depende y está condicionado por la verdadera voluntad e intención de quienes están compelidos a la implementación de la regla legal. En otras palabras, a través del

⁸² «no es que se regule sin consenso...es que se regula en contra del consenso» (Alfonso Mellado, C.L.: «La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: especial referencia a la negociación colectiva en la empresa, la estructura de la negociación y la inaplicación de los convenios», *Relaciones Laborales*, nº 3, 2013; en versión digital, laleydigital.es, pág. 2). En similar sentido, si bien enfocado el problema desde la exclusiva perspectiva sindical, quizás porque se parte de la premisa de que la norma heterónoma se inclina del lado empresarial, se ha señalado, respecto al Real Decreto-ley 3/2012 que «la norma insulta la buena fe de los sindicatos que han desarrollado en el espacio de la autonomía colectiva un diseño de cesiones de derechos mediado por la contratación de sus aspectos concretos -la flexibilidad interna negociada- y acotado temporalmente hasta 2014 en razón de unas expectativas razonables de duración de la emergencia en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado dos semanas antes de la promulgación del Decreto-Ley» (Baylos Grau, A.: «El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario», *Revista de Derecho Social* nº 57, pág. 10).

⁸³ La reacción de los sujetos negociales a la acción imperativa de la ley puede ser muy notable. Así, de esa reacción, si bien con sentido diverso, da muestra el hecho de que se haya constatado cómo el empeño articulador de la negociación colectiva se multiplicó al abrigo del proceso de sustitución de las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales y cómo después se intensificó como reacción de los agentes sociales a la reforma realizada por la Ley 11/1994 en el artículo 84 ET. Se razona así, «el fenómeno es curioso pero no deja de ser humanamente comprensible y hasta lógico: ha sido justamente cuando el legislador ha despojado a los agentes sociales de su capacidad para ordenar y articular la negociación colectiva cuando los agentes sociales, primero a nivel intersectorial han negociado y firmado un acuerdo que versa monográficamente sobre la cuestión, en la que pretenden poner orden, y luego a nivel sectorial han multiplicado los intentos de estructuración y ordenación. Las causas del cambio de tendencia son, desde luego múltiples... y, por tanto, no pueden reducirse a la expuesta, pero no creemos faltar a la verdad si afirmamos que la sombra del art. 84.2 ET planea sobre todo el proceso de ordenación de la estructura contractual que se ha producido en los últimos años» (AA. VV. Experiencias de negociación colectiva articulada, F. Pérez de los Cobos Orihuel, -dir-, MTYAS, Madrid, 2003, págs. 303-304).

acuerdo los agentes sociales consensúan determinadas medidas de actuación y, como en todo consenso, cada parte renunciará a algo en aras de alcanzar el compromiso; si en este contexto, alguno de los participantes ve reflejadas o favorecidas sus posiciones a través de la norma heterónoma, lógicamente, su posición no será ya de rechazo a la vía impuesta frente a lo derivado del acuerdo sino de aceptación y eficaz cumplimiento de lo prescrito por la regla legal. Con independencia de lo que todo ello pueda significar desde ámbitos y perspectivas diversas, desde el punto de vista de la consecución de los propósitos perseguidos por el legislador y de la eficacia de la norma legal, la situación más arriba descrita se ve significativamente alterada, pues si inicialmente se partía de un teórico rechazo de los agentes sociales a la puesta en práctica de una medida que les viene impuesta frente a lo que ellos han asumido voluntariamente, ahora, sin dejar de ser cierto lo anterior, puede pesar más para quien resulta favorecido en sus planteamientos el beneficio de la medida impuesta que la vía, medio o forma por la cual se instaura.

Repasemos brevemente el significado de los cambios introducidos por la reforma de 2012 en el singular juego de la norma estatal y convencional en el diseño de la estructura convencional para comprender mejor el alcance de cuanto venimos exponiendo.

Los dos preceptos básicos que, desde el punto de vista legal (y con independencia de la incidencia que en última instancia tienen sobre la estructura negocial casi todos los artículos e instituciones en materia de negociación colectiva), condicionan la estructura de la negociación colectiva son los artículos 83.2 y 84 ET sobre concurrencia. En relación a este último precepto, y en concreto respecto al tema de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, tal cuestión ya había sido objeto de tratamiento por el RD-L 7/2011 pero éste dejó en manos de los convenios estatales o autonómicos la posibilidad de evitar tal prioridad. La supletoriedad de la regla de la norma heterónoma desaparece con la reforma de 2012 pues ahora el legislador impone imperativamente la preferencia, haciendo constar expresamente la imposibilidad de que los acuerdos colectivos referidos en el artículo 83.2 ET puedan disponer de la mencionada prioridad aplicativa. Dejando a un lado otras connotaciones y consecuencias que tal cambio en la relación ley-convenio puedan significar y conllevar, lo cierto es que desde el punto de vista práctico representa una indudable voluntad de que el convenio de empresa tenga «garantizado» un espacio real en la regulación de las relaciones laborales. Los primeros análisis de los efectos de la reforma

de RD-L 7/2011 ya habían puesto de manifiesto que los convenios sectoriales habían hecho uso de las facultades atribuidas por la norma de urgencia en cuanto a la fijación de reglas de concurrencia y articulación, y aunque con datos todavía escasos, la muestra de convenios supraempresariales aprobados tras el RD-L 7/2011 parecía «dar indicios de la voluntad de los negociadores de eludir la voluntad del legislador y mantener al mínimo el poder negociador en las empresas»⁸⁴. Esa teórica voluntad de los negociadores de eludir la voluntad legal es la que parece estar detrás de la imperatividad con que el legislador viene ahora a prescribir la prioridad aplicativa del convenio de empresa; imposición imperativa de la norma legal que, si bien choca en su forma con la garantía de la regulación autónoma de las condiciones relativas a la estructura negocial, puede que en su fondo coincida con los planteamientos que en relación a este tema defiendan alguna de las partes llamadas y ligadas por el consenso. De la intensidad y fuerza que cada uno de estos factores e intereses tengan dependerá la eficacia práctica de los cambios introducidos. En otras palabras, si en términos generales una regulación impuesta cuenta con un natural rechazo de quienes se consideran preteridos en sus legítimas facultades de autorregulación, la satisfacción heterónoma de los intereses propios de una parte más allá de lo consensuado puede ser para ésta un factor de compulsión notable al cumplimiento de lo previsto legalmente.

Pero, además del factor de naturaleza político-jurídica apuntado, que viene a reflejar la señal doctrinalmente vis atractiva que sobre la legislación laboral están ejerciendo cada vez con mayor intensidad las políticas económicas⁸⁵, existen factores adicionales, de carácter extra-

⁸⁴ Mercader Uguina, J.R., P. Gimeno Díaz de Aauri y P. Nieto Rojas: Efectos de la reforma de 2011 sobre la estructura de la negociación colectiva en España, ejemplar multicopiado, pág. 5. Más adelante (pág. 49), vuelven a insistir en esta idea indicando que «los convenios sectoriales de ámbito estatal dictados en los últimos meses preservan, con carácter general, la aplicación obligatoria de sus cláusulas en todos los niveles de negociación, cerrando así la puerta para que los convenios de empresa tengan la prioridad aplicativa en las materias previstas por la ley». No obstante, estas conclusiones preliminares aparecen algo más matizadas en páginas posteriores (pág. 60) donde se viene a concluir que del análisis de la negociación colectiva supraempresarial posterior a la reforma de 2011 se desprende que más del 80% de los convenios publicados no se pronuncian respecto de las reglas de estructura de la negociación colectiva, lo que haría que en tales ámbitos desplegara todos sus efectos la regla legal de la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

⁸⁵ Valdés Dal-Ré, F.: «El sistema de negociación colectiva, entre la continuidad y el cambio (I)», *Relaciones Laborales*, nº 8, 2011, versión web, laleydigital, págs. 7-8, donde se pone de manifiesto cómo tal circunstancia, incidiendo de forma notable en el sistema de fuentes del derecho del trabajo, está provocando una progresiva traslación de la función

jurídico, que, al tiempo que afectan y están en la génesis del desarrollo del proceso de cambio del modelo de negociación, explican y tienen un efecto ciertamente decisivo sobre la configuración de la estructura de la negociación colectiva en un determinado momento. Justamente por esa razón, como condicionantes singulares de la eficacia real de las concretas modificaciones que en un determinado momento se lleven a cabo, si los cambios no responden a los requerimientos de esos factores que empujan a la modificación y explican la realidad del momento, tendrán mayores dificultades de éxito. Siguiendo a una cualificada doctrina⁸⁶, tales factores pueden clasificarse, de forma muy genérica y a efectos pedagógicos, pues algunos tienen naturaleza plural, en factores de carácter económico, social y organizativo. Los de índole económica vendrían representados por los cambios producidos en las formas de organización del proceso de producción de bienes y de prestación de servicios, que se sintetizan en el paso del sistema fordista de producción a un modelo de empresas en red, fruto de la globalización económica y la descentralización productiva; un nuevo modelo de organización de la producción, acompañado de constantes apelaciones a la necesidad de flexibilidad en la gestión del factor trabajo, que encuentra su raíz en el cambio tecnológico y la generalización de las tecnologías informáticas y de las telecomunicaciones. Las causas de naturaleza social se identifican en la progresiva crisis de la estandarización del prototipo social de trabajador, que se desdibuja en una pluralidad de figuras, con la consiguiente pérdida de la identidad colectiva y la tendencia a la individualización de las relaciones laborales que ello provoca. Finalmente, los condicionantes organizativos responden, a su vez, a la necesidad de transformación en la configuración de los actores sociales como consecuencia de los citados cambios económicos y sociales; la dimensión de las empresas tiende a reducirse, aparecen una pluralidad de unidades productivas de más reducidas dimensiones (donde la penetración del sindicato y el ejercicio de su acción colectiva es más difícil), al tiempo que surgen

más tradicional de la norma laboral como medio de igualación de posiciones contractuales asimétricas hacia su utilización como instrumento de gobierno del mercado; tal «risco-pera» de esa función de gobierno del mercado por la norma laboral conlleva, se añade, una redefinición de los equilibrios que han conformado nuestro sistema de relaciones laborales, afectando tanto a las relaciones ley-convenio como a la función de la negociación colectiva.

⁸⁶ Valdés Dal-Ré, F.: «El sistema de negociación colectiva, entre la continuidad y el cambio (I)», *op. cit.*, versión web, laleydigital, págs. 3 y ss.; Cruz Villalón, J.: «Estructura y concurrencia entre convenios colectivos», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* n° 68, págs. 82 y ss.

nuevos sectores económicos. La nueva realidad empresarial altera la posición de las organizaciones sindicales que deben, por consiguiente, adaptarse funcionalmente y hacer frente a los cambios acontecidos; el sindicalismo de clase y el de carácter corporativo deben aprender a convivir y compartir espacios de representación.

Cada uno de estos factores empuja el sistema negocial y su estructura hacia la dirección más adecuada para responder a sus exigencias⁸⁷; dirección que no siempre es compartida por tales elementos condicionantes y que, en buena medida, pone de manifiesto la dificultad de configurar un modelo que satisfaga plenamente a todos esas causas de tensión del sistema⁸⁸. Así, el empequeñecimiento de la dimensión empresarial hace aflorar el problema de la eventual inexistencia de obligación de elección de representación estatutaria que es, como se sabe, requisito previo para llevar a cabo procesos negociales y que conduce, so pena de vacíos de cobertura, a la necesidad de contar con el paraguas protector del convenio sectorial (con el consecuente elemento de centralidad que ello implica); los requerimientos de flexibilidad empresarial en la adaptación de las condiciones de trabajo a la coyuntura económica apelan a una negociación, si no necesariamente incompatible con un sistema centralizado, sí lo suficientemente versátil, coordinada y articulada como para dejar espacio de desarrollo al nivel empresarial; la influencia de las nuevas tecnologías en el desarrollo del sector servicios y en el surgimiento de nuevos subsectores económicos conduce a una cierta asimilación de las condiciones de trabajo de asalariados pertenecientes a sectores productivos muy diversos, lo que puede permitir una cierta uniformidad en las unidades negociales, al menos desde el punto de vista funcional. En fin, el proceso de construcción de la Unión Europea está provocando la aparición de nuevos espacios y niveles negociales, cuya expansión en funciones y contenidos precisará de la consiguiente coordinación con los niveles estatales inferiores (a su vez necesitado, en un modelo territorial de Estado presidido por las Autonomías, de resolver la tensión dialéctica entre la pertinencia del ámbito estatal o el autonómico).

⁸⁷ Sobre los efectos de tales factores en la estructura de la negociación colectiva, Cruz Villalón, J.: «Estructura y concurrencia entre convenios colectivos», *op. cit.* págs. 82 y ss., al que seguimos en estas líneas.

⁸⁸ Tal por eso, aún estemos ante un «modelo en construcción» o «en revisión» y no ante un «nuevo modelo» (Valdés Dal-Ré, F.: «El sistema de negociación colectiva, entre la continuidad y el cambio (I)», *op. cit.*, versión web, laleydigital, pág. 2).

Y sentado todo lo anterior, no está de más sino todo lo contrario, tener presente que si lo que se pretende es actuar sobre la estructura de la negociación colectiva con el objetivo de alterarla en cualquier dirección, sea a una mayor centralización, sea a lo opuesto, debe partirse de la realidad de la tendencia a la conservación de lo existente, a cierto continuismo en el mantenimiento de lo vigente, «y, por tanto, de la dificultad de encontrar cauces efectivos para su alteración»⁸⁹.

El fracaso de algunas de las medidas introducidas en materia de reforma de la estructura negocial pueden servir de ilustrativo ejemplo tanto de la incidencia de esos factores jurídicos y extrajurídicos apuntados como de la resistencia al cambio de los modelos negociales vigentes en un determinado momento. Así, junto al ya mencionado fracaso del modelo diseñado por el AINC de 1997, por su falta de correspondencia con las directrices legales sobre el particular, cabe igualmente traer a colación ejemplos de naufragio en las reformas del sistema negocial impulsadas por la norma heterónoma, en principio sin rechazo rotundo de los agentes sociales⁹⁰, pero que, no obstante, la «tozuda» realidad se encargó de contrariar. Nos referimos a la reforma operada en el artículo 84 ET por la Ley 11/1994 con el objetivo de, al excepcionar de la regla general de no afectación a los convenios de ámbito superior al de empresa —que podrían afectar a lo dispuesto en los de ámbito superior—, permitir y fomentar el desarrollo de marcos autonómicos de relaciones laborales. En la práctica, y pese a la ayuda suplementaria representada por la interpretación jurisprudencial de la regla de excepción como imperativa y, por ende, inmodificable e indisponible por los acuerdos y convenio marco del artículo 83.2 ET⁹¹, el objetivo de la norma no llegó a alcanzarse. Factores ligados a esa fuerte resistencia al cambio y la tendencia al continuismo que parece mostrar la estructura negocial estarían detrás de tan singular efecto,

⁸⁹ Cruz Villalón, J.: «Estructura y concurrencia entre convenios colectivos», *op. cit.* pág. 79.

⁹⁰ Se ha indicado que, en lo esencial, la reforma del Título III ET llevada a cabo por la Ley 11/1994 mantuvo las grandes líneas de política de derecho de la versión originaria del ET de 1980 pero que, nos obstante, al no haber sido aquella Ley el resultado de un proceso de concertación social, «la configuración del Título III como una ley pactada quedó, al menos en parte, deslucida» (Valdés Dal-Ré, F.: «Por una reforma de la disciplina estatutaria de la negociación...», *op. cit.*, pág. 2).

⁹¹ SSTs de 22 de septiembre de 1998, RC núm. 263/1997; de 3 de noviembre de 2000, RCUd núm. 1554/2000; de 26 de enero de 2004, RC núm. 21/2003; de 7 de noviembre de 2005, RC núm. 170/2004; de 19 de julio de 2007, RCUd núm. 31/2006; y 16 de febrero de 2010, RCUd núm. 2855/2009.

de forma que, curiosamente, en los territorios donde hubiera sido más fácil desarrollar ese marco negocial autonómico, el fuerte arraigo de la negociación de ámbito provincial impidió su desarrollo⁹². La misión inicial de la norma, y para la que fue ideada, sirvió en la práctica, debido a su deficiente técnica legislativa⁹³, para otros fines y así «la función originalmente concebida para la excepción que a la regla de concurrencia establecía el artículo 84.2º ET, se convirtió no en una regla para resolver los potenciales conflictos entre convenios estatales y autonómicos sino entre aquéllos y los de ámbito provincial»⁹⁴. Como efecto colateral y añadido, la situación sirvió para avivar dinámicas «centrífugas» de la negociación colectiva, de forma tal que el convenio de ámbito inferior al estatal, haciendo caso omiso tanto de la ordenación estructural dispuesta por este como de las prescripciones sobre reserva material contenidas en el artículo 84 párrafo 3º ET, pasó a regular cuestiones que escapaban de su competencia⁹⁵, lo que contribuyó «a consolidar el papel preponderante de la negociación colectiva provincial en demérito de la autonómica»⁹⁶.

⁹² Mercader Uguina, J.R.: «Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios en el Real Decreto-Ley 7/2011», en AAVV (I. García-Perrote Escartín y J.R. Mercader Uguina, dir.), La reforma de la negociación colectiva, Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, Lex Nova, Valladolid, 2011, pág. 87.

⁹³ Pérez de los Cobos Orihuel, F.: «La reforma de la negociación colectiva en España», *op. cit.*, pág. 4; Pérez de los Cobos Orihuel, F. y J. Thibault Aranda: «La reforma de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales* nº14, 2010, versión web, laleydigital, pág. 6, donde se enfatiza cómo la deficiente técnica de la reforma de 1994 «en última instancia vino a impedir el propósito con que nació, es decir, el de la creación de espacios autonómicos de relaciones laborales».

⁹⁴ Mercader Uguina, J.R.: «Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios en el Real Decreto-Ley 7/2011», en AAVV (I. García-Perrote Escartín y J.R. Mercader Uguina, dir.), La reforma de la negociación colectiva, Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, Lex Nova, Valladolid, 2011, pág. 87, quien añade cómo la mencionada regla se «transmutó, de este modo, en la trinchera de muchos convenios provinciales para salvaguardar su ámbitos propios de actuación frente a los convenios estatales que pretendían racionalizar la estructura de la negociación».

⁹⁵ AAVV (F. Pérez de los Cobos Orihuel, dir.), *Experiencias de negociación colectiva articulada*, MTYAS, Madrid, 2003, pág. 306.

⁹⁶ Mercader Uguina, J.R.: «Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios en el Real Decreto-Ley 7/2011», *op. cit.*, pág. 87. En el mismo sentido, Pérez de los Cobos Orihuel, F.: «La reforma de la negociación colectiva en España», *op. cit.*, pág. 4.

II. LAS CONCRETAS MODIFICACIONES REALIZADAS POR LA REFORMA DE 2012 Y SU DESARROLLO EN LA DOCTRINA

1. INTRODUCCIÓN¹

Las reformas normativas que han operado de manera sucesiva sobre el régimen legal de la negociación colectiva en nuestro país, como respuesta al negativo ciclo económico iniciado hace cinco años, han recibido un extenso tratamiento por la doctrina iuslaboralista, que casi sin excepciones se ha manifestado crítica con el enfoque con que determinados preceptos han sido reelaborados¹. A pesar de ello, más allá de las posiciones en torno a la idoneidad, desde el punto de vista técnico o de política normativa, y los debates sobre la relación de causalidad entre nuevo régimen jurídico y objetivos declarados, conviene ser muy prudentes en la valoración de los efectos materiales que la

¹ Como es natural, nos referimos a los cambios normativos introducidos por el RDL 7 /2011, de 10 de junio (BOE de 11 de junio de 2011) y a los más incisivos que son producto de la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE de 7 de julio de 2012). Entre otros trabajos, cabe citar por su extensión o profundidad: D.M. Cairós Barreto, «La articulación y concurrencia de convenios colectivos», Bomarzo, Albacete, 2012; AAVV, «La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012» (coord. R. Escudero Rodríguez), Cinca, Madrid, 2012; AA.VV., «La reforma de la negociación colectiva, (Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio)», Lex Nova, Valladolid, 2011; AA.VV., «La reforma del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 2012», Lex Nova, Valladolid, 2012; AAVV., «Reformas estructurales y negociación colectiva», (coord. F.J. Prados De Reyes), CARL, Sevilla, 2012; AA.VV., «El nuevo Derecho de la negociación colectiva», (coord. J. Gorelli Hernández), Tecnos, Madrid, 2012; AA.VV. «La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012», Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012. AAVV., «Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma de 2012», (coord. A. Baylos), Bomarzo, Albacete, 2012.

nueva regulación puede provocar y, de hecho, ya están provocando sobre el desarrollo de las relaciones laborales en nuestro país. Los juicios sobre los resultados materiales que las reformas de la normativa laboral producen sobre el empleo, la evolución de la desigualdad o la marcha de la economía constituyen iniciativas de notable dificultad, particularmente en periodos de cambios generalizados como son los que sometemos a análisis². Es por ello que, para adentrarse en este territorio inexplorado, consideramos preciso evaluar de manera equilibrada los riesgos asumidos, para evitar errar en el análisis, tanto en lo que se refiere a la percepción de cuanto está ocurriendo, como en la labor de aislar la influencia que sobre la configuración de esta realidad posee la tarea reformista iniciada por el legislador laboral³.

Las modificaciones normativas que de manera directa e indirecta han alterado las reglas que ordenan la estructura de la negociación colectiva no pueden considerarse menores, si bien los efectos que estas alteraciones están produciendo en el sistema de relaciones laborales español y, sobre todo, las que se producirán a medio plazo constituyen un espacio abonado para la proliferación de todo tipo de dudas y especulaciones sobre el que se intentará arrojar algo de luz. De un lado, si el sistema de relaciones laborales instituye un edificio sustentado sobre un entramado normativo que articula y compensa los impulsos de fuerzas e intereses que apuntan hacia direcciones en no pocas ocasiones opuestas, la temporalmente reciente sucesión de cambios normativos sobre distintos aspectos de la normativa laboral debe estar sin duda produciendo importantes efectos sobre el sistema de negociación colectiva y su estructura. Ahora bien, la tarea de concretar las consecuencias que se producirán en el medio plazo y, sobre todo, la labor de individualizar las medidas a las que corresponde mayor responsabilidad en esta transformación constituyen objetivos que deben afrontarse con suma prudencia y haciendo uso de la mejor información disponible. A mayor abundamiento, tampoco resulta fácil diferenciar entre las transformaciones que traen causa directa de la

² Las modificaciones legales coinciden en el tiempo con un período de intensa crisis económica, acompañada de un ritmo de destrucción de empleo que está provocando alteraciones muy notables del mercado de trabajo. Algunos autores consideran que la gravedad de la crisis justifica el cambio del modelo de relaciones laborales, véase J.R. Mercader Uguina «La empresa como nuevo centro de gravedad de la estructura de la negociación colectiva: La reforma de la Ley 3/2012», en AA.VV. La reforma del mercado laboral, *op. cit.*, p. 419.

³ J. Cruz Villalón, «Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva», *Temas Laborales*, n° 120/2013, p. 5.

deteriorada situación económica, y las que son inducidas por los cambios normativos; ni qué alteraciones poseen carácter coyuntural, y por ello perderán protagonismo una vez se remonte la actual situación, y cuales otras poseen naturaleza estructural, y en consecuencia se instalarán en nuestro sistema de manera definitiva⁴. Téngase en cuenta para el presente estudio que la estructura de la negociación colectiva es una materia cuyo análisis reviste un alto grado de complejidad en nuestro ordenamiento jurídico positivo.

A estas alturas, afirmar que la estructura de la negociación colectiva es una institución que cumple un papel esencial en las economías más desarrolladas y vertebra el sistema de relaciones laborales resulta una aseveración bastante obvia⁵; sin embargo, frente a determinados discursos de orientación simplista, conviene reiterar lo que constituye un dato cierto, para con posterioridad iniciar la enumeración de los argumentos que refuerzan esta hipótesis. Sobre la configuración del sistema de negociación colectiva inciden factores de origen plural y diversa naturaleza que dificultan, «tanto la comprensión del funcionamiento de la estructura en nuestro ordenamiento jurídico, como la identificación de los factores que con mayor intensidad pueden introducir elementos de razonabilidad del sistema vigente»⁶. Desde la perspectiva jurídica, las dificultades que jalonan el camino que deben recorrer quienes estudian la materia también proyectan esa pluralidad originaria. De un lado, toda regulación legal y convencional sobre la institución produce efectos, más o menos notables, sobre la estructura de la negociación colectiva. De esta forma, cualquier análisis sobre esta materia debe extenderse a un bloque normativo bastante extenso y de cierta complejidad técnica, en cualquier caso, muy superior al contenido del art. 84 ET y al alcance de los preceptos directamente relacionados con lo dispuesto en el mismo. En segundo lugar, y esto podemos considerarlo una tradición negativa en nuestro ordenamiento laboral, los preceptos que ordenan la estructura negociada han adolecido de problemas de orden técnico, que obstaculizan la interpretación y aplicación por los operadores jurídicos y, ello, a pesar de que han sido objeto de numerosas modificaciones. En ocasiones, la letra de la

⁴ J. Cruz Villalón «Impacto de las reformas laborales...» *op. cit.*, p. 7.

⁵ J.R. Mercader Uguina «La empresa como nuevo centro de gravedad de la estructura de la negociación colectiva: La reforma de la Ley 3/2012», en AA.VV. La reforma del mercado laboral, *op. cit.*, p. 420.

⁶ J. Cruz Villalón «Estructura y concurrencia entre convenios», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, *op. cit.*, p.77.

norma sufre los excesos de la legislación aluvional; en otras palabras, la sucesiva incorporación de reglas que, a modo de sedimentos, se van superponiendo sin que obre el proceso de adecuada depuración de las precedentes disposiciones normativas⁷. Esta forma de actuar suele provocar situaciones de conflictos normativos de difícil solución, circunstancias que en esta materia se han reiterado con cierta regularidad. Por otro lado, cuando una materia se ve afectada por una pluralidad de preceptos se requiere un adecuado nivel de sistematicidad que en este ámbito no se alcanza, lo que exige un esfuerzo hermenéutico superior para identificar con precisión los supuestos de hecho a los que hace referencia cada precepto y, definido lo anterior, las consecuencias jurídicas que correspondan. Esta operación posee singular importancia en esta ocasión, si se tiene en cuenta que las soluciones jurídicas son en esta materia normalmente diversas, cuando no opuestas en cada uno de los artículos objeto de comparación⁸.

A mayor abundamiento, estas labores hermenéuticas deben considerar de manera simultánea una pluralidad de reglas de diversa naturaleza, pues junto a las reglas generales que ordenan el sistema de articulación y concurrencia de convenios colectivos, aparecen sin una adecuada sistemática una pléyade de excepciones o reglas particulares aplicables de manera exclusiva en ciertos supuestos; de forma más gráfica, se recuerda que las reglas del título III del Estatuto de los Trabajadores pueden ser complementadas o excepcionadas con algunas normas incluidas en el título I de dicho texto legal, en otras normas con rango de ley, e incluso en disposiciones reglamentarias. Por otro lado, la relación entre la norma estatal y el convenio colectivo en esta materia tampoco ha sido tradicionalmente objeto de tratamiento uniforme. En este sentido, la doctrina ha puesto de manifiesto la ausencia de nitidez en la voluntad transmitida por el legislador laboral, que impide afirmar con rotundidad el carácter imperativo de las normas relativas a la estructura de la negociación colectiva y a la concurrencia entre convenios colectivos; pero tampoco es posible predicar de forma general la naturaleza de norma supletoria de las normas que gobiernan el sistema, pues no siempre cabe alterarlas mediante lo dispuesto en los acuerdos interprofesionales, y ello a pesar de que el propio texto encomienda a estos acuerdos la configuración de la estructura en un concreto ámbito y la determinación de las normas de concurrencia

⁷ J. Cruz Villalón «Estructura y concurrencia», *op. cit.*, p. 78

⁸ J. Cruz Villalón *ídem*, p. 79

entre convenios de distinto nivel. Finalmente, otras reglas que tienen como objetivo la regulación de materias de índole diversa, como las que regulan la flexibilidad interna a nivel de empresa, producen efectos materiales de carácter inmediato sobre lo pactado en los convenios y, por consiguiente, sobre la estructura negocial y sobre las reglas que de manera general la gobiernan.

Pero no son los factores jurídicos ni los únicos ni los que determinan en mayor medida la dificultad que entraña el estudio de la materia. La configuración y la evolución de la estructura de la negociación colectiva responden a una pluralidad de factores adicionales a los estrictamente jurídicos. Sin que quepa en este estudio realizar un pormenorizado análisis, «factores de tipo económico, de estructura empresarial, de intensidad en las opciones de descentralización productiva, de reparto territorial del mercado de trabajo, de evolución de los sectores productivos, de conformación de las organizaciones de representación de los intereses colectivos, de configuración del poder político del Estado, etc., influyen con fuerza sobre la estructura de la negociación colectiva en su conjunto»⁹. Junto a estos factores, razones de orden sociológico e histórico muestran importantes resistencias al cambio en las prácticas negociales, y ejercen una intensa labor de mantenimiento y conservación de la configuración de la estructura de la negociación colectiva. La resistencia al cambio conecta de manera muy estrecha con la propia configuración de las organizaciones sindicales y patronales, pudiendo afirmarse al límite que la estructura de la negociación colectiva refleja la estructura de estas organizaciones, y que el carácter centralizado o descentralizado de la negociación colectiva en un determinado territorio permite intuir la naturaleza más o menos jerarquizada de las mismas. La modificación de esta estructura supone la generación de tensiones internas en estas organizaciones: los niveles que pueden perder influencia en la negociación colectiva, principal justificación de su existencia autónoma, harán uso de su poder para eludir cualquier tendencia de cambio¹⁰.

Por otra parte, aunque puede afirmarse que ha transcurrido un cierto tiempo desde que las reformas objeto de estudio fueron aprobadas, resulta obligado atender a las labores de interpretación normativa

⁹ J. Cruz Villalón «Estructura y articulación...», *op. cit.*, p. 79.

¹⁰ Es por ello que se afirma que el diseño de la estructura de la negociación colectiva es producto de actuaciones multinivel. Véase J.R. Mercader Uguina «La empresa como nuevo centro de gravedad de la estructura de la negociación colectiva: La reforma de la Ley 3/2012», en AA.VV. La reforma del mercado laboral, *op. cit.*, p. 420.

que de manera progresiva han de realizar las distintas instancias judiciales, que no han hecho más que comenzar a ofrecernos los primeros frutos. Si bien, en una primera lectura puede afirmarse que en líneas generales las nuevas reglas conceden escaso margen a la interpretación judicial, no conviene ignorar que determinados aspectos están siendo ya objeto de las primeras resoluciones de los órganos judiciales que, en breve, deberán establecer la doctrina jurisprudencial sobre tales aspectos ¹¹. Esta jurisprudencia en fase de creación modulará en un futuro también de manera más o menos intensa los efectos reales de la reforma y su recepción por la negociación colectiva.

Finalmente, debe llamarse también la atención sobre la carencia en muchos aspectos de datos objetivos y suficientes que permitan realizar un juicio valorativo de lo que está sucediendo y a partir de estas conjeturas identificar la causa que desencadena tales efectos. Una evaluación global de los datos estadísticos oficiales proporcionados por la Administración laboral permite afirmar la existencia de notables carencias. Es por ello que debe aceptarse la imposibilidad, al menos temporal, de realizar una comprobación en términos cuantitativos de los efectos que está produciendo la reforma en materia de negociación colectiva. Algunos datos novedosos se aportan a través del Informe de Evaluación de Impacto de la Reforma Laboral elaborado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que facilita información significativa al efecto y de suficiente fiabilidad. Sin embargo, se siguen apreciando ciertas lagunas, que hacen difícil conocer qué impacto real está teniendo la reforma ¹².

Pero la dificultad de la encomienda no puede hacernos desistir del intento de visibilizar los primeros efectos, a partir de los datos ofrecidos por las incipientes experiencias aplicativas, para a partir de estas primeras conclusiones realizar proyecciones de lo que puede suceder en un futuro con un mayor nivel de certeza. En este empeño, consideramos de interés analizar cuanto se ha escrito sobre la evolución de la cambiante regulación de la estructura y la concurrencia entre niveles negociales, tarea que nos permitirá ofrecer un marco doctrinal de referencia que estimamos ha de ser de gran utilidad para ulteriores desarrollos.

¹¹ En particular, debe tenerse en cuenta la STC 119/2014, de 16 de julio de 2014, (BOE 15 de agosto de 2014), que declara, entre otras cuestiones, la adecuación a la norma constitucional del nuevo contenido del art. 84 ET.

¹² J. Cruz Villalón *Idem*, p. 7.

2. EL PUNTO DE PARTIDA DE LA REFORMA. CRÍTICAS A LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

Puede afirmarse que existe un cierto consenso en la doctrina en torno a las deficiencias que muestra la estructura de la negociación colectiva en nuestro país¹³. Este alto nivel de acuerdo se concreta en una serie de elementos, que por su reiteración podríamos calificar de lugares comunes sobre la estructura y vertebración de la negociación colectiva. En primer lugar, los datos oficiales señalan que la negociación colectiva española se caracteriza por registrar un grado de centralización medio, un modelo que no puede calificarse ni de centralizado ni de descentralizado. La afirmación no requiere de grandes explicaciones para quienes se han acercado en algún momento a la materia. Los sucesivos intentos normativos y negociales de reducir el protagonismo del ámbito provincial de negociación no han tenido mucho éxito, el peso de la tradición en la materia se ha impuesto a las iniciativas reformadoras, por lo que de forma ininterrumpida los convenios sectoriales de ámbito provincial dominan cuantitativamente las variables relacionadas con la cobertura de trabajadores y trabajadoras en España¹⁴. A pesar de ello, debe señalarse que en los momentos previos al inicio de la crisis económica ya se observaba una leve disminución porcentual en la preponderancia de estos convenios, que resultaba muy similar al crecimiento experimentado por los convenios colectivos estatales; a pesar de ello, el ámbito provincial de negociación continuaba amparando a más de la mitad de la población asalariada protegida por el sistema de negociación colectiva, siendo además uno de los tipos funcionales que más se benefició cuantitativamente del crecimiento del número de asalariados que experimentó nuestro sistema durante los años centrales de la década pasada¹⁵.

En segundo lugar, los estudios suelen elevar el tono crítico cuando denuncian el escaso grado de articulación de que adolece la estructura de la negociación colectiva en nuestro país. Las carencias en materia de

¹³ Algunos autores consideran la estructura de la negociación colectiva como una de las materias que precisaban ser reformadas con mayor urgencia, véase J.R. Mercader Uguina «La empresa como nuevo centro de gravedad de la estructura de la negociación colectiva: La reforma de la Ley 3/2012», en AA.VV. La reforma del mercado laboral, *op. cit.*, p. 420.

¹⁴ Para una referencia sobre los intentos negociales de impulsar un cierto grado de descentralización de la negociación colectiva, véase. F.J. Calvo Gallego «El impacto...», *op. cit.*, p. 10.

¹⁵ F.J. Calvo Gallego «El impacto...», *op. cit.*, p. 4.

vertebración o colaboración funcional entre los distintos ámbitos de negociación tienen origen en causas plurales y una larga tradición entre nosotros, si bien en esta materia opinar que la actuación del legislador no ha contribuido a mejorar la situación resulta una posición bastante extendida¹⁶. En concreto, se critica la reforma legal de 1994 por alterar las reglas de concurrencia entre convenios de distinto ámbito contenidas en el art. 84 ET por motivaciones de orden político¹⁷, en beneficio de las unidades territoriales autonómicas¹⁸. Por tratarse de reglas de derecho necesario absoluto¹⁹, aquella reforma supuso una importante limitación de las facultades de configuración estructural de la negociación de los ámbitos sectoriales de extensión estatal. Con ello, se provocaba un reforzamiento, quizás no deseado, del protagonismo de los convenios provinciales, particularmente en los ámbitos territoriales en los que sindicatos de tendencia nacionalista poseen mayor influencia²⁰. Dicho lo anterior, y centrándonos ahora en un enfoque de carácter señaladamente material, no conviene dejar de considerar que sin la necesidad de alterar la estructura formal del sistema de negociación colectiva, vía reformas normativas, resultaba entonces y ahora perfectamente posible desde el ámbito convencional actuar sobre los aspectos relacionados con la articulación y coordinación de los distintos niveles de negociación, siempre que fuera posible asegurar un mayor grado de compromiso de los sujetos implicados. Con ello, el sistema ganaría en homogeneidad, pues podrían introducirse reglas comunes que permitirían transformar un sistema de negociación colectiva formalmente desestructurado en un sistema convencionalmente centralizado²¹.

¹⁶ Para un extenso estudio sobre de los cambios normativos previos a la reforma de 2012, véase S. González Ortega «La negociación colectiva en el Real Decreto-ley de medidas urgentes para...», *op.cit.*, pp. 88 a 94.

¹⁷ Modificaciones introducidas por Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, BOE de 23 de mayo. Para una crítica del sistema de articulación de la negociación colectiva vigente tras dicha reforma, véase. D.M. Cairós Barreto «La articulación y concurrencia...», *op. cit.*, p. 15.

¹⁸ «Con el nuevo párrafo segundo del artículo 84 ET, entiendo que se quería dar cierta satisfacción al anhelo del grupo parlamentario vasco, y más en general del sindicalismo vasco más representativo, de un marco autónomo de relaciones laborales» I. García Perrote, «La reforma legal de la negociación colectiva. Estructura y contenido» Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2008, p. 8

¹⁹ SSTs de 19 julio de 2007 (rec. 31\2006) y de 16 febrero de 2010 (rec. 2855\2009).

²⁰ F.J. Calvo Gallego «El impacto...», *op. cit.*, p. 6, y doctrina allí citada.

²¹ F.J. Calvo Gallego «El impacto...», *op. cit.*, p. 6. La afirmación no desconoce la gran pluralidad de posiciones en la materia que afecta a organizaciones empresariales y sindicales, característica y seña de identidad de un sistema democrático.

Desarticulación e insuficiente grado de descentralización constituyen para las más influyentes instituciones económicas de carácter internacional las principales debilidades de nuestro sistema de negociación colectiva. Nos referimos, entre otras, a la opinión hecha pública por organizaciones como el Fondo Monetario Internacional²², para quienes manifestaciones negativas de la evolución de la economía en nuestro país, como la elevada inflación, pueden ser relacionados de manera directa con la estructura de la negociación colectiva española. En sentido similar, la Comisión Europea consideraba un obstáculo para la salida de la crisis la inadecuada estructura de la negociación colectiva española. En concreto, se califica el sistema como difícil de controlar e insuficientemente descentralizado, y se señala la conveniencia de reducir el protagonismo de los convenios provinciales y sectoriales en beneficio del ámbito empresarial²³.

Por su parte, la literatura económica que ha estudiado los efectos de los sistemas de negociación colectiva en la evolución de la economía suele focalizar el análisis en aspectos muy concretos de los sistemas sometidos a estudio, como el nivel de centralización²⁴. Con cierto grado de simplicidad, algunos autores otorgan a esta característica un protagonismo decisivo, superior al que en nuestra opinión posee dicho elemento. En primer lugar, los análisis suelen identificar como más eficientes a los sistemas altamente centralizados y/o coordinados. La opción preferencial está claramente influenciada por una característica cuya concreción y bondad son objeto de debates escasamente pacíficos. Nos referimos a la consideración de que el mejor sistema de negociación colectiva sería aquel que con mayor rapidez puede materializar los ajustes precisos frente a situaciones de crisis económicas²⁵. En sentido opuesto aunque no contradictorio, algunos

²² A modo de ejemplo, véase como el FMI relacionaba la estructura de la negociación colectiva con efectos negativos sobre la inflación, «Spain: Selected Issues, July 2011, IMF Country Report n° 11/216», disponible en <<http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2011/cr11216.pdf>>.

²³ «Recommendation for a Council Recommendation on the National Reform Programme 2011 of Spain and delivering a Council opinion on the updated Stability Programme of Spain, 2011-2014», Bruselas, 7.6.2011, SEC(2011) 817.

²⁴ Para un revisión de las limitaciones en la fundamentación teórica de los análisis económicos sobre la negociación colectiva, vid. VV.AA. «Análisis económico de la negociación colectiva en España. Una propuesta metodológica» Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2007.

²⁵ TS Aidt y Z. Tzannatos «Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: a review» *Industrial Relations Journal*, n° 39/2008, p. 264.

de estos autores han destacado que una estructura de la negociación colectiva muy descentralizada podría ser igualmente eficiente, obrando las presiones competitivas similar efecto de contención o reducción salarial, de forma que los ajustes se proyectarían sobre los salarios, evitando las reducciones del volumen de empleo. Se trata sin duda de un elemento a considerar, pero es obvio que resulta discutible que ésta sea la principal función del sistema de negociación colectiva, que existan metodologías precisas para evaluar conforme a este criterio los sistemas de negociación colectiva de distintos países y, sobre todo, que este elemento constituya una razón necesaria y suficiente para acometer reformas reiteradas, sucesivas y sin un horizonte final del sistema español de negociación colectiva. Con todo, los estudios de naturaleza económica consideran que los sistemas intermedios son los que responden desde el punto de vista macroeconómico de manera menos eficiente en los procesos de crisis económica. Según la tesis defendida por estos autores, la menor sensibilidad de sistemas como el español frente a los ciclos económicos estaría relacionada con dos elementos: En primer lugar, los sistemas de negociación colectiva parcialmente centralizados carecerían de instrumentos eficaces de internalización de las externalidades derivadas de la fijación de salarios; en segundo lugar, los convenios colectivos de ámbito provincial estarían desempeñando una labor de amortiguación de los efectos de la presión competitiva entre empresas pertenecientes a un mismo sector cuyos centros de trabajo se encuentran ubicados en una misma provincia sobre las retribuciones salariales, circunstancia que de manera casi automática se relaciona con otro elemento típico de nuestro sistema de relaciones laborales, la acreditada tendencia de nuestras empresas a reducir el volumen de empleo como instrumento nuclear para la superación de períodos de crisis²⁶.

Particularmente importante para la generalización de esta opinión bastante extendida consideramos que fue el trabajo realizado por los profesores S. Bentolilla y J.F. Jimeno²⁷. Estos autores recomiendan realizar los cambios normativos precisos que propicien un ejercicio de descentralización de la estructura de la negociación colectiva, con base a los siguientes argumentos: 1) El acelerado proceso tecnológico

²⁶ F.J. Calvo Gallego «El impacto...», *op. cit.*, y doctrina allí citada.

²⁷ S. Bentolilla y J.F. Jimeno «La reforma de la negociación colectiva en España» 2002, puede consultarse en: www//ftp.cemfi.es/pdf/papers/sb/benjimeno.pdf. Para un comentario sobre este trabajo, véase. I. García Perrote «La reforma legal de la negociación...» *op. cit.*, p. 10.

eleva la demanda de trabajo cualificado; 2) La intensificación de los intercambios comerciales entre la Unión Europea (UE) y el resto del mundo y el aumento de la competencia mundial, con países con costes laborales unitarios menores; 3) La imposibilidad de realizar una política monetaria autónoma tras la pertenencia a España desde 1999 a la Unión Económica y Monetaria; 4) La creciente importancia de las pequeñas y medianas empresas en la UE y la gestión productiva de los recursos humanos, con mayor importancia del salario variable; 5) La movilidad internacional del capital, prefiriendo las empresas multinacionales contar con convenio colectivo propio, entre otras cosas porque así se refuerza su poder negociador en cada país por su capacidad para modificar en cada momento las cuotas de producción asignadas a las plantas; y 6) La tendencia hacia una reducción de la cobertura real de la negociación colectiva. Con base en dichos argumentos, los autores proponen modificar el marco legal de la negociación colectiva en los siguientes aspectos: 1) Suprimir en materia de legitimación las reglas de irradiación de la representatividad; 2) Permitir que los convenios de empresa puedan afectar a lo dispuesto en los convenios de ámbito superior; 3) Suprimir la eficacia general automática de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa; 4) en materia de ultraactividad, transcurridos dos años desde la finalización del período de vigencia de un convenio sin haberse alcanzado un nuevo acuerdo, aquel convenio decaerá en favor del que hubiera estado en vigor en ese mismo ámbito con anterioridad; y 5) Favorecer la coordinación en el ámbito nacional de las organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias mediante la constitución anual de una mesa de discusión sobre la situación económica previsible²⁸. Como puede comprobarse, algunas de las propuestas realizadas en dicho estudio han sido progresivamente incorporadas a nuestro marco normativo.

Desde nuestro punto de vista, la rigidez de los costes laborales o la hipersensibilidad de los datos de desempleo a las reducciones del PIB constituyen variables cuya relevancia social merecerían la realización de estudios de carácter transdisciplinar, que permitieran la realización de análisis dotados de una mayor profundidad y extensión, lo que facilitaría la elaboración de conclusiones de mayor robustez científica. En cualquier caso, con los datos disponibles resulta arriesgado asignar a la estructura de la negociación colectiva efectos tan señala-

²⁸ Para un comentario desde la perspectiva jurídica sobre el contenido del informe, véase: I. García Perrote «La reforma de la regulación legal...», *op. cit.*, p. 37 y 38.

dos y perniciosos. De manera algo sorprendente, los estudios parten de una homogénea posición ideológica, circunstancia que les impide plantearse fórmulas diversas de superación de los ciclos negativos de crecimiento. Nos referimos a la premisa que concentra toda solución a cualquier problema de competitividad empresarial, independientemente de su origen y entorno, en un ejercicio más o menos elaborado de traslado a los salarios de la correspondiente corrección. De otro lado, estos estudios tampoco permiten realizar un relato explicativo adecuado del constatado hecho que caracteriza de manera tradicional la economía en nuestro país, en el que no existiendo diferencias relevantes en la ordenación normativa o en la práctica negocial en los distintos ámbitos territoriales, se producen importantes desequilibrios macroeconómicos entre las diecisiete CC.AA. que lo integran. A mayor abundamiento, aquellas CC.AA. que históricamente han intentado establecer un marco de relaciones laborales propio, y con ello han fortalecido los niveles intermedios de negociación, son las que también de manera tradicional ostentan mejores equilibrios desde la perspectiva macroeconómica²⁹.

3. LAS NUEVAS REGLAS EN MATERIA DE ESTRUCTURA Y ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La estructura de la negociación colectiva española y su articulación ha evolucionado desde el año 1980³⁰, cuando el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 83.2, colocaba en manos de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de carácter Estatal o de Comunidad Autónoma, el diseño de la estructura de la negociación colectiva mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos. Estos acuerdos debían realizar la labor de fijación de las reglas para la resolución de los conflictos de concurrencia

²⁹ Sobre la dificultad de la teoría económica ortodoxa para explicar el comportamiento de los salarios, véase J.I. Pérez Infante «La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 2/2011, p. 265, para quien «No parece que la teoría económica convencional u ortodoxa sobre la determinación de los salarios se adecue plenamente a los problemas de los salarios en una economía actual como la española y que, por lo tanto, pueda contribuir a obtener conclusiones válidas sobre la evolución de esa magnitud y su relación con la situación económica».

³⁰ Sobre la evolución de esta institución, E. López Terrada, *La descentralización de la estructura de la negociación colectiva y las posibilidades de su articulación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, págs. 37 y ss.

entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las distintas unidades de negociación, fijándose en este último supuesto las materias que no podían ser objeto de negociación en ámbitos inferiores. En esta fase primigenia la estructura de la negociación colectiva en nuestro país podría calificarse de bastante descentralizada, a partir del importante desarrollo de los convenios colectivos sectoriales provinciales y los convenios de empresa, e igualmente dotada de un alto grado de desarticulación, pues la ausencia de acuerdos o normas de aplicación general en la materia determinaba la inexistencia de pautas de organización o de normas de reparto funcional entre las distintas unidades de negociación. El carácter desarticulado de la estructura de la negociación colectiva encontró un importante apoyo en el legislador estatal, pues el texto del artículo 84 ET vendría a sentar como principio general la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito, dejando en manos del criterio cronológico la ordenación y resolución de los problemas de concurrencia convencional, mediante la aplicación del principio *prior in tempore potior in iure*.

El diseño normativo pretendía una renovación ordenada de la estructura convencional respetuosa de la voluntad de los negociadores, por ello la totalidad de los productos de la negociación colectiva poseen el mismo valor normativo, sin que entre ellos exista ningún tipo de relación jerárquica. Por otra parte, es ésta una consecuencia típica de la libertad de elección de la unidad de negociación consagrada en nuestros textos legales. La voluntad legislativa fue en gran medida frustrada, ya que durante los primeros años de vigencia de la norma estatutaria la desarticulación normativa mantuvo su protagonismo como seña de identidad de la estructura de la negociación colectiva española. La última década del siglo pasado se inicia sin alteraciones notables del esquema heredado del periodo anterior; esto es, perdura una amplia presencia de los convenios colectivos sectoriales provinciales y se mantiene una cierta desvertebración entre los acuerdos celebrados en las distintas unidades de negociación. De un lado, los términos en los que se expresaba el legislador adolecían de falta de claridad; de otro, las organizaciones sindicales y empresariales en proceso de consolidación democrática no disponían de organicidad y solidez suficiente para gobernar un sistema, el de negociación colectiva, en el que participan un número elevado de protagonistas. Este limitado éxito de los agentes sociales suele servir de justificación para la reasunción por el legislador laboral del papel protagónico en la

materia, representado con la intervención normativa que se produce al hilo de la reforma laboral de 1994.

Si la inercia había guiado las iniciativas de los agentes sociales y por ello había producido ínfimos cambios en la estructura de la negociación colectiva, la voluntad de introducir elementos de flexibilidad impregnaba el espíritu reformador de 1994, que en materia de negociación colectiva se proyectó mediante la búsqueda de dinámicas descentralizadoras y, en concreto, en una decidida apuesta por la empresa como espacio natural para la adaptación de las condiciones de trabajo y empleo a las exigencias derivadas de la evolución de los mercados. Claro efecto reflejo de esta estrategia puede considerarse la introducción en el ET de una figura desconocida hasta la fecha, los acuerdos de empresa, nuevo producto de la negociación colectiva que aspiraba a cumplir un papel determinante en la saturación de las aspiraciones de quienes ya desde entonces solicitaban el incremento de la velocidad en la transmisión a las condiciones de trabajo de los cambios derivados de la evolución de las magnitudes macroeconómicas en general, y de los mercados de bienes y servicios en particular. Junto a los acuerdos de empresa, la reforma introdujo una serie de modificaciones legales que determinaron una cierta redistribución de competencias normativas entre las diversas unidades de negociación, así como la alteración del principio general de no concurrencia previsto en el art. 84 ET, mediante el establecimiento de determinadas reglas de preferencia en el artículo 83 ET. De esta manera, el legislador se inaugura en la determinación normativa de la distribución de competencias entre las distintas unidades contractuales, mediante la técnica de asignar preferencialmente determinados contenidos a ciertas unidades de negociación. Por último, y un tanto desconectado de la política normativa que subyacía a la reforma, suele afirmarse que esta operación transformadora sirve igualmente para propiciar la consolidación de un ámbito de negociación hasta entonces escasamente representado, el ámbito sectorial autonómico.

De manera más precisa, se recuerda cómo tras la reforma de 1994 el contenido originario del art. 84 ET se vio incrementado en dos nuevos párrafos. La reforma perseguía potenciar el hasta entonces poco desarrollado ámbito autonómico de negociación, mediante la limitación de la eficacia de los acuerdos y convenios

de ámbito estatal. El art. 84.2 ET introducía la posibilidad de negociar acuerdos o convenios supraempresariales que dejaran sin efecto lo dispuesto en los de ámbito superior, salvo en algunas materias cuya eficacia quedaba reservada a lo negociado en tales ámbitos³¹.

El siguiente hito en esta evolución lo constituye la aprobación del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997³², que es acompañado de una serie de acuerdos marcos sectoriales estructuradores de la negociación colectiva. El acuerdo contiene pautas precisas sobre las cuestiones que afectan a la estructura y articulación de la negociación colectiva, y parte de la base de que en nuestro sistema de negociación colectiva concurren distintas unidades de negociación, generalmente de forma conflictiva, regulándose las mismas materias en los ámbitos superiores e inferiores, lo que contribuye a dotar de complejidad al sistema³³. Para combatir esta situación, el ANC 1997 promueve el establecimiento de una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociales, de forma que determinadas materias queden reservadas al convenio colectivo sectorial estatal, y otras puedan ser desarrolladas o negociadas en ámbitos inferiores. El contenido de este acuerdo tiene carácter obligacional, lo que impone a las partes signatarias del mismo el deber de ajustar su comportamiento y acciones en las mesas de negociación a lo previsto en el mismo, es decir los firmantes del acuerdo confiaron su cumplimiento, en última instancia, a los integrantes de sus organizaciones que negociaban en niveles inferiores. En el ANC de 1997 se impulsaba la existencia de un convenio-tipo de ámbito sectorial estatal, precisándose los contenidos más idóneos a este nivel. En este acuerdo se configura al convenio colectivo sectorial estatal como la unidad nuclear, ordenando los niveles del sector y regulando de forma uniforme algunas condiciones de trabajo. Por lo tanto, este celebrado acuerdo procedía a diseñar la estructura contractual a la que debían tender el conjunto de las unidades negociadoras para conseguir una adecuada vertebración de nuestra negociación, no sin dejar a cada ámbito sectorial un amplio margen de maniobra

³¹ I. García Perrote «La reforma legal de la negociación colectiva...» *op. cit.* p. 35.

³² BOE de 6 de junio de 1997.

³³ Para un comentario del contenido del AINC 1997, véase J. Cruz Villalón «La estructura de la negociación colectiva y el Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva de 1997» *Tribuna Social* n° 89/1998, pp. 21-46.

en dos cuestiones esenciales para la articulación, la delimitación de las unidades de negociación y la distribución de las materias a negociar en éstas³⁴.

Los éxitos convencionales parece que no fueron acompañados de los efectos esperados, lo que impulsó nuevos proyectos de reforma que tampoco vieron la luz. Durante los primeros años del siglo presente se elaboraron varios borradores de reforma de la negociación colectiva con el objetivo de otorgar a los acuerdos interprofesionales un mayor protagonismo en la distribución de materias entre los convenios sectoriales de ámbito estatal y los convenios de empresa, estableciendo una cierta jerarquía entre convenios colectivos a favor del de ámbito superior, y reconociendo al convenio de empresa la facultad de disponer de las materias no reservadas a los ámbitos superiores³⁵.

El limitado seguimiento por los ámbitos inferiores de las recomendaciones de vertebración realizadas en los acuerdos interprofesionales, no desanimó a las organizaciones sindicales y empresariales, que nunca desistieron del objetivo de someter al sistema de negociación colectiva a una serie de reglas de articulación que fuesen respetadas sin necesidad de ser impuestas. En esta misma lógica se inscribe el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002³⁶, que sin referencias explícitas a materia y niveles, introduce directamente recomendaciones sobre condiciones de trabajo con el objetivo de establecer un marco común a todos los sectores de actividad, sin perjuicio de los ajustes que, incluida la inaplicación de los contenidos de los convenios materia salarial, en cada ámbito fuera preciso realizar. Como reconoce el propio texto del ANC 2002, «las menores expec-

³⁴ Según los firmantes del ANC 1997, la articulación y coordinación convencional pasa por una distribución de materias, para lo que se debe distinguir en función de la estructura de la negociación colectiva que exista en el sector:

- a) Materias de directa aplicación, reservadas al ámbito sectorial Estatal.
- b) Aquellas que requerirían un desarrollo posterior en ámbitos inferiores.
- c) Aquellas cuya regulación podría ser directamente remitida a ámbitos inferiores.

Sobre el contenido de dicho acuerdo, véase I. García Perrote «La reforma de la negociación colectiva...» *op. cit.*, p. 36

³⁵ Para un análisis de dichos proyectos, véase I. García Perrote: «La reforma legal de la negociación colectiva...» *op. cit.*, pp. 39 a 43.

³⁶ En particular, el apartado 2 de dicho acuerdo establece criterios para la negociación colectiva en materia salarial, el apartado 3 en materia de empleo y contratación y el apartado 4 en materia de seguridad y salud en el trabajo, vid. BOE de 17 de enero de 2002. Sobre el contenido de dicho texto, vid. M.E., Casas Baamonde «El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002», *Relaciones Laborales*, nº 1/2002, pp. 19 a 36.

tativas de crecimiento o la incertidumbre en general no afectan por igual, ni se presentan con la misma intensidad en todas las actividades productivas, y es la negociación colectiva la que permite la adaptación a las diversas situaciones». Los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva mantuvieron este criterio de forma constante, convirtiéndose en una fórmula exitosa cuya línea de continuidad puede localizarse sin esfuerzo en los textos posteriores³⁷. En la práctica, resulta complejo determinar el grado de eficacia de estas prácticas, pues no abundan los estudios que permiten visibilizar la influencia de estos acuerdos sobre la evolución de los contenidos de la negociación colectiva y, menos aún, sobre la marcha de la economía. Existe, eso sí, un cierto consenso en que estos acuerdos suelen poseer un efecto beneficioso sobre las relaciones laborales y económicas, pero no conocemos estudios que permitan cuantificar la magnitud de tales consecuencias o, incluso, los efectos que eventualmente puede ocasionar la ausencia de acuerdos de esta naturaleza. Sin perjuicio de lo anterior, parece que el seguimiento que las recomendaciones de articulación y coordinación realizadas en estos acuerdos por los negociadores en los niveles inferiores no resulta satisfactorio³⁸. La autonomía de los sujetos negociadores, la multiplicidad de intereses de naturaleza política y también económica que confluyen en la materia permite entender lo complejo que resulta, para los sindicatos pero no en grado menor para las asociaciones empresariales e incluso para los empresarios individualmente considerados, someterse a determinadas reglas limitativas de las facultades negociadoras que han venido ejerciendo tradicionalmente con un amplísimo margen de discrecionalidad.

La profundidad de la crisis económica iniciada en 2008 provocó una intensa reacción del legislador laboral de la que no podía quedar al margen una materia que venía siendo sometida a crítica largo tiempo atrás. Como se viene diciendo, la regulación previa a la reforma introducida en 2011 establecía, como ahora, el principio de prohibición de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, permitiendo excepcionalmente la concurrencia de convenios de ámbito inferior

³⁷ Los textos completos de los ANC firmados desde el año 1997 pueden consultarse en http://www.empleo.gob.es/es/sec_Trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/AcuerdosInterconfederales/index.htm.

³⁸ Para una crítica sobre el seguimiento de las recomendaciones realizadas en los acuerdos interconfederales en las mesas de negociación, *vid.* C. Molina Navarrete «El impacto de los Acuerdos Interconfederales sobre los convenios colectivos: una vía de mejora exasperadamente cauta y lenta» *Temas Laborales*, nº 76/2004, pp. 229 a 254.

—aunque de ámbito superior a la empresa—, regla especial de la que quedaban al margen determinadas materias, sobre las que se mantenía la reserva normativa a favor del convenio de ámbito superior. Algunos autores venían considerando que la eficacia de la prohibición de concurrencia se convertía en un obstáculo para la adopción de la regulación jurídica a las necesidades empresariales, a pesar de su carácter dispositivo y de su función supletoria frente a los acuerdos interprofesionales y sectoriales estatal o de comunidad autónoma³⁹.

Sea como fuere, y aunque las reformas precedentes incluían aspectos que de manera indirecta afectaban la estructura de la negociación colectiva⁴⁰, la elaboración del RDL 7/2011 se vio claramente influenciada por las tesis comentadas más arriba, y supuso un importante cambio normativo en la materia. El legislador, tras reconocer el protagonismo de los interlocutores sociales en la consolidación del sistema, considera llegado el momento de introducir cambios que incrementen su eficiencia y, particularmente, su capacidad de adaptación a los cambios. Como se ha dicho anteriormente, el legislador centra su análisis crítico en disfunciones de carácter estructural, en concreto en lo que denomina atomización de la negociación colectiva, que quedaría representado en la existencia de un muy elevado número de convenios colectivos, cuyos ámbitos de aplicación resultan enormemente reducidos y fragmentados. Junto a ello, se denuncia la ausencia de una adecuada vertebración de este complejo sistema, su falta de orden, y la inexistencia de reglas claras sobre la concurrencia entre los convenios colectivos de distinto ámbito y las materias en ellos reguladas.

La reforma de 2011 pretendió proporcionar un mayor grado de flexibilidad, mediante la introducción de algunas excepciones a la prohibición de concurrencia. De un lado, se facilita la adopción de acuerdos de articulación de la negociación colectiva, ampliando las partes legitimadas pues ahora, junto a las organizaciones empresariales y sindicales a nivel interprofesional estatal y de CC.AA., podrán

³⁹ A modo de ejemplo, véase VV.AA. *Cláusulas sobre vigencia, descuelgues salariales y otras facultades de alteración o disposición del contenido del convenio colectivo*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2012, p. 28.

⁴⁰ En concreto, la modificación del régimen jurídico del descuelgo salarial introducido con la Ley 35/2010, supuso «una abierta y franca apuesta por la negociación de empresa», véase J.R. Mercader Uguina «Los acuerdos de descuelgo salarial y promoción de la negociación empresarial en la Ley 35/2010», en VV.AA. *La reforma del mercado de trabajo. Ley 35/2010, de 17 de septiembre*, Valladolid, Lex Nova, 2010, p. 187.

alcanzar dichos acuerdos aquellas que tengan similares niveles de representatividad a nivel sectorial. No aclara la norma si entre estos niveles se establece alguna relación de jerarquía. Con ello se pretendía forzar la descentralización de la estructura de la negociación colectiva e incrementar su dinamismo. En ausencia de convenios negociados conforme al art. 83.2 ET —de ámbito estatal o de comunidad autónoma—, cuya función de gobierno de las reglas de concurrencia entre convenios se mantiene, la reforma de 2011 inauguraba la apuesta por priorizar la aplicación del convenio de empresa respecto de determinadas materias. La novedad fue considerada muy relevante, por cuanto se estimaba que con ella se incrementaban las opciones de ruptura del principio de prohibición de concurrencia, hasta entonces constreñido a los ámbitos superiores al de empresa⁴¹. De esta forma, se facilitaba a los empresarios la adaptación de las condiciones de trabajo y empleo, mediante la negociación de un convenio colectivo —facultad que también se extiende a los grupos de empresas— que contará con prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, al menos sobre una serie de materias, que podrían ser ampliadas a su vez por los acuerdos interprofesionales.

Las excepciones a la prohibición de concurrencia introducidas en la reforma de 2011 conviven con las excepciones establecidas con anterioridad, técnica que no contribuye a mejorar la relativa eficacia del sistema. El art. 84.3 ET faculta a los sindicatos y a las asociaciones empresariales legitimados a celebrar «acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación». En esta ocasión, la excepción a la prohibición de concurrencia se somete a dos limitaciones por expresa voluntad del legislador. La primera limitación establece una especie de cláusula de seguridad que refuerza la hegemonía del ámbito estatal, pues el propio precepto faculta a los acuerdos interprofesionales para bloquear la posibilidad de afectación. La norma no diferencia entre convenios interprofesionales de ámbito estatal y autonómico, «aunque el texto legal parece remitir al convenio de ámbito estatal, pues, por un lado, se pretende establecer una restricción a la posible dispersión que podría originar una multiplicidad de regulaciones autonómicas, y, por otro, el art. 84.4 ET salva la deficiencia aludiendo explícitamente, también en el marco de la concurrencia

⁴¹ VV.AA. «Cláusulas sobre vigencia, descuelgues salariales...» *op. cit.*, p. 28.

de convenios autonómicos y estatales»⁴². Por lo que hace referencia a la segunda de las limitaciones, el art. 83.4 ET enumera una serie de materias no negociables en el ámbito autonómico: el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica. En consonancia con el carácter hegemónico del ámbito estatal, debe interpretarse que esta restricción es también disponible para los convenios interprofesionales de ámbito estatal.

Pero tan importantes modificaciones no fueron consideradas suficientes para alcanzar similar consenso en la elección de los instrumentos adecuados para mejorar la eficacia de la negociación colectiva en los términos exigidos por los críticos del sistema español⁴³. Es por ello que desde distintas instancias se consideró una reforma insuficiente⁴⁴, si bien estas opiniones no pudieron basarse en datos objetivos suficientemente contrastados, pues la nueva regulación no gozó de tiempo material para demostrar su capacidad transformadora. Eso sí, las voces críticas con la reforma de 2011 consideraban que sus contenidos ya aparecían de manera más o menos implícita en los acuerdos interprofesionales, y sobre todo que, aunque establecía nuevas reglas sobre estructura que convertían a los acuerdos de CC.AA y a los convenios sectoriales «en el centro de gravedad del nuevo diseño de estructura convencional»⁴⁵, mantenían una cierta línea de continuidad con la tradición precedente que de manera general encomendaba a los agentes sociales la definitiva estructuración de la negociación colectiva.

⁴² VV.AA. *idem*, *op. cit.*, p. 28.

⁴³ Y ello aunque para algunos autores las líneas directrices de esta reforma también es la apuesta de la negociación colectiva de ámbito empresarial, «a la que se proporciona una posición más holgada y reforzada dentro del sistema», VV.AA. «Cláusulas sobre vigencia, descuelgues salariales» *op. cit.*, p. 9.

⁴⁴ «esta primera reforma del marco normativo de la negociación colectiva supuso una ruptura más aparente que real de este dominio o control por los grandes interlocutores sociales de esta materia», véase F.J. Calvo Gallego «El impacto de las últimas reformas laborales en sobre la estructura de la negociación colectiva», *Temas Laborales*, n.º 120/2013; en sentido similar, J. Cruz Villalón «Texto y contexto de las reformas de la negociación colectiva 2011 y 2012», en AAVV. *Reformas estructurales y negociación colectiva*, (coord. F.J. Prados de Reyes), CARL, 2012, p. 27.

⁴⁵ J.R. Mercader Uguina «Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios en el RDL 7/2011», en AAVV., *La reforma de la negociación colectiva* (dir. I. García Perrote y J.R. Mercader Uguina), Lex Nova, 2011, p. 78.

Una vez que se produce el cambio de Gobierno, los interlocutores sociales alcanzan el II Acuerdo Interconfederal para el empleo y la Negociación Colectiva de 2012-2014⁴⁶, cuyo contenido reitera el protagonismo de los convenios colectivos de ámbito estatal y de CC.AA. en la articulación y vertebración de la negociación colectiva, apuesta que se complementa con la introducción de fórmulas de descentralización, que se habrían de concretar en la posibilidad de negociar a nivel de empresas materias centrales como el salario, la jornada y las funciones, siempre a iniciativa de las partes afectadas, ámbito que el propio acuerdo considera el más adecuado para la fijar las reglas y contenidos relativos a estas materias. Es decir, los interlocutores sociales, sin renunciar a las funciones homogeneizadoras de los convenios sectoriales, definen el ámbito empresarial como el más idóneo para la negociación del aspectos nucleares de la relación de trabajo que por ello constituyen los elementos claves para la determinación de los costes laborales y para la organización de la prestación de servicios y, por consiguiente, son estas materias las que generan mayores dificultades en la negociación de todo convenio colectivo. En paralelo, el AENC 2012 considera igualmente necesario preservar el ámbito provincial de negociación, eso sí, se requiere a los negociadores en dicho ámbito para que realicen un esfuerzo de potenciación de los elementos de flexibilidad que permitan a las empresas mejorar su capacidad de adaptación a los cambios del mercado. La doble referencia, de un lado potenciación del ámbito empresarial, y de otro, preservación del ámbito provincial, pudiera presentarse como estrategia comercial de signo marcadamente contradictorio, si ambos ámbitos negociales se plantean como alternativas únicas o excluyentes. El conocimiento de la realidad empresarial española debe permitirnos un enfoque diferente. La estrategia acordada resulta de todo punto de vista congruente con la estructura empresarial española, en la que como es bien conocido abundan las empresas de pequeño tamaño. Para este universo microempresarial, el convenio colectivo de ámbito provincial, siempre eso sí que ofrezca elementos eficaces de flexibilidad, puede considerarse un ámbito suficientemente descentralizado y probablemente la única oportunidad real para fijar en un ámbito próximo salarios, jornada y funciones. El reducido tamaño de estas empresas impide materialmente el desarrollo de procesos de negociación propios, por lo que la eliminación del ámbito provincial supondría, en la práctica, la expulsión de grandes colectivos de trabajadores de nuestro sistema de negociación colectiva,

⁴⁶ BOE de 6 de febrero de 2012.

esto es el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva laboral previsto en el art. 37.2 CE pasaría a convertirse en un acto formal para un porcentaje no menor de sus titulares. Pero esta realidad mayoritaria no constituye una expresión unitaria de nuestro mercado de trabajo, en el que conviene destacar por su protagonismo económico a un número importante de medianas y grandes empresas que frente a las anteriores sí poseen capacidad suficiente para establecer sus propias dinámicas negociales. Para las empresas de estas dimensiones los negociadores entienden necesario potenciar el ámbito empresarial para la celebración de acuerdos, en el que deben abordarse las materias relacionadas con los salarios, las funciones y la jornada. Todo ello no significa que los niveles superiores sean descalificados, antes al contrario, como es natural a todo sistema de articulación, el resto de las materias pueden ser negociadas en dichos ámbitos, lo que permite asegurar una cierta homogeneidad de reglas en materias de carácter más estructural. Ni las recomendaciones relacionadas con la estructura de la negociación colectiva, ni las más incisivas recomendaciones en materia de flexibilidad interna de naturaleza ordinaria y extraordinaria, e inaplicación negociada de determinadas condiciones de trabajo acordadas en los convenios colectivos parece que convencieron a quienes venían demandando un cambio más radical en la materia.

Las reflexiones vertidas en la exposición de motivos del RDL 3/2012⁴⁷ pueden resultar suficientemente esclarecedoras del punto de partida de los nuevos gobernantes, para quienes la crisis económica evidencia, no solo la necesidad de una reforma de envergadura, sino la insostenibilidad del modelo laboral español. A pesar de que los cambios normativos precedentes se consideran fallidos, se asume que la labor reformadora llevada a cabo con anterioridad apuntaba en la dirección adecuada, si bien, con la mirada puesta en la imagen exterior, se accede a continuar una senda reclamada «por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación» y «por los mercados internacionales que contemplan la situación de nuestro mercado de trabajo con enorme desasosiego». La reforma se autoimpone el objetivo de conseguir «que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa». Para ello, se incide también sobre la estructura de la negociación colectiva, con el mismo objetivo que la reforma precedente: otorgar prioridad

⁴⁷ Real Decreto ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE de 11 de febrero.

aplicativa al convenio de empresa frente al resto de los convenios con respecto a las materias que se consideran primordiales para garantizar la flexibilidad de las condiciones de trabajo, pero haciendo uso de otros instrumentos. Hasta la fecha, la descentralización de la negociación colectiva competía a los convenios estatales o autonómicos, mientras que tras la reforma la prioridad aplicativa del convenio de empresa se convierte en una norma de derecho necesario absoluto, que despoja de dicha facultad a los negociadores. Con ello, el Gobierno impulsaba una reforma que distanciándose del consenso alcanzado entre los agentes sociales en la intensidad del planteamiento, coincidía en incrementar un protagonismo central a los convenios de empresa, tal y como había sido recomendado por instituciones políticas y económicas⁴⁸.

Si bien es cierto que el legislador respondió de forma contraria a la tradición desbordando las previsiones contenidas en este notable producto del diálogo social, no conviene dar por fenecido tan denostado acuerdo, pues sigue tan vigente como el día de su firma al no haber sido denunciado tras la publicación oficial del contenido de la reforma, y con toda seguridad está siendo un referente útil para las organizaciones firmantes en su labor de implementación de su contenido mediante los procesos de negociación de los convenios colectivos en las múltiples mesas de negociación que configuran la estructura de la negociación colectiva en nuestro país⁴⁹.

Por último, conviene tener presente que la normativa ahora vigente no ha tenido la oportunidad, por razones temporales, de demostrar sus efectos materiales, conforme a su naturaleza de normas procedimentales o dirigidas a los negociadores. En otras palabras, la valoración de los efectos de estas normas debe aguardar a la culminación de los nuevos procesos de negociación colectiva que, de forma progresiva y en tanto pierdan su vigencia los acuerdos precedentes, permitirán valorar la eficacia de la labor reformadora en un doble sentido. De un lado, la urgencia que fundamentó la inicial actividad legislativa, no altera de manera significativa el ritmo de la aplicación de las reformas cuando tienen por objeto modificar condiciones de trabajo fijadas en convenio

⁴⁸ Sobre el proceso de crecimiento del protagonismo de los convenios colectivos de empresa en los últimos años, véase A. Roldán Martínez «El papel emergente de la empresa como ámbito de negociación de los salarios», en AAVV: *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012* (coord. R. Escudero Rodríguez), Cinca, 2012.

⁴⁹ J. Cruz Villalón «Impacto de las reformas laborales...», *op. cit.*, p. 6.

colectivo, pues estos poseen su propia dinámica; de otro lado, solo el tiempo podrá poner de manifiesto si los negociadores han conseguido poner en funcionamiento estrategias eficaces de rechazo de las políticas implementadas por el legislador por esta vía.

El cambio normativo confirmado con la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, mantiene en lo fundamental los contenidos de la reforma precedente, si bien realizará algunos ajustes que potencian el protagonismo del ámbito empresarial. Con ello, el sistema de articulación de la negociación colectiva en nuestro país mantiene su complejidad, aunque afecta de manera sustancial la ordenación de los distintos niveles negociales y las reglas que determinan las relaciones entre los convenios de distinto ámbito, que en nuestra normativa se encuentran plasmadas en los artículos 83 y 84 ET. La sucesión de reformas que hemos comentado en los párrafos precedentes deja un panorama negocial en el que pueden observarse dos ideas opuestas: por una parte, a nivel supraempresarial, se promueve una importante centralización en el ámbito estatal; por otra parte, a nivel empresarial, se favorece una descentralización y un protagonismo sin precedentes en nuestra normativa laboral del convenio colectivo de empresa. En efecto, la Ley 3/2012 introduce una nueva redacción del artículo 84.2 ET, que convierte en absoluta la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa respecto del bloque de materias fijado en el mismo precepto, eliminando toda posibilidad de bloqueo por los niveles superiores. Con esta nueva modificación se persigue dar un impulso de carácter definitivo al proceso de descentralización de la negociación colectiva, para favorecer su adaptación a las exigencias del mercado. Ahora bien, no es posible conocer todavía si los beneficios que se obtendrán con tal cambio podrán superar los perjuicios que eventualmente podrán provocarse por la reducción de posibilidades de alcanzar una estructura convencional centralizada y articulada, ya que se facilita la adopción de convenios colectivos de empresa y acuerdos de empresa cada vez más desvinculados de los convenios colectivos sectoriales.

En una primera aproximación a las materias reseñadas, se va a hacer referencia a los principios que rigen la estructura de la negociación colectiva tras la reforma laboral de 2012, para a continuación analizar las reglas legales resultantes de la reforma laboral de 2012 y algunos de los impactos de las mismas en los convenios colectivos adoptados desde marzo de 2012.

3.1. Principios rectores de las relaciones entre convenios de distinto ámbito

De la lectura sistemática del contenido de los arts. 83 y 84 ET pueden extraerse dos principios que, con carácter general, ordenan la estructura de la negociación colectiva desde la norma legal⁵⁰. El primero de estos principios generales, establecido en el art. 83.2 ET, pone en manos de la autonomía colectiva, y más concretamente de los sujetos seleccionados como interlocutores en este precepto, el establecimiento de los niveles de negociación y, en su caso, de las reglas que han de regir la concurrencia entre los productos de la negociación colectiva negociados y acordados en tales niveles. En otras palabras, la decisión sobre el número de niveles negociales que componen la estructura de la negociación colectiva en España se centraliza en unos sujetos que, como partes legitimadas para negociar sobre la materia, quedan acotados en la Ley, esto es, las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, a nivel Estatal o de Comunidad Autónoma, que podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Igualmente, los sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria para pactar convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico quedan legitimados para realizar dicha función en sus respectivos ámbitos de actuación. A tales efectos, resulta conveniente determinar si, entre los distintos ámbitos a los que se refiere el precepto, interprofesional/sectorial y estatal/autonómico, se ha pretendido establecer algún tipo de relación de jerarquía, que diera prioridad aplicativa a alguno de los acuerdos de articulación celebrado en un nivel frente a los celebrados en otros⁵¹. No parece que ésta sea la voluntad del legislador, según puede deducirse de la letra de la norma, que parece colocar al mismo nivel a todos los acuerdos sobre articulación de la negociación colectiva independientemente de su ámbito. El amplio margen de discrecionalidad concedido a los negociadores no parece haber generado grandes problemas en esta materia; en la práctica, los negociadores han adoptado una posición bastante homogénea, otorgando a los convenios colectivos sec-

⁵⁰ S. Del Rey Guanter: *La estructura de la negociación colectiva. El papel del convenio colectivo de empresa*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2013, p. 50.

⁵¹ S. Del Rey Guanter, ídem, p. 51.

toriales, fundamentalmente en el nivel Estatal, la facultad de ordenar los niveles de negociación, sin perjuicio de las indicaciones, que en su caso, pudieran haberse establecido en los acuerdos interprofesionales de carácter Estatal⁵². En resumen, la norma legal establece como primer principio general la centralización del poder decisorio sobre la ordenación de la estructura de la negociación colectiva.

Por su parte, el segundo principio general tiene que ver con la ordenación de las relaciones entre los distintos niveles de negociación. A tales efectos, el artículo 84.1 ET establece el principio de no concurrencia entre convenios de distinto ámbito, lo que determina que todo convenio vigente no se verá «afectado» por lo establecido en otro convenio de ámbito distinto⁵³. Es decir, el legislador expresa su preferencia porque lo regulado en una unidad de negociación no se altere por lo que pueda establecerse en otra, y, por ende, por la operatividad del principio de no concurrencia o afectación entre convenios.

Ahora bien, este segundo principio general se ve afectado por dos reglas especiales, dispuestas en el propio artículo 84 ET, que actúan como regla especial. La primera, que las partes indicadas en el artículo 83.2 ET pueden disponer reglas distintas de concurrencia, y, por tanto, mediante acuerdos interprofesionales pueden establecer reglas de afectación entre los distintos niveles, lo que suaviza claramente la eficacia de este principio. Este artículo extiende la autonomía de las partes legitimadas no sólo a la determinación de los distintos niveles, sino a la fijación de reglas de ordenación de las relaciones entre los distintos niveles; esto es el acuerdo sobre las reglas que normarán la forma en que los convenios de distinto nivel se verán afectados entre sí. Por lo tanto, las partes pueden disponer que sí exista afectación entre distintos niveles, ya sea parcial o total respecto a una selección de materias e incluso sobre todas las materias que contiene el convenio.

En segundo lugar, lo que constituye el elemento más novedoso de la reforma en la materia, debemos llamar la atención sobre la regla establecida en el art. 84.2 ET, que tiene como objetivo principal el de reforzar el protagonismo estructural del convenio colectivo de empre-

⁵² Recuérdese que, hasta el momento, los acuerdos interprofesionales de carácter estatal se han caracterizado por su eficacia obligacional, lo que supone una autolimitación de las facultades de los negociadores que renuncian a dotar a dichos acuerdos de eficacia normativa.

⁵³ Destacando el protagonismo de las reglas relativas a la concurrencia de convenios en la consecución del objetivo normativo de fomento de la adaptación de la norma pactada a las circunstancias empresariales de referencia, véase VV.AA. «Cláusulas sobre vigencia, descuelgues salariales...» *op. cit.*, p. 27.

sa. Tras la reforma, la regulación establecida en los convenios de ámbito superior a la empresa podrá ser afectada por lo que disponga un convenio colectivo de empresa, en cualquier momento; eso sí, en este caso la afectación no se extiende sobre la totalidad del convenio sino respecto de una serie de materias enumeradas en la Ley. Esta excepción, en lo que se refiere a su carácter absoluto y no condicionado, no tiene precedentes en la negociación colectiva española, por lo que cualquier previsión sobre los efectos que eventualmente pudiera generar debe ser considerada una hipótesis pendiente de confirmación por la experiencia. Sin perjuicio de lo anterior, no resulta muy aventurado anunciar la aparición de nuevas unidades de negociación o la devaluación y, en algunos casos, incluso la desaparición del nivel sectorial provincial⁵⁴.

3.2. La ordenación legal de la estructura supraempresarial-sectorial

Como se viene diciendo, la fijación de reglas de relación entre los niveles supraempresariales de la negociación colectiva es una facultad que el legislador encomienda a los sujetos legitimados para negociar en los ámbitos interprofesionales estatal y de CC.AA., por un lado, y a los ámbitos sectoriales estatal y de CC.AA., por otro. En concreto, el art. 83.2 ET realiza una remisión a lo establecido en los acuerdos interprofesionales por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter Estatal o de Comunidad Autónoma, o a lo que los sujetos legitimados puedan acordar en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico.

Esta previsión debe conectarse con las establecidas en los apartados 3 y 4 del art. 84 ET. El primero de ellos, habilita a los convenios de sector celebrados en una Comunidad Autónoma, para afectar lo establecido por los convenios sectoriales de ámbito Estatal «salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2 ET» por los sujetos legitimados para ello, es decir tanto a nivel interprofesional/sectorial, como estatal/autonómico. Consecuentemente, de un lado, se establece una eventual desjerarquización que favorecería los niveles sectoriales autonómicos e inferiores, sin perder de vista que el reconocimiento de esta facultad se somete a una cláusula de seguridad en aplicación de la cual un acuerdo de ámbito superior al autonómico puede bloquear su

⁵⁴ Véase M. Correa Carrasco «La ordenación de la estructura de la negociación colectiva tras las recientes reformas laborales», *Revista Derecho Social*, nº 59, 2012, p. 46.

ejercicio. Puede afirmarse por tanto que el art. 84.3 ET «está contemplando la posibilidad de una desjerarquización relativa entre niveles que encuentra un primer condicionamiento en lo que al respecto hayan podido establecer los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas según lo dispuesto en el art. 83.2 ET»⁵⁵. En la práctica, nos encontramos en presencia de una estrategia de pesos y contrapesos, cuya finalidad y eficacia resulta difícil de evaluar, pues de un lado se priorizan los niveles inferiores, mientras que de otro se deja en manos del nivel estatal la posibilidad de reponer el sistema jerárquico; en resumen, puede afirmarse que la preferencia de los niveles supraempresariales únicamente será efectiva cuando los negociadores a nivel estatal compartan la necesidad o conveniencia de reconocer mayor protagonismo a lo negociado en dicho ámbito.

Una última acotación sobre esta cuestión, cuando el 84.3 ET menciona «en el ámbito de una Comunidad Autónoma», parece que se está refiriendo de forma amplia a todos los ámbitos infraautonómicos, entre los que evidentemente debemos señalar al de mayor protagonismo hasta la fecha, el ámbito provincial. La expresión legal «en el ámbito de una Comunidad Autónoma» sin embargo añade confusión, pues podría igualmente interpretarse que el precepto se refiere de forma exclusiva al ámbito territorial autonómico, con exclusión de todos los demás. Podría pensarse que la voluntad del legislador inicialmente coincidiese con esta segunda posibilidad, pero la ausencia de claridad en la relación permite la interpretación extensiva⁵⁶. Por el contrario, esta interpretación excluiría el ámbito empresarial, en la medida en que el art. 84.3 ET se refiere a acuerdos o convenios pactados por los sindicatos y asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 ET. Como se sabe, estos acuerdos deben obtener el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación, lo que dirige inequívocamente la legitimación de manera exclusiva a los ámbitos supraempresariales, por lo que debemos de entender que la estrategia desjerarquizadora afecta a todos los niveles sectoriales de ámbito igual o inferior al autonómico.

En segundo lugar, el art. 84.4 ET, limita las materias que podrían ser modificadas por los convenios o acuerdos de ámbito autonómico o

⁵⁵ S. del Rey Guanter «La estructura de la negociación colectiva...», *op. cit.*, p. 53.

⁵⁶ En el mismo sentido, véase VV.AA. «Cláusulas sobre vigencia, descuelgues salariales...» *op. cit.*, p. 28. En sentido contrario, S. González Ortega «La negociación colectiva...», *op. cit.*, p. 93.

inferior según la opción prevista por el art. 84.3 ET. En este caso también la regla legal deja bastante margen de intervención a la negociación colectiva, en la tarea de realizar una regulación articulada que relaciona materias negociables y niveles adecuados de negociación. Nuevamente los acuerdos y convenios de ámbito estatal pueden establecer una selección de materias distinta, debiendo entenderse que cabe tanto la posibilidad de ampliar como de reducir el listado de materias reservadas a los niveles superiores al autonómico. Se consideran materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma, o inferior, el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica. Al respecto conviene señalar tres consideraciones: por un lado, que la reserva de materias acordadas en niveles superiores únicamente resulta aplicable cuando exista un convenio vigente en dicho ámbito, lo que permite negociar todo tipo de materias en los ámbitos sectoriales autonómicos e inferiores cuando no exista convenio estatal o cuando este sea denunciado, siguiendo los procedimientos habituales de cambio de unidad de negociación; por otro, que si comparamos el listado de materias reservadas a los convenios de ámbito superior al autonómico con el nuevo listado establecido en el art. 84. 2 ET, que establece las materias reservadas a los convenios colectivos de empresa frente al resto de convenios, la coherencia interna de la estrategia normativa de selección de materias y niveles adecuados se debilita; por último, conviene señalar que el listado de materias resulta menos relevante en la actualidad, pues el vigente art. 84.4 ET convierte esta reserva de materias en disponible por lo negociado a nivel estatal, exclusivamente. Debe llamarse la atención que la referencia legitima exclusivamente al ámbito estatal, sin mención alguna al ámbito autonómico de negociación. Es por ello que puede afirmarse que dicha previsión debe considerarse «la regla más determinante de todas las establecidas en los arts. 83 y 84 ET desde la perspectiva de los niveles supraempresariales y que representa una potencial «re-centralización», dejada a la voluntad de los interlocutores estatales, de nuestra estructura de negociación colectiva»⁵⁷.

Estos instrumentos permiten calificar la reforma de 2012, por lo que se refiere a los niveles supraempresariales, como una apuesta clara por dotar a la estructura de la negociación colectiva de un mayor grado de centralización, que queda plasmado en el reconocimiento

⁵⁷ S. Del Rey Guanter «La estructura de la negociación colectiva...» *op. cit.*, pp. 53 y 54.

a los negociadores del ámbito Estatal de la facultad de diseñar la estructura de la negociación colectiva, salvo por lo que se refiere a la prioridad aplicativa reconocida al nivel empresarial, según se verá inmediatamente. De esta forma, los convenios colectivos de ámbito estatal podrán disponer los niveles de negociación en cada sector y las materias que pueden ser negociadas en los distintos niveles y, por ende, será este nivel el que pueda determinar con mayor impulso la estructura de la negociación colectiva supraempresarial⁵⁸.

3.3 La ordenación legal de la estructura empresarial: prioridad aplicativa del convenio de empresa

La reforma laboral de 2012 ha adoptado un cambio sustancial en esta cuestión, con importantes efectos. Como se ha subrayado, el art. 84.1 ET establece el principio de no concurrencia entre convenios, con una salvedad, la excepción dispuesta en el art. 84.2 ET, que establece la prioridad aplicativa de lo dispuesto en los convenios colectivos de ámbito empresarial en un conjunto de materias y en cualquier momento de la vida del convenio colectivo —vigencia inicial, prórroga o ultraactividad—. Así, el art. 84.2 ET permite que, vigente un convenio colectivo superior —estatal, autonómico o de ámbito inferior—, los sujetos legitimados para negociar convenios colectivos de empresa celebren negociaciones y alcancen un acuerdo restringido a las materias listadas en dicho precepto, al margen de las condiciones establecidas en el convenio sectorial. La opción legal ha sido declarada conforme a la norma constitucional por la STC de 119/2014, en la que se descarta que el nuevo art. 84.2 ET vulnere el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos contenidas en el art. 37 CE y, en la medida en que se puedan ver afectados los derechos a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales, en el art. 28.1 CE. El recurso, presentado por el Parlamento de la Comunidad Foral de Navarra, plantea que la nueva redacción vulnera estos derechos por tres motivos: en primer lugar, porque establece prioridad aplicativa en determinadas materias de los convenios colectivos de empresa, frente al resto de convenios de ámbitos superiores; en segundo lugar, porque permite a estos mismos convenios afectar, en cualquier momento de su vigencia, lo establecido en convenios colectivos de ámbito superior; porque convierte esta

⁵⁸ A. Merino Segovia «La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012: las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos», *Revista de Derecho Social*, n° 57, 2012, p. 256.

prioridad aplicativa en indisponible por los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos contemplados en el art. 83.2 ET. En opinión del TC, «no existe un modelo constitucional de negociación colectiva»⁵⁹, lo que permite al legislador ordinario disponer de un amplio margen de configuración normativa de dicho derecho; en esta ocasión, el legislador ha optado por reconocer un papel preponderante a los convenios colectivos de ámbito empresarial, decisión que no puede considerarse contraria al precepto constitucional, pues tampoco dicha norma establece una preferencia alguna a favor de las organizaciones sindicales ni a favor de una negociación colectiva de naturaleza centralizada, de forma que «tan legítima resulta desde el punto de vista de su constitucionalidad, una política legislativa que se decante por la prioridad del convenio colectivo sectorial o supraempresarial, como aquella que opte por la preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa, pues unos y otros son producto de la negociación colectiva entre sujetos legitimados para ello»⁶⁰. A mayor abundamiento, la Sentencia niega que se trate de un elemento estrictamente novedoso en nuestro sistema normativo laboral la práctica de dotar de preferencia aplicativa, por mandato legal, a determinados ámbitos de negociación, con cita expresa de la reforma operada en 1994 a favor de los convenios autonómicos y provinciales. Por otra parte, se sostiene que tras la reforma no se impide la negociación de convenios colectivos de ámbito sectorial, pues la regla general del art. 83.1 ET mantiene la vigencia del principio de libertad de elección de la unidad de negociación. Por último, se afirma que la nueva regla no elimina de manera absoluta la facultad ordenadora de la estructura de la negociación colectiva reconocida a los acuerdos contenidos en el art. 83.2 ET. Por su parte, el voto particular emitido por los magistrados discrepantes, en el que se cuestiona tanto el canon de constitucionalidad empleado en la Sentencia, por cuanto no se estima la existencia de conflicto alguno entre las previsiones contenidas en los arts. 37 y 38 CE, como porque se discrepa respecto de la posición mayoritaria desde el momento que defiende la condición de derecho de configuración legal del derecho a la negociación colectiva. Se recuerda que el art. 37.1 CE, «además de definir una garantía institucional, enuncia unas garantías subjetivas, que son, precisamente, las que el referido pasaje legal violenta y lesiona»; esto es, la nueva regulación «constituye una restricción que vulnera la libertad de estipulación, en su condición de manifestación interna de las facultades protegidas por el derecho a la negociación colectiva constitucionalmente

⁵⁹ Fundamento Jurídico 6º STC 119/2014, de 16 de julio.

⁶⁰ Fundamento Jurídico 6º STC 119/2014, de 16 de julio.

consagrado en el art. 37.1 C. Pero adicionalmente, y en la medida en que dicha restricción afecta a los sindicatos más representativos o representativos del sector, la citada regla también lesiona la libertad sindical reconocida en el art. 28.1 CE»⁶¹.

Una vez resueltas las dudas de constitucionalidad, cabe afirmar que la norma materializa un procedimiento legal de inaplicación del contenido establecido en el convenio colectivo sectorial, salvo que el nuevo procedimiento de descuelgue no mantiene las notas que caracterizan de excepcional tales instrumentos flexibilizadores. De un lado, la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa no refleja una situación transitoria, producto de una serie de causas coyunturales, sino de una situación estructural que conlleva la creación de una nueva unidad de negociación; de otro lado, los efectos de la inaplicación no se concentran en un bloque normativo concreto —retribuciones, jornadas, funciones—, antes al contrario, la prioridad aplicativa de los convenios de empresa permite la negociación y finalización de un convenio colectivo estatutario, de conformidad con el procedimiento establecido en el título III ET, que puede afectar al núcleo duro de las condiciones de trabajo contenidas en cualquier convenio, en aplicación del extenso listado previsto en el art. 84.2 ET.

A estos efectos, conviene dilucidar si bajo el concepto de convenios colectivos de empresa, al que se refiere el precepto legal, se da cobijo a todo tipo de pactos y acuerdos de empresa que desde la reforma de 1994 juegan un rol cada vez más importante en la regulación de las relaciones laborales que se desarrollan en dicho ámbito. A nuestro juicio, por tratarse de una excepción a la regla general debe interpretarse de forma restrictiva el contenido de la disposición legal de referencia y, sobre todo, dado que no son convenios estatutarios en la medida en que no se ajustan de forma fidedigna al procedimiento establecido en el título III ET, no cabría reconocer esta suerte de prioridad aplicativa de forma extensiva a estos pactos o acuerdos. Por otra parte, si bien se viene haciendo referencia al ámbito empresarial de negociación, la norma reconoce similar prioridad aplicativa a los convenios negociados en el ámbito de un grupo de empresas, e incluso para una pluralidad de empresas «vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas». Es conocida la dificultad, arrastrada desde hace años por nuestra legislación laboral, a la que se enfrentan los operadores jurídicos para identificar adecuadamente los efectos laborales que deben derivarse de estas especiales estructuras empresariales. Baste en esta ocasión con señalar que en tales supuestos la prioridad aplicativa pudiera afectar a una pluralidad de convenios colectivos secto-

⁶¹ Fundamento Jurídico 4º, voto particular STC 119/2014, 16 de julio.

riales, en aquellos casos en los que las empresas del grupo pudiesen encontrarse bajo el ámbito de aplicación de distintos convenios sectoriales. No se detiene el legislador en este caso a ordenar de manera expresa la estructura de la negociación colectiva en ámbitos inferiores a la empresa. Nos referimos al papel que deben jugar los convenios colectivos de centro de trabajo e incluso los convenios colectivos franja, a los que no se hace mención en el nuevo art. 84.2 ET. Al respecto cabría plantearse si un convenio de uno o varios centros de trabajo o un convenio colectivo «dirigido a un grupo de trabajadores con un perfil específico» puede afectar a lo establecido en un convenio colectivo de carácter sectorial. Pero también, desde otro punto de vista, puede plantearse si se ha producido una nueva configuración de las relaciones, hasta ahora gobernadas por el principio de no afectación, entre los convenios colectivos de empresa y los convenios colectivos de ámbito inferior. A nuestro juicio, parece que la respuesta a la segunda cuestión debe ser negativa, pues la reforma ha focalizado su impacto sobre las relaciones entre convenios colectivos sectoriales y de empresa, en perjuicio de la eficacia de los primeros. E idéntica conclusión habría de alcanzarse respecto a la primera de las preguntas, pues si bien es cierto que, a veces, nuestra legislación acoge un significado lato e impreciso del término empresa, convirtiéndolo, en ocasiones, en equivalente a centro de trabajo, la focalización de la reforma legal en los niveles negociales sectorial y de empresa, así como consideraciones ligadas a los objetivos de flexibilización por aquélla buscados, parecen abogar por una interpretación que acoja un significado estricto del término empresa, no comprensivo de unidades inferiores como las de centro de trabajo o de franja⁶².

Por otra parte, si en el apartado anterior se señalaba cómo la posibilidad de afectación para los convenios de ámbito autonómico quedaba subordinada a lo que pudieran establecer al respecto los acuerdos o convenios finalizados bajo la cobertura del artículo 83.2 ET, resulta preciso advertir que las facultades de afectación reconocidas a los convenios de empresa escapan a dicho control, lo que ha quedado expresamente incorporado al art. 84.2 ET, en el que se habilita a éstos para ampliar las

⁶² Así lo ha entendido alguna doctrina judicial (STSJ de Madrid, Secc. nº 3, de 18 de mayo de 2015, conflicto colectivo 197/2015) que, en atención a motivos ligados a los principios de igualdad, unidad de empresa y proximidad, y razonando que «la elección del convenio de empresa como convenio privilegiado no persigue ni está inspirada por la implantación de «medidas de ajuste» ante problemas objetivos surgidos en un concreto ámbito o parte de la empresa» —para eso están las medidas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y el descuelgue, arts. 41 y 82 ET—, sino por la «flexibilización» y, desde luego, por una diferente concepción del legislador del modelo de relaciones laborales», afirma que «para la prioridad aplicativa la unidad de fijación de condiciones en la «empresa» y no otra «inferior».

materias que se podrán incorporar al catálogo de materias de negociación preferente en niveles empresariales, pero los acuerdos o convenios interprofesionales o sectoriales estatales o autonómicos en ningún caso podrán reducir el listado de materias y, mucho menos, bloquear la posibilidad de negociar estas materias a nivel de empresa⁶³. En otras palabras, «la Ley 3/2012 ha independizado al nivel de empresa de los niveles superiores, dotándole de una autonomía absoluta en determinadas materias respecto a lo que pueda disponerse en esos niveles»⁶⁴.

La prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa se restringe, como venimos diciendo, a un bloque de materias. Entre las materias señaladas se encuentran las siguientes: a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen del trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios colectivos de empresa; f) Las medidas que favorecen la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal y g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83.2 ET. Como puede comprobarse, entre las materias listadas, se encuentran las que podríamos denominar el núcleo duro de todo proceso de negociación colectiva, por ordenar de manera más intensa la relación de trabajo y su desarrollo. En algunos casos (retribuciones, conciliación, jornada y horario), la norma se remite a la regulación in toto en el convenio de empresa, mientras que en otros casos, (clasificación profesional y contratación) los convenios colectivos de empresa deben adaptar a su ámbito la regulación establecida en convenios de ámbito superior o en la propia Ley. A pesar de todo, no puede dejar de reconocerse la centralidad que estas materias tienen para la negociación colectiva, lo que permite afirmar que la selección temática realizada por el legislador en esta ocasión sirve al objetivo de potenciar de manera clara dicho nivel de negociación frente al resto de unidades negociales.

De esta forma, se indica, se evita que una fragmentación a unidades inferiores privilegiadas conduzca a una degradación completa de los estándares laborales y al dumping social.

⁶³ Es más, según Sentencia de la Audiencia Nacional, de 10 de septiembre de 2012, dicha prioridad aplicativa debe funcionar incluso respecto a los convenios colectivos sectoriales vigentes a la entrada en vigor de la Ley 3/2012.

⁶⁴ S. Del Rey Guanter «La estructura de la negociación colectiva...» *op. cit.*, pp. 56.

III. LOS PRIMEROS EFECTOS DE LA REFORMA DE 2012

1. ANÁLISIS DE SITUACIÓN: DATOS ESTADÍSTICOS

1.1. Un repaso general a las primeras evaluaciones del impacto de la reforma de 2012

Desde la aparición del RD-L 3/2012 y su posterior conversión en Ley 3/2012 son diversos los estudios realizados dedicados a evaluar y valorar la incidencia real de las medidas normativas incorporadas por las mencionadas disposiciones. Tanto gobierno como agentes sociales, cada uno con fines diversos y notablemente encontrados -no se olvide que la modificación normativa hunde sus raíces en un Decreto-Ley-, así como académicos han elaborado informes y documentos de trabajo acerca de los primeros efectos derivados de la reforma de 2012.

Sin ánimo de exhaustividad pero sí como primer elemento de examen y valoración cabe indicar que las conclusiones más destacadas extraídas de tales análisis se resumen de la siguiente forma:

Desde el sector gubernamental ¹, tras destacar la reversión del declive en cuanto al número de convenios y de trabajadores afectados por ellos sufrido desde 2008, se apunta una cierta tendencia a un mayor peso de la negociación colectiva a nivel de empresa y a nivel interprofesional y nacional, al tiempo que pierden importancia los convenios colectivos sectoriales provinciales. Así, se destaca el fuerte incremento de la unidad de negociación empresarial en 2013, que, no obstante, no va acompañado de un similar aumento del número

¹ Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, págs. 95 y ss.

de trabajadores afectados por las nuevas unidades, lo que le lleva a la conclusión de que se ha producido una proliferación de convenios de empresa en unidades productivas de menor tamaño. Asimismo se resalta el incremento en el número de trabajadores afectados por convenios supraempresariales lo que puede ser reflejo, se indica, de la firma de convenios de ámbito mayor.

Para las organizaciones empresariales², las modificaciones normativas, en línea con los criterios derivados del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 aunque llegando más lejos de lo previsto en él, no han significado la desestructuración de la negociación colectiva, sino un paso hacia un sistema que potencia el convenio de empresa, entendido como «el instrumento básico para adaptar los derechos provenientes de la negociación colectiva a la situación real de cada empresa y elemento de referencia para la eficiencia del convenio sectorial». Al igual que en el Informe de evaluación de la reforma del MEYSS se resalta el aumento notable de primeros convenios de empresa aparecidos desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012³.

Algo diversa es la valoración contenida en los diversos informes realizados por las organizaciones sindicales sobre los primeros resultados de la reforma⁴. Dejando a un lado, en este momento, las consideraciones relativas a las consecuencias de la nueva regulación de la inaplicación de convenios y de las reglas de la ultraactividad, los sindicatos realizan una primera aseveración en la que destacan la importante pérdida de cobertura de la negociación colectiva⁵ así como del número de convenios y revisiones de convenios firmados,

² CEOE, Las reformas necesarias para salir de la crisis, pág. 82 y CEOE-CEPYME, Circular para la negociación colectiva 2014, febrero de 2014, págs. 38 y ss.

³ El mencionado informe relativo a las reformas necesarias para salir de la crisis (pág. 82) indica que desde el 12 de febrero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012 se habían firmado 111 convenios de empresa nuevos -primeros convenios-, que afectaban a 25.579 trabajadores, mientras que en los cuatro primeros meses de 2013 se habían creado 85 nuevas unidades de empresa.

⁴ UGT, Se cumple el año de reforma laboral: evolución de la negociación colectiva, 8 de febrero de 2013; UGT, Más de un año de reforma laboral: notas al Informe de Impacto del MEYSS, 6 de agosto de 2013; CCOO, Efectos de la reforma laboral 2012, Septiembre de 2013.

⁵ Los datos recogidos en el documento de UGT, Más de un año de reforma laboral... cit., pág. 3, son los siguientes: «en 2012 se firmaron un 27% menos convenios que en 2011 y afectaron a un 30% menos de trabajadores y empresas. En el primer semestre de 2013 se han firmado 744 convenios (520 de empresa), frente a 1.113 convenios firmados entre enero y junio de 2012 (831 de empresa).

especialmente durante los primeros meses de vigencia de la reforma. No obstante, a partir de enero de 2013 indican un aumento notable de los convenios de empresa o de grupos de empresa de nueva creación, principalmente en el ámbito de las Corporaciones Locales, entes y empresas públicas⁶. En todo ello, y como señalan desde CCOO⁷, la nueva estadística sobre convenios firmados en el año natural creada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a principios de 2013, puede que tenga una importancia crucial pues, se apunta, frente a la disminución de convenios con efectos económicos registrados, la nueva estadística sobre convenios firmados en el año natural refleja un incremento de convenios firmados en 2012 sobre 2013 que, además, afectan a un mayor número de trabajadores. Por lo que respecta a la relación entre los convenios de empresa y de sector, la comparación entre lo acontecido en 2011 y 2012 arroja como resultado, según el sindicato UGT, el mantenimiento de porcentajes similares⁸, incrementándose ligeramente la proporción de convenios estatales y trabajadores afectados por ellos⁹, en conclusión semejante a la señalada en el informe gubernamental. Un dato especialmente significativo, por lo que a los índices de cobertura negocial se refiere, es el de la ratio de trabajadores por convenio en cada ámbito en cuestión. Según la

⁶ Según los datos aportados en el documento de CCOO, Efectos de la reforma laboral de 2012, op. cit. pág. 3, «en el período 2007-2012 se ha registrado 1.213 convenios de nueva creación, de los que el 94,46% son convenios de empresa o de grupo, que afectan al 35,62% de los trabajadores y trabajadoras que cuentan con un nuevo convenio, mientras que los nuevos convenios sectoriales suponen tan sólo el 3,54% pero afectan al 64,38% de los trabajadores/as, destacando entre los nuevos convenios sectoriales la creación de 7 de ámbito estatal y 11 de ámbito de Comunidad Autónoma».

⁷ Documento Efectos de la reforma laboral, op. cit., págs. 10-11.

⁸ Los datos ofrecidos en el documento de UGT, Se cumple el año de reforma laboral... cit. págs. 3-4 son los siguientes: En el ejercicio 2011 los convenios de empresa suponían el 76% del total y cubrían al 10% de los trabajadores, mientras que en los convenios registrados hasta diciembre de 2012, el porcentaje de convenios de empresa ha sido el 76% del total y con una cobertura del 11% de los trabajadores. Los convenios de otro ámbito suponían en 2011 el 24% del total, cubriendo al 91% de los trabajadores, mientras que en los doce meses de 2012 el porcentaje de convenios de sector ha sido del 24% y afectaban al 89% de los trabajadores.

⁹ La proporción de convenios estatales y de trabajadores afectados por ellos pasa del 1,6% para el 27,6% en 2011, al 2,2% para el 31% en 2012. El incremento de trabajadores cubiertos por convenio estatal se explica en el descenso producido en el número de trabajadores cubiertos por convenios sectoriales provinciales (en 2011 los convenios de sector provincial representaban el 18% para cubrir el 53% de trabajadores, mientras que en 2012 permanecieron en el 18% del total pero para un 49% de trabajadores, según datos recogidos en el documento de UGT, Se cumple el año de reforma laboral... cit. pág. 4).

valoración de UGT en el primer año de vigencia de la reforma laboral, se incrementaron en 2012 respecto al 2011 las ratios de trabajadores por convenio tanto en el ámbito de empresa como en el de sector ¹⁰, siendo singularmente relevante que en el ámbito sectorial la ratio de trabajadores por empresa, tanto en 2011 como en 2012, no alcanzó los 9 trabajadores por convenio, lo que pone de manifiesto la incidencia real de tal nivel negocial en lo relativo a empresas que carecen de la entidad necesaria para poder negociar un convenio propio.

Desde sectores académicos ¹¹, y cerrado el análisis en noviembre de 2013, tras destacarse la caída notable en el número de convenios colectivos producida en los últimos cinco años -pasándose de 6000 convenios colectivos a menos de la mitad-, se apunta una leve tendencia al aumento en los últimos doce meses, lo que, no obstante, apenas permite superar la cifra de los 2500 convenios; todo ello significa, según se indica, un retroceso de al menos una década en la cobertura por nuevos convenios.

Las anteriores consideraciones, amén de para contribuir a sentar las bases de nuestro análisis de resultados acerca de la estructura y situación de la negociación colectiva tras un lapsus temporal de dos años de vigencia de la reforma de 2012, nos sirven para evidenciar la dificultad del estudio de las estadísticas laborales y de las muy diversas interpretaciones y perspectivas que pueden realizarse sobre cualquier base de datos concerniente a una realidad social. Sin llegar a los extremos del celeberrimo postulado del profesor Menger según el cual con una suficiente tortura los datos acabarán confesando cualquier cosa ¹², lo cierto es que en función de las variables consideradas, del marco temporal estudiado o de los valores sometidos a comparación, los resultados pueden ser, si no totalmente contrapuestos, sí diversos. Si a ello añadimos que no siempre se dispone de fuentes o base de datos adaptadas a la realidad estudiada o que el mecanismo de elaboración de aquellas puede estar sujetos a errores derivados del proceso de recopilación de la información, habría que convenir en la dificultad de consagrar dogmas irrefutables u ofrecer aseveraciones incuestiona-

¹⁰ La ratio de trabajadores por convenio en 2011 eran de 261 en los convenios de empresa y 8508 en los de sector, mientras que en 2012 tales valores pasan a ser 326 y 8596, respectivamente (UGT, Se cumple el año de reforma laboral... cit. pág. 4).

¹¹ Mercader Uguina, J.R. y P. Gimeno Díaz de Auri, «La situación del mercado de trabajo tras un lustro de crisis y un año de reforma», *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 0, 2013, pág. 134.

¹² «If you torture data sufficiently, it will confess to almost anything» (Fred Menger).

bles derivadas de la observación de las diversas estadísticas laborales. Con todo, y superando los mencionados inconvenientes, el examen detenido y reposado de determinados datos estadísticos pueden permitirnos dibujar la evolución o las principales líneas de tendencia de ciertos parámetros ligados, bien como causa, bien como efecto de la estructura de la negociación colectiva.

1.2. Un análisis tras un lapso temporal mayor

Teniendo en cuenta que la negociación colectiva en general, y su estructura en particular, son elementos de nuestro sistema de relaciones laborales especialmente renuentes a los cambios rápidos y que precisan de cierto tiempo para recepcionar y responder a las modificaciones normativas que puedan afectarle¹³, el transcurso de más de dos años desde que se publicó la reforma de 2012 puede ser un momento algo más propicio para evaluar y valorar la real incidencia de aquellas en la estructura y modelo negocial de nuestro país.

1.2.1. Introducción

La normativa reguladora de la negociación colectiva en España, en concreto el Título III del Estatuto de los Trabajadores¹⁴, ha sido objeto de un profundo proceso de modificación en los últimos años. El juego sucesivo y combinado de la Ley 35/2010¹⁵, el Real Decreto-Ley 7/2011¹⁶, el Real Decreto-Ley 3/2012¹⁷ y la Ley 3/2012¹⁸ —todos ellos residenciados temporal y funcionalmente en una situación de

¹³ Valdés Dal-Ré, F.: «El sistema español de negociación colectiva, entre la continuidad y el cambio (y II)», Relaciones Laborales nº 9, 2011, versión web, laleydigital, pág. 4 («de entre todos los elementos que conforman un sistema de negociación colectiva, la estructura es el más refractario a experimentar al tentativas bruscas o de ritmo acelerado»); Cruz Villalón, J.: «Estructura y concurrencia entre convenios colectivos», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 68, 2007, pág. 82.

¹⁴ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE de 29 de marzo.

¹⁵ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, BOE de 18 de septiembre.

¹⁶ Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, BOE de 11 de junio.

¹⁷ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE de 11 de febrero.

¹⁸ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE de 7 de julio.

fuerte crisis económica—, ha desembocado en una alteración notable del panorama regulador del derecho de negociación colectiva laboral en España. La reforma de 2012, ahondando y profundizando en aspectos solo parcialmente resueltos por la de 2011, ofrece una nueva ordenación de la negociación colectiva que, en la práctica y por lo que a la materia correspondiente a este módulo respecta se traduce en los siguientes cambios: en materia de estructura de la negociación colectiva, y en aras de una mayor flexibilidad, se potencia la negociación colectiva a nivel de empresa, dando prioridad al convenio colectivo de empresa y procurando garantizar la descentralización negocial a dicho nivel; se amplían las posibilidades de descuelgues e inaplicaciones de las condiciones pactadas en convenios colectivos cuando concurren circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción; se altera el régimen jurídico de vigencia del convenio colectivo, impidiendo situaciones de prórrogas excesivas de convenios cuya vigencia inicial ya ha finalizado, es decir, se limita la denominada ultraactividad (lo que, como veremos puede incidir sobre la tasa de cobertura de la negociación).

En relación a los primeros efectos y resultados que la reforma de la estructura de la negociación colectiva en 2012 está provocando, vamos a centrar el análisis cuantitativo y de datos estadísticos en los siguientes factores que, a la postre, se suelen considerar como más relevantes y significativos en la configuración de un determinado modelo negocial, a saber, su tasa de cobertura, la distribución entre las diversas unidades y niveles de negociación. a ellos añadiremos, por lo que de contrapeso puede representar en el diseño general del sistema y en tanto su desarrollo ha sido objeto de fomento por la reforma de 2012, el dato relativo a las inaplicaciones y descuelgues de convenios colectivos.

Antes de entrar en el análisis detallado hemos de realizar algunas indicaciones y consideraciones generales sobre las fuentes estadísticas y el valor de los datos de los que dispone. Una evaluación global de los datos estadísticos oficiales proporcionados por la Administración laboral permite afirmar la existencia de notables carencias y lagunas, que hacen difícil conocer qué impacto real está teniendo la reforma. Nos movemos en un terreno ciertamente resbaladizo y de notable inseguridad y ello porque: 1) los datos relativos al número de trabajadores afectados por la negociación colectiva se extraen de la hoja estadística de convenios colectivos que, por lo que se refiere a los convenios

de ámbito sectorial, a diferencia de lo que parece acontecer respecto a los convenios de empresa, no resultan de gran fiabilidad. De igual forma, no es seguros que esas hojas estadísticas reflejen la importante caída en el empleo que se ha producido en los últimos años, especialmente en algunos sectores, y no resalta descabellado aventurar que, en no pocas ocasiones, el dato del número de trabajadores afectados por el convenio en cuestión se haya cumplimentado en los mismos términos que se recogían en la hoja estadística del precedente convenio sin reparar en la situación real del empleo. A estos efectos tampoco queda claro cómo se refleja en el cómputo de trabajadores afectados por el convenio eventuales procesos de descuelgues. Todas estas circunstancias condicionan en gran medida, algunas a la baja y otras a la alza, el cálculo de variables como la tasa de cobertura; 2) los datos obvian la realidad de que nuestro sistema de negociación posee un cierto grado de articulación, por tanto de que para ciertos trabajadores y empresas existan varios convenios colectivos aplicables simultáneamente si bien lo sean respecto de materias diversas, por lo que no es extraño que se produzcan duplicidades en la contabilización de determinados colectivos de trabajadores; 3) no cabe valorar la estructura global de la negociación colectiva sin tener en cuenta la presencia e incidencia de resultados de procesos de negociación como los que suponen los acuerdos de empresa, sobre los que no existen datos estadísticos de referencia; 4) los datos estadísticos se obtienen con un notable retraso, no estimándose como definitivos hasta pasados dos años desde la fecha sobre la que se estiman, por lo que su evaluación y valoración antes de tal momento debe realizarse con notable cautela.

1.2.2. Incidencia sobre la Tasa de Cobertura

La tasa de cobertura de la negociación colectiva se define como la relación entre los trabajadores realmente cubiertos por la negociación y el total de trabajadores que potencialmente pueden estarlo (excluyendo a los funcionarios, no afectados por la negociación colectiva laboral y a los empleados de hogar que suelen caracterizarse por carecer de normas convencionales que les resulten aplicables). De acuerdo con tal definición, los estudios realizados con anterioridad a las últimas reformas solían concluir en que la tasa de cobertura en España era elevada, del orden del 80-85%, según datos definitivos a 2007 (Pérez Infante, 2010). Sin embargo, los resultados pueden diferir según cuáles sean los parámetros de referencia utilizados. Así, podemos calcular el porcentaje de trabajadores afectados por la

negociación colectiva en relación con los ocupados asalariados de la Encuesta de Población Activa (EPA) o bien en relación con el número de afiliaciones de la Seguridad Social. Si se utiliza como fuente de referencia las estadísticas de afiliados a la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social, se ha indicado que los resultados pueden no ser del todo reales debido a que el Régimen General de la Seguridad Social incorpora no solo a los trabajadores por cuenta ajena sino también a determinadas categorías de funcionarios que, sin embargo, no están afectados por la negociación colectiva laboral. De esta forma, el denominador utilizado para calcular la tasa de cobertura estaría sobrevalorado por lo que tasa resultante infravaloraría la situación real. Además, se añade, tal fuente considera el número de afiliaciones y no el de personas afiliadas, por lo que algunas de estas, las pluriempleadas, estarían consideradas más de una vez, con lo que, de nuevo, se introduce un elemento de infraestimación de la tasa de cobertura real. Así, utilizando los datos de las afiliaciones a la Seguridad Social en 2007, se ha indicado que el porcentaje sería el 74,5%, pero que, teniendo en cuenta las correcciones necesarias derivadas de los defectos apuntados en relación a los datos utilizados, una tasa en torno al 80% no parece descaminada (Pérez Infante, 2010).

Los altos niveles de cobertura señalados, se corresponden, por otra parte, con los índices recogidos en estudios comparados donde se evidencia que España forma parte del grupo de países con mayor tasa de cobertura de la negociación, al menos hasta la llegada de las últimas reformas en materia de negociación colectiva. Así lo pone de manifiesto la tabla III.1 y así se desprende de las estimaciones obtenidas realizadas por la OCED para España en el año 2000, que sitúan dicha tasa en el 80% (Pérez Infante, 2010).

Por su parte, según fuentes de la Comisión Europea, pese a concluir que en promedio la cobertura de la negociación colectiva disminuyó en la UE-15, 0,9 puntos porcentuales entre 2000 y 2008, asignan a España tasas de cobertura superiores al 80% en tales años, como se observa en el gráfico III.1. Y similar conclusión se obtiene del examen de la evolución de la tasa de cobertura de la negociación colectiva en España en el período 2000-2008 según datos ofrecidos por Jelle Visser (véase tabla III.2), que evidencian que la media de la tasa de cobertura en el mencionado período es del 79,3%.

Las estadísticas y estudios comparados de carácter internacional, también otorgan a España altos índices de cobertura negocial, si bien con cifras

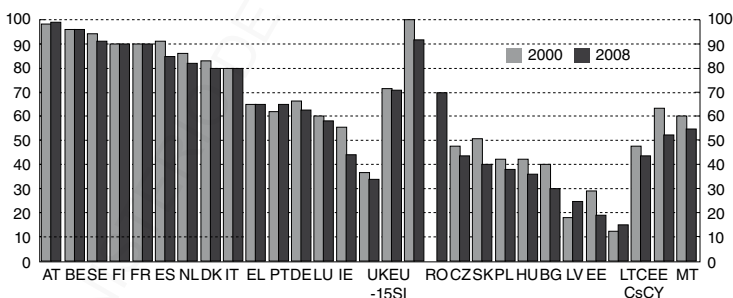
Tabla III.1
Cobertura de la negociación colectiva, 2000-1

País	Tasa de cobertura (%)			
	Sin ajustar		Ajustada	
	2000	2001	2000	2001
Austria	78	78	98	98
Bélgica	>90	>90	>90	>90
Dinamarca	83	83	83	83
Francia	90-95	90-95	90-95	90-95
Alemania	67	nd	nd	nd
Hungría	33	31	36	34
Luxemburgo	50	48	60	58
Países Bajos	nd	88	nd	88
Noruega	70-77(a)	70-77(a)	70-77(a)	70-77(a)
Polonia	nd	1	nd	nd
Portugal	87(b)	nd	87(b)	nd
Eslovaquia	51	48	51	48
Eslovenia	100	100	100	100
España	75	68	91	81
Suecia	>90	>90	>90	>90
Gran Bretaña	36	36	nd	nd

Fuente: EIRO en Traxler y Behrens, 2002

Notas: adjusted = tasa de cobertura ajustada en atención a los grupos de empleados excluidos del derecho a la negociación; (a) = 1998; (b) = 1999.

Gráfico III.1
Tasas de cobertura ajustadas de la UE, 2000 y 2008



Fuente: ICTWSS database version 3.0 (2011). Industrial Relations in Europe 2012. Commission Staff Working document.

Nota: % de trabajadores cubiertos. Medias de la UE ponderadas en función del empleo dependiente. No hay datos para Rumanía para 2000 —el gráfico considera que es lo mismo que para 2008 en el cálculo de la media de los PECO—. Los datos de 2000 se refieren a 2001 para PL, Hu y EE, a 2002 para PT, LV, LT, CY y MT, y a 2003 para BG., Los acrónimos de los países están en inglés.

Tabla III.2

España. Evolución de la tasa de cobertura

AÑO	AdjCov	CovPriv
1990	82,2	67,0
1991		
1992	79,0	
1993		
1994	77,0	72,0
1995		
1996	83,0	79,5
1997	83,0	79,5
1998	85,2	81,7
1999	88,3	84,7
2000	83,4	79,9
2001	82,0	73,9
2002	80,5	72,9
2003	79,1	72,5
2004	77,4	66,6
2005	77,5	68,0
2006	76,6	67,2
2007	77,3	67,8
2008	80,2	70,3
2009	82,5	72,3
2010	73,2	64,1

Fuente: ICTWSSdatabase41-1.xlsx. April 2013 en Jelle Visser. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. University of Amsterdam

Notas: **AdjCov:** tasa de cobertura ajustada.

(0-100) = trabajadores cubiertos por la negociación colectiva (salarial) como porcentaje del total de trabajadores con derecho a negociación, ajustada a la tasa en función al dato de que algunos sectores u ocupaciones están excluidos del derecho a la negociación colectiva (vid. Traxler, 1994).

CovPriv: tasa de cobertura del sector privado.

(0-100) = trabajadores del sector privado cubiertos por la negociación colectiva (salarial) como porcentaje sobre el total de trabajadores del sector privado.

algo divergentes debido a las diversas variables de análisis. En la tabla III.3, recogida en un Informe de la OIT sobre indicadores del diálogo social, se asigna a España una tasa de cobertura para el año 2006 del 68,6%, calculada como proporción entre el número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva sobre el total de trabajadores asalariados, que alcanza la cifra del 70% en atención a los datos suministrados por la autoridad nacional con competencia en materia de estadísticas laborales.

Tabla III.3
Tasa de cobertura de la Negociación Colectiva

<i>País</i>	<i>Año</i>	<i>A. Tasa de cobertura sobre total de asalariados</i>	<i>B. Tasa de cobertura sobre el total de empleados</i>	<i>C. Tasa de cobertura según datos aportados por el país</i>
Europa				
Armenia	2007	21,0	10,3	
Austria	2006			95,0
Bielorrusia	2007		95,6	95,6
Bélgica	2007			*96,0
Bulgaria	2006	38,2		37,8
Croacia	2008			50,0
Chipre	2006	72,3	66,1	67,0
Dinamarca	2006		95,6	92,0
Estonia	2007	11,3	11,1	*11,3
Finlandia	2006			98,0
Francia	2004			*97,7
Georgia	2008	25,9	9,5	17,0
Alemania	2006	35,8	35,1	48,0
Hungría	2007	35,4		40,6
Islandia	2008		100,0	99,0
Italia	2004	*98,2		*96,0
Letonia	2006	34,7		39,9
Lituania	2007			10,0
Luxemburgo	2007	49,8	46,7	*53,9
Noruega	2004	75,1		74,0
Polonia	2008	*14,4	11,0	
Portugal	2007	38,7	29,2	
Rumanía	2006	82,5		100,0
Eslovaquia	2007	24,5		24,5
España	2006	68,6		70,0
Suiza	2008	46,9	36,9	32,0
Turquía	2007			26,0
Ucrania	2007	84,1	45,9	
Reino Unido	2007			34,6

Fuente: Social Dialogue Indicators. International Statistical Inquiry 2008-09. Technical Brief. ILO, 2011.

Notas:

A. Proporción de trabajadores asalariados cubiertos por la negociación colectiva sobre el total de trabajadores asalariados.

B. Proporción de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva sobre el total de empleados.

C. Tasa de cobertura de la negociación colectiva según datos ofrecidos por la Oficina Nacional de Estadísticas del Trabajo o Administración del país encuestado.

Las causas de esta elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva española se han residenciado en los principios básicos de su configuración normativa, en particular en la eficacia general del convenio colectivo (Pérez Infante, 2010, Alfonso Mellado, 2012). En efecto, de acuerdo con las previsiones del Estatuto de los Trabajadores (art. 82.3 ET) los convenios colectivos negociados siguiendo sus estipulaciones gozan de eficacia general o erga omnes, es decir, afectan a todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, con independencia de su afiliación o no a las organizaciones firmantes. Esta eficacia general, unida al carácter normativo del convenio y al tradicional juego de la ultraactividad, es decir, la prolongación de la vigencia del convenio colectivo una vez denunciado y llegada la fecha inicialmente fijada para su duración,

Tabla III.4

Tasa de cobertura. España. Evolución

	2007	2008	2009
Afiliados y en alta; total por cuenta ajena*	15.668,7	15.519,3	14.599,2
(media anual miles)	15.683.992	14.889.840	14.378.332
Datos a último día de mes de diciembre	15.803.897	15.670.331	14.646.851
Datos a último día de mes de julio	T.C.	T.C.	T.C.
	74,07%	77,11%	79,16%
	74,00%	80,38%	80,38%
	73,44%	76,37%	78,91%
Asalariados**	16.968,1	16.861,2	15.881,1
(medias anuales) (miles)	16.841,3	17.023,8	15.968,0
(media dos primeros trimestres)	T.C.	T.C.	T.C.
	68,40%	70,98%	72,78%
	68,92%	70,30%	72,38%
Trabajadores afectados por negociación colectiva***	11.606.469	11.968.148	11.557.823

T.C. Tasa de Cobertura.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos oficiales.

*Datos de la aplicación principales series/Estadísticas/Mercado de trabajo/Ministerio de Empleo y

** Datos INE-EPA (Encuesta de Población Activa) y elaboración propia.

*** Datos Ministerio de Empleo y Seguridad Social/Estadísticas/Condiciones de Trabajo y julio de 2014. Trabajadores afectados por convenio por año de efectos económicos. Datos acumulados.

en el ordenamiento jurídico español han permitido niveles de cobertura convencional muy altos.

Desde esta situación de partida, ofrecemos a continuación en la tabla III.4 la tasa de cobertura de la negociación colectiva en los últimos años, utilizando como parámetros de referencia tanto el del número de afiliados y en alta en la Seguridad Social según el tipo de dependencia laboral (por cuenta ajena) —según datos extraídos de las Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social—, así como el del número de ocupados asalariados totales que se contiene en la Encuesta de Población Activa. Recordemos que el dato de afiliados en los regímenes por cuenta ajena, comprende al régimen general (sistema especial agrario, sistema especial empleados de hogar), al de la minería del carbón y al régimen especial de

Tabla III.4

Tasa de cobertura. España. Evolución

2010	2011	2012	2013
14.351,3	14.139,1	13.649,0	13.186,4
14.275.969	13.948.052	13.294.736	13.192.862
14.556.963	14.392.126	13.800.356	13.230.398
T.C.	T.C.	T.C.	T.C.
75,21%	75,41%	72,46%	52,59%
75,61%	76,45%	74,39%	52,58%
74,15%	74,09%	71,66%	52,43%
15.592,3	15.394,2	14.573,4	14.069,1
15.554,7	15.473,4	14.722,0	14.029,6
T.C.	T.C.	T.C.	TC
69,23%	69,26%	67,86%	49,31%
69,39%	68,91%	67,18%	49,45%
10.794.334	10.662.783	9.889.861 (datos provisionales)	6.937.127 (datos provisionales)

Seguridad y elaboración propia.

trabajadores del mar cuenta ajena, por lo que el factor de infravaloración o subestimación que antes comentábamos se mantiene. El problema es similar, aun más intenso pues no afecta solo a los funcionarios del Régimen General sino a todos, si utilizamos el dato de los asalariados EPA pues según la información metodológica que se suministra, en los ocupados asalariados (o trabajadores por cuenta ajena) se incluyen tanto los asalariados del sector privado como los del sector público, entre los que se encuentran funcionarios y contratados laborales¹⁹.

La tabla III.4 confirma la tesis de que, teniendo en cuenta los afiliados a la Seguridad Social en régimen de trabajo por cuenta ajena, la tasa de cobertura durante los años 2007 a 2010 se sitúa en torno al 75%-80%, con leves variaciones en función de si consideramos los correspondientes guarismos a finales de diciembre o a finales de julio. Los niveles bajan un poco si el elemento de referencia utilizado es el número de asalariados de la EPA, situándose la tasa de cobertura en este caso en torno al 70%. Pero, con independencia de los parámetros utilizados y las diferencias que de ello se derivan, lo cierto es que parece observarse una tendencia de descenso de la tasa de cobertura a partir de 2009, algo acusada ya entre 2009 y 2011. Esta tendencia, si bien con datos muy provisionales, parece acentuarse y acrecentarse más significativamente si comparamos 2009 con 2012, y, sobre todo, con 2013. De una tasa de cobertura (con el dato en media anual) del 79,16% o del 72,78%, según nos atengamos al número de afiliados o al de asalariados en 2009 se pasa a una tasa de cobertura del 72,46% o del 67,86%, respectivamente, en 2012, y del 52,59% o del 49,31%, respectivamente, en el año 2013. Evidentemente se trata de una valoración muy provisional en la medida en que aún no se dispone de datos estadísticos definitivos, pues no se consideran tales, por lo que a los trabajadores afectados por negociación colectiva respecta, hasta pasados dos años desde la fecha considerada. De todas formas, la reformas operadas en el marco regulador de la negociación colectiva en los últimos años, especialmente la relativa a la limitación del juego del mecanismo de la ultraactividad, parecen estar conduciendo a un paulatino descenso de los niveles de cobertura convencional, tal y como algún sector doctrinal ya apuntó (González Ortega, 2012; Alfonso Mellado, 2012), al menos en una primera etapa de asimilación por los agentes sociales de las nuevas reglas y equilibrios del procedimiento de negociación. Por ello, quizás tampoco resulte del todo irrelevante que entre 2010 y 2011 se produjera un pequeño aumento o estabilización (según parámetros considerados)

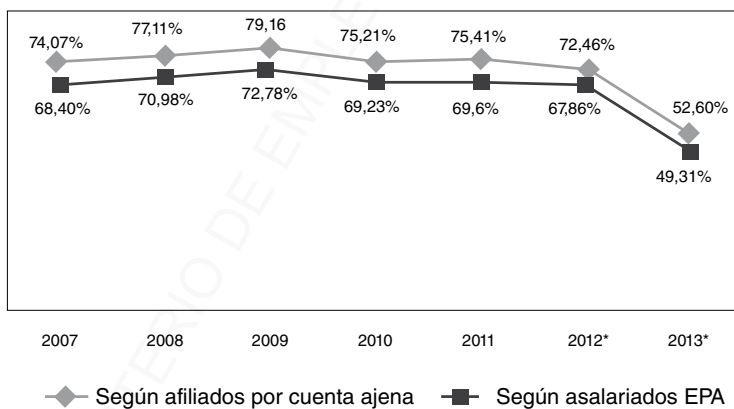
¹⁹ Se ha indicado que la OCDE utiliza como referente a estos efectos el parámetro de asalariados de la EPA (Mercader Uguina, J. *et al.*, 2012).

en la tasa de cobertura, en relación al descenso producido entre 2009 y 2010, lo que podría indicar una cierta inamovilidad en la disminución tras el efecto de las primeras reformas normativas y, eso sí, a la espera de datos más definitivos y concluyentes para evaluar las consecuencias en materia de cobertura negocial de las modificaciones legales llevadas a cabo en 2012. Con todo, lo que parece evidente es un descenso inicial en la tasa de cobertura a raíz de tal reforma, sin que aún se pueda determinar su alcance cuantitativo definitivo ni de si se trata de un efecto que se va a prolongar en el tiempo en similar dirección descendente o, por el contrario, se va a producir una cierta reversión (o estabilización) en las cifras de cobertura tras esa primera minoración.

En todo caso, intentando desentrañar las claves de la incidencia de la última reforma en los niveles de cobertura negocial y, al objeto de realizar algunas correcciones que permitan solventar los inconvenientes originados por el cómputo de los funcionarios en los datos derivados de los afiliados por cuenta ajena y de los ocupados asalariados, y aún a riesgo de utilizar sistemas poco ortodoxos y no muy científicos de com-

Gráfico III.2

Evolución de la tasa de cobertura de la Negociación colectiva



Fuente: Tasa de Cobertura. Elaboración propia a partir de los datos oficiales.
 Afiliados por cuenta ajena: Datos de la aplicación principales series /Estadísticas/Mercado de trabajo/Ministerio de Empleo y Seguridad Social y elaboración propia.
 Asalariados: Datos INE-EPA (Encuesta de Población Activa) y elaboración propia.
 Trabajadores afectados por negociación colectiva: Datos Ministerio de Empleo y Seguridad Social/Estadísticas/Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales/ Convenios Colectivos de Trabajo/Principales Series. Datos actualizados a 31 de julio de 2014. Trabajadores afectados por convenio por año de efectos económicos. Datos acumulados.
 * Datos provisionales

paración estadística, podríamos ensayar un posible cálculo de la tasa de cobertura donde a los datos de los asalariados EPA le detrajéramos el número de funcionarios según las cifras que figuran en el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Realizada la comentada detracción y, como era de esperar, la tasa de cobertura experimenta un aumento, aproximado, de 8 puntos porcentuales respecto a la calculada teniendo en cuenta el número de asalariados totales, alcanzado la cifra del 80,91% en 2009 y manteniéndose alrededor del 77% en 2010 y 2011; niveles próximos a los asignados por las diversas fuentes comunitarias e internacionales para España en dicho período, según hemos comentado. Eso sí, de igual forma, se observa una tendencia descendente de la tasa de cobertura a partir de 2012, que baja al 76,65%, y, sobre todo en 2013 (con un 55,74%), si bien, como venimos precisando, con datos aún provisionales. En cualquier caso, y aunque las cifras no sean aún definitivas, parece evidente que del 55,74% de tasa de cobertura en 2013 que arrojan ahora los números no va a llegar a alcanzar el nivel del 76,65% de 2012 y, mucho menos, el del 80,91% de 2009. Como ya señalábamos, lo que habrá que determinar será el concreto porcentaje de la disminución, para valorar los efectos reales de la reforma en este aspecto y, sobre todo, si es una tendencia que va a mantenerse, aumentar o invertirse, algo que los datos actualmente disponibles no permiten predecir. Más como intuición que como previsión fundada creemos que esos niveles tan altos de cobertura, que quizás fueran algo exagerados, puede que no se alcancen pero tampoco la tasa de cobertura va a seguir disminuyendo, si es que realmente se confirma esa disminución; probablemente el descenso se va a estabilizar y, en su caso, va a sufrir algo de corrección.

Intentando aproximarnos temporalmente lo más posible a la situación real, analizamos la tasa de cobertura con datos a 31 de octubre de 2014, en atención al número de asalariados totales y con la detracción referida del número de funcionarios. Las cifras (tabla III.5 bis) parecen demostrar, de nuevo, que aún es pronto para sostener la existencia de caídas relevantes en la tasa de cobertura. Resulta arriesgado utilizar en estos momentos los datos correspondientes a 2013 y 2014, dado que se trata de datos provisionales (provisionalidad demostrada por la diferencia apreciable en la tasa de cobertura de 2012, que pasa del 76,65% al 78,27% con datos a 31 de julio y a 31 de octubre, respectivamente) de modo que sólo se puede trabajar con intuiciones respecto de lo que se está produciendo a resultas de la reforma laboral de 2012. Con todo, como línea de tendencia, parece apreciarse un descenso en la tasa de cobertura en los últimos años, sin que aún se pueda determinar su alcan-

Tabla III.5
Tasa de cobertura. España. Evolución

AÑOS	ASALARIADOS* (A)	FUNCIONARIOS** (B)	LABORALES (C=A-B)	TRABAJADORES AFECTA- DOS POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA *** (D)	TASA DE COBERTURA (D/C)
2009	15.881.100	1.596.916	14.284.184	11.557.823	80,91
2010	15.592.300	1.626.533	13.965.767	10.794.334	77,29
2011	15.394.200	1.653.498	13.740.702	10.662.783	77,59
2012	14.573.400	1.671.246	12.902.154	9.889.861(+)	76,65
2012	14.573.400	1.671.246	12.902.154	9.889.861(+)	76,65
2013	14.069.100	1.625.128	12.443.972	6.937.127(+)	55,74

* Datos INE-EPA (Encuesta de Población Activa). Medias anuales.

** Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro central de personal. Datos semestrales, consignados a 1 de julio de cada año.

*** Datos Ministerio de Empleo y Seguridad Social/Estadísticas/Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales/ Convenios Colectivos de Trabajo/Principales Series. Datos actualizados a 31 de julio de 2014. Trabajadores afectados por convenio por año de efectos económicos. Datos acumulados.

(+) Datos provisionales

ce cuantitativo definitivo ni de si se trata de un fenómeno estructural o coyuntural, ni de si se va a prolongar en el tiempo en similar dirección descendente o, por el contrario, se va a producir una cierta reversión (o estabilización) en las cifras de cobertura tras esa primera minoración. Tampoco es fácil discernir si tal efecto es consecuencia de la persistencia de la crisis económica y sus consecuencias directas e indirectas en los procesos de negociación, de la reforma legal en materia de negociación o de los dos factores a la vez; ni, en este último supuesto, cuál sería el peso relativo de cada uno de tales factores de incidencia.

Una eventual desagregación de la tasa de cobertura por sectores o rama de actividad con datos a 31 de octubre de 2014 arrojaría los resultados que se observan en la tabla III.5 ter. Lo primero que llama la atención es la presencia de tasas de cobertura superiores al 100%, lo que evidencia errores en los datos tomados como base del cálculo que, dado el origen de cada uno de ellos, parecen residenciarse en el relativo al número de trabajadores afectados por convenio colectivo obtenido a partir de las hojas estadísticas de convenios colectivo. Pero más allá de ello, los datos en relación al sector agrario son muy singulares; no es habitual que los datos de afiliados sean superiores a los de los asalariados EPA y en el agrario ocurre así todos los años, siendo la cifra de afiliados casi el doble que la de asalariados EPA. Ello da lugar a que las tasas de cobertura del sector difieran notablemente según tengamos en cuenta los datos de afiliados o de asalariados. Sin detenernos en el examen de las causas de esa diferencia entre afiliados y asalariados en el sector agrario (donde el particular Régimen/Sistema de Seguridad Social del colectivo podría explicar en gran medida tal circunstancia) lo que no parece lógico es que el número de trabajadores afectados por convenio en el sector agrario sea superior al del número de trabajadores asalariados del sector según la EPA en todos los años. Ello pone de manifiesto la falta de exactitud en el dato de los trabajadores cubiertos por negociación colectiva lo que, en consecuencia, repercute en el cálculo de las tasas de cobertura. Otro hecho destacable es que la crisis de empleo padecida por el sector de la construcción en los últimos años no parece tener reflejo en las hojas estadísticas de convenios colectivos hasta 2012 pues el número de trabajadores afectados por convenios en el sector de la construcción ha ido aumentando entre 2009 y 2011, mientras que el número de asalariados del sector ha ido disminuyendo desde 2009; así, al igual que en el sector agrario, en los años 2010 y 2011, el número de trabajadores del sector de la construcción afectados por convenios es superior al de asalariados EPA del sector, lo que da como resultado tasas

Tabla III.5 bis

Tasa de cobertura. España. Evolución

AÑOS	ASALARIADOS* (A)	FUNCIONARIOS** (B)	LABORALES (C=A-B)	TRABAJADORES AFECTADOS POR NEGOCIACIÓN CO- LECTIVA *** (D)	TC (D/C)	TC (D/A)
2008	16.861,20	1.587.011	14.284.184	11.557.823	80,91%	72,78
2009	15.881,10	1.596.916	14.284.184	11.557.823	80,91%	72,78
2010	15.592,30	1.626.533	13.965.767	10.794.334	77,29%	69,23
2011	15.394,20	1.653.498	13.740.702	10.662.783	77,59%	69,26
2012	14.573,40	1.671.246	12.902.154	10.099.019 (+)	78,27%	69,30
2013	14.069,10	1.625.128	12.443.972	7.090.195 (+)	56,98%	50,40

* Datos INE-EPA (Encuesta de Población Activa). Medias anuales. En miles.

** Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro central de personal. Datos semestrales, consignados a 1 de julio de cada año.

*** Datos Ministerio de Empleo y Seguridad Social/Estadísticas/Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales/ Convenios Colectivos de Trabajo/Principales Series. Datos actualizados a 31 de octubre de 2014. Trabajadores afectados por convenio por año de efectos económicos. Datos acumulados.

(+) Datos provisionales

Tabla III.5 ter.

Tasa de cobertura por sectores de actividad. España. Evolución

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Afiliados por cuenta ajena (medias anuales) (datos absolutos) (*)	828.965,9 TC 89,9	888.209,0 TC 82,9	903.395,9 TC 79,4	900.704,1 TC 70,5	886.276,8 TC 88,0	823.521,6 TC 50,3
Industria	2.402.651,5 TC 116,7	2.139.721,6 TC 132,1	2.037.739,1 TC 132,3	1.980.011,3 TC 126,4	1.867.333,8 TC 120,8	1.783.860,5 TC 96,5
Construcción	1.726.677,6 TC 79,1	1.293.574,1 TC 104,1	1.109.271,3 TC 124,2	946.564,3 TC 146,2	745.985,6 TC 99,3	634.182,0 TC 71,5
Servicios	10.561.014,5 TC 66,8	10.201.950,8 TC 65,2	10.169.203,8 TC 59,0	10.146.702,1 TC 60,5	9.997.910,8 TC 63,2	9.925.666,5 TC 45,4
Asalariados EPA (medias anuales) (miles) (**)	425,55 TC 175,2	421,6 TC 174,6	438,75 TC 163,5	426,525 TC 149,0	415,675 TC 187,6	408,375 TC 101,3
Industria	2867,825 TC 97,8	2493,925 TC 113,4	2372,725 TC 113,6	2334,25 TC 107,2	2204,075 TC 102,3	2102,175 TC 81,9
Construcción	1930,225 TC 70,7	1444,825 TC 93,2	1231,95 TC 111,8	1047,125 TC 132,1	813 TC 91,2	699,05 TC 64,9
Servicios	11637,65 TC 60,6	11520,775 TC 57,7	11548,875 TC 52,0	11586,3 TC 53,0	11140,675 TC 56,8	10859,425 TC 41,5
Trabajadores afectados por convenio (datos absolutos) (***)	745,485 2.804,625	736,190 2.827,618	717,356 2.695,936	635,432 2.501,969	779,746 2.255,437	413,839 1.721,290
Construcción	1.365,164	1.347,014	1.377,162	1.383,571	741,055	453,391
Servicios	7.052,874	6.647,001	6.003,880	6.141,811	6.322,781	4.501,675

T.C. Tasa de Cobertura.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos oficiales.

*Datos de la aplicación principales series /Estadísticas/Mercado de trabajo/Ministerio de Empleo y Seguridad y elaboración propia.

** Datos INE-EPA (Encuesta de Población Activa) y elaboración propia.

*** Datos Ministerio de Empleo y Seguridad Social/Estadísticas/Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales/ Convenios Colectivos de Trabajo/Principales Series. Datos actualizados a 31 de octubre de 2014. Trabajadores afectados por convenio por año de efectos económicos. Datos acumulados.

de cobertura superiores al 100%. Tampoco el sector industrial escapa a esta eventualidad pues en casi todos los años (2009 a 2012), el número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva es superior al correspondiente al de asalariados EPA, si bien no con las diferencias tan exageradas del sector agrario.

Con todo, y teniendo muy presente las anteriores observaciones, de los datos de la tasa de cobertura por sectores de actividad calculada según asalariados EPA, parece inferirse que en 2013 la tasa de cobertura no va a alcanzar en ningún sector de actividad los niveles de 2008 y 2009. Entre el 2008 y el 2013 la disminución de la tasa de cobertura más importante se produce en el sector agrario (73,9 puntos porcentuales), seguido del sector servicios (19,1 puntos porcentuales), el sector industrial (15,9 puntos porcentuales) y el sector de la construcción (5,8 puntos porcentuales). Si analizamos la disminución de la tasa de cobertura calculada en función del número de afiliados por sector de actividad, el resultado es igual al anterior en lo que a la intensidad de la disminución por sectores respecta aunque con algunas diferencias cuantitativas. Así, el sector agrario es el que sufre una caída mayor en la tasa de cobertura (de 39,6 puntos porcentuales), seguido del sector servicios (21,4 puntos porcentuales), el sector industrial (20,2 puntos porcentuales) y, por último el sector de la construcción (7,6 puntos porcentuales).

Más complejo aún resulta determinar cuáles pudieran ser los factores o elementos que han propiciado esa caída en la tasa de cobertura que venimos comentando; la ausencia de datos que permitan desagregar con exactitud dicha tasa por sectores de actividad, territorios o niveles de negociación tampoco ayuda en la tarea de aventurar hipótesis explicativas. Pero más aún, en la realidad práctica, la percepción de los agentes sociales es que tal reducción no se ha producido o cuanto menos no aciertan a determinar en qué modo o grado. A modo de ensayo teórico de posibles conjeturas que aclaren esta situación podrían mencionarse las siguientes: pudiera suceder que si bien formalmente el convenio colectivo haya recaído y, por tanto, los trabajadores afectados se contabilicen como no cubiertos, en la práctica se sigue aplicando la norma convencional (contractualizada) de forma transitoria y en espera de que tal vez en un futuro se logre un nuevo acuerdo. Esta posibilidad parece que es bastante real y, en términos cuantitativos, nada desdeñable. Otra opción pudiera ser la de que los acuerdos de empresa hubieran pasado a sustituir al convenio en la labor reguladora. Aunque algún fenómeno de esta índole se haya

producido, la fisonomía singular de tales acuerdos y el papel que cumplen no parece que conviertan a esta explicación en relevante a la hora de justificar la disminución de la tasa de cobertura. También pudiera pensarse, con bastante probabilidad de certeza, que la manifiesta falta de dinamismo y agilidad de la negociación colectiva en los dos últimos años haya provocado que, mientras que en otros momentos se ha sido mucho más diligente y rápido en la labor de dar cobertura a las nuevas empresas y sectores de actividad que van surgiendo fruto de los cambios productivos y organizativos de las empresas, ahora ese cometido se esté desarrollando con mucha mayor demora. Eventualmente pudiera igualmente pensarse que se está produciendo un cambio de cobertura desde el convenio estatutario al extraestatutario, si bien es una hipótesis a descartar absolutamente, porque no hay ningún dato que apunte en esta dirección. Tampoco tendría mucho éxito a nuestro juicio razonar en términos de afirmar que ámbitos y sectores tradicionalmente no cubiertos por la negociación colectiva han sufrido un proceso significativo de incremento del número de asalariados. Un argumento de mayor peso sería el que tomara en consideración el dato de que si bien la cobertura de la negociación vía extensión de convenios colectivos no ha sido nunca especialmente significativa, sí ha tenido alguna presencia que, sin embargo, en los últimos años ha desaparecido totalmente.

1.2.3. Niveles negociales

En España, el nivel de negociación predominante, medido en término de número de convenios, es el de empresa, que representa más del 75% del total de convenios. Sin embargo, como indica Pérez Infante (2010), esta supremacía en términos absolutos en cuanto al número de convenios, no se traslada al parámetro del número de empresas y trabajadores cubiertos por tal nivel convencional, puesto que afectan a muy pocas empresas, el 0,3% del total de las que tienen convenio, y a un porcentaje del 10% del total de trabajadores con convenio (véase tabla III.6).

Por ello, en España un porcentaje muy alto de empresas (el 99,7%) y de trabajadores (casi el 90%) están cubiertos por convenios sectoriales que, no obstante, representan en términos absolutos, menos del 25% del total de convenios (véase tabla III.7).

De los convenios sectoriales, los más relevantes son los provinciales (que representan algo menos del 20% del total), mientras que

Tabla III.6

**Importancia relativa de los convenios de empresa
sobre el total de convenios colectivos. Porcentaje**

Años	a/total convenios	a/total de empre- sas	a/total de trabaja- dores
1983	65,0	0,3	17,3
1984	66,9	0,3	17,2
1985	67,6	0,3	17,3
1986	68,3	0,3	17,4
1987	68,5	0,3	16,1
1988	69,0	0,3	15,6
1989	70,1	0,3	15,2
1990	70,8	0,3	14,9
1991	71,7	0,3	14,7
1992	72,4	0,3	15,0
1993	71,0	0,3	13,5
1994	70,6	0,3	13,6
1995	71,7	0,3	13,7
1996	72,8	0,4	13,1
1997	72,8	0,4	11,9
1998	72,5	0,3	11,7
1999	72,5	0,3	11,8
2000	73,3	0,3	11,7
2001	74,2	0,3	10,9
2002	74,8	0,3	10,6
2003	75,1	0,3	10,7
2004	74,8	0,3	10,0
2005	75,4	0,3	10,8
2006	75,7	0,3	11,0
2007 ¹	76,4	0,3	10,9
2008 ²	75,7	0,3	10,1
2009 ²	76,1	0,3	9,7

1. Datos definitivos con los convenios registrados hasta 31 de mayo de 2009

2. Convenios registrados hasta 30 de abril. Datos provisionales.

Fuente: Pérez Infante, 2010.

los autonómicos y los nacionales suponen alrededor del 1,5% del total de convenios. No obstante, la importancia relativa del convenio sectorial nacional en lo que a empresas y trabajadores afectados por tales convenios se refiere es muy superior al del sectorial autonómico. Los convenios nacionales representan en torno al 25% de las empresas y trabajadores cubiertos mientras que los autonómicos no llegan a alcanzar la cifra del 10% de ambas variables (Pérez Infante, 2010).

Tabla III.7
Convenios por tipos

Ámbito funcional	2005			2006			2007 ¹		
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
de empresa	75,4	0,3	10,8	75,7	0,3	11,0	76,4	0,3	10,9
de otro ámbito	24,6	99,7	89,2	24,3	99,7	89,0	23,6	99,7	89,1
Grupo de empresas	1,6	0,0	0,8	1,8	0,0	1,1	1,9	0,0	1,2
Sector local-comarcal	0,3	0,1	0,2	0,3	0,1	0,2	0,3	0,0	0,1
Sector provincial	19,7	72,8	52,8	19,1	66,9	52,5	18,2	67,2	53,0
Sector interprovincial	1,5	10,5	10,0	1,4	9,9	9,8	1,5	8,5	9,0
Autonómicos	1,5	10,1	9,9	1,4	9,5	9,7	1,5	8,4	8,9
Interautonómicos	0,0	0,5	0,2	0,0	0,4	0,1	0,0	0,0	0,1
Sector nacional	1,5	16,3	25,3	1,6	22,8	25,4	1,6	24,0	25,8

1. Datos definitivos relativos a los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2009.

Fuente: Pérez Infante, 2010.

La importancia de la negociación colectiva sectorial en España se refleja también en las estadísticas de organismos internacionales acerca del nivel negociador preponderante en cada país en materia de fijación de condiciones salariales (tabla III.8). Respecto a España, aun reconociéndose la existencia de los tres niveles negociales, intersectorial, de empresa y sectorial, se señala a este último como el nivel dominante.

Tabla III.8

Nivel de negociación colectiva salarial en Europa, Japón y EE.UU.

	<i>Nivel intersectorial</i>	<i>Nivel sectorial</i>	<i>Nivel de empresa</i>
Austria	.	XXX	X
Belgium	XXX	X	X
Cyprus	.	XXX	X
Czech Republic	.	X	XXX
Denmark	XX	XX	X
Estonia	.	X	XXX
Finland	XXX	X	X
France	.	XX	XX
Germany	.	XXX	X
Greece	X	XXX	X
Hungary	X	XX	XXX
Ireland	XXX	X	X
Italy	.	XXX	X
Japan	.	.	XXX
Latvia	X	X	XXX
Lithuania	.	X	XXX
Luxembourg	.	XX	XX
Malta	.	.	XXX
Netherlands	X	XXX	X
Poland	.	X	XXX
Portugal	.	XXX	X
Slovakia	.	XXX	X
Slovenia	XXX	XX	X
Spain	X	XXX	X
Sweden	.	XXX	X
UK	.	X	XXX
USA	.	X	XXX

Fuente: Industrial relations in the EU, Japan and USA, 2002, European industrial relations observatory on-line.

X = existencia del nivel de negociación colectiva salarial; XX = nivel de negociación colectiva salarial importante pero no dominante; XXX = nivel dominante de negociación colectiva salarial.

En cuanto a la evolución de la estructura de los convenios, tabla III.9, tomando como variable de referencia el porcentaje de trabajadores afectados, Pérez Infante (2010) pone de manifiesto la tendencia descendente de los convenios de empresa, mientras que en relación a los convenios sectoriales, indica que los convenios sectoriales provinciales mantienen un porcentaje muy estable en los últimos veinte años, en torno al 53-55% y los sectoriales nacionales, que superaron el 30% de los trabajadores cubiertos en 1997, se redujeron en los años siguientes, repuntando ligeramente a partir de 2004 aunque sin recuperar los valores de 1997. Por su parte, concluye que los convenios sectoriales autonómicos, que elevaron su peso relativo en el total de los trabajadores a partir de 1996, tras la aprobación de la reforma de 1994, que potenciaba este tipo de convenios (al permitirles alterar lo previsto en el convenio del mismo sector de ámbito estatal), vuelven a reducirlo a partir de 2004, hasta situarse en un porcentaje inferior al 10% en 2007 y 2008.

La tabla III.10 nos muestra la evolución de los niveles convencionales de negociación en los últimos años. La tendencia general es la de una disminución progresiva del número de convenios registrados desde 2008 a 2012 a todos los niveles, pero mientras que la reducción experimentada por los convenios de empresa es del 41,07%, los convenios sectoriales provinciales sufren una disminución algo inferior, del 37,88%, y los sectoriales nacionales un descenso mucho menos acusado, del 23,23%. A nivel sectorial la caída mayor corresponde (dejando a un lado el nivel local-comarcal) a los convenios sectoriales autonómicos que bajan un 40,78%. Si avanzamos el análisis a un período temporal superior e incluimos el año 2013, al objeto de examinar la incidencia de la reforma de 2012, con datos como venimos insistiendo aún provisionales, se confirma y acrecienta la tendencia de la disminución en el número de convenios registrados, tanto a nivel de empresa como en general en el resto de niveles negociales. De igual forma, si analizamos la variación porcentual en el período 2011-2013 del número de convenios según nivel, observamos que los convenios de empresa experimentan una disminución porcentual del 65,49, muy superior tanto a la disminución sufrida por los convenios sectoriales provinciales (del 57,56%) como a la de los convenios sectoriales nacionales (43,04%). Quizás pueda ser relevante también la comparación entre las diferencias en la reducción porcentual del número de convenios por niveles en el período 2008-2012 respecto a similar dato en el período 2011-2013. Así, en el primer marco temporal, la disminución del número de convenios de empresa sólo fue 3,19 punto

Tabla III.9
Importancia relativa de los convenios sectoriales provinciales, autonómicos y nacionales. Porcentajes

Año	a/total convenios		a/total empresas		a/total trabajadores		
	Provinciales	Autonómicos	Provinciales	Autonómicos	Provinciales	Autonómicos	Nacionales
1989	27,5	0,5	81,6	3,0	54,8	1,6	27,3
1992	24,1	0,4	79,4	3,3	54,8	3,7	25,1
1993	25,2	0,4	76,4	7,8	55,1	6,1	21,6
1994	25,3	0,6	79,1	4,0	54,7	4,1	24,4
1995	24,0	0,7	78,3	4,8	55,3	3,1	27,1
1996	22,8	0,7	75,2	5,0	51,9	5,3	27,4
1997	22,7	0,9	75,5	5,0	51,4	5,8	30,3
1998	23,1	1,0	74,2	4,0	51,8	6,0	29,7
1999	22,9	1,0	73,7	3,8	52,1	5,5	29,7
2000	22,0	1,0	74,5	7,6	54,3	8,1	25,2
2001	21,8	1,0	76,2	8,7	55,8	8,7	23,8
2002	20,2	1,2	68,3	15,3	54,6	9,5	24,2
2003	19,9	1,4	69,7	14,8	54,3	10,4	23,6
2004	20,1	1,5	73,8	9,7	54,5	10,0	24,4
2005	19,7	1,5	72,8	10,1	52,8	9,9	25,3
2006	19,1	1,4	66,9	9,5	52,5	9,7	25,4
2007 ¹	18,2	1,5	67,2	8,4	53,0	8,9	25,8

1. Datos definitivos relativos a los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2009.

2. Datos provisionales correspondientes a los convenios registrados hasta el 30 de abril de 2010.

Fuente: Pérez Infante, 2010.

Tabla III.10
Evolución del número de convenios registrados según ámbito

	2008 (registrados hasta mayo 2010. In- cio efectos económicos enero- diciembre 2008)*	2009 (registrados hasta mayo 2011. In- cio efectos económicos enero- diciembre 2009)*	2010 (registrados hasta junio 2012. In- cio efectos económicos enero- diciembre 2010)*	2011 (registrados hasta septiembre 2013. Inicio efectos eco- nómicos ene- ro-diciembre 2011)*	2012 (registrados hasta septiembre 2013. Inicio efectos eco- nómicos ene- ro-diciembre 2012)**	2013 (registrados hasta dicie- bre 2013. Inicio efectos económicos en 2013)***	Variación porcentual 2008-2012	Variación porcentual 2011-2013
Convenios de empresa	4.539	4.323	3.802	3.422	2.675	1.181	-41,07	-65,49
Provincial	3.966	3.784	3.320	2.990	2.294		-42,16	
Autonómicos	188	177	139	125	91		-51,60	
Interautonó- micos	385	362	343	307	290		-24,68	
Convenios otro ámbito	1.448	1.366	1.265	1.163	914	510	-36,88	-56,15
Grupo de empresas	114	122	107	99	80	40	-29,82	-59,60
Provincial	54	57	49	44	39		-27,78	
Autonómicos	13	12	12	7	2		-84,62	
Interautonó- micos	47	53	46	48	39		-17,02	

Tabla III.10
Evolución del número de convenios registrados según ámbito (Cont.)

Convenios Ámbito	2008 (registrados hasta mayo 2010. Inicio efectos económicos enero- diciembre 2008)*	2009 (registrados hasta mayo 2011. Inicio efectos económicos enero- diciembre 2009)*	2010 (registrados hasta junio 2012. Inicio efectos económicos enero- diciembre 2010)*	2011 (registrados hasta septiembre 2013. Inicio efectos eco- nómicos ene- ro-diciembre 2011)*	2012 (registrados hasta septiembre 2013. Inicio efectos eco- nómicos ene- ro-diciembre 2012)**	2013 (registrados hasta diciem- bre 2013. Inicio efectos económicos en 2013)***	Variación porcentual 2008-2012	Variación porcentual 2011-2013
Sector local- comarcal	17	17	13	9	4	-	-76,47	
Sector provincial	1.114	1.035	974	886	692	376	-37,88	-57,56
Sector interprovin- cial	104	96	85	83	62		-40,38	
Autonómicos	103	95	84	82	61	44	-40,78	-46,34
Interautonó- micos	1	1	1	1	1	1	0,00	
Sector Nacional	99	96	86	86	76	49	-23,23	-43,02
TOTAL	5.987	5.689	5.067	4.585	3.589	1.392	-40,05	-69,64

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social y elaboración propia.

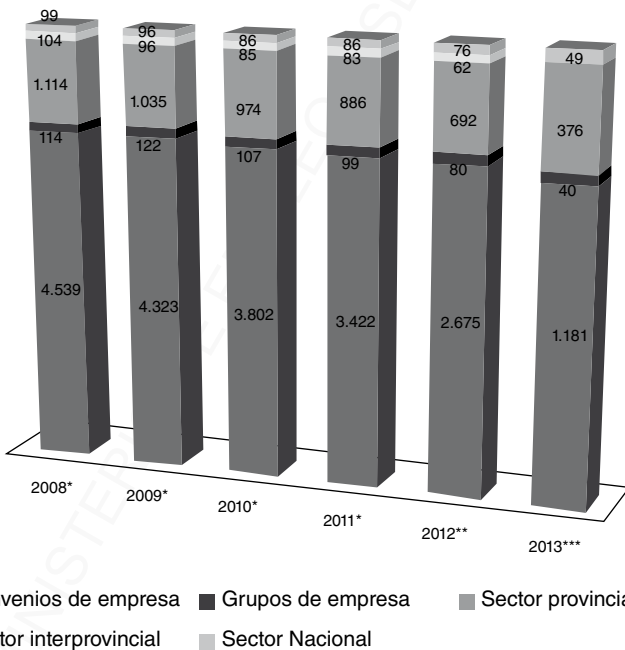
* Datos anuales definitivos

** Datos anuales avance

*** Datos mensuales avance

porcentuales superior a la correspondiente a los convenios sectoriales provinciales (-41,07% frente a -37,88%). A su vez, en ese mismo período temporal, la reducción del número de convenios sectoriales provinciales fue 14,65 puntos porcentuales superior a la relativa a los convenios sectoriales nacionales (-37,88% frente a -23,23%). Si el período considerado es el de 2011 a 2013, se observa que el descenso en el número de convenios de empresas respecto al de convenios sectoriales provinciales es de más del doble de puntos porcentuales superior que el referido para el período 2008-2012 (7,93 frente a 3,19), mientras que la comparación entre el descenso de los convenios sectoriales provinciales y la de los convenios sectoriales nacionales sigue en este período un comportamiento similar al del período 2008-

Gráfico III.3

Evolución del número de convenios registrados según ámbito

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social y elaboración propia.

* Datos anuales definitivos

** Datos anuales avance

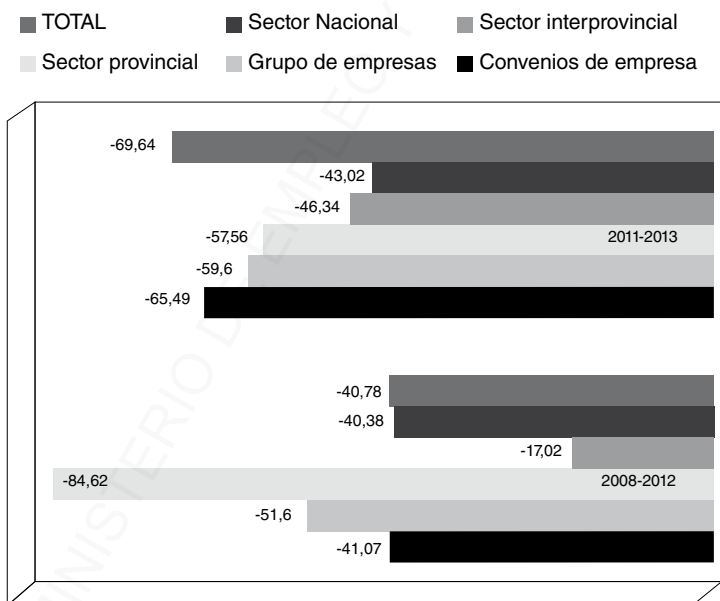
*** Datos mensuales avance

2012, pues la disminución de los primeros es 14,54 puntos porcentuales superior a la de los segundos (-57,56% frente a -43,02%). Parece, pues que en la distribución negocial sector provincial-sector nacional, la situación se mantiene mientras que el nivel empresarial se reduce de forma importante. a efectos valorativos, no obstante, conviene tener presente que la reducción del nivel empresarial puede derivar, lo que probablemente haya acontecido, de la propia desaparición de la empresa que le da subsistencia más que de integración en un nivel superior.

Con menor nivel de desagregación pero con datos más actualizados (convenios registrados hasta julio de 2014), la evolución del número de convenios registrados según su ámbito vuelve a poner de manifiesto la reducción importante en el número de convenios

Gráfico III.4

Variación porcentual del número de convenios según ámbito y período



Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social y elaboración propia.

* Datos anuales definitivos

** Datos anuales avance

*** Datos mensuales avance

registrados que se ha venido produciendo en los últimos años, tanto a nivel de empresa como de ámbito superior. Ahora bien, con resultados más actualizados, el porcentaje de disminución de convenios registrados es, como cabía esperar, algo inferior, pues en el período 2008-2012 la cifra es del 36,37% (antes apuntábamos un 41,07%) para los convenios de empresa y del 23,34% para los de otro ámbito (en la tabla anterior se recogía una variación porcentual del -36%), mientras que en el período 2011-2013, la reducción en el número de convenios de empresa registrados es de un 51,08% (en la tabla anterior recogíamos un 65,49%), y la relativa a los convenios de ámbito superior es del 40,06% (la consignada en la tabla precedente era del 56,15%). Interesante es la comparación entre la diferencia en el descenso porcentual experimentado por los convenios de empresa y los de ámbito superior en el período 2008-2012 y la que se produce en dichos niveles en el tramo temporal 2011-2013. Con carácter general se observa que si bien la diferencia entre la variación porcentual de los convenios de empresa y los de ámbito superior es muy superior a la resultante de la tabla anterior (en esta última se oscila entre 4,19 puntos porcentuales -período 2008-2012- y 9,34 -período 2011-2013-), pues con los datos actualizados las diferencias oscilan entre los 13,03 puntos (período 2008-2012) y los 11,02 puntos (período 2011-2013-), lo que sí se produce es una disminución de 2,01 puntos porcentuales en ese superior descenso del número de convenios de empresa registrados frente a los de ámbito superior en el período 2011-2013 frente al período 2008-2012; dándose, por el contrario, la circunstancia de que, según los datos consignados en la tabla precedente, la diferencia entre el mayor descenso de los convenios de empresa respecto a los de otro ámbito se incrementaban si se comparaban el período 2008-2012 (4,19 puntos porcentuales) con el período 2011-2013 (9,34 puntos porcentuales). Lo anterior es acorde con el inferior aumento del porcentaje de descenso de los convenios de empresa en el período 2011-2013 respecto al período 2008-2012 (14,71 puntos porcentuales -un -51,08% frente a un -36,37%-) que ofrecen los datos más actualizados si los comparamos con lo acontecido respecto a los convenios de ámbito superior (16,72 puntos porcentuales -un -40,06% frente a un -23,34%-). Teniendo en cuenta todo lo anterior y las características de las fuentes utilizadas, y con las debidas cautelas, parece que en los últimos meses se ha producido un perceptible incremento en el número de convenios de empresa que se han registrado respecto a los de otro ámbito.

Tabla III.11
Evolución del número de convenios registrados según ámbito de empresa o superior

Convenios Ámbito*	2008	2009	2010	2011	2012**	2013**	Variación porcentual 2008-2012	Variación porcentual 2011-2013
Convenios de empresa	4.539	4.323	3.802	3.422	2.888	1.674	-36,37%	-51,08 -63,11% entre 2008-2013
Convenios de ámbito superior a la empresa	1.448	1.366	1.265	1.163	1.110	697	-23,34%	-40,06% -51,86% entre 2008-2013
TOTAL	5.987	5.689	5.067	4.585	3.998	2.371	-33,22%	

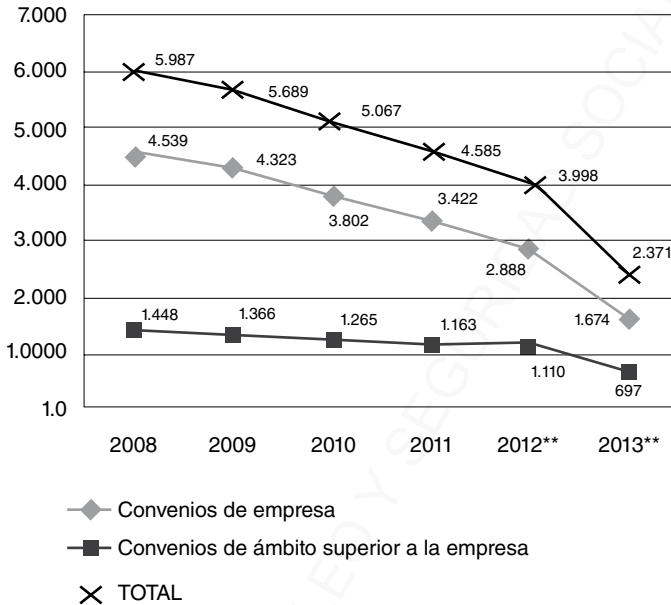
Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social y elaboración propia.

* Convenios registrados hasta julio de 2014 por año de efectos económicos.

** Datos provisionales

Gráfico III.5

Evolución del número de convenios registrados según ámbito*



Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social y elaboración propia.

* Convenios registrados hasta julio de 2014 por año de efectos económicos.

** Datos provisionales

Para obtener conclusiones más acabadas, vamos a considerar un marco temporal más amplio y asimismo vamos a calcular el porcentaje de convenios de empresa sobre el total de convenios. En la tabla III.12 puede comprobarse que la evolución del total de convenios y del total de convenios de empresa ha sido ascendente desde el año 2000 al 2007-2008 (con una ligera disminución en ambas variables en 2004), mientras que a partir de estos años (2007 para el total de convenios, 2008 para los convenios de empresa) la tendencia es claramente descendente. En términos porcentuales, el número de convenios de empresa sobre el total de convenios en el período 2000-2011 sufre un proceso progresivo de pequeño aumento (desde el 73,28% en 2000 hasta el 76,42% en 2007, con una ligera distorsión en el año 2004) hasta el año 2007 para, a partir de tal fecha, ir disminuyendo paulatinamente en términos generales. Así, mientras que en 2008 los con-

Tabla III.12

**Convenios según ámbito funcional, por año de efectos económicos y período de registro.
Porcentajes de convenios de empresa sobre el total. Datos acumulados***

Año de efectos económicos	Convenios de empresa	Convenios de otro ámbito (superior a la empresa)	Total convenios	Porcentaje de convenios de empresa
2000	3.849	1.403	5.252	73,28
2001	4.021	1.400	5.421	74,17
2002	4.086	1.376	5.462	74,80
2003	4.147	1.375	5.522	75,09
2004	4.093	1.381	5.474	74,77
2005	4.353	1.423	5.776	75,36
2006	4.459	1.428	5.887	75,74
2007	4.598	1.418	6.016	76,42
2008	4.539	1.448	5.987	75,81
2009	4.323	1.366	5.689	75,98
2010	3.802	1.265	5.067	75,03
2011	3.422	1.163	4.585	74,63
2012**	2.888	1.110	3.998	72,24
2013**	1.674	697	2.371	70,60

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social y elaboración propia.

* Datos mensuales. Avance. Convenios registrados hasta julio de 2014.

** Datos provisionales

venios de empresa representaban el 75,81% del total, en el año 2011 el porcentaje desciende al 74,63%. Ahora bien, es de destacar que esa tendencia de disminución progresiva en el porcentaje de convenios de empresa sobre el total se sigue manteniendo en los años sucesivos, pues, aún con datos provisionales, en 2012 tal porcentaje desciende al 72,24% y en 2013 al 70,6%. Es decir, los descensos son incluso más acusados que en años precedentes (2,39 puntos porcentuales entre 2011 y 2012 y 1,64 puntos porcentuales entre 2012 y 2013 frente a los 0,95 puntos porcentuales entre 2009 y 2010 y el 0,4 punto porcentual entre 2010 y 2011). Si no hemos erramos en la consideración anterior, habría que concluir que el aumento del número de convenios de empresa en los últimos meses no ha llegado a ser de nivel tal que logre incrementar el porcentaje de convenios de empresa sobre el total en relación a la situación precedente a la última reforma.

Al objeto de tener una visión más completa de lo que viene aconteciendo en los últimos años y meses, puede resultar de interés examinar el dato del número de convenios no por año de efectos económicos sino por año de firma. La tabla III.13 indica que durante 2011 del total de convenios firmados (1.362), 1.033 fueron convenios de empresa, mientras que 329 fueron convenios de otro ámbito. Es decir, los convenios de empresa representaron un 60,67% del total. En el año 2012, el número total de convenios firmados fue de 1.577, correspondiendo 1.236 a convenios de empresa y 341 a convenios de otro ámbito (convenios superior a la empresa según nueva denominación de la base estadística), elevándose el porcentaje de convenios de empresa sobre el total al 78,38%. En el año 2013, la cifra del total de convenios firmados es de 2.432, correspondiendo 1.831 a convenios de empresa, es decir, un 75,29% del total. En lo que al número de trabajadores afectados por los diversos tipos de convenios respecta, del total de trabajadores (2.626.007) afectados en 2011, 251.573 lo estuvieron por convenios de empresa y 2.374.434 por convenios de otro ámbito. Es decir, solo un 9,58% de los trabajadores afectados por los nuevos convenios lo estuvieron por convenios de empresa. En 2012, la cifra porcentual disminuye hasta el 9,02%, y en 2013 al 6,92%. Es decir, durante 2012 se ha producido un importante incremento en el número de convenios de empresa firmados sobre el total de convenios en relación a la cifra de 2011 -incremento de casi 18 puntos porcentuales (17,71)-; la tendencia parece consolidarse y estabilizarse en 2013 (los datos aún son muy provisionales) pues el porcentaje de convenios de empresa firmados en dicho año sobre el total de los firmados sigue siendo de casi 15

Tabla 3.13

Convenios y trabajadores afectados según ámbito funcional, por año de firma. Porcentajes

Ámbito funcional	Año de firma 2011 (*)	Año de firma 2012 (*)	Año de firma 2013 (*)	Porcentaje de Convenios sobre el total			Porcentaje de Trabajadores sobre el total		
				2011	2012	2013	2011	2012	2013
TOTAL									
Convenios	1.362	1.577	2.432						
Trabajadores	2.626.007	3.193.994	5.247.295						
CONVENIOS DE EMPRESA									
Convenios	1.033	1.236	1.831	60,67	78,38	75,29			
Trabajadores	251.573	288.205	363.122				9,58	9,02	6,92
CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO (SUPERIOR A LA EMPRESA)									
Convenios	329	341	601		24,15	24,71			
Trabajadores	2.374.434	2.905.789	4.884.173				90,42	90,98	93,07

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social y elaboración propia.

* Datos acumulados de mes a mes dentro de cada año. Convenios registrados hasta julio de 2014. Datos provisionales.

puntos (14,62) porcentuales superior a la cifra correspondiente a 2011. Ahora bien, el análisis de los datos correspondientes a los trabajadores afectados por las diversas unidades negociales pone de manifiesto que el porcentaje de trabajadores afectados por convenios de empresa según año de firma, ha ido disminuyendo desde 2011 a 2013, pues mientras en 2011 fue del 9,58%, en 2012 bajó al 9,02% y, en 2013, se sitúa, de momento pues pueden existir variaciones, en el 6,92%. La comparación de estos resultados con los obtenidos respecto al incremento porcentual de los convenios de empresa firmados a lo largo de estos años lleva a la conclusión de que el aumento de convenios de empresa se está produciendo en unidades empresariales de pequeñas dimensiones en lo que a número de trabajadores respecta.

Para confirmar los anteriores resultados y teniendo en cuenta el carácter provisional de los datos de los que se disponen y el escaso tiempo transcurrido desde las últimas reformas normativas, tal vez pueda resultar de especial significación el examen del número de convenios firmados en los últimos años que suponen la aparición de nuevas unidades de negociación. Teniendo en cuenta los datos a diciembre del año correspondiente, en el año 2011 (véase tabla II.14) el número total de convenios firmados por nuevas unidades de negociación (entendiendo por tales aquellos de los que se dispone de información por primera vez en los registros oficiales) fue de 265, de los cuales 241 fueron convenios de empresa, lo que supone un 90,94% del total. En el año 2012 tal porcentaje se eleva al 95,53% y en 2013 la cifra es del 94,43%. En la evolución anual, el número de convenios de empresa firmados entre 2011 y 2012 que suponen nuevas unidades de negociación experimenta un aumento del 33,19% (241 en 2011 frente a los 321 en 2012) mientras que los convenios de sector sufren una disminución del 80% (20 en 2011 frente a 4 en 2012). En lo que a la diferencia entre 2012 y 2013 respecta, las nuevas unidades de negociación a nivel de empresa experimentaron un incremento del 90% en 2013 en relación a 2012 (610 en 2013 frente a los 321 en 2012), mientras que las nuevas unidades de negociación a nivel sectorial fueron en 2013 un 325% superior a las que se produjeron en 2012 (17 en 2013 frente a las 4 en 2012). Es evidente que a efectos de nuevas unidades negociales 2012 fue un año singular, cuya consideración en la serie puede ser algo distorsionante. Por ello, si en lugar de atender al dato a diciembre del año correspondiente lo hacemos a julio, al objeto de incorporar al tramo temporal considerado el año 2014, puede observarse que la evolución de la creación de nuevas unidades de negocia-

ción a nivel de empresa es claramente ascendente desde 2011 a 2014, incrementándose un 129,3% entre 2011 y 2014 (de 92 unidades nuevas en 2011 a 211 en 2014), en una tendencia que parece mantenerse pues entre 2013 y 2014 se experimenta un aumento en las nuevas unidades de negociación de nivel de empresa del 5% (de 201 en 2013 a 211 en 2014 con datos a julio de cada año). Por lo que respecta a las nuevas unidades sectoriales, entre 2011 y 2014 la tendencia es decreciente, pues de las 8 nuevas unidades en 2011 se pasa a 5 nuevas unidades en 2014, lo que significa un descenso del 37,5%; dejando a un lado el año 2012, en el que el número de nuevas unidades sectoriales desciende hasta la unidad, en 2013 la situación es similar a la de 2011 con un mínimo descenso (7 nuevas unidades sectoriales frente a las 8 de 2011), y en 2014, por el momento, parece que se va a mantener la tendencia de paulatino pero débil descenso al crearse 5 nuevas unidades sectoriales. Mención especial merece la evolución del número de nuevos convenios de grupo de empresas, pues con datos a diciembre de cada año, entre el año 2011 y el 2013 sufren un aumento del 375% (de 4 nuevas unidades en 2011 se pasa a 19 nuevas unidades en 2013). Si añadimos el año 2014 y tomamos los datos referenciados a julio de cada año, la situación es también muy elocuente pues el incremento sería del 200% (de 2 nuevas unidades en 2011 a 6 nuevas unidades en 2014). Si el parámetro a considerar es el del porcentaje de nuevas unidades de cada nivel sobre el total de nuevas unidades, se observa que el correspondiente a los convenios de empresa ha evolucionado al alza desde el 90,20 % en 2011 al 95,04% en 2014 (4,84 puntos porcentuales más con datos a julio de cada año), mientras que el porcentaje de nuevas unidades sectoriales sufre un descenso para pasar del 7,84% en 2011 al 2,25% en 2014 (5,59 puntos porcentuales menos con datos a julio de cada año). Por su parte, el porcentaje de nuevas unidades de grupo de empresas también evoluciona al alza, si bien con cierta moderación, pasando del 1,96% en 2011 al 2,70% en 2014 (0,74 puntos porcentuales más con datos a julio de cada año), y manifestando, al igual que el porcentaje de nuevas unidades de empresa y de sector -si bien este último en sentido inverso-, una progresión no lineal, pues entre 2011 y 2012 sufre un cierto aumento (del 1,96% al 2,44%), entre 2012 y 2013 experimenta un levísimo descenso (del 2,44% al 2,35%), para volver a subir entre 2013 y 2014 (del 2,35% al 2,70%). En conclusión, puede afirmarse que en los últimos dos años las nuevas unidades de negociación que se crean son en un porcentaje muy elevado de nivel de empresa, mientras que las sectoriales, tras un brusquísimo descenso en 2012, han logrado experimentar un cierto aumento, si bien se mantienen en porcentajes muy inferiores a los de 2011. Por otro lado,

Tabla III.14

Convenios por año de firma.
Ámbito y tipo de unidades de negociación

		2011	2012	2013	2014
TOTAL	TOTAL	1363(*) 426(**)	1577(*) 440(**)	2432(*) 855(**)	688(**)
	Ámbito de empresa	1033(*) 312(**)	1236(*) 361(**)	1831(*) 637(**)	545(**)
	Ámbito de grupo de empresas	25 (*) 10(**)	35(*) 8(**)	53(*) 14(**)	16(**)
	Ámbito de sector	305(*) 104(**)	306(*) 71(**)	548(*) 204(**)	127(**)
	TOTAL	265(*) 102(**)	336(*) 123	646(*) 213(**)	222(**)
NUEVA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN	Ámbito de empresa	241(*) 92(**)	321(*) 119(**)	610(*) 201(**)	211(**)
	Ámbito de grupo de empresas	4(*) 2(**)	11(*) 3(**)	19(*) 5(**)	6(**)
	Ámbito de sector	20(*) 8(**)	4(*) 1(**)	17(*) 7(**)	5(**)
	De empresa	90,94 90,20	95,53 96,75	94,43 94,37	95,04
PORCENTAJE DE NUEVAS UNIDADES SOBRE EL TOTAL	De grupo de empresas	1,51 1,96	3,27 2,44	2,94 2,35	2,70
	De sector	7,55	1,19	2,63	
		7,84	0,81	3,28	2,25

Fuente: Aplicación Principales Series. Estadísticas/Condiciones de trabajo y relaciones laborales/Convenios Colectivos de Trabajo/MEYSS y elaboración propia. Datos actualizados a 31 de julio de 2014

(*) Dato a diciembre del año correspondiente

(**) Dato a julio del año correspondiente

la regulación y previsión legal expresa de las reglas de legitimación de los convenios de grupo de empresas llevada a cabo por la reforma de 2012 parece que ha tenido una significativa repercusión en el desarrollo y expansión de este nivel convencional. Aunque la doctrina jurisprudencial hubiera dado respuesta desde hacía tiempo a los requerimientos

Tabla III.15

**Convenios firmados por nuevas unidades de negociación colectiva
por ámbito funcional y sector de actividad.
Convenios firmados en 2014**

<i>Ámbito funcional</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>
Convenios de empresa	211	18.462
Convenios de grupo de empresas	6	1.479
Convenios de sector	5	21.983
<i>Sector de actividad</i>		
Agrario	4	257
Industria	59	26.327
Construcción	9	189
Servicios	150	15.151
TOTAL	222	41.924

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos/MEYSS/Avance mensual. Convenios registrados hasta julio de 2014

que en materia de capacidad y legitimación negocial se derivaban de la realidad práctica y económica de la existencia de esta unidad negocial, parece que la mayor seguridad jurídica representada por su específica consagración legal ha propiciado su desarrollo.

Circunscribiendo el análisis a las características de las nuevas unidades de negociación aparecidas en 2014 (con datos de convenios registrados hasta julio de 2014), del total de 211 nuevas unidades negociales, 211 corresponden a convenios de empresa, 5 a convenios sectoriales y 6 a convenios de grupo de empresas, es decir, un 95,04%, un 2,25% y un 2,70 %, respectivamente, del total de nuevas unidades. Por trabajadores afectados por las diversas unidades negociales, de un total de 41.924, 18.462 lo están por convenios de empresa, 21.983 por convenios de sector y 1.479 por convenios de grupo de empresas, lo que representa, respectivamente, un 44,04%, un 52,43% y un 3,53% de total de trabajadores afectados por nuevas unidades negociales. Interesa destacar que, en atención a las nuevas unidades negociales aparecidas hasta el momento en 2014, un porcentaje importante de trabajadores están cubiertos por convenios de empresa; porcentaje que, unido al de los trabajadores afectados por convenios de grupo de empresas, llegan a representar casi la mitad (un 47,57%) de los trabajadores cubiertos

por las nuevas unidades negociales. Destacamos esta circunstancia porque, como veremos cuando analicemos más abajo las empresas y trabajadores afectados por las diversas unidades negociales existentes en cada año, la situación es diversa, por lo que habremos de extraer las oportunas consecuencias.

Por sectores de actividad, es en el de servicios donde se concentra la mayor cantidad de nuevas unidades negociales, 150 de un total de 222, lo que representa el 67,57%, seguido del sector industrial, 59 nuevas unidades negociales (un 26,58%), y a más distancia por el sector de la construcción (9 nuevas unidades, un 4,05%) y el agrario (4 nuevas unidades, un 1,8%).

1.2.4. Empresas y trabajadores afectados

Como se desprende de la tabla III.16, y ya hemos tenido ocasión de señalar, la tendencia de los últimos años ha sido la de una disminución progresiva del número de convenios registrados, circunstancia atribuible a la situación de crisis económica, así como a los efectos ya apuntados de las últimas reformas en materia de negociación colectiva. Con datos definitivos, el número de convenios registrados en 2008 alcanzó la cifra de casi 6.000 (5.987), mientras que en 2010 apenas superan los 5.000 (5.067), y en 2011 ni siquiera se llega a los 4.600 (4.585). Si bien con datos aún provisionales, la tendencia parece se mantiene en 2012 y 2013 pues en el primer año ni se alcanza la cifra de los 4.000 convenios (3.998) y en 2013 ni siquiera se llega a los 2.500 (2.371).

Tabla III.16

Número de convenios, empresas y trabajadores afectados. Evolución España

	2008	2009	2010	2011	2012*	2013*
Total convenios	5.987	5.689	5.067	4.585	3.998	2.371
Empresas afectadas (miles)	1.605,2	1.520,5	1.481,1	1.170,9	1.149,7	965,3
Trabajadores afectados (miles)	11.968,1	11.557,8	10.794,3	10.662,8	9.889,9	6.937,1

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Avance mensual. Convenios registrados hasta julio de 2014

* Datos provisionales

A partir de 2008, parece, por tanto, producirse un cierto cambio de tendencia, que se consolidará en los años siguientes, en la evolución del número de convenios y de empresas y trabajadores afectados por la negociación colectiva. Si bien la evolución de esas tres cifras había sido claramente creciente en España desde 1995, después de los retrocesos producidos en 1993 y 1994 como consecuencia de la crisis económica de principios de la década de los noventa del siglo XX (Pérez Infante, 2010), los datos disponibles evidencian un movimiento diverso en los últimos años, a partir de 2007 y coincidiendo, de nuevo, con un período de fuerte crisis económica. Así, con datos definitivos, en 2007 el número total de convenios ascendió a 6.016, cifra superior a la correspondiente a 2008, mientras que el número de empresas afectadas, 1.413.664, fue algo inferior a la de 2008 (1.605.200) al igual que el número de trabajadores afectados, 11.606.469 en 2007 frente a los 11.968.148 de 2008. A partir de 2008, y hasta 2011, fecha en la cual los datos disponibles ya son definitivos, el número total de convenios ha ido descendiendo paulatinamente, desde los 5.987 en 2008 a los 4.585 en 2011. Si bien con datos aún provisionales, la tendencia parece que se mantiene en 2012 y 2013 pues en el primer año ni se alcanza la cifra de los 4.000 convenios (3.998) y en 2013 ni siquiera se llega a los 2.500 (2.371). Igual conclusión cabe reseñar en lo relativo al número de empresas y trabajadores afectados por la negociación colectiva, que ha ido descendiendo paulatinamente en el período referenciado. Respecto al número de empresas afectadas, de 2008 a 2011, con datos definitivos, el descenso ha sido de casi un 30% (27,05%); y, si ampliamos el período a 2013, aunque con datos provisionales, la disminución llega a casi el 40% (39,86%). En lo relativo al número de trabajadores afectados por convenios, como ya tuvimos ocasión de exponer detalladamente al examinar la tasa de cobertura convencional, se ha producido un progresivo descenso desde 2008 a 2013. Con datos definitivos, el descenso entre 2008 y 2011 ha sido de 10,91%; y, prolongando el período temporal a 2013, si bien con datos provisionales, la disminución alcanza el porcentaje del 42,04%.

Si analizamos el dato del número de trabajadores afectados por convenio según ámbito funcional, y nos fijamos específicamente en los trabajadores cubiertos por convenios de empresa, la tabla II.17 muestra que el porcentaje de trabajadores afectados por convenios de empresa sobre el total ha ido disminuyendo desde 2008 a 2011, pasando del 10,15% en 2008 al 8,71% en 2011, en una tendencia decreciente que, no obstante, se quiebra en el tránsito de 2010 a 2011 donde se

produce un ligero repunte. Ampliando el arco temporal e incluyendo los años 2012 y 2013, si bien con datos aún no definitivos, la tendencia se mantiene, y el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios de empresa sobre el total sigue decreciendo hasta la cifra del 6,56%. Este dato puede explicar y concordar con el hecho de que si las nuevas unidades negociales de empresa se están incrementando y aun así el número de trabajadores afectados por convenios de empresa sobre el total sigue disminuyendo, ello es porque las nuevas unidades de empresa se refieren a empresas de muy pocos trabajadores. Vamos a comprobarlo con la siguiente tabla.

Tabla III.17

Número de convenios, empresas y trabajadores afectados. Evolución España

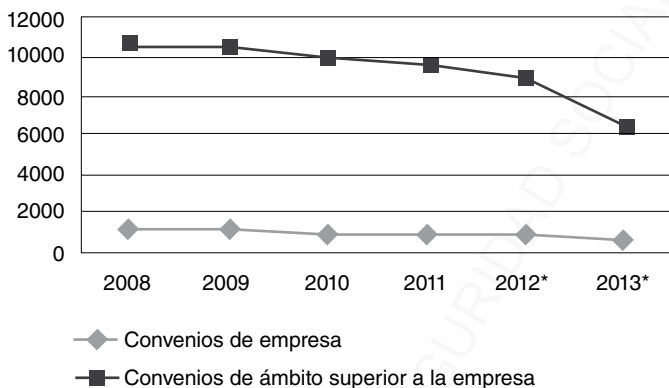
<i>TRABAJADO- RES (miles)</i>	2008	2009	2010	2011	2012*	2013*
TOTAL	11.968,1	11.557,8	10.794,3	10.662,8	9.889,9	6.937,1
Convenios de empresa	1.215,3	1.114,6	923,2	929,0	857,0	455,0
Convenos de ámbito superior a la empresa	10.752,9	10.443,2	9.871,1	9.733,8	9.032,9	6.482,1
Porcentaje de trabajadores afectados por convenios de empresa sobre el total	10,15	9,64	8,55	8,71	8,66	6,56

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Avance mensual. Convenios registrados hasta julio de 2014 y elaboración propia.

* Datos provisionales

Gráfico III.6

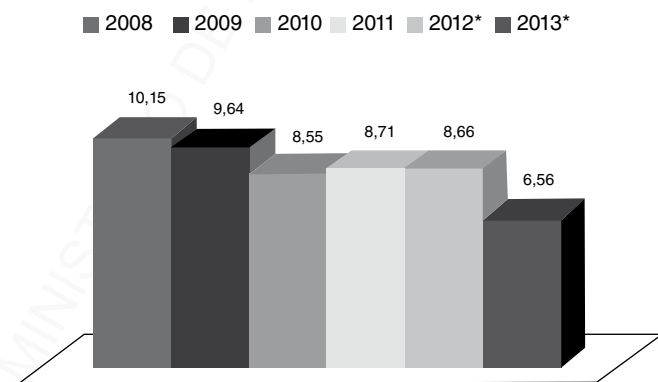
Trabajadores afectados por convenio según ámbito (miles)



Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Avance mensual. Convenios registrados hasta julio de 2014 y elaboración propia.
* Datos provisionales.

Gráfico III.7

Porcentaje de trabajadores afectados por convenios de empresa sobre el total



Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Avance mensual. Convenios registrados hasta julio de 2014 y elaboración propia.
* Datos provisionales.

Un parámetro de interés a efectos de delimitar la naturaleza de las unidades negociables empresariales es el de analizar la dimensión de la plantilla de las empresas afectadas por los diversos niveles de negociación colectiva.

Tabla III.18

Tamaño promedio de la plantilla de la empresa según ámbito funcional del convenio aplicable

	2008	2009	2010	2011	2012(*)	2013(*)
Convenios de empresa	267,75	257,83	242,82	271,48	296,74	271,80
Convenios de ámbito superior a la empresa	6,72	6,89	6,68	8,34	7,88	6,73

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Avance mensual. Convenios registrados hasta julio de 2014 y elaboración propia.

(*) Datos provisionales

Las empresas afectadas por convenios de empresa en el año 2008 tuvieron una media de 267 trabajadores, mientras que en 2011 la media de trabajadores sube un poco y se sitúa en 271 trabajadores. Se trata de una evolución, no obstante, no lineal, sino que entre 2008 y 2011 (datos definitivos) ha experimentado descensos (en 2009 y 2010) y ascensos (2011). Si ampliamos el arco temporal y añadimos al período examinado los años 2012 y 2013 (datos provisionales) la situación parece que se mantiene pues a un cierto aumento en la plantilla de las empresas afectadas por convenios de empresa en 2012 sigue un descenso en tal parámetro en 2013. En suma, el tamaño de las empresas afectadas por convenios de empresa oscila entre 2008 y 2013 en una banda de plantilla de unos 54 trabajadores de diferencia hacia arriba o hacia abajo. En todo caso, empresas que, en atención al número de trabajadores de la plantilla, entrarían o estarían muy próximas en la categoría de gran empresa (calificación que suele otorgarse a las empresas con plantilla superior a los 250 trabajadores). Por el contrario, el tamaño medio de la plantilla de las empresas afectadas por convenios de ámbito superior a la empresa ha oscilado entre un mínimo de 6,68 trabajadores hasta un máximo de 8,34. Es decir, empresas con plantillas mínimas para contar con representantes de los trabajadores de acuerdo con las previsiones legales. Puede que sea un dato a tener

muy en cuenta, aunque es necesario esperar un tiempo pues aún se trabaja con cifras provisionales, el descenso en el número de trabajadores de las plantillas de las empresas cubiertas por convenios sectoriales entre el año 2012 y 2013, donde se pasa de los 7,88 trabajadores a los 6,73, pues ello puede significar que las empresas pequeñas están pasando a negociar sus propios convenios, quedando el nivel sectorial para las muy pequeñas o micro empresas, donde no se alcanzan las plantillas mínimas para tener órganos de representación estatutaria o unitaria.

Si utilizamos la información procedente del Anuario de Estadísticas Laborales, que ofrece un nivel superior de desagregación en lo que a plantillas de las empresas según niveles de negociación respecta pero no tan actualizada como la precedente (véase tabla III.19), se sigue confirmando que, desde 2008 a 2012, las empresas cubiertas por convenios de empresa han sido unidades empresariales de grandes dimensiones en lo que se refiere a la plantilla de trabajadores (casi siempre por encima de los 250 trabajadores, llegando en 2012 casi a los 300), mientras que en niveles convencionales superiores la situación es muy diversa según se trate de convenios sectoriales o de grupo de empresas. El convenio sectorial provincial ha sido en el período 2008-2012, el que ha dado cobertura a empresas de menores dimensiones, en casi todos los años, salvo en 2011 y 2012, con plantillas inferiores a los mínimos legales para disfrutar de representación legal y, por ende, poder negociar convenios propios. Hasta 2012, pues, las unidades empresariales de menores dimensiones en cuanto a número de trabajadores han estado cubiertas, principalmente, por el convenio sectorial provincial, seguido por el convenio sectorial local (salvo en el 2010) y el sectorial nacional. Un dato llamativo es la evolución del tamaño promedio de las empresas afectadas por convenios sectoriales nacionales entre 2008 y 2012, pues casi se duplica la dimensión de las plantillas de tales empresas (de 7,40 en 2008 se pasa a 14,28 en 2012). Por su parte, es igualmente reseñable la evolución del tamaño promedio de las empresas cubiertas por convenios de grupo de empresas en el período 2008-2012, donde de afectar tal nivel de negociación a muy grandes empresas (de tamaño promedio de 346,66 trabajadores en 2010) se pasa, a partir de 2011 y 2012, a dar cobertura a unidades empresariales que no llegan a los 200 trabajadores (190,43 en 2011) o que, incluso, escasamente superan los 150 trabajadores (154,53 en 2012). Tal vez estos datos estén anticipando ese comportamiento, que viene a reforzar la reforma de 2012, en atención al cual las empresas de medianas y pequeñas dimensiones que pueden disfrutar de convenio propio salen del paraguas del sectorial nacional.

Tabla III.19

Tamaño promedio de la plantilla de la empresa según ámbito funcional del convenio aplicable

	2008	2009	2010	2011	2012(*)
Convenios de empresa	267,74	257,83	242,82	271,48	297,40
Convenios de grupo de empresas	289,34	308,78	346,66	190,43	154,53
SECTOR					
Local-comarcal	6,31	7,20	28,15	3,95	3,74
Provincial	5,95	5,99	5,76	7,04	6,38
Interprovincial Autonómico	10,86	10,88	9,78	8,87	5,70
Interprovincial Interautonómico	36,06	36,06	36,06	22,5	26,56
Nacional	7,40	7,81	7,92	11,03	14,28

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales/MEYSS y elaboración propia.
(*) Datos provisionales

1.2.5. Inaplicaciones y descuelgues de convenios

Una de las novedades más importantes de la última reforma de la negociación colectiva ha sido la extensión del descuelgue convencional a materias diversas de las salariales, configurándose «un descuelgue prácticamente integral de las condiciones de trabajo» (Mercader Uguina, 2012) con el objetivo de superar la escasa utilización que la anterior fórmula del descuelgue salarial había tenido como mecanismo de ajuste en situaciones de crisis económica²⁰.

²⁰ Un estudio de las cláusulas de descuelgue salarial en la negociación colectiva con anterioridad a la reforma de 2012, en García Murcia y Castro Argüelles -coords-, 2012. En las conclusiones de esta obra (págs.- 140-141) se indica: «La tónica de la práctica negociada posterior a la reforma de la Ley 35/2010 y el RD Ley 7/2011 apunta generalmente, al menos por el momento, y con las debidas excepciones, hacia resultados poco acordes o en todo caso poco acomodados a la nueva regulación legal del descuelgue. Es verdad que hay convenios de sector que desarrollan correctamente las nuevas previsiones legales (regulando los requisitos de tramitación de la solicitud, precisando el supuesto habilitante del descuelgue, otorgando competencias y regulando la actuación de la Comisión Paritaria del Convenio, etc), pero debe decirse que en su mayoría los convenios colectivos suelen incorporar cláusulas enormemente limitativas del descuelgue, situándose en un escenario que seguramente es compatible con la regulación previa a las reformas de 2010 y 2011, pero que ya no lo es con las nuevas reglas legales de descuelgue salarial hoy vigentes. Con

La nueva previsión legal parece haber tenido mayor fortuna, pues ha de destacarse el incremento notable de procesos de descuelgue de convenios colectivos que se están produciendo a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012. En concreto, conforme a los datos oficiales hasta julio de 2014 (véase tabla III.20), desde la aprobación de la reforma se han producido un total de 4.792 inaplicaciones que han afectado a más de 230.000 trabajadores. Por el tamaño de las empresas implicadas en descuelgues (véase tabla III.21), la mayor parte de ellas son empresas de menos de 50 trabajadores (de las 1.532 inaplicaciones depositadas hasta el momento en 2014, 1.267 corresponden a empresas de menos de 50 trabajadores, es decir, un 82,70%); y en lo que al sector de actividad concierne (véase tabla III.22), el grueso de las inaplicaciones se concentran en el sector servicios (de las 1.532 inaplicaciones depositadas hasta el momento en 2014, 1.191 corresponden al sector servicios, es decir, un 77,74%, seguido del industrial y a cierta distancia del de la construcción y el agrario. Ciertamente, si tales cifras se comparan con el total de trabajadores afectados por convenios colectivos, los resultados en su conjunto tampoco resultan tan relevantes, pero desde luego sí que es importante desde la perspectiva cualitativa, por cuanto que muestra el importante cambio de orientación que se está produciendo, especialmente cuando se constata que el número de descuelgues efectuados en el último año es bastante superior a los momentos inmediatamente sucesivos a la entrada en vigor de la reforma: en los seis primeros meses de 2013 se produjeron casi el doble de descuelgues que a lo largo de todo el año 2012 (1.390 inaplicaciones en los seis primeros meses de 2013 frente a los 748 descuelgues de 2012 —desde marzo a diciembre—). La tendencia parece que va a continuar en 2014, si bien de forma más matizada y, aún es pronto para saberlo, con cierto proceso de retroceso. Repasemos con algo de detenimiento los datos. Hasta julio de 2012 se depositaron 267 inaplicaciones de convenios, si bien fue marzo el primer mes de depósito en este año. En 2012 el mayor número de inaplicaciones se concentró en los meses de noviembre y diciembre, 137 y 128, respectivamente. Hasta julio de 2013, inclusive, el número

la regulación actual el descuelgue ya no es una posibilidad que existe porque el convenio de sector lo permite, y en los términos que éste lo hace, sino algo que puede instarse desde la empresa, cuando concurren las circunstancias legalmente exigidas. Cabría en este sentido pedir que la negociación colectiva sectorial incorporara o absorbiera más intensamente las nuevas pautas que se desprenden de la ley y el espíritu del vigente ET, abandonando viejas prácticas o cláusulas que restringen de manera claramente ilegal el descuelgue en la empresa».

Tabla III.20

**Inaplicaciones de convenios y trabajadores
por año de depósito (*)**

<i>Año de depósito</i>	<i>Inaplicaciones de convenios</i>	<i>Trabajadores</i>
2012	748	29.352
2013	2.512	159.550
2014 (julio)	1.532	50.232

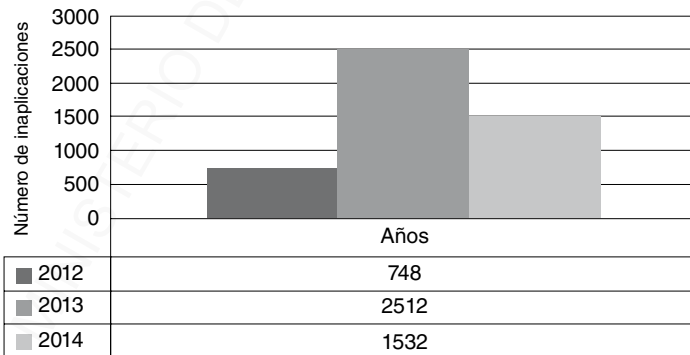
Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo/MEYSS. Avance Mensual. Convenios registrados hasta 31 de julio de 2014.

(*) Depositadas hasta julio de 2014.

de inaplicaciones fue de 1.588 y aunque el número de inaplicaciones de convenios depositadas en cada mes fue similar, entre un mínimo de 104 (agosto) y un máximo de 261 (noviembre), fue, como en 2012, el mes de noviembre en el que se depositaron mayor número de inaplicaciones. En 2014, hasta el mes de julio el número de inaplicaciones totales es similar al de 2013, 1.532, si bien se manifiesta una tendencia algo diversa: entre enero y marzo de 2014 el número de inaplicaciones mensuales fue siempre superior a las registradas en dichos meses en 2013 (262, 272 y 272 frente a 186, 243 y 226, respectivamente), mientras que, a partir de abril, el número de inaplicaciones por mes depo-

Gráfico III.8

Inaplicaciones de convenios



Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo/MEYSS. Avance Mensual. Convenios registrados hasta 31 de julio de 2014.

(*) Depositadas hasta julio de 2014.

Tabla III.21

**Inaplicaciones de convenios, empresas, trabajadores,
por tamaño de la empresa (1).
Año 2014**

<i>Tamaño de la empresa</i>	<i>Inaplicaciones de convenios(*)</i>		<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
	<i>TOTAL</i>	<i>Porcentaje sobre el total</i>		
TOTAL	1.532		1.386	50.232
1-49 trabajadores	1.267	82,70	1.170	13.390
50-249 trabajadores	187	12,21	152	12.391
250 o más trabajadores	51	3,33	38	23.988
No consta	27	1,76	26	463

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo/MEYSS. Avance Mensual. Convenios registrados hasta 31 de julio de 2014 y elaboración propia

(*) Depositadas hasta julio de 2014

(1) El tamaño de la empresa se ha obtenido a partir del número de trabajadores que consta para cada empresa en los Ficheros de Cuentas de Cotización de la Seguridad Social en el mes en que depositó el trámite.

Tabla III.22

**Inaplicaciones de convenios, empresas, trabajadores,
por sector de actividad de la empresa (*). Año 2014**

<i>Sector de actividad</i>	<i>Inaplicaciones de convenios</i>	<i>Empresas</i>	<i>Trabajadores</i>
TOTAL	1.532	1,386	50.232
Agrario	23	20	1.030
Industria	219	206	6.831
Construcción	99	92	1.309
Servicios	1.191	1.068	41.062

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo/MEYSS. Avance Mensual. Convenios registrados hasta 31 de julio de 2014.

(*) Depositadas hasta julio de 2014

Tabla III.23

Inaplicaciones de convenios por mes de depósito (*)

<i>Mes de depósito</i>	<i>Inaplicaciones</i>
2012	748
Marzo	17
Abril	23
Mayo	66
Junio	67
Julio	94
Agosto	45
Septiembre	85
Octubre	86
Noviembre	137
Diciembre	128
2013	2.512
Enero	186
Febrero	243
Marzo	226
Abril	256
Mayo	248
Junio	231
Julio	198
Agosto	104
Septiembre	156
Octubre	240
Noviembre	261
Diciembre	163
2014	1.532
Enero	262
Febrero	272
Marzo	272
Abril	181
Mayo	232
Junio	144
Julio	169

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo/MEYSS. Avance Mensual. Convenios registrados hasta 31 de julio de 2014

(*) Depositadas hasta julio de 2014

sitadas en 2014 es inferior al correspondiente al mismo mes de 2013 (181, 232, 144 y 169 frente a 256, 248, 231 y 198, respectivamente). De seguir así la tendencia probablemente el número de inaplicaciones totales en 2014 sea inferior al de 2013. Tal vez, después de un primer momento de ajuste, propiciado, además, por una situación económica que permitía con cierta facilidad dar cumplimiento al presupuesto de hecho del procedimiento de inaplicación, se ha ido produciendo un proceso de trasvase del recurso al mecanismo de descuelgue por la apuesta más general por la negociación del convenio propio. El análisis del tipo funcional de convenio inaplicado quizás puede aportar algo de luz en este análisis.

La tabla III.24 muestra que, de las inaplicaciones de convenios de 2014 depositadas hasta julio, un 96,8% del total afectaron a convenios de ámbito superior a la empresa (1.483 de un total de 1.532), cifra que, si tomamos como dato las inaplicaciones depositadas hasta septiembre de 2014, se eleva al 97,0% (1.651 de un total de 1.703). Comparada la situación con lo acontecido en 2013, en el que de las inaplicaciones depositadas en 2013 (hasta diciembre de 2013), un 93,9% lo fueron de «convenio/s de otro ámbito» (referidos según las notas explicativas a todos los convenios de ámbito superior a la

Tabla III.24
Inaplicaciones de convenios y trabajadores,
por ámbito funcional del convenio inaplicado (*). Año 2014

<i>Ámbito funcional del convenio inaplicado</i>	<i>Inaplicaciones de convenios</i>	<i>Porcentajes de inaplicaciones</i>	<i>Trabajadores</i>
TOTAL	1.532	100,0	50.232
Convenio de empresa	49	3,2	6.313
Convenio/s de ámbito superior a la empresa	1.483	96,8	43.919

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo/MEYSS. Avance Mensual. Convenios registrados hasta 31 de julio de 2014.

(*) Depositadas hasta julio de 2014.

empresa), mientras que un 5,1% lo fueron de convenios de empresa, (quedando un resto 15 correspondiente al ítem no consta), se observa un cierto aumento en el porcentaje de convenios de ámbito superior a la empresa inaplicados (de 3,1 puntos porcentuales, pues del 93,9% se pasa al 97,0%), acompañado de una disminución en el porcentaje de convenios de empresa inaplicados (del 5.1% se pasa al 3,1%). De mantenerse estos parámetros durante todo 2014 y comparando el descenso en el número de convenios inaplicados, resultaría que mientras que el número de convenios de empresa inaplicados experimenta un descenso del 61,72% entre 2013 y 2014 (de 128 en 2013 se pasa a 49 con datos a julio de 2014), el de inaplicaciones de convenios de ámbito superior al de empresa sufre un descenso mucho menor, de un 37,11% (de 2.358 en 2013 se pasa con datos a julio de 2014 a 1483). Difícil de interpretar los resultados. Si entendemos que se produce ese trasvase del mecanismo inicial del descuelgue a la negociación del convenio colectivo propio, tal vez podríamos decir que los nuevos convenios de empresa que ven la luz, aparecen ya más adaptados a las nuevas circunstancias y, por tanto, no necesitados de operaciones de inaplicación. De ahí ese descenso mucho más acusado en las inaplicaciones de convenios de empresa que en las de convenios de ámbito superior.

La mayoría de estos descuelgues se produce a resultas de acuerdo entre las partes (2.279 de las 2.512 en 2013; 1.501 de las 1.532 depositadas hasta julio de 2014, lo que representa un 90,7% y un 98%, respectivamente del total —véase tabla III.25—, de modo que desde el punto de vista formal la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y órganos similares de las CCAA es muy reducida a estos efectos. No obstante, también ha de tenerse en cuenta que el nuevo escenario, en particular sólo la hipótesis de que la dirección de la empresa legalmente se encuentre facultada para acudir a la fórmula final de imposición del arbitraje obligatorio público, puede estar funcionando como mecanismo efectivo de presión por la vía de los hechos, que presiona para desencadenar el acuerdo entre las partes.

Desde el punto de vista sustancial y en lo relativo al contenido de las inaplicaciones, en su mayor parte comportan pactos de reducción salarial (véase tabla III.26), con lo cual el mecanismo provoca el efecto de la devaluación interna. En 2013, un 66,6 % de las inaplicaciones afectaron a la cuantía salarial (un 62% en 2014 teniendo en cuenta las inaplicaciones depositadas hasta julio de 2014) y si a ellas sumamos las relativas a cuantía salarial y siste-

Tabla III.25

**Inaplicaciones de convenios y trabajadores,
por procedimiento de inaplicación (*). Año 2014**

<i>Procedimiento de inaplicación</i>	<i>Inaplicaciones de convenios</i>	<i>Porcentaje de inaplicaciones</i>	<i>Trabajadores</i>
TOTAL	1.532	100,0	50.232
Acuerdo en período de consultas	1.501	98,0	48.256
Acuerdo de la comisión paritaria del convenio	13	0,9	938
Acuerdo de mediación en órgano bipartito	14	0,9	904
Laudó en órgano bipartito	1	0,1	3
Decisión en el seno de un órgano tripartito	3	0,2	131

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo/MEYSS. Avance Mensual. Convenios registrados hasta 31 de julio de 2014.

(*). Depositadas hasta julio de 2014

ma de remuneración, el porcentaje se eleva al 77% (casi idéntico porcentaje se alcanza en 2014 -77,2%- , pues si bien el porcentaje de inaplicaciones afectantes a la cuantía salarial fue inferior no ocurrió lo mismo con el correspondiente a cuantía salarial y sistema de remuneración). Un porcentaje importante de inaplicaciones se traduce en cambios en el régimen del tiempo de trabajo, lo que, igualmente, incide en el efecto más amplio de reducción de los costes laborales unitarios (un 3,5% de inaplicaciones en 2013 y 6,1% de las depositadas hasta julio de 2014 afectaron a cuantía salarial y jornada de trabajo).

Tabla III.26
Inaplicaciones de convenios y trabajadores, por condiciones de trabajo inaplicadas (1)

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS	INAPLICACIONES DE CONVENIOS		PORCENTAJE DE INAPLICACIONES		TRABAJADORES	
	2014(*)	2013(**)	2014(*)	2013(**)	2014(*)	2013(**)
TOTAL	1.532	2.512	100,0	100,0	50.232	159.550
Cuantía salarial	950	1.672	62,0	66,6	28.970	67.029
Cuantía salarial y sistema de remuneración	233	260	15,2	10,4	3.987	13.660
Cuantía salarial y jornada de trabajo	94	87	6,1	3,5	2.376	7.445
Sistema de remuneración	59	77	3,9	3,1	2.653	1.858
Cuantía salarial, jornada de trabajo y horario y distribución del tiempo de trabajo	29	56	1,8	2,2	394	8.039
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada de trabajo y horario y distribución del tiempo de trabajo	27	56	1,9	2,2	6.627	1.691
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	16	43	1,0	1,7	344	2.672
Resto de casos	124	261	8,1	10,4	4.881	57.156

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo/MEYSS. Avance Mensual. Convenios registrados hasta 31 de julio de 2014 y Convenios registrados hasta diciembre de 2013.

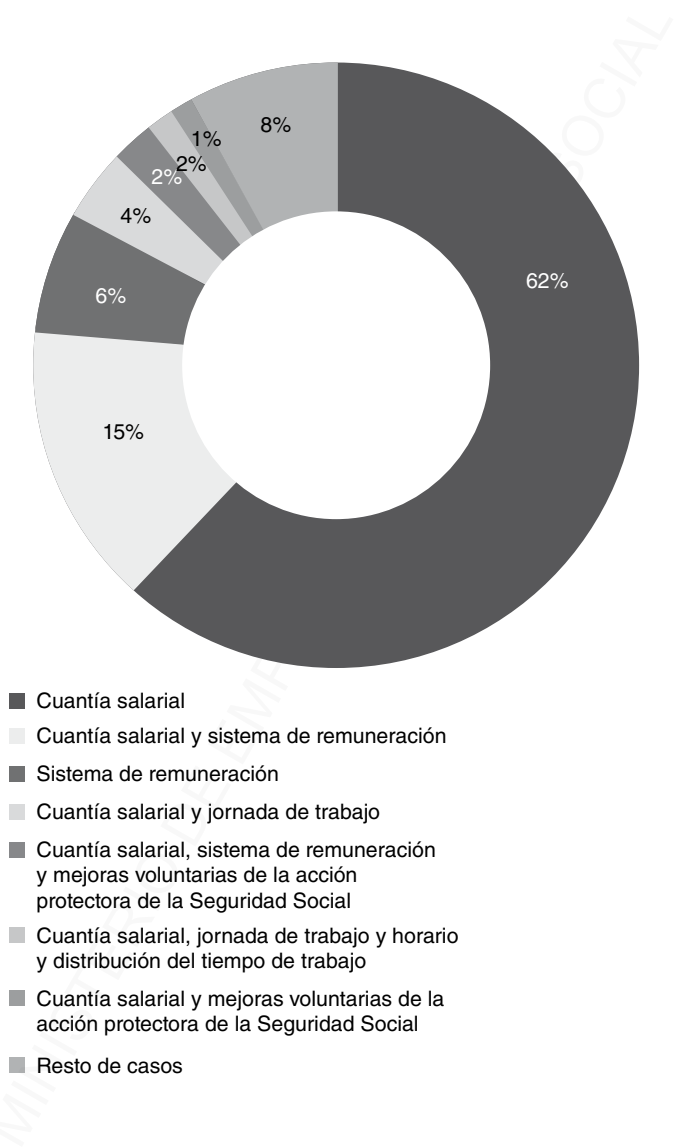
(*) Depositadas hasta julio de 2014

(**) Depositadas has diciembre de 2013

(1) Dado que la inaplicación realizada puede dejar de aplicar una o más condiciones acordadas en el convenio de partida, la tabla muestra el resultado de agrupar los casos más frecuentes en cuanto a qué materia/materias han sido las más frecuentemente inaplicadas.

Gráfico III.9

Inaplicaciones de convenios por condiciones inaplicadas 2014



Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo/MEYSS. Avance Mensual. Convenios registrados hasta 31 de julio de 2014.

(*) Depositadas hasta julio de 2014

2. EL IMPACTO Y RECEPCIÓN DE LOS CAMBIOS LEGALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como ha quedado dicho en los apartados previos, las últimas reformas reflejan dos tendencias de sentido opuesto. Por una parte, en la negociación colectiva supraempresarial se observa un vector centralizador, cuya operatividad dependerá de los acuerdos que progresivamente sean alcanzados en la negociación colectiva estatal y/autonómica. Por otra parte, en la negociación colectiva empresarial se constata una línea descentralizadora, que concede más autonomía a este nivel de negociación, cuya virtualidad será más difícil de valorar y evaluar, dada la disparidad de manifestaciones que se podrán encontrar en los convenios que se finalicen.

En una aproximación a los convenios colectivos publicados desde marzo de 2012 se pueden resaltar unas primeras conclusiones, las cuales deben estar rodeadas de todas las cautelas²¹, ya que el proceso de renovación y adaptación de la negociación colectiva a los nuevos parámetros legales es lento, sin que haya desplegado a día de hoy todos sus efectos.

2.1. Previsiones en materia de niveles de negociación

Como se constata al analizar los datos estadísticos, la situación de crisis económica que llevamos sufriendo desde el año 2008 dificulta que se finalicen convenios colectivos, es decir en los momentos de mayor destrucción de empleo el número de acuerdos está siendo más reducido²². La caída es notable, pues en el último lustro se ha pasado de aproximadamente 6000 convenios colectivos a la mitad. Ahora bien, mientras que la reducción experimentada por los convenios de empresa es del 41,07%, los convenios colectivos sectoriales provinciales sufren una disminución algo inferior, del 36,88%, y los sectoriales estatales de un 23,23%, correspondiendo el mayor descenso al nivel sectorial autonómico, un 40,78%.

²¹ *Vid* al respecto, Cruz Villalón, J., «Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva», Tema Laborales, nº 120, 2013, pág. 17.

²² Como ha sido resaltado los datos deben ser valorados con cautela, pues a la eventual existencia de retrasos en los registros de los convenios hay que añadir que los datos de negociación colectiva no se consideran oficiales hasta transcurridos tres años, pues se clasifican por el inicio de efectos económicos y no es infrecuente que se pacten efectos retroactivos.

No obstante, ello no quiere decir que existan vacíos generalizados de regulación de las condiciones laborales, puesto que a pesar de que la Ley 3/2012 fija, salvo pacto en contrario, un período de ultraactividad de un año desde la denuncia de un convenio colectivo, son habituales, en el margen dispuesto por la propia Ley, los acuerdos de prórroga de los contenidos convencionales²³, en tanto se negocia un nuevo convenio colectivo. Ahora bien, de estos datos parece extraerse que nuestro sistema de negociación colectiva no está cambiando y adaptándose de forma ágil a las modificaciones realizadas con la reforma de 2012, sino que más bien lo hace de forma lenta. Es importante, a estos efectos, el grado de asimilación de las nuevas reglas legales que muestren los interlocutores sociales, pues en tanto en cuanto se negocien nuevos convenios se seguirán aplicando convenios colectivos con contenidos negociados antes de las reformas efectuadas entre 2010 y 2012, que, en su caso, sufren el impacto sobrevenido de las modificaciones normativas adoptadas sobre estructura y concurrencia entre convenios colectivos.

En efecto, la construcción legal diseña una estructura negocial ubicada en dos niveles, sectorial estatal, y autonómico en su caso, y empresa. El primero pensado para aplicar a sectores y empresas —micro y pymes— desprovistas de convenio. Y el segundo orientado a nuevos espacios, unidades de negociación, con objeto de obtener una mejora de la competitividad y un incremento de la productividad, convirtiéndose la empresa ahora en la sede natural para la toma de decisiones, con los consiguientes riesgos de individualización que ello conlleva en pequeñas empresas desprovistas de una representación estable de los trabajadores, ya sea sindical o unitaria. Y este esquema legal está siendo reproducido en bastantes convenios colectivos sectoriales estatales, cuya estructura no con-

²³ *Vid* Sentencia Audiencia Nacional, de 23 de julio de 2013, AS 2013/1140, que avala la vigencia de un convenio colectivo denunciado, en tanto en cuanto no se concluya un nuevo convenio colectivo, porque así se preveía en el mismo convenio colectivo. En el caso concreto se trataba de un convenio suscrito en 2003, prorrogado en 2008 hasta finales de 2010 y denunciado en tiempo y forma por la empresa para proceder a la negociación de un nuevo convenio, sin que se haya concluido el 8 de julio de 2013, fecha prevista para el fin de la ultraactividad del convenio según la reforma laboral de 2012. El artículo 86.3, párrafo 4º ET se limita a determinar la pérdida de vigencia del convenio tras un año de su denuncia, o desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012, ante el desacuerdo negocial, «salvo pacto en contrario», el cual existe en el caso enjuiciado, lo que obliga a la empresa a seguir respetando el contenido normativo del convenio colectivo, en tanto en cuanto no se acuerde uno nuevo.

templa la existencia de convenios de ámbito superior a la empresa, ni inferiores al nivel Estatal²⁴.

Asimismo, cuando el convenio colectivo sectorial estatal, o autonómico, determina los niveles que delimitan la estructura de la negociación colectiva de un sector, cada vez hay una mayor referencia a los pactos o acuerdos de empresa, como producto singular de la negociación colectiva, que sirve a los fines ya reseñados de mejora de la productividad y la competitividad²⁵, precisándose, generalmente, que se ocuparán de materias propias de la empresa y que se someterán a la jerarquía normativa. Prueba manifiesta de ello es el importante aumento del número de acuerdos de descuelgue y de acuerdos de reestructuración finalizados en los últimos años.

Y finalmente destacar que algunos convenios colectivos sectoriales de nivel Estatal²⁶ prevén que si en el ámbito de una empresa

²⁴ *Vid*, en este sentido, Convenio colectivo estatal de Perfumería y Afines, BOE de 8 de octubre de 2012, artículo 5; Convenio colectivo Estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, BOE de 20 de marzo de 2013, artículo 4; Convenio colectivo estatal de sector de las industrias cárnicas, BOE de 30 de enero de 2013, anexo 17, punto 1; Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados, BOE de 13 de mayo de 2013, artículo 6; XVII Convenio colectivo general de la industria química, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 1; Convenio colectivo de la industria del calzado, BOE de 12 de marzo de 2013, artículo 1; Convenio colectivo Grandes Almacenes, BOE de 8 de abril de 2013, art. 1.

²⁵ *Cfr.*, Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, BOE de 27 de diciembre de 2012, artículo 10; Convenio colectivo industria química, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 1.

²⁶ *Vid* Convenio colectivo estatal de perfumería y afines, BOE de 20 de septiembre de 2012, artículo 2; XVII Convenio colectivo general de la industria química, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 1, que establece las siguientes dos opciones. Las empresas de nueva creación incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo estarán afectadas por el mismo hasta la entrada en vigor del que, en su caso, pudiesen negociar con los representantes de los trabajadores. Y las empresas, centros de trabajo, grupos de empresa y pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas y productivas afectadas por el presente convenio colectivo, cuando así lo acuerden los sujetos legitimados para ello, podrán desvincularse de la aplicación del mismo mediante el siguiente procedimiento:

- a) Para el comienzo de la negociación ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la misma o, en su caso, motivar su negativa.
- b) Previamente al inicio del proceso de negociación del convenio colectivo propio, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, lo comunicará a la Comisión Mixta para su conocimiento.
- c) Durante el período de negociación será de aplicación el presente convenio colectivo.

incluida en su ámbito de aplicación, una de las partes con legitimación para ello expresa su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio colectivo de empresa, seguirá el procedimiento articulado en el mismo convenio colectivo, habitualmente previa comunicación a la Comisión paritaria del mismo, puntualizando, en línea con lo establecido en el artículo 87.1 ET, que en el ámbito de la empresa la representación de los trabajadores para negociar corresponderá a las secciones sindicales, siempre que sumen la mayoría de los miembros de la representación unitaria²⁷.

2.2. Criterios ordenadores de la concurrencia entre convenios en la negociación colectiva

La concurrencia es consustancial a la existencia de un sistema de negociación colectiva en el que rige el principio de libertad de negociación y de elección de las unidades de negociación. La concurrencia puede ser conflictiva, no conflictiva, descendente, ascendente, con criterios de ordenación que atienden al principio de antigüedad, al de jerarquía, al de competencia, al de seguridad²⁸, etc.

La concurrencia no conflictiva entre convenios puede ser complementaria, existiendo una regulación convencional compartida entre dos

-
- d) Una vez finalizado el proceso de negociación, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores comunicarán a la Comisión Mixta el acuerdo alcanzado. En el supuesto de que no se alcanzase un acuerdo con respecto al contenido del convenio colectivo propio, se mantendrá la aplicación del presente convenio colectivo.
 - e) Sin perjuicio de la prioridad aplicativa establecida en el artículo 84.2 ET, la regulación establecida en el presente convenio colectivo, sectorial Estatal, servirá como contenido mínimo sobre la que pudiera establecerse en ámbitos inferiores en las siguientes materias: 1. Salarios mínimos, 2. Jornada máxima anual, 3. Clasificación profesional, 4. Régimen disciplinario, 5. Normas de medio ambiente y seguridad y salud laboral, 6. Sistemas de mediación y arbitraje para la solución de conflictos.
 - f) El presente convenio colectivo, tendrá la consideración de derecho supletorio respecto de todas aquellas materias no específicamente reguladas en el convenio colectivo propio.

²⁷ A modo de ejemplo, *vid* Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, BOE de 9 de octubre de 2012, artículo 2, XVII convenio colectivo general de la industria química, BOE de 9 de abril de 2013.

²⁸ V Convenio colectivo General del sector de derivados del cemento, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 1, o I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, BOE de 23 de mayo de 2013, artículo 11, establece que los supuestos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito se resolverán aplicando las siguientes normas:

convenios o más, en la que cada convenio regula condiciones de trabajo diferentes y/o distintos aspectos de la misma materia; suplementaria, en la medida en la que la regulación de un convenio mejora la de otro aplicable a la misma relación laboral; y competencial, cuando un convenio colectivo dispone su propio ámbito de actuación y al mismo tiempo indica qué otras materias deben ser reguladas por convenio(s) de otro(s) nivel(es)²⁹.

En el más alto nivel, convenios y acuerdos negociados al amparo del artículo 83.2 ET, deben proceder a articular la negociación colectiva de cada sector, estableciendo cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva y fijando las reglas de concurrencia entre los convenios de distinto ámbito³⁰.

En este contexto corresponde a los agentes sociales, esencialmente a nivel sectorial Estatal o de Comunidad Autónoma, asumir un rol principal en la ordenación de la estructura negocial³¹. Así, el

-
- a) «Principio de Jerarquía, será la unidad preferente de negociación la de ámbito Estatal, por lo que toda concurrencia conflictiva entre ésta y la de ámbitos inferiores se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el presente convenio sectorial, sin perjuicio del respeto a las normas de derecho necesario establecida en la legislación vigente en cada momento.
 - b) Principio de seguridad, lo regulado en los apartados B, C y D del artículo 10, relativos a las materias negociables en los convenios colectivos de ámbito provincial o de comunidad autónoma y a la operatividad en este ámbito sectorial de los convenios de empresa y los pactos o acuerdos de centro, mantendrá su vigencia en todo su contenido hasta su sustitución por otro posterior, sin perjuicio de que por acuerdo de las partes decidan acogerse con anterioridad a las nuevas condiciones definidas en este convenio sectorial.
 - c) Principio de territorialidad, será de aplicación la regulación vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios.
 - d) Principio de coherencia, serán nulos y no aplicables los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva de ámbito inferior que entren a regular materias que no les corresponden por estar reservadas al ámbito de negociación estatal».

²⁹ Cfr. Al respecto Cairós Barreto, D., *La articulación y concurrencia...*, op.cit., pág. 36 y ss.

³⁰ La exposición de motivos del RD Ley 7/2011 denunciaba los problemas de atomización de la negociación colectiva, la desvertebración y falta de orden de la misma y la ausencia de reglas de solución en caso de concurrencia entre convenios colectivos; destacando al mismo tiempo la existencia de una negociación sin capacidad de adaptación a las condiciones de cambiantes de la economía y el empleo y del modelo de relaciones laborales.

³¹ En este sentido, el Acuerdo sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva, incluido en el Acuerdo Económico y Social firmado el 2 de febrero de 2011 por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y el Gobierno, señalaba que «el establecer la estructura de la negociación colectiva en cada sector debe corresponder a la negociación colectiva sectorial, de ámbito estatal o en su defecto de ámbito autonómicos, suscrita por las organizaciones empresariales y sindicales más representa-

II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, 2012, 2013 y 2014, señalaba que «los convenios colectivos de ámbito estatal o, en su defecto, de Comunidad Autónoma deben desarrollar las reglas de articulación y vertebración que han de regir la estructura de la negociación colectiva, apostando de forma decidida a favor de la descentralización de la misma», resaltando que los convenios sectoriales deben propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estas materias, y puntualizando que «es necesario preservar el ámbito provincial de negociación y favorecer que tales convenios, por su proximidad a la empresa, potencien la flexibilidad que la misma necesita para adaptarse a un mercado cambiante y competitivo, además de no olvidar que es el ámbito de negociación que más cobertura facilita a empresas y trabajadores».

Sin embargo, como ya se ha dicho, el RDL 3/2012 y su homóloga Ley 3/2012, al mismo tiempo que reiteran el papel fundamental de estos acuerdos de alto nivel para ordenar la estructura de la negociación colectiva, introducen la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en un determinado bloque de materias. Es por ello, que la actuación de los acuerdos o convenios ordenadores de la estructura de la negociación colectiva queda en la práctica restringida a los siguientes ámbitos: a) Los convenios de empresa o grupos de empresas, en aquellas materias en las que no tengan prioridad aplicativa, b) los convenios autonómicos y c) cualquier otro convenio colectivo de ámbito diferente a los señalados anteriormente.

En el marco descrito, debemos analizar cuál está siendo el comportamiento de los acuerdos marcos y convenios sectoriales de nivel superior, en el sentido de que una vez que ya hemos descrito cuáles son los niveles negociales con mayor presencia en la negociación

tivas». Y, en el mismo sentido, el documento de Propuestas sindicales para un Acuerdo sobre la reforma de la Negociación colectiva, de 23 de febrero de 2011, señalaba que debía «corresponder a la negociación colectiva sectorial Estatal o, en su defecto, de Comunidad Autónoma, suscrita por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, la obligación de establecer la estructura de la negociación en cada sector, asegurándose por norma legal la prevalencia de dicha estructura y de las reglas de complementariedad y concurrencia establecidas»; y que «las partes legitimadas, conforme a los criterios y a través de los mecanismos señalados en el párrafo anterior, podrán contemplar la supresión de alguna unidad de negociación (provincial o ámbito territorial inferior), debiéndose garantizar por norma legal la prevalencia absoluta de las reglas de estructura, concurrencia y complementariedad establecidas en los acuerdos y convenios estatales, o de comunidad autónoma, negociados conforme a lo establecido en el artículo 83.2 ET».

colectiva española y su tasa de cobertura, se deben extraer cuáles están siendo los principios ordenadores de la estructura que están utilizando los agentes sociales, así como los principios que rigen la coordinación entre convenios, y las reglas que solucionan los supuestos de concurrencia conflictiva entre los mismos.

El principio de prohibición de concurrencia entre convenios, es decir la prohibición de afectación de un convenio por otro, favorece la prioridad del primer convenio colectivo negociado, según la máxima prior in tempore. Esta regla general tiene varias excepciones que ya han sido resaltadas, que los acuerdos interprofesionales o los convenios sectoriales nacionales y autonómicos establezcan reglas sobre concurrencia distintas a la general (norma más favorable, jerarquía, complementariedad, norma mínima, supletoriedad, reparto de competencias,...), la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en ciertas materias, según el artículo 84. 2 ET, y la posibilidad de que convenios sectoriales autonómicos afecten a los estatales en ciertas materias, aún siendo posteriores en el tiempo.

En lo que se refiere al establecimiento de reglas ordenadoras de la estructura y para resolver las situaciones de concurrencia, hay que resaltar que la mayoría de los convenios colectivos sectoriales de nivel Estatal abordan esta regulación, al amparo del artículo 83.2 ET ³². En algunos convenios se reparten funciones y/o materias entre el nivel Estatal y el empresarial (modelo centralizado-descentralizado) ³³, si bien en otros

³² Vid, en este sentido, Gorelli Hernández, J., «La regulación sobre concurrencia entre convenios en la negociación colectiva andaluza», en AA.VV., *Reforma laboral y negociación colectiva andaluza: la incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, coordinador Gorelli Hernández, J., Tecnos, Madrid, 2013, p. 38.

³³ Convenio colectivo estatal del sector de las Industrias Cárnicas, BOE de 30 de enero de 2013, artículo anexo 17, Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados, BOE de 13 de mayo de 2013, artículo 6, XVII Convenio colectivo General de la Industria Química, BOE de 9 de abril de 2013, artículo, Convenio colectivo de grandes almacenes, BOE de 22 de abril de 2013, artículo 4, así como V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, BOE de 20 de marzo de 2013, artículo 4, «La estructura de la negociación colectiva en el sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados queda definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de convenios colectivos, cada uno de los cuales cumplirá una función específica en su ámbito de aplicación, con exclusión aplicativa de cualquier otro ámbito: a) El presente convenio colectivo sectorial Estatal, que por propia naturaleza regula determinadas condiciones de trabajo de aplicación en todo su ámbito de afectación y con la vigencia que se establece en el propio convenio; b) Los convenios colectivos de empresa, donde los hubiere o cuando en un futuro los sujetos legitimados acordaran dotarse de un convenio de empresa. En tal caso, tendrán por objeto desarrollar

convenios colectivos Estatales se contempla una estructura de reparto más compleja³⁴, permitiendo la coexistencia de ámbitos tales como: convenio colectivo general de rama de actividad, convenios colectivos sectoriales de Comunidad Autónoma, convenios colectivos de empresa y pactos o acuerdos de centros o de aplicación y desarrollo del convenio colectivo general³⁵ o bien otros como: convenio sectorial, convenios colectivos provinciales o alternativamente de Comunidad autónoma, convenios de empresa y convenios, pactos o acuerdos de centro³⁶. Asimismo, en algunos convenios colectivos sectoriales Estatales, en adición a lo anterior, se llega a prever la adopción de acuerdos sectoriales de carácter Estatal posteriores en el tiempo en determinadas materias³⁷.

Tras el reparto de materias, generalmente sale reforzado el convenio colectivo nacional, estableciéndose que los ámbitos inferiores podrán aplicar y/o desarrollar en la empresa lo dispuesto en el convenio colectivo Estatal, ocupándose de las materias que son propias

las materias propias de ese ámbito negocial y/o adaptar o superar los contenidos mínimos que, para determinadas materias regula el convenio colectivo sectorial». Precizando el artículo 5 del mismo convenio colectivo lo siguiente «El presente convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a todos los convenios colectivos, excepto a los de empresa, que con anterioridad eran de aplicación a los sujetos a los que se refiere este convenio colectivo. Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiera afectar o referirse con carácter general a las actividades o trabajos desarrollados por las empresas a las que se refiere el ámbito de aplicación de este convenio. No obstante lo establecido anteriormente, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio sectorial continuarán siendo de aplicación hasta el término final pactado por las partes».

³⁴ XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de Atención a Personas con discapacidad, BOE 9 de octubre de 2012, VII Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios, BOE octubre de 2012.

³⁵ En el mismo sentido Acuerdo marco sobre el sector de la Pizarra, BOE de 10 de noviembre de 2012, artículo 6, II Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, BOE de 27 de noviembre de 2012, artículo 2.

³⁶ I Convenio colectivo sectorial de limpieza de Edificios y Locales, BOE de 23 de mayo de 2013, artículo 10, que tiene la peculiaridad de que no permite la coexistencia al mismo tiempo de los convenios colectivos provinciales y los de Comunidad Autónoma en el mismo ámbito geográfico, debiendo ser alternativos.

³⁷ Convenio colectivo Sector de la Madera, BOE de 27 de noviembre de 2012, artículo 3, que prevé que «los acuerdos sectoriales estatales que se negocien con posterioridad a la entrada en vigor de este convenio se integrarán automáticamente como capítulos orgánicamente constitutivos del mismo, previa intervención de la Comisión Paritaria del sector. Estos acuerdos podrán tener por objeto, entre otras materias, las siguientes:

- La aplicación concreta en el sector de acuerdos interconfederales.
- Cualesquiera otras materias que las partes acuerden».

de la empresa y sometándose a lo dispuesto en el convenio colectivo general, según el principio de jerarquía normativa³⁸. En este sentido, sí se regula una reserva de materias para el nivel Estatal deberá respetarse, en todo caso, la prioridad aplicativa parcial que tiene el convenio colectivo de empresa³⁹ y si de alguna forma existe una confluencia deberá esclarecerse la delimitación, por ejemplo no es lo mismo que un convenio de sector nacional se atribuya la regulación de las modalidades contractuales que la atribución al nivel empresarial de la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la Ley a los convenios colectivos⁴⁰; o la reserva al nivel Estatal de la negociación de las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa⁴¹.

Cuando el Convenio colectivo sectorial Estatal distribuye materias en varios niveles delimita las reservadas, incluso de forma exclusiva, a cada nivel⁴², fijando las no disponibles en determinados niveles de forma acorde a la Ley, precisando el carácter de mínimos de ciertos contenidos de la regulación sectorial Estatal⁴³ y resaltando la prioridad

³⁸ Vid el I Acuerdo marco de operadores de retail aeroportuario, BOE de 8 de agosto de 2012, artículo 8, que establece que las partes acuerdan establecer el Acuerdo como referencia ordenadora exclusiva de ámbito estatal en esta rama de actividad, teniendo preferencia aplicativa sobre cualquier convenio de ámbito sectorial; precisando a continuación que los convenios de ámbito inferior podrán complementar o adaptar lo dispuesto en este Acuerdo, respetando las normas mínimas que en él se establecen y el régimen de garantías que contempla.

³⁹ En este sentido II Convenio colectivo Estatal de Reforma juvenil y protección de Menores, BOE de 27 de noviembre de 2012, artículo 2. Que tras advertir la prioridad aplicativa parcial de los convenios colectivos de nivel empresarial, precisa que en las demás materias será considerado como condiciones mínimas lo regulado en el presente convenio y los autonómicos o provinciales para su ámbito territorial.

⁴⁰ Por ejemplo en el artículo 3 del convenio colectivo general de centros y servicios de Atención a Personas con Discapacidad, existe una reserva material a favor del convenio Estatal que incluye a las modalidades de contratación, y, si lo contrastamos con el artículo 84.2 ET, entre las materias que tiene prioridad el convenio colectivo estatal se incluye «la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios colectivos».

⁴¹ Convenio colectivo sector de la Madera, BOE 27 de noviembre de 2012, artículo 4.

⁴² Por ejemplo, en el acuerdo marco del sector de la Pizarra, BOE de 10 de noviembre de 2012, artículos 7 y 8, se delimitan, por un lado, las materias de competencia exclusiva reservadas al acuerdo marco y, por otro, los criterios generales sobre materias no exclusivas del Acuerdo Marco del sector. Y el convenio colectivo general del sector de derivados del cemento, BOE de 9 de abril de 2013, artículos 2 y 3, distribuye materias entre el nivel Estatal, el provincial y el de Comunidad Autónoma, y el de empresa, reservando un elenco de condiciones laborales a cada uno de estos tres niveles.

⁴³ V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus prefabricados, BOE de 20 de marzo de 2013, artículo 4.

aplicativa del convenio colectivo de empresa en determinadas materias. Eso sí, en algunos convenios⁴⁴, tal y como se acaba de subrayar, se precisan como competencias exclusivas reservadas al nivel Estatal algunas materias que pueden ser objeto de adaptación en el ámbito empresarial, por ejemplo en lo relativo a las modalidades de contratación y la clasificación profesional⁴⁵.

Si el ámbito inferior es el de Comunidad Autónoma, el mismo deberá respetar lo establecido en el nivel Estatal, respecto a las materias no disponibles en ámbitos inferiores, así como los mínimos establecidos en el nivel superior, que pueden incluir la renuncia a la posibilidad de afectación del ámbito superior por el inferior prevista en el artículo 84.3 ET⁴⁶.

Generalmente, entre el convenio colectivo sectorial Estatal y los convenios y acuerdos que puedan negociarse se establece una relación de subordinación, así como una relación de supletoriedad, complementariedad y, en su caso, suplementariedad⁴⁷. Así, algún convenio colectivo sectorial Estatal o de Comunidad Autónoma, en aras de una mayor seguridad jurídica y de evitar concurrencias conflictivas entre convenios, incluye en su articulado una renuncia específica a la afectación del ámbito superior por ámbitos inferiores⁴⁸. Si bien en otros,

⁴⁴ Acuerdo Marco del sector de la Pizarra, BOE 10 de noviembre de 2012, artículo 6, II Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, BOE de 27 de noviembre de 2012, artículo 4; I convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, BOE de 23 de mayo de 2013, artículo 10.

⁴⁵ En este sentido XVII Convenio colectivo general del sector de la Industria Química, BOE de 9 de abril de 2013, que establece lo siguiente: «La articulación negocial en la industria química no contempla convenios de ámbito superior al de empresa e inferior al convenio general de rama de actividad, pero para las unidades de negociadoras que existiesen en dicho ámbito, el convenio general será de preceptiva y obligatoria aplicación en las siguientes materias, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 y en relación con el ya mencionado 83.2 ET: a) Salarios mínimos garantizados; b) Modalidades de contratación; c) Jornada máxima anual y su distribución; d) Período de prueba; e) Grupos profesionales y régimen de clasificación profesional; f) Régimen disciplinario; g) Normas mínimas en materia de medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo; h) Movilidad geográfica».

⁴⁶ Convenio colectivo sector Derivados del Cemento, BOE 9 de abril de 2013, artículo 5.

⁴⁷ Convenio colectivo Estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo, BOE de 13 de marzo de 2013, artículo 9, «Se considerarán materias propias y exclusivas de ámbito Estatal para el sector, y en consecuencia, reservadas a esta unidad de negociación, y q podrán ser mejoradas en ámbitos inferiores, las siguientes...».

⁴⁸ Convenio colectivo del sector de la Madera, BOE de 27 de noviembre de 2012, artículo 5 y Convenio colectivo general de derivados del sector del cemento, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 5.

se recoge que determinadas materias, aún siendo reguladas en el nivel sectorial Estatal, sólo serán de general aplicación cuando no exista una regulación distinta en el convenio o acuerdo colectivo de empresa⁴⁹.

A su vez, previéndose por algún convenio colectivo sectorial Estatal la preferencia del convenio colectivo de nivel autonómico respecto al Estatal en determinadas materias, se precisa que lo anterior será operativo, por un lado, respetando las condiciones mínimas reguladas por el Acuerdo o convenio colectivo en las materias fijadas en el artículo 84.4 ET⁵⁰; y, por otro, salvo que exista un convenio colectivo de empresa, grupo de empresa o empresas vinculadas que las regule, en cuyo caso serán prevalentes. Es decir, si alguna de las materias es coincidente con las establecidas en el artículo 84.2 ET, se debe respetar la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en cualquier caso⁵¹.

Asimismo, en algunos convenios colectivos sectoriales Estatales o en acuerdos marco, se prevé expresamente la(s) consecuencia(s) de que los convenios de ámbito inferior no respeten las reglas de reparto material establecidas. A estos efectos, la autonomía colectiva establece que estas cláusulas deberán entenderse como no pactadas⁵², nulas⁵³, careciendo de eficacia y no siendo aplicables.

⁴⁹ V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados, BOE de 20 de marzo de 2013, artículo 4. Por ello se permite la regulación específica de ciertas materias en el ámbito inferior, aún estando también incluidas en el nivel sectorial Estatal.

⁵⁰ II Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, BOE de 27 de noviembre de 2012, artículo 3.

⁵¹ Por ejemplo, en el convenio colectivo de los Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad, BOE 9 de octubre de 2012, artículo 3, se prevé la prevalencia del convenio autonómico, salvo que exista un convenio colectivo de empresa, grupo de empresa o empresas vinculadas que las regule, en las siguientes materias: los complementos salariales, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, la adaptación al ámbito de la empresa de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por ley a los convenios de empresa y la concreción y desarrollo de las medidas establecidas en el convenio colectivo general para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Materias incluidas al mismo tiempo en el artículo 84.2 ET.

⁵² *Vid* Acuerdo marco del sector de la pizarra, BOE de 10 de noviembre de 2012, artículo 9, así como I convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, BOE de 23 de mayo de 2013, artículo 11, que establece que en los supuestos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito se aplicará, entre otros, el principio de coherencia, según el cual «serán nulos y no aplicables los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva de ámbito inferior que entren a regular materias que no les correspondan por estar reservadas al ámbito de negociación Estatal».

⁵³ Convenio colectivo del sector de los Derivados del Cemento, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 5, en el marco de los principios aplicables a la solución de las concurrencias

Al analizar el contenido de los convenios colectivos sectoriales adoptados desde 2011 resulta evidente que mientras en el período posterior a la adopción del RDL 7/2011 era perceptible el deseo de limitar o reducir las posibilidades de aplicar de forma prioritaria los convenios colectivos de empresa⁵⁴, adoptándose cláusulas que incluso impusieron la regulación estatal establecida en convenio o acuerdo como un mínimo inderogable para los convenios de empresa; en el período posterior al RDL 3/2012 y a su homóloga Ley 3/2012, se procura cumplir el nuevo mandato legal, que establece la prioridad aplicativa del convenio de empresa en el bloque de materias establecido sin excepción alguna⁵⁵, o incluso se indica que, con base en el principio de jerarquía, toda concurrencia conflictiva entre la unidad de negociación Estatal y la de ámbitos inferiores se resolverá con sujeción a las reservas materiales acordadas en el propio convenio sectorial, «sin perjuicio del respeto a las normas de derecho necesario establecidas en la legislación vigente de cada momento», es decir, contemplando el posible cambio legal de la prioridad aplicativa parcial del convenio colectivo de empresa⁵⁶. A mayor abundamiento, en algún caso, se pue-

entre convenios, según el principio de seguridad y coherencia se establece lo siguiente «Será nulo cualquier pacto contenido en convenios de ámbito inferior que contravenga lo previsto en este convenio colectivo general y corresponda a materias cuya competencia esté atribuida exclusivamente al mismo».

⁵⁴ Vid Calvo Gallego, J., «El impacto de las últimas reformas laborales sobre la estructura,...», op.cit., pág. 169, que destaca como en algunos casos la prioridad aplicativa establecida tras la reforma de la negociación colectiva de 2011, era impedida al prohibir a los convenios de empresa abordar el tratamiento de todas o parte de las materias en las que la prioridad era posible supletoriamente; y en otros se excluía esta preferencia en relación con todos y cada uno de los aspectos del artículo 84.2 ET, o se reservaban en gran parte el conjunto de materias a niveles sectoriales, señalando el carácter exclusivo de la competencia sobre buena parte de las mismas del prioritario nivel estatal. Estas cláusulas, tras la reforma de 2012, no pueden ser aplicadas, dado su carácter ilegal.

⁵⁵ Vid VII Convenio colectivo nacional de Colegios Mayores Universitarios (BOE, 5 de octubre de 2012), artículo 1, que establece «De conformidad con lo establecido en los artículos 82.3 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre los convenios de diferentes ámbitos deben resolverse a favor de la aplicación de las disposiciones recogidas en este convenio colectivo, articulándose la negociación colectiva a través de la estructura siguiente:

- a) Convenio colectivo general, que es de aplicación directa a las empresas incluidas dentro del ámbito funcional y personal tipificado en los artículos 2 y 3.
- b) Convenios de ámbito autonómico.
- c) Convenios y acuerdos colectivos de empresa, salvo en aquellas materias que el artículo 84.2 ET da prioridad al de empresa».

⁵⁶ I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, BOE de 23 de mayo de 2013, artículo 10.

den encontrar cláusulas en convenios colectivos sectoriales que destaquen la prioridad aplicativa parcial no sólo de los convenios colectivos de empresa, sino también de los acuerdos de empresa⁵⁷.

A consecuencia de la normativa vigente, puede ocurrir un supuesto en el que a un convenio colectivo de empresa primero en el tiempo, le suceda un convenio colectivo sectorial que restrinja la prioridad aplicativa del de empresa a las materias dispuestas en el artículo 84.2 ET, siendo esto lícito en la medida en la que la regla prior in tempore es dispositiva para las partes a través de acuerdo interprofesional o convenio sectorial estatal o autonómico. En este sentido, algún convenio colectivo sectorial Estatal, precisa que se reconoce la vigencia de los convenios y acuerdos colectivos preexistentes, y al mismo tiempo les encomienda que en futuras negociaciones las partes alcancen acuerdos suficientes para su progresiva integración al convenio sectorial vigente en esos momentos⁵⁸; o bien, aún reconociendo la autonomía de los convenios colectivos de nivel empresarial, regula la forma de negociar eventuales pactos de adhesión y de articulación entre el convenio colectivo de nivel empresarial y el sectorial Estatal, previendo, por ejemplo, la comunicación de dicho proceso negociador a la comisión Mixta de la empresa o, en su defecto, a la del sector, los sujetos negociadores⁵⁹.

Algún convenio sectorial Estatal puntualiza que su aplicación será preceptiva, en tanto en cuanto las empresas incluidas en su ámbito de aplicación no tuvieran reguladas sus condiciones laborales por pactos de empresa, convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas o convenios colectivos de empresa o centro vigentes. Este tipo de cláusulas son excepcionales, y son acompañadas de medidas atenuantes de esta preferencia absoluta del convenio colectivo de empresa,

⁵⁷ Acuerdo Estatal del sector del Metal, BOE de 22 de febrero de 2012.

⁵⁸ VII Convenio colectivo nacional de Colegios mayores universitarios, BOE 5 de octubre de 2012, artículo 1.

⁵⁹ XVII Convenio colectivo general de la Industria Química, BOE de 9 de abril de 2003, artículo 1, que establece que estos pactos serán negociados preferentemente por las direcciones de las empresas con las secciones sindicales, si las hubiera, de los sindicatos firmantes de este convenio, en aplicación de las previsiones del artículo 6.3.b) LOLS y 87.1 ET, en particular allí donde conjuntamente ostenten la mayoría absoluta de los representantes de los trabajadores elegidos en las elecciones de empresa a órganos unitarios de representación.

tales como: «salvo que⁶⁰ por acuerdo entre las partes afectadas por el convenio colectivo de empresa pacten la supletoriedad del convenio sectorial Estatal o la remisión en determinadas materias a lo previsto en él, en cuyo caso estarán a lo que sobre ese particular se acuerde en el convenio colectivo», o la precisión de que la regulación establecida por el convenio colectivo de ámbito superior servirá como contenido mínimo sobre la que pudiera establecerse en ámbitos inferiores en determinadas materias⁶¹. En este último supuesto, reiteramos lo ya dicho sobre la posible concurrencia de esta hipótesis y de la prioridad aplicativa del convenio de nivel empresarial en ciertas materias, debiendo delimitarse, en su caso, este reparto regulador de la forma más clara posible.

En cualquier caso, en el nivel sectorial, se siguen acordando cláusulas que expresan la preferencia de los negociadores por el nivel superior; llegándose a prever en algún convenio colectivo sectorial Estatal que su aplicación se restringe a la inexistencia de un convenio colectivo de empresa o un pacto de empresa que regule las condiciones laborales, y al mismo tiempo realizando un llamamiento a las partes firmantes de un convenio colectivo de empresa en ese ámbito, en el sentido de instarlas a la no creación de nuevos ámbitos de negociación en la empresa, por considerar que el contenido del convenio colectivo sectorial supone un marco adecuado para ordenar las relaciones laborales⁶²; o expresando que las representaciones sindicales y empresariales exponen su voluntad de que, aunque los convenios colectivos de empresa son autónomos en sí mismos en el sector, el convenio secto-

⁶⁰ Vid Convenio colectivo estatal de Perfumería y Afines, BOE de 8 de octubre de 2012, artículo 2. Convenio colectivo de industrias de aguas de bebida envasadas, BOE de 11 de mayo de 2013, artículo 1, que estructurando la negociación colectiva del sector en convenio colectivo sectorial estatal y convenios colectivos y acuerdos de empresa, precisa que estos últimos tendrán prioridad aplicativa en su totalidad y en todas las materias específicas y que lo establecido en el convenio colectivo sectorial estatal no podrá afectar a lo dispuesto en los de empresa, salvo que las partes legitimadas establezcan la sumisión de determinadas materias a este convenio colectivo sectorial estatal y con respeto a lo dispuesto a la Ley. Y XVII convenio colectivo general de la industria química, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 1.

⁶¹ Convenio Colectivo estatal de Perfumería y Afines, BOE de 8 de octubre de 2012, artículo 2. Las materias que servirán como contenido mínimo sobre lo que pudiera establecer en ámbitos inferiores son las siguientes: salarios mínimos garantizados, jornada máxima anual, clasificación profesional, régimen disciplinario y sistema de mediación y arbitraje para resolución de conflictos.

⁶² Convenio Colectivo estatal de Perfumería y Afines, BOE de 8 de octubre de 2012, artículo 2.

rial Estatal constituye referencia eficaz para establecer las relaciones laborales de la rama de actividad, proponiendo que las empresas con convenio propio se remitan a materias reguladas por el convenio sectorial Estatal, así como en calidad de derecho supletorio⁶³.

Si en materia de estructura y concurrencia se analiza el contenido de los convenios colectivos de nivel empresarial también se pueden detectar varias líneas de tendencia. En primer lugar, es preciso destacar que son muchos los convenios colectivos de empresa que no abordan esta materia, delimitando su ámbito funcional, personal y territorial sin más precisiones sobre la estructura y concurrencia entre convenios colectivos que puedan afectar a esos mismos ámbitos. En segundo, que otros tantos se limitan a resaltar el carácter supletorio del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente de necesaria aplicación⁶⁴ y/o del convenio colectivo sectorial Estatal⁶⁵ o de Comunidad Autónoma⁶⁶ aplicable. En tercer lugar, que otro grupo de convenios colectivos declaran el carácter preferente y prioritario del convenio de empresa, en algunos casos de forma acorde a la prioridad

⁶³ XVII Convenio colectivo general de la Industria Química, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 1.

⁶⁴ Convenio colectivo de Danone, BOE de 29 de octubre de 2012, artículo 5, Convenio colectivo Doctus España, BOE de 4 de marzo de 2013, artículo 10.

⁶⁵ Convenio colectivo de Activa Mutua 2008, BOE de 27 de febrero de 2013, artículo 6, que considera en lo no previsto por el articulado del convenio aplicable como derecho supletorio el convenio colectivo general de ámbito Estatal para entidades de seguro, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, Convenio colectivo de Pimed, SAU, BOE de 27 de febrero de 2013, artículo 8, que en lo no estipulado expresamente en el convenio se remite al Acuerdo Marco de Panaderías, Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España, BOE de 7 de marzo de 2013, artículo 8, que considera derecho supletorio lo establecido en el convenio colectivo Estatal de reforma juvenil y protección de menores, Convenio colectivo de Auxiliar de Logística Portuaria, artículo 8, BOE de 27 de diciembre de 2012, que declara como legislación supletoria, el convenio colectivo que resulte de aplicación, sin identificarlo de forma expresa, Convenio colectivo de La Veneciana, BOE de 3 de mayo de 2013, artículo 8, sólo en aquellas cuestiones no reguladas por el presente convenio colectivo ni en el ET y demás disposiciones de carácter general, el convenio de empresa se remitirá al convenio nacional del vidrio, Convenio colectivo Grupo Asegurador Reale, BOE de 10 de mayo de 2013, artículo 7, en lo no previsto por el articulado del convenio, será de aplicación el convenio colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de Accidentes de Trabajo, las disposiciones del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

⁶⁶ Convenio colectivo Parker Hannifin España, SL, BOE de 12 de abril de 2013, artículo 7, ante la concurrencia de convenios, primero se aplicará lo dispuesto en el presente convenio de empresa y, para lo no recogido en el mismo, se aplicará, en primer lugar el convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid y a continuación del Acuerdo Estatal del Sector Metal.

aplicativa parcial regulada en el artículo 84.2 ET⁶⁷ y en otros de forma más amplia⁶⁸, llegándose a manifestar esta preferencia en la renuncia a la aplicación del convenio sectorial de ámbito superior⁶⁹, lo que deberá ser coordinado con lo establecido en el correspondiente convenio colectivo sectorial aplicable. En este último supuesto algún convenio colectivo de empresa, declara la aplicación preferente de éste y no del sectorial Estatal vigente, a causa de que su contenido, en cómputo global, es más favorable para los trabajadores⁷⁰, llegando a exigirse en algún supuesto el seguimiento de un procedimiento determinado cuando surgen situaciones de concurrencia.

En algún caso, se llega a regular no sólo la necesidad de articular del convenio de empresa con el/los nivel(es) superior(es), sino también con los inferiores, en aquellas materias que así se determine e⁷¹ incluso se llegan a pactar cláusulas obligacionales, por las que las partes firmantes del convenio se comprometen durante su vigencia a no abrir negociaciones en ámbitos inferiores, tales como centros de trabajo. *Sensu contrario* en algunos convenios colectivos de ámbito

⁶⁷ Convenio colectivo de Transportes Líquidos Campaña, SL, BOE de 2 de abril de 2013, artículo 6, que establece que este convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier convenio de ámbito superior en las materias que prevé el ET, y en el resto de materias, en todo lo que no esté previsto en el convenio colectivo de ámbito superior.

⁶⁸ Convenio colectivo de Lufthansa, BOE de 4 de febrero de 2013, artículo 1.

⁶⁹ Convenio colectivo de Hero, BOE de 15 de febrero de 2013, artículo 4, se renuncia al convenio básico de ámbito Estatal de este sector, y a cualquier otro que pudiera negociarse, ya que el de empresa es superior en cómputo global, incluidos todos los conceptos salariales, convenio colectivo CTC Externalización SL, BOE de 29 de noviembre de 2012, expresamente se hace mención a la no vinculación a convenio de ámbito superior que pueda incluir el objeto social de la empresa durante la vigencia del presente convenio colectivo, Convenio colectivo Automóviles Citroén España, SA., BOE de 13 de septiembre de 2012, artículos 11, las partes firmantes acuerdan de forma expresa la desvinculación del Acuerdo marco del comercio y del Acuerdo Estatal del sector Metal a todos los efectos y en toda su extensión, y la aplicación preferente y prioritaria en el ámbito funcional y personal pactado del convenio colectivo de empresa.

⁷⁰ Convenio colectivo de Iberdrola, BOE de 3 de mayo de 2013, artículo 4, Convenio colectivo de Galletas Siro, BOE 24 de mayo de 2013, artículo 6, Convenio colectivo de Eroski, BOE de 30 de mayo de 2013, artículos 7 y 8, que incluye el compromiso de las partes firmantes, para que se aplique éste y no otro convenio, por ser éste superior y de mejor condición para los trabajadores/as en cómputo global. Eso sí, se precisa que antes de decidir sobre cualquier divergencia o situación de posible no aplicación del mismo por concurrencia, se deberá someter la cuestión a la resolución expresa de la comisión paritaria, convirtiendo este requisito en previo y necesario para cualquier proceso o impugnación, sin la cual quedaría afectado de defecto procesal.

⁷¹ Convenio colectivo de Danone, BOE de 29 de octubre de 2012, artículo 5 y Convenio colectivo de UGT, BOE de 20 de abril de 2013, artículo 6.

empresarial se promueve la conclusión de acuerdos que desarrollen, apliquen o complementen a los convenios de empresa⁷².

Y para finalizar, resaltar como en algunos convenios colectivos de empresa existe un preámbulo⁷³ en el que tras destacar la coyuntura económica existente en España y el gran número de ERES, descuelgues, adoptados en los últimos años, se defiende la existencia del convenio a nivel de empresa como muestra de lo positivo que puede ser la adaptación de la normativa general, ya sea sectorial o de otro tipo, al marco concreto para aprovechar las características e intereses específico de trabajadores/as y empresa y para garantizar la competitividad y asegurar la viabilidad futura de la organización.

2.3. Vigencia, prórroga y ultraactividad

El artículo 86 ET regula de forma amplia la vigencia del convenio colectivo, reconociendo el precepto legal la libertad de la que gozan las partes, sujetos negociadores, para fijar el ámbito temporal del convenio colectivo. Es esta una de las materias en la que la reforma de la negociación colectiva realizada tanto en 2011 como en 2012 ha generado un cambio con importantes efectos, ya que tradicionalmente tras el fin de la duración de un convenio colectivo, en tanto en cuanto no se acordara uno que lo sustituyera, se mantenían las cláusulas normativas del convenio, decayendo únicamente las obligacionales. Así, en el RDL 7/2011, tras la denuncia del convenio colectivo, para facilitar la conclusión de uno nuevo, se introdujeron plazos máximos de negociación, facilidades para el desbloqueo en caso de impasse negocial y se impulsó la intervención de terceros⁷⁴; si bien, finalmen-

⁷² Convenio colectivo Banque Psa Finance, sucursal España, BOE de 8 de enero de 2013, y convenio colectivo de UGT, BOE de 20 de abril de 2013, artículo 6, que establece en el mismo que se articula la negociación colectiva en UGT a través de la siguiente estructura negociadora:

- Convenio colectivo marco de UGT
- Otros pactos o acuerdos colectivos, los cuales sólo pueden tener por objeto el desarrollo del presente convenio y la regulación de las materias concretas que, de acuerdo con lo dispuesto en el mismo, puedan ser objeto de negociación en ámbito inferior por los organismos que se especifican en el propio convenio y sus secciones sindicales correspondientes.

⁷³ Convenio colectivo de Siemens, BOE de 28 de enero de 2013, Convenio colectivo de Megasesur, SL, BOE de 4 de marzo de 2013.

⁷⁴ El artículo 85.3 ET incluyó entre las cláusulas de encuadramiento de todo convenio colectivo estatutario las siguientes: 1) Salvo pacto en contrario, el plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia

te, tras el fracaso de las acciones anteriores, se mantenía la aplicación del convenio denunciado, lo que al tiempo que favorecía la seguridad jurídica, impedía la adaptación de la norma a las circunstancias presentes⁷⁵. Por su parte, en el RDL 3/2012 y su homóloga Ley 3/2012, si bien se reitera la apuesta por la intervención de terceros, a través de procedimientos de mediación y arbitraje, se dispone un cierre del sistema distinto, ya que, salvo pacto en contrario, o se concluye un nuevo convenio o, en el plazo de un año desde que se denuncia el convenio colectivo, éste deja de aplicarse y se remite al de ámbito superior si lo hubiere, previéndose de esta forma la cobertura, al menos provisional, del vacío normativo.

Con la regulación vigente, las dudas interpretativas que se suscitan son complejas, en torno a cuestiones tan diversas como la delimitación de cuál es el convenio colectivo de ámbito superior aplicable, los efectos de que no se alcance pacto que prorrogue la vigencia del convenio o de su ultraactividad, o de que no exista convenio de ámbito superior⁷⁶, etc.

del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de la pérdida de su vigencia; 2) La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómicos previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que estos no fueran de aplicación directa. Y el artículo 86.3 in fine estableció que «Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos...». «En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo».

⁷⁵ EL RDL 7/2011, de 11 de junio, señalaba en su exposición de motivos entre sus objetivos, «introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva tanto en los procesos de negociación de los convenios colectivos como en sus contenidos, de manera que se aumente su capacidad de adaptabilidad a los cambios en la situación económica y sociolaboral en unos términos que equilibren flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores», y «entre la necesidad de favorecer una rápida y ágil transición temporal de los convenios y, contribuir, a la vez, a que no se produzcan situaciones no deseadas de prolongación en el tiempo de los convenios más allá de la vigencia inicialmente pactada».

⁷⁶ A modo de ejemplo, sobre esta última cuestión se pueden encontrar distintas posturas en la doctrina, que van desde los que entienden que tras la desaparición de convenio colectivo no existe más suelo mínimo que las disposiciones estatales, hasta los que

La litigiosidad que dimana de esta institución es evidente cuando a día de hoy son numerosas las sentencias emitidas por los juzgados de lo social y los Tribunales Superiores de Justicia⁷⁷ al respecto.

En cualquier caso, si se centra el punto de atención sobre el estado de la negociación colectiva en esta materia, se deben tener en consideración varias perspectivas. Por un lado, la temporal, puesto que en los convenios colectivos acordados antes del 8 de julio de 2012 y denunciados antes de esa fecha, hay que tener presente los efectos de una normativa distinta a la existente en el momento de su entrada en vigor. Y por otro lado, debe advertirse la novedosa regulación de la ultraactividad a la que deben someterse los convenios colectivos acordados tras la reforma producida por la Ley 3/2012, que afecta a aspectos tan diversos como el carácter indefinido o temporal de las cláusulas de ultraactividad, la celebración o no de acuerdos de prórroga de la ultraactividad para evitar vacíos normativos, la distinta incidencia de este tipo de pactos en los ámbitos sectoriales y de empresa, la potenciación, obligatoria o voluntaria, de la intervención de terceros para evitar bloqueos y la fijación de períodos máximos de negociación.

2.3.1. Convenios colectivos denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 y su Disposición Transitoria 4ª

En lo que se refiere a la perspectiva temporal, han surgido discusiones sobre el valor de los pactos contenidos en convenios colectivos

entienden que se produce una contractualización de las condiciones de trabajo, abriéndose la posibilidad de su modificación por la vía del artículo 41 ET (Molina Navarrete, C., «Caducidad de la garantía de ultra-actividad normativa de los convenios: ¿en serio es una cuenta atrás hacia el abismo laboral español?», Temas Laborales, monográfico, 2013). Y en el mismo sentido, también se asiste a la contradicción en sede judicial, vid al respecto la Sentencia del Juzgado de los Social núm. 2 de Terrasa, 360/2013, que considera que si no hay una cláusula de ultraactividad convencional indefinida, será aplicable el convenio colectivo superior, si lo hubiere, y el ET directamente. Y a sensu contrario Sentencia del Juzgado núm.6 de Vizcaya, de 10 de enero, que ante el decaimiento de un convenio colectivo, acepta el cambio de naturaleza jurídica del mismo, asumiendo su continuidad como contrato, y siendo, por ende, vulnerable al poder de dirección del empresario en los términos del artículo 41 ET. En una posición intermedia, se ha adoptado alguna sentencia que asume la continuidad parcial del convenio colectivo decaído, con fuerza normativa, sólo en lo no previsto por el convenio colectivo superior de referencia, STSJ País Valenciano, de 19 de octubre de 2013.

⁷⁷ Cfr., un análisis detallado sobre la reseñada litigiosidad en sede judicial, Molina Navarrete, C., «Escenarios de «pos-ultraactividad» del convenio: soluciones judiciales a la incertidumbre», Bomarzo, Albacete, 2014.

adoptados antes de la Ley 3/2012 y denunciados antes o después de la entrada en vigor de la misma, para aclarar las circunstancias que rodean la finalización de su ultraactividad, de conformidad con lo establecido en la Disposición Transitoria 4ª de la Ley, el 8 de julio de 2013. Surgían dudas sobre la eficacia de los convenios colectivos denunciados antes del 8 de julio de 2012, con pactos sobre la prolongación de su vigencia, temporal o indefinida, hasta su sustitución por un nuevo convenio o pacto colectivo. Supuesto emblemático sobre esta problemática de derecho transitorio ha sido el dilucidado por la Sentencia de la Audiencia Nacional, de 23 de julio de 2013, en la cual se enjuicia el III Convenio colectivo de la empresa Air Nostrum L.A.M., SA y sus trabajadores pilotos (BOE de 12 de agosto de 2003), denunciado por la empresa el 27 de noviembre de 2010, que preveía, bajo el ámbito de aplicación del artículo 86 ET 1995, su denuncia por cualquiera de las partes, en los plazos por él previstos, obligándose las partes «a iniciar negociaciones en los plazos fijados por la Ley, a fin de alcanzar un nuevo pacto», y precisándose que «denunciado el convenio y finalizado el período de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente».

La empresa, una vez realizada la denuncia del convenio en 2010 y tras la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012, entendía que el 8 de julio de 2013 expiraba la aplicación del convenio colectivo, dada la inexistencia de uno nuevo, mientras que el sindicato español de pilotos de líneas aéreas (SEPLA) interpuso proceso de conflicto colectivo que pretendía hacer valer las cláusulas del convenio colectivo sobre ultraactividad, que pactadas antes de la reforma laboral de 2012 incluían unos efectos distintos a los previstos en la misma⁷⁸. Entender lo contrario, podría conllevar la nulidad sobrevenida de los pactos colectivos precedentes a la reforma laboral que contravinieran lo dispuesto en la norma legal sobre la ultraactividad. Asimismo, inter-

⁷⁸ Vid Casas Baamonde, M.E., «La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos», *Relaciones Laborales*, nº 6, 2013, págs.8 y ss, para quién la subordinación de los convenios a la ley imperativa lo es a lo que la ley establece, no a lo que la ley no dice, puntualizando que la Disposición Transitoria 4ª de la Ley 3/2012 no dice que los convenios colectivos denunciados antes de su entrada en vigor queden en todo caso sujetos al plazo de vigencia ultraactiva de un año, sino «de quedar tales convenios sujetos al plazo de ultraactividad de un año desde su denuncia por carecer de pacto en contrario, el día a quo de dicho plazo es el de la entrada en vigor de la Ley».

pretar lo contrario supondría una lesión al derecho constitucional a la negociación colectiva y a la fuerza vinculante de los convenios colectivos, dado que los convenios colectivos adoptados antes de la reforma laboral de 2012 fueron acordados conforme a la legalidad vigente, sin que la nueva norma les imponga acogerse a lo establecido en la misma, ya que admite el pacto en contrario. Por ende, de conformidad con los argumentos expuestos y con el contenido del convenio colectivo ya denunciado, el sindicato solicitaba la declaración de que «en tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio colectivo que haya de sustituir al III convenio colectivo de la empresa Air Nostrum L.A.M., SA, y sus trabajadores pilotos, el contenido normativo o las cláusulas normativas de dicho III convenio colectivo permanecen vigentes, condenando a la empresa a estar y pasar por tal declaración», sosteniendo, por tanto, la prevalencia de la autonomía colectiva sobre la disposición legal, porque esta segunda lo permite de forma expresa. Sin embargo, la empresa, de contrario, se apoyaba en que la interpretación mantenida por la parte demandante supondría vaciar de contenido la reforma del citado precepto y consideraba que el convenio colectivo perdería vigencia el 8 de julio de 2013, remitiendo al colectivo de pilotos, a falta de acuerdo antes de la citada fecha, una nota informativa que manifestaba que, dada la pérdida de vigencia, y al no existir un convenio de ámbito superior que pudiera aplicarse a la plantilla, el vacío generado, en principio, quedaría cubierto sólo por la normativa laboral general (Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones) y por la regulación de la actividad aeronáutica.

Ante esta disyuntiva, la sentencia de la Audiencia Nacional⁷⁹ estima la pretensión del sindicato SEPLA-Air Nostrum, manteniendo en vigor las condiciones laborales acordadas en el III Convenio colectivo en tanto en cuanto no se apruebe uno nuevo, dado que la Ley 3/2012 no puede aplicarse sin más, de forma inflexible, sino que hay que atender a la voluntad de ambas partes, plasmada en la cláusula acordada en el convenio colectivo a la hora de aplicar la ultraactividad, la vigencia de sus condiciones más allá del período para el que fueron pactadas.

Asimismo, teniendo en consideración que algunas cláusulas sobre ultraactividad incluidas en los convenios colectivos finalizados en una fecha previa a la reforma de 2012, bajo una regulación distinta

⁷⁹ La firmeza de dicha sentencia está pendiente de la resolución del recurso de casación interpuesto por la empresa ante el Tribunal Supremo.

que no contemplaba los efectos actualmente previstos, no preveían la regulación de los efectos posteriores a la denuncia, dado que no era necesario. Para evitar consecuencias adversas, el decaimiento del convenio colectivo y la creación de un vacío normativo tras la denuncia del convenio y la falta de acuerdo sobre uno nuevo en el plazo máximo legal, se ha suscrito acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva⁸⁰. En el mismo, y de conformidad con el juego Ley- Convenio colectivo establecido en el vigente artículo 86 ET, en el que nada se dice sobre el momento temporal en el que se pueden adoptar acuerdos sobre ultraactividad, se pacta entre CEOE y CEPYME y CC.OO. y UGT, organizaciones sindicales y empresariales más representativas, recomendar a los negociadores de convenios colectivos que pudieran resultar afectados por la pérdida de su vigencia el 8 de julio de 2013, es decir convenios fundamentalmente adoptados bajo el ámbito de aplicación de la anterior normativa y denunciados antes del 8 de julio de 2012, «que antes de la finalización de dicho plazo, se deberán comprometer a seguir el proceso de negociación, garantizando durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso el mantenimiento del convenio vencido», así como «que para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones las partes negociadoras deberán acudir a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el ámbito del Estado (V ASAC) y de carácter autonómico».

En este contexto, tras el Acuerdo referenciado, se han finalizado algunos acuerdos de prórroga de la ultraactividad, ya sea en el marco de un acuerdo del artículo 83.3 ET o del artículo 90.2 y 3 ET, a resultas de un proceso de negociación gestado en la Comisión Nego-

⁸⁰ BOE de 14 de junio de 2013, en el Acuerdo de la Comisión de seguimiento las organizaciones sindicales y empresariales afirman que es necesario activar la búsqueda de acuerdos para la firma de convenios colectivos, como forma de dar perspectivas de estabilidad a las empresas y a los trabajadores afectados por estos convenios y parten de la consideración de que la ultraactividad de los convenios colectivos es una materia disponible para los negociadores, por cuanto la previsión legal sobre vigencia máxima es de aplicación supletoria en defecto de pacto expreso y que en tal sentido, «siendo la Ley 3/2012 respetuosa con las previsiones acordadas por los negociadores sobre mantenimiento de la vigencia de los convenios durante el proceso de renovación, cabe señalar que se permite, igualmente, que en cualquier momento, aquellas partes negociadoras que no la hubieran previsto con anterioridad en el convenio ultimen acuerdos específicos sobre la referida prórroga, incluso durante la fase de negociación del nuevo convenio que estuviera llamado a sustituir al denunciado».

ciadora y/o paritaria⁸¹ del propio Convenio, o de una mediación ante la instancia Estatal⁸² o Autonómica⁸³ correspondiente. Estos acuerdos presentan una estructura simple⁸⁴, se designan las partes firmantes, que se corresponden con las legitimadas para negociar en ese ámbito, se sitúan en el marco del pacto en contrario permitido por el artículo 86.3 ET y del seguimiento de las recomendaciones expuestas en el Acuerdo de la Comisión de seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva, establecen el alcance de la prórroga extraordinaria de la ultraactividad, tanto temporal como en su caso material, y se ordena su publicación, para que se mantenga la vigencia del contenido del convenio denunciado que expresamente prorroga su ultraactividad. Estos acuerdos han sido alcanzados antes o después de la llegada del tope máximo de ultraactividad legal de un año (mayoritariamente el 8 de julio de 2013), activándose en todo caso su operatividad, manteniéndose abierto el proceso de negociación correspondiente y evitándose la aplicación de la consecuencia jurídica prevista, la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior, si lo hubiere.

2.3.2. La regulación de la ultraactividad en los convenios colectivos adaptados tras la Ley 3/2012

El artículo 86 ET consagra el pacto entre las partes como valor esencial en la determinación de la vigencia y/o en su caso ultraactividad de los convenios colectivos acordados desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012. Sólo en su defecto, se aplicará lo dispuesto en la normativa legal. Por ello, es importante analizar

⁸¹ Resolución EMO/2333/2013, de 4 de noviembre, por el que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de prórroga de la ultraactividad del convenio colectivo del sector de masas congeladas de Cataluña; Resolución de 12 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga del III Convenio colectivo de Grupo Ortíz (BOE de 21 de marzo de 2014).

⁸² Resolución de 12 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el acuerdo de prorrogar la ultraactividad del XXIII convenio colectivo marco para oficinas de farmacia (BOE de 28 de agosto de 2013).

⁸³ Resolución de 4 de octubre de 2013, por la que se dispone la inscripción y publicación del Acuerdo de Prórroga de la ultraactividad del convenio colectivo de trabajo de detallistas de alimentación y establecimientos polivalentes, tradicionales y en régimen de autoservicio hasta 120 m², charcuterías, mantequerías-lecherías, granjas-lecherías y legumbres cocidas de la provincia de Barcelona hasta el 31 de diciembre de 2013, firmado en acto de mediación el 3 de julio de 2013 ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

⁸⁴ *Vid* Vila Tierno, F., «Los efectos del fin de la ultraactividad. Algunas cuestiones, algunas soluciones (o propuestas de solución)», RTSS, CEF, núm.370, pág. 47.

y valorar las cláusulas que sobre esta cuestión se han adoptado en los convenios concluidos con posterioridad al 8 de julio de 2012. El margen de que disponen los acuerdos colectivos es amplio, pudiendo abordar la duración del convenio, su momento de entrada en vigor, en su caso retroactiva y/o por bloques de materias, su ultraactividad indefinida o temporal, plazos máximos de negociación para agilizar el procedimiento, instaurar procedimientos extrajudiciales, mediación o arbitraje, voluntarios u obligatorios, para solucionar los bloqueos de negociación e indicar referentes para determinar cuál es el convenio colectivo de ámbito superior aplicable en caso de decaimiento del convenio colectivo.

Si centramos nuestro análisis en las cláusulas de ultraactividad, se pueden realizar diversas consideraciones. La primera, el amplio número de convenios colectivos que regulan esta materia, bien modificando la regulación legal o bien remitiéndose a lo establecido en el artículo 86 ET. Resulta importante el porcentaje de convenios, ya sean sectoriales o de empresa, que han optado por mantener la ultraactividad indefinida, de modo diferente a lo establecido en la Ley; así como el relevante conjunto de convenios que establecen la ultraactividad temporal, con una duración de un año, como en la Ley, o de más de un año.

Los sujetos negociadores procuran conservar la seguridad jurídica y, por ello, continúan pactando cláusulas de ultraactividad indefinida, así lo expone un informe elaborado por CEOE, y publicado en el mes de abril de 2014, que indica que el 43% de los convenios firmados desde noviembre de 2012 incluye un pacto sobre esta materia, que prorroga las condiciones del convenio hasta la firma de uno nuevo. En concreto, el 23.5% de los convenios analizados incluyen un pacto para prorrogar el acuerdo hasta la firma de uno nuevo, mientras que el 19.5% prevé el mantenimiento de parte de sus condiciones. Un 27% establece un período de ultraactividad de las condiciones superior al año previsto por la reforma laboral y sólo el 5% recoge que el convenio pierda su vigencia una vez cumplidos los 12 meses. El 27.5% restante no recoge ningún tipo de acuerdo sobre la ultraactividad del convenio, lo que conlleva la aplicación subsidiaria de lo dispuesto en el artículo 86 ET.

Los convenios que incluyen este tipo de cláusulas normalmente también hacen referencia a si la duración indefinida o temporal de las condiciones del convenio, hasta la firma de uno nuevo, se refiere sólo

a sus cláusulas normativas⁸⁵ o a las mismas y a las obligacionales⁸⁶. Asimismo el carácter indefinido de la ultraactividad del convenio ya denunciado, en ocasiones se condiciona a la finalización de uno nuevo, llegando a precisarse en algún caso que debe ser de su mismo ámbito y eficacia⁸⁷, o, en su caso, a la adopción de un laudo arbitral⁸⁸, en otras a su entrada en vigor⁸⁹ y en otras a su publicación en el boletín oficial correspondiente⁹⁰.

Cuando la duración establecida en las cláusulas de ultraactividad de los convenios colectivos es temporal, existe una amplia referencia al mismo plazo establecido en el ET, un año-doce meses, entre otras, desde la denuncia del convenio sin haberse adoptado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral⁹¹, desde la finalización de la vigencia inicial del convenio⁹², o desde la constitución de la comisión negociadora⁹³; o a otro plazo distinto –mayoritariamente superior al año-, por ejemplo catorce meses desde el inicio de las negociaciones⁹⁴, quince meses desde la fecha de constitución de la comisión negociadora⁹⁵

⁸⁵ *Vid.*, entre otros, V convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 10.2, convenio colectivo estatal del sector e las industrias lácteas y sus derivados, BOE de 13 de mayo de 2013, artículo 5, convenio colectivo de Recauchatados Córdoba, SA, BOE de 24 de agosto de 2012, artículo 4, convenio colectivo de la clínica Madrid, SA, BOE de 8 de septiembre de 2012, artículo 5, convenio colectivo de Megasesur, SL, BOE de 9 de marzo de 2013, artículo 5.

⁸⁶ *Vid.*, entre otros, I Acuerdo Marco de operadores de retail aeroportuario, BOE de 8 de agosto de 2012, artículo 6.3, convenio colectivo Estatal de las empresas de seguridad, BOE de 25 de abril de 2013, artículo 4, convenio colectivo de José M^a Grasa Biec, SL, BOE de 21 de septiembre de 2012, artículos 4 y 5, convenio colectivo de Alcatel Lucent España, SA, BOE de 13 de febrero de 2013, convenio colectivo de Doctus España, SAU, BOE de 4 de marzo de 2013, artículo 5.

⁸⁷ Convenio colectivo estatal de Empresas de Seguridad, BOE de 25 de abril de 2013, artículo 4.

⁸⁸ XIV Convenio colectivo general de Centros y Servicios de Atención a Personas con discapacidad, BOE de 9 de octubre de 2012, artículo 7.

⁸⁹ Convenio colectivo Alcatel Lucent España, SA, BOE de 13 de febrero de 2013, artículo 2.

⁹⁰ Convenio colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios, BOE de 5 de octubre de 2012, artículo 4.

⁹¹ Convenio colectivo de Danone, SA., BOE de 29 de octubre de 2012, artículo 4.

⁹² Convenio colectivo del sector de la Madera, BOE de 27 de noviembre de 2012, artículo 15, convenio colectivo de Denbolan Outsourcing, SL., BOE de 18 de marzo de 2013, artículo 5.

⁹³ Convenio colectivo de la Industria del Calzado, BOE de 12 de marzo de 2013, artículo 4.

⁹⁴ Convenio colectivo estatal de Perfumería y Afines, BOE de 8 de octubre de 2012, artículo 4, Convenio colectivo de Ex in Técnicas Tubulares, SL., BOE de 22 de abril de 2013, artículo 3.

⁹⁵ Convenio colectivo del grupo Air France y KLM Compañía real holandesa de aviación, BOE de 29 de diciembre de 2012, artículo 6.

o veinticuatro meses desde la denuncia del convenio⁹⁶. Sólo excepcionalmente se pueden localizar cláusulas que limiten el período de ultraactividad legal⁹⁷, o que renuncien a la vigencia ultraactiva en las negociaciones para su revisión⁹⁸.

Asimismo, en los convenios más recientes se pueden encontrar previsiones sobre el proceso de negociación, la forma de denuncia, el calendario, la constitución de la comisión negociadora y la remisión voluntaria u obligatoria a la intervención de un tercero. En este sentido, sobre la forma de denuncia fundamentalmente se regula la antelación con la que debe ser realizada⁹⁹, o en caso de no ser necesaria la denuncia formal la antelación con la que debe ser iniciado el proceso de negociación¹⁰⁰. A su vez, con objeto de agilizar las negociaciones se llegan a fijar períodos de tiempo máximos para constituir la comisión negociadora tras la denuncia del convenio colectivo¹⁰¹ o a

⁹⁶ Convenio colectivo general de la Industria Química, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 4, Convenio colectivo de CTC Externalización, SL, BOE de 29 de noviembre de 2012, artículo 6.

⁹⁷ Convenio colectivo de Claved, SA., BOE de 17 de abril de 2013, artículo 5, que establece que el plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio es de tres meses desde la fecha de pérdida de vigencia del presente.

⁹⁸ Convenio colectivo de Cargotec Iberia, SA., BOE de 22 de abril de 2013, artículo 6, «Los acuerdos y pactos contenidos en este convenio se extinguirán totalmente al finalizar la vigencia del mismo sin que en ningún caso puedan condicionar las estipulaciones de los futuros convenios que pueden acordarse entre trabajadores y empresa».

⁹⁹ Convenio colectivo Exeo Gestión Integral, SLU, BOE de 10 de noviembre de 2012, artículo 5, «cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación de tres meses antes de la fecha de su vencimiento».

¹⁰⁰ Convenio colectivo estatal del sector de las Industrias Lácteas y sus Derivados, BOE de 13 de mayo de 2013, artículo 5, «No será precisa formalidad expresa alguna para entender denunciado entre las partes el presente convenio a la fecha de su expiración, es decir el 31 de diciembre de 2016. En consecuencia las partes firmantes del presente convenio quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir dentro de la primera quincena de noviembre de 2016». XIX Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas aéreas alemanas, y su personal en España, BOE de 4 de febrero de 2013, artículo 2, «Las partes firmantes del presente convenio colectivo se obligan a iniciar las negociaciones del siguiente convenio colectivo obligatoriamente cuatro meses antes de su terminación». Convenio colectivo de Ex in Técnicas Tubulares, SL., BOE de 22 de abril de 2013, artículo 3, «Una vez denunciado el anterior convenio, el término máximo para el inicio de la negociación será de ocho meses».

¹⁰¹ Convenio colectivo de Fidelis Servicios Integrales, SL, BOE de 16 de enero de 2013, artículo 6, «Una vez denunciado el convenio colectivo, por cualquiera de las partes, se deberá proceder a constituir la comisión negociadora, en el plazo máximo de 30 días naturales».

precisar plazos máximos para alcanzar un acuerdo tras el inicio de las negociaciones¹⁰².

En cuanto a la remisión a la intervención de un tercero, mediador o árbitro, para solventar los desacuerdos en las negociaciones cada vez son más frecuentes las menciones a esta posibilidad. Si bien, mayoritariamente, esta opción es voluntaria y no obligatoria, lo que evidencia que la confianza de los sujetos negociadores en esta alternativa no es plena.

Entre los convenios colectivos recientes los que de forma más frecuente remiten a la intervención de un tercero son los que incluyen cláusulas de ultraactividad temporal, pues una vez que se agota el plazo máximo de negociación o el plazo de ultraactividad temporal remiten a la mediación o al arbitraje. En ocasiones, el convenio indica que una vez que las partes no han alcanzado un acuerdo relativo a la finalización de un nuevo convenio colectivo, sean ellas mismas las que decidan de forma consensuada si acuden al procedimiento de mediación o arbitraje voluntario previsto en la legislación vigente¹⁰³; en otras obliga a que las partes se sometan al procedimiento de mediación y/o arbitraje establecido con carácter Estatal¹⁰⁴ o autonó-

¹⁰² Convenio colectivo de Fidelis Servicios Integrales, SL, BOE de 16 de enero de 2013, artículo 6, «Constituida la comisión negociadora del convenio colectivo, el plazo máximo que deberán durar las negociaciones será de 12 meses». Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL, BOE de 3 de abril de 2013, artículo 5, «En todo caso las partes se obligan a comenzar las negociaciones para un nuevo convenio en un plazo máximo de tres meses desde el momento del vencimiento del presente convenio. Desde el momento de inicio de la negociación hasta el cierre de la misma no podrá transcurrir un plazo superior a ocho meses».

¹⁰³ Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, BOE de 9 de octubre de 2012, artículo 7, convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, BOE de 27 de noviembre de 2012, artículo 7, Convenio colectivo de Grandes Almacenes, BOE de 22 de abril de 2013.

¹⁰⁴ Convenio colectivo estatal de Perfumería y afines, BOE de 8 de octubre de 2012, artículo 4, «En el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora, las partes aceptan someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en los acuerdos interconfederales de ámbito estatal (ASAC)». Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros, repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, BOE de 11 de marzo de 2013, artículo 13, «Concluido este período — proceso de negociación hasta el plazo máximo de un año- las partes negociadoras someterán la discrepancia al sistema de arbitraje previsto en el ASAC, durante el período de tiempo que transcurra hasta el laudo definitivo, el convenio se mantendrá vigente». Convenio colectivo de Ex in Técnicas Tubulares, SL., BOE de 22 de abril de 2013, artículo 3, «Una vez finalizado el plazo máximo de negociación establecido- catorce meses- sin haberse llegado a un acuerdo, a los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias, las dos partes se adhieren y acuerdan someterse a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el artículo 83 ET».

mico¹⁰⁵ para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes; puntualmente el convenio precisa que las partes acuerdan someterse a arbitraje en caso de no avenencia en el procedimiento de mediación¹⁰⁶; y de forma ocasional remite al sometimiento a un arbitraje obligatorio¹⁰⁷.

Tras la reforma de 2012 el efecto legal imperativo del fin de la ultraactividad es el decaimiento del convenio colectivo y la aplicación de otro de ámbito superior, si lo hubiere. En esta hipótesis, la primera cuestión compleja que puede surgir es la determinación de cuál es el convenio colectivo de ámbito superior aplicable, la segunda que puede que no exista el mismo en ese ámbito funcional y territorial¹⁰⁸ y la tercera que puede que el nuevo convenio colectivo aplicable no cubra la regulación de todas las condiciones laborales de los trabajadores y empresarios de la unidad de negociación que ha perdido la vigencia del convenio colectivo primitivo. Son pocas las cláusulas de los convenios colectivos adoptados desde 2012 que se ocupan de añadir previsión alguna sobre esta situación, que opera cuando tras los plazos máximos no se ha acordado un nuevo convenio colectivo o dictado un laudo arbitral para la misma unidad de negociación. Y esta inacción de

¹⁰⁵ Convenio colectivo de Fidelis Servicios Integrales, SL, BOE de 16 de enero de 2013, artículo 6. «En el supuesto de que finalice el plazo establecido sin que se haya firmado un acuerdo, ambas partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo». Convenio colectivo de Denbolan Outsourcing, SL., BOE de 18 de marzo de 2013, artículo 5, «Si en el plazo señalado —un año desde su vencimiento— no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes se adhieren y se someten a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes».

¹⁰⁶ Convenio colectivo del Grupo Air France y KLM Compañía Real Holandesa de Aviación, BOE de 29 de diciembre de 2012, artículo 6.

¹⁰⁷ Convenio colectivo del sector de la madera, BOE de 27 de noviembre de 2012, artículo 15, «Si transcurridos doce meses desde la finalización de la vigencia inicial del presente convenio las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo sobre el nuevo convenio, someterán a arbitraje obligatorio las cuestiones objeto de desacuerdo con la finalidad de que el laudo arbitral las resuelva según los plazos y procedimientos previstos en el ASAC».

¹⁰⁸ González Ortega, S., «La negociación colectiva en el RDL de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral», *Temas Laborales*, nº 115, 2012, p. 134, que destaca que existen sectores que se organizan con convenios provinciales, sin uno autonómico o estatal, lo que determinará que el fracaso de la renovación del convenio colectivo provincial provocará un vacío normativo. Lo mismo puede suceder con la negociación de un convenio autonómico si no existe uno Estatal. Y por supuesto, con la negociación de los convenios nacionales en relación a los cuales no hay convenio de ámbito superior.

la autonomía colectiva puede tener consecuencias perjudiciales para los trabajadores y empresarios afectados.

Los convenios colectivos y, en su caso, los acuerdos parciales alcanzados en los procesos de negociación para la renovación de los convenios, podrían, siendo más que conveniente, detenerse a regular los efectos ligados a este supuesto de hecho. Para no llegar al decaimiento de convenio colectivo, algunos ya incluyen la naturaleza indefinida de la ultraactividad, otros prevén la intervención de un tercero, mediante un proceso de mediación y/o arbitraje obligatorio, y otros determinan cuál es, en su caso, el convenio colectivo de ámbito superior aplicable, o establecen la aplicación no de un convenio en defecto de otro, sino de la propia Ley.

Las escasas cláusulas convencionales adoptadas sobre esta materia se limitan a reiterar el efecto ya previsto en la Ley, la pérdida de vigencia del convenio colectivo y la aplicación del convenio de ámbito superior que fuera de aplicación¹⁰⁹, encontrándose excepcionalmente una remisión directa a la aplicación del Estatuto de los Trabajadores¹¹⁰ o un alegato a la buena fe de los negociadores, para alcanzar acuerdos que conformen la nueva regulación colectiva de las condiciones de trabajo y reducir al máximo el vacío en la aplicación de las cláusulas anteriormente vigentes¹¹¹. No se ha localizado ningún convenio colectivo que mencione expresamente cuál es el convenio de ámbito superior que resulta aplicable, pero se pueden utilizar como orientación eventuales cláusulas convencionales que al ordenar la estructura de la negociación colectiva en un determinado ámbito funcional y territorial, fundamentalmente a nivel de empresa, delimitan el convenio colectivo sectorial aplicable de forma supletoria¹¹².

¹⁰⁹ Convenio colectivo general de la Industria Química, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 4; Convenio colectivo de Fissa Servicios Auxiliares, SL, BOE de 2 de abril de 2013, artículo 5; Convenio colectivo de Danone, SA., BOE de 29 de octubre de 2012, artículo 4; IV Convenio colectivo de Santa Barbara Sistemas, SA, BOE de 4 de febrero de 2013, artículo 3.

¹¹⁰ Convenio colectivo de Transportes Líquidos Campaña, SL, BOE de 2 de abril de 2013, artículo 4.

¹¹¹ Convenio colectivo de Claved, SA, BOE de 17 de abril de 2013, artículo 5.

¹¹² Convenio colectivo de Activa Mutua 2008, BOE de 27 de febrero de 2013, artículo 6, que considera en lo no previsto por el articulado del convenio aplicable como derecho supletorio el convenio colectivo general de ámbito Estatal para entidades de seguro, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, Convenio colectivo de Pimed, SAU, BOE de 27 de febrero de 2013, artículo 8, que en lo no estipulado expresamente en el convenio se remite al Acuerdo Marco de Panaderías, Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España, BOE de 7 de marzo de 2013, artículo 8, que considera derecho supletorio lo establecido en el convenio colectivo Estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Otra de las cuestiones que algunos convenios colectivos contienen es la regulación de los efectos intertemporales entre el convenio que finaliza y el nuevo. La mayoría contemplan la inexistencia de retroactividad en todo caso¹¹³, algunos la condicionan a la existencia progresiva de una mejora¹¹⁴, y otros excepcionalmente la admiten, retrotrayendo sus efectos, o sólo algunas condiciones laborales con un carácter eminentemente cuantitativo como la retribución¹¹⁵, a la fecha de expiración del convenio precedente¹¹⁶.

Finalmente, indicar que de modo ocasional, en algunos convenios colectivos adoptados tras la Ley 3/2012 se hace mención expresa a la posibilidad prevista por el artículo 86 ET, la revisión del convenio colectivo, procurando dar carta de naturaleza a esta opción dinámica implementada también de forma expresa por el legislador¹¹⁷. En este marco, se podrán concluir, por ejemplo, acuerdos parciales sobre la ultraactividad del convenio colectivo, de conformidad con lo establecido

¹¹³ XIV Convenio colectivo general de Centros y Servicios de Atención a Personas con discapacidad, BOE de 9 de octubre de 2012, artículo 7, «En todo caso, el nuevo convenio colectivo que se firme no tendrá efectos retroactivos, incluidos los aspectos económicos y retributivos, que sólo serán exigibles a partir de la suscripción del nuevo convenio colectivo».

¹¹⁴ Convenio colectivo estatal del sector de las industrias cárnicas, BOE de 30 de enero de 2013, artículo 5, «Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este convenio colectivo cuando la nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el convenio colectivo en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones».

¹¹⁵ Convenio colectivo Interprovincial de la Empresa Renault España, SA, BOE de 18 de abril de 2013, artículo 5.

¹¹⁶ Convenio colectivo de Parker Hannifin España, SL., BOE de 12 de abril de 2013, artículo 5, «Se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y de la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo que lo sustituya, cuyos efectos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración».

¹¹⁷ Acuerdo estatal del sector del Metal, BOE de 10 de mayo de 2013, artículo 2, «Cualquiera de las partes legitimadas para negociar este acuerdo, en vista a las variables de la negociación colectiva, podrán proponer durante la vigencia del mismo su revisión y/o la negociación de nuevas materias, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente». Convenio colectivo de Auxiliar de Logística Aeroportuaria, SA, BOE de 27 de diciembre de 2012, artículo 5, «Si transcurridos doce meses desde la fecha de constitución de la Comisión negociadora del convenio, no hubieren las partes negociadoras alcanzado un acuerdo, el presente convenio colectivo se entenderá prorrogado, revisándose en tal caso sólo los conceptos económicos en base a la misma fórmula especificada para el último año de vigencia de este convenio, hasta la definitiva conclusión de un acuerdo». Convenio colectivo de Transportes Líquidos Campaña, L., BOE de 2 de abril de 2013, artículo 4, «La denuncia para la rescisión o revisión del convenio podrá formularla cualquiera de las partes, mediante escrito razonado en el que se indicará bien la rescisión del convenio, bien, de forma detallada, los puntos objeto de revisión.

en el artículo 86.3 ET «Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno (s) de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen».

2.4. Inaplicaciones y descuelgues de convenios

Uno de los resultados conseguidos de forma más evidente por la reforma laboral de 2012 es un sustancial incremento de la operatividad de los procedimientos de descuelgue en el conjunto del tejido productivo español. Hasta el RDL 3/2012 el artículo 82.3 ET preveía la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tuviera una persistente disminución de su nivel de ingresos o de su situación y perspectivas económicas. Y a partir de esta norma y su homóloga Ley 3/2012, de 7 de julio, se contempla el descuelgue no sólo del convenio sectorial, sino también del empresarial, y no sólo del salario sino de un amplio elenco de condiciones laborales: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen del trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET, y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social; y todo ello en el contexto de una reforma laboral que tiene como uno de sus objetivos prioritarios la posibilidad de inaplicar una norma colectiva, buscando obtener mecanismos de adaptación de los convenios colectivos¹¹⁸, lo que se manifiesta a través de distintos instrumentos, el previsto en el citado artículo 82.3 ET, la inaplicación por negociación de nuevo convenio colectivo (revisión), la inaplicación por aplicación preferente del convenio de empresa establecida por el artículo 84.2 ET o la inaplicación del convenio colectivo extraestatutario de conformidad con el artículo 41 ET.

Mediante esta medida se consigue favorecer la flexibilidad interna, dado que se permite la adaptación de las reglas colectivas a los cambios sobrevenidos y a la vez se dota de mayor protagonismo al ámbito

¹¹⁸ Este resultado ya era subrayado por el RDL 7/2011, que en su exposición de motivos ya indicaba que «nuestro modelo de convenios colectivos tiene dificultades para ajustar con prontitud la condiciones de trabajo presentes en la empresa a las circunstancias económicas y productivas por las que atraviesa aquélla en los diferentes momentos del ciclo o de la coyuntura económica».

empresarial, pues tal y como indica la exposición de motivos de la Ley 3/2012 se pretende «la adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas por las que atraviesa la empresa», contribuyendo la inaplicación del convenio a «facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial»¹¹⁹. En este marco se instaura un modelo con notas comunes con los procedimientos colectivos de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensiones contractuales y reducciones de la jornada de trabajo, y despido; y en el mismo se generaliza la exigencia de unas causas legitimadoras, económicas, técnicas, organizativas o de producción, de unos procedimientos y de unas consecuencias derivadas de la operatividad de tales vicisitudes¹²⁰.

El artículo 82.3 ET resultante de la reforma condiciona su aplicación a la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, precisando de forma bastante flexible que la primera existe «cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior». Con esta delimitación se persigue facilitar la aplicación de este precepto y posibilitar una mayor utilización de esta herramienta por el empresario, configurándose una importante conexión entre esta medida y la prevista en el artículo 51 ET, siendo prueba evidente de ello que este último considera que la disminución persistente de ingresos habilitante de un despido por cau-

¹¹⁹ Asimismo, en el AENC-II concluido en enero de 2012, ya se vinculaba la inaplicación del convenio con la crisis económica, afirmándose que «la actual coyuntura económica y el altísimo nivel de desempleo, así como las perspectivas sobre su evolución inmediata, hacen preciso adoptar medidas de carácter excepcional y con proyección temporal limitada a la actual coyuntura, dirigidas a evitar una evolución negativa de la empresa que afecte al mantenimiento del empleo. En este contexto, con el objetivo de asegurar el mantenimiento del empleo y como instrumento de flexibilidad interna que evite los expedientes de regulación de empleo (...) se somete a la consideración de los legitimados para suscribir convenios colectivos sectoriales, la conveniencia de incluir cláusulas de inaplicación temporal negociada de determinadas condiciones de trabajo».

¹²⁰ Cfr. De forma amplia y detallada, Cruz Villalón, J., «El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012», *Revista de Derecho Social*, nº57, 2012.

sas económicas existirá cuando durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o de ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Y siendo bastante llamativa la desaparición de referencia alguna al hecho de que si no se aplica el descuelgue se afectará al mantenimiento del empleo en la empresa ¹²¹.

En cuanto al procedimiento, no es posible la operatividad de esta medida a instancia unilateral del empresario, siendo indispensable desarrollar de buena fe un período de consultas-negociación conducente a la conclusión de un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores; sustituyéndose este resultado, en su caso, por la resolución de la comisión paritaria del convenio colectivo afectado o, en su ausencia, por la solución que se adopte a través de un medio extrajudicial de solución de conflictos, mediación o arbitraje, ya sean los creados por la propia autonomía colectiva en acuerdos interconfederales de ámbito estatal o autonómico o en última instancia los implantados en el seno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u otro organismo de naturaleza similar de ámbito territorial inferior.

En caso de acuerdo ¹²², se producirá la sustitución de las condiciones fijadas en el convenio por las acordadas, debiendo precisarse las nuevas y su duración, así como ser notificadas tanto a la comisión paritaria del convenio como a la autoridad laboral a efectos de depósito. Y en caso de no acuerdo, se abre una compleja sucesión de mecanismos dirigidos a que se cierre un acuerdo, empezando por la posible sumisión de la discrepancia por cualquiera de las partes a la comisión paritaria del convenio; continuando, en caso de no intervención de la comisión o de no conclusión de un acuerdo en su seno, por el debido recurso a los procedimientos que para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, incluido el sometimiento a un arbitraje vinculante; y finalizando, en caso de fracaso de las fases anteriores, con el posible impulso a instancia de cualquiera de las partes de la solución

¹²¹ Referencia que sí aparecía en la versión precedente a la reforma de 2012 del artículo 82.3 ET, y en el II AENC, finalizado el 25 de enero de 2012.

¹²² Vid García Perrote Escartín, I., «Inaplicación de convenios colectivos: causas, procedimientos y efectos sobre las relaciones individuales de trabajo», en AA.VV., Directora Ramos Quintana, M., *La reforma sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 97 y ss.

de la controversia por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o de los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas según el ámbito territorial del procedimiento, abriéndose en este caso la posibilidad de atribuir la solución del conflicto a un árbitro designado por la misma Comisión Consultiva u órgano equivalente de carácter autonómico. Por lo tanto, ante la falta de acuerdo y la no solución del conflicto por otras vías autónomas, las partes se acabarán sometiendo a un arbitraje canalizado a través de la CCNCC u órgano similar de las Comunidades Autónomas, debiendo este último órgano decidir, sobre la base de las posturas de las partes, si existen o no las causas alegadas para iniciar el procedimiento de inaplicación¹²³.

La reforma laboral de 2012 ha significado, por tanto, un sustancial incremento de la operatividad de los procedimientos de descuelgue en el conjunto del tejido productivo español. el nuevo régimen legal, suscita, respecto a las posibilidades de intervención de la negociación colectiva, la cuestión relativa a la naturaleza jurídica de las reglas contenidas en el precepto de referencia regulador del mecanismo de descuelgue. en concreto, el interrogante consiste en saber si ese mecanismo de descuelgue se presenta como un régimen de orden público laboral a respetar en todo caso y en todos sus elementos por parte de los convenios colectivos, o, por el contrario, puede interpretarse que en alguno de sus elementos tiene un carácter dispositivo y como tal alterable a través de los propios convenios colectivos. La respuesta no resulta nada fácil, por cuanto que el precepto expresamente no indica nada al respecto y, al propio tiempo, cabe traer a colación reglas precisas que aportarían conclusiones opuestas o principios interpretativos que en idénticos términos nos conducirían a lecturas diversas respecto del carácter imperativo o dispositivo del régimen de descuelgue.

El punto de partida puede ser el de que por su estilo de redacción, por su contenido y finalidad se está estableciendo en dicho precepto el marco o reglas del juego de nuestro sistema de negociación colectiva, lo que desembocaría en la bondad de la tesis de calificar al régimen de descuelgue como norma de orden público laboral no dispositiva. En su estructura aborda la vinculabilidad del convenio y el procedimiento de alteración de lo pactado, con lo cual está abordando la eficacia del convenio, que como tal ha de entenderse desarrolla el mandato cons-

¹²³ Sobre la constitucionalidad de este arbitraje obligatorio, confrontar la STC 119/2014, de 16 de julio, así como el interesante voto particular emitido por el magistrado D. Fernando Valdés Dal Ré.

titucional de garantía de la negociación colectiva o, por ser más precisos, de limitación legal de esa garantía. Por añadidura, el contenido de su redacción reproduce un régimen que se presenta esencialmente cerrado, sin apenas remisiones a lo que se pacta en el convenio colectivo. Dicho de otro modo, el texto legal en ningún caso incorpora expresiones del tipo de «salvo pacto en contrario en convenio colectivo», que abrirían paso a la consideración como disponible del mecanismo de descuelgue. La única remisión por parte de esa regulación se sitúa en la apelación en la tercera fase a los procedimientos autónomos de resolución de conflictos, donde sí existiría un amplio margen de diseño a la mediación o arbitraje que se articulase para esa tercera fase; aunque puede que con el condicionante de que esa tercera fase ocupa el espacio y rol que le asigna la propia norma. Como colofón de lo anterior, la finalidad del precepto es obvio que se inscribe a todos los efectos en la incorporación de mecanismos de flexibilidad a favor de la empresa, de capacidad de adaptación de las condiciones de trabajo que rigen en la misma, sin que la misma se pueda ver obstaculizada por las cláusulas presentes en convenios colectivos que se conciben como inalterables. Más aún, en su iter temporal de reformas sucesivas, especialmente las reformas de 2010, 2011 y 2012, el legislador ha pretendido reaccionar frente a un modelo que inicialmente no funcionó. Lo que acometen, de forma reactiva, las reformas recientes de estos tres últimos años no es otra cosa que la introducción de unas reglas que impidan ese cortafuegos de los convenios colectivos, para lo cual la premisa de partida no puede ser otra que la de entender como regla general que deben ser factibles los mecanismos de descuelgue y que, en todo caso, los mismos no pueden ser impedidos por la imposición de barreras infranqueables por parte de la negociación colectiva.

En todo caso, esa premisa general que desemboca en el carácter de orden público del régimen del descuelgue de condiciones contenido en el artículo 82.3 ET puede entenderse que no es absoluta. Esa conclusión general puede ser compatible con ciertos resquicios de matización por parte de los convenios colectivos, que adapten el régimen a las circunstancias particulares de ciertos ámbitos y, en particular, a una voluntad consensuada de los representantes de trabajadores y empresarios en esta materia. Ello es lo que permite para aspectos concretos admitir cierto margen de actuación complementaria por parte de los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales. Y ello no por una posición subjetiva personal voluntariosa de incorporar reglas alternativas, sino porque entendemos que el propio texto legal de manera expresa así lo autoriza. Para

empezar, po lo ya señalado respecto de que hay una concreta remisión en la tercera fase a los procedimientos autónomos de resolución de conflictos colectivos, donde los acuerdos interprofesionales correspondientes pueden modular el juego de la mediación y del arbitraje canalizados por esta tercera fase. De otro lado, por cuanto que nada impide que convencionalmente se de juego a la intervención de las comisiones paritarias (art. 85.3. e ET); sin perjuicio de que esa regulación no puede alterar la función asignada legalmente a las comisiones paritarias. en tercer lugar, en atención al dato de que la propia legislación de manera expresa contempla como contenido mínimo del convenio colectivo el establecimiento del régimen de solución de los conflictos en materia de descuelgue: «los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo... procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo» (art. 85.3 c ET); es decir, es la propia ley la que efectúa un llamamiento expreso a la imprescindible intervención del convenio colectivo en esta materia, por mucho que lo haga de manera ciertamente confusa y sin la suficiente precisión respecto de los espacios que le restan de actuación ateniéndose, precisando o matizando el régimen legal. Finalmente, por cuanto que la regulación en materia de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo de manera global efectúa una remisión a la posibilidad de regímenes alternativos en la propia negociación colectiva: «sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva» en materia de modificaciones colectivas (art. 41.4 ET); ppor mucho que todo el régimen jurídico de los descuelgues de condiciones se haya reconducido a la regulación contenida en el artículo tercero (art. 41.6 en relación con el art. 82.3 ET), ello no elimina por completo el cordón umbilical que le une a la institución de las modificaciones sustanciales, siendo prueba de ello el notable paralelismo existente entre lo uno y lo otro; si para modificaciones sustanciales colectivas que no afectan a lo pactado en convenio, es posible que éste estipule ciertos procedimientos específicos, con mayor fundamento lo puede hacer matizando el régimen legal para las modificaciones de lo pactado en convenio, siempre y cuando insistimos no se altere el diseño y filosofía general de la institución en el precepto de referencia (art. 82.3 ET) ¹²⁴.

¹²⁴ Cruz Villalón, J., «El descuelgue de condiciones pactadas en convenio...», op.cit., pág. 247.

Es por ello que se va a analizar la regulación contenida sobre el descuelgue en una amplia muestra de convenios colectivos, tanto de ámbito sectorial como empresarial, valorando el papel que están desarrollando los mismos en materias de hondo calado como la delimitación causal habilitante, así como de los sujetos colectivos legitimados para negociar, la precisión del procedimiento a seguir, la matización de las características de los procedimientos de mediación y/o arbitraje que se desarrollen para resolver las eventuales discrepancias que se originen entre las partes y las consecuencias derivadas de la consecución de un acuerdo.

2.4.1. Causas habilitantes

El artículo 82.3 ET establece que el procedimiento de descuelgue de las condiciones tasadas en el mismo se realizará por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y, tal y como se ha indicado, el mismo precepto legal precisa cuándo se entiende que pueden concurrir estas causas, de forma más detenida en el caso de las económicas, e incidiendo el tipo de causa alegada en las características de la documentación acreditativa que debe ser aportada por la empresa.

A estos efectos, los convenios colectivos pueden cumplir una función de especificación de las causas de inaplicación en algunas situaciones concretas, por ejemplo en el ámbito de los grupos de empresa¹²⁵, pudiendo los mismos requerir, en línea con lo dispuesto en el artículo 4.5 RD 1483/2012, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, una documentación específica para acreditar la causa habilitante; así, en este supuesto el convenio aplicable podría indicar que si la empresa que inicia el procedimiento forma parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo o de las demás empresas del grupo, sino con carácter general, al menos cuando existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento de descuelgue.

Asimismo, los convenios colectivos pueden delimitar ciertos deberes informativos de las empresas con los representantes de los trabajadores, para que éstos puedan desenvolverse en el período de consultas con un conocimiento fidedigno sobre la existencia de datos acredita-

¹²⁵ Vid Navarro Nieto, F., «El régimen de inaplicación y modificación de convenios colectivos», *Temas Laborales*, n° 120/2013, págs.241 y 242.

tivos de la existencia de la causa aducida o no. El artículo 82.3 ET no concreta qué documentación debe ser aportada por la empresa al inicio del procedimiento, y esta laguna puede ser integrada recurriendo tanto a lo dispuesto en los artículos 2, 3, 4, 5 y 5 RD 1483/2012, como a lo establecido por el artículo 20 RD 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ¹²⁶. En este último se detalla la documentación que debe ser presentada ante la CCNCC cuando se solicite su intervención para solventar las discrepancias surgidas en un procedimiento de descuelgue, precisándose en su apartado h) que deberá adjuntarse documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción ¹²⁷, tomándose como referencia a tales efectos la documentación que sea preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos ¹²⁸, «teniendo en cuenta que cuando las causas económicas alegadas consistan en una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, deberá presentarse, además, la documentación que acredite que se ha producido dicha disminución durante los dos últimos trimestres consecutivos» ¹²⁹. En adición, los convenios colectivos pueden exigir que la empresa aporte al inicio del período de consultas

¹²⁶ En este sentido Convenio Colectivo Grandes Almacenes, BOE de 22 de abril de 2013, artículo 94.

¹²⁷ Se entiende que concurren causas técnicas cuando se implantan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción, por ejemplo en relación a avances en materia de mecanización, informatización, etc.; causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, por ejemplo al adecuarse la estructura empresarial o los medios personales y materiales de la empresa a una mejor presencia en el mercado en el que actúa; y causas productivas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, por ejemplo en los costes y el volumen de la producción para adecuarla a las exigencias del mercado.

¹²⁸ Utilizando esta misma referencia, Convenio colectivo sectorial de Limpieza de Edificios de limpieza y locales, BOE de 23 de mayo de 2013, artículo 16.

¹²⁹ Algunos convenios colectivos resaltan de forma expresa la documentación exigida para acreditar las causas aducidas, Convenio colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, BOE de 25 de abril de 2013, artículo 83 A), «a la solicitud de inaplicación de tablas se deberán acompañar los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa expresada en el párrafo anterior, adjuntando informes de auditores o censores de cuentas, balances, cuenta de resultados, así como cualquier otro documento que considere oportuno el solicitante, reservándose la representación legal de los trabajadores la facultad de solicitar la documentación e información adicional que estime pertinente, con carácter previo a resolver la inaplicación».

una memoria explicativa de las causas ¹³⁰, así como los informes técnicos que sean necesarios ¹³¹.

En un análisis pormenorizado de convenios colectivos concluidos desde marzo de 2012 se pueden verter diversas consideraciones. Algunos convenios delimitan la causa económica en un sector concreto ¹³², precisando la definición instaurada de modo orientativo en el precepto legal. Asimismo, algunos hacen referencia a que en caso de no procederse a la inaplicación salarial se afectarían las posibilidades de mantenimiento del empleo en la empresa ¹³³, caracterizando a la causa habilitante del descuelgue de la misma forma que en la versión precedente a la reforma laboral y secundando lo indicado en el II AENC, adoptado en enero de 2012. En algunos casos, el convenio colectivo determina la documentación acreditativa de la causa que debe ser presentada por la empresa, así como el período temporal al que se debe extender la misma ¹³⁴. Y en otros el convenio se limita a

¹³⁰ Convenio colectivo Industria Química, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 35. Que exige que las empresas elaboren antes del período de consultas una memoria explicativa que incluya unos determinados contenidos, entre otros, un informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa y su documentación justificativa.

¹³¹ *Vid* Sanguinetti Raymond, W., «La inaplicación parcial o descuelgue de convenios colectivos: puntos críticos y posibles respuestas desde la autonomía colectiva», en AA.VV., Directora, Ramos Quintana, M., Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España, Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 119.

¹³² Convenio colectivo de Administraciones de Loterías, BOE de 8 de agosto de 2012, artículo 38, «aquella Administración de Loterías que acredite ante la comisión paritaria del presente convenio una disminución de sus comisiones en el último ejercicio, previo a cada revisión salarial que corresponda, superior al 3% con relación al ejercicio inmediatamente anterior, no le serán de aplicación los incrementos salariales que se pacten. Igualmente no le será de aplicación la revisión salarial a aquellas Administraciones de Loterías que por motivos legales o de fuerza mayor, se vean obligadas a suspender su actividad o necesiten realizar inversiones de tal entidad que la aplicación del régimen salarial previsto en el presente convenio pudiera dañar su estabilidad económica».

¹³³ Convenio colectivo general del sector de Derivados del Cemento, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 60.

¹³⁴ Convenio colectivo estatal del sector de las Industrias Lácteas y sus Derivados, BOE de 13 de mayo de 2013, artículo 35, «las empresas deberán presentar el balance, cuenta de resultados y memoria económica de los tres últimos años, debidamente auditados, así como su plan de viabilidad»; Convenio colectivo estatal de perfumería y afines, BOE de 8 de octubre de 2012, artículo 94, en adición a la documentación necesaria y suficiente que justifique la medida, «la empresa expondrá explícitamente las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto y medio plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos»; Convenio colectivo de Claved, SA, BOE de 17 de abril de 2013, artículo 63, cuando la empresa aduzca causas económica, la comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán, al menos, los siguiente documentos: Balances, cuentas de resultados y, en su caso,

reproducir lo establecido en el ET¹³⁵. Asimismo, algún convenio expone que las partes deben tener en cuenta a la hora de valorar si existe o no causa para la inaplicación, la relación entre las medidas acordadas y el empleo en su ámbito¹³⁶, pareciendo exigir razonabilidad y proporcionalidad a la medida propuesta.

En este último sentido, hay que resaltar que dado que la última fase del procedimiento implantado en el artículo 82.3 ET remite la resolución de esta vicisitud, en ausencia de acuerdo en alguna de las fases anteriores, a la CCNCC, que podrá decidir en su mismo seno o designar un árbitro, resulta esencial que la parte impulsora de la misma pruebe la existencia de la causa alegada para su activación, así como que pueda aportar elementos suficientes para que el tercero que resuelva pueda apreciar la concurrencia de una conexión de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad entre la causa acreditada y la medida propuesta por la empresa¹³⁷, lo que evidencia la presencia de un conflicto jurídico y no de sólo de intereses.

2.4.2. Sujetos colectivos legitimados para negociar

La comisión negociadora, única, que debe constituirse para intentar concluir un acuerdo en el período de consultas, estará compuesta por los sujetos indicados en el artículo 41.4 ET¹³⁸, en el orden y condiciones señalados en dicho precepto.

La comisión negociadora estará compuesta por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. Como representantes de los trabajadores se designa a los legitimados para negociar un convenio colectivo. Como regla general serán las secciones sindicales, si así lo quieren y reúnen la representación mayoritaria

informe de auditoría, memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud; Convenio colectivo Doctus España, SAE, BOE de 4 de marzo de 2013, artículo 7, « y para valorar la existencia de una situación económica desfavorable, se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y cuentas de resultados

¹³⁵ Convenio colectivo Galletas Siro, BOE de 29 de enero de 2013, disposición adicional décima, convenio colectivo de Seguriber, SLU, BOE de 24 de agosto de 2012, artículo 26.

¹³⁶ Convenio colectivo de la Unión General de Trabajadores, BOE de 20 de abril de 2013, artículo 8.

¹³⁷ En este sentido Sentencia Audiencia Nacional, sala de lo social, de 28 de enero de 2013.

¹³⁸ Algún convenio colectivo reitera esta disposición legal, Convenio colectivo Estatal de Perfumería y Afines, BOE de 8 de octubre de 2012, artículo 94.

en los comités de empresa o entre los delegados de personal del o de los centros de trabajo afectados. Sensus contrario, hay que diferenciar si el descuelgue afecta a un solo centro de trabajo o a varios. En el primer supuesto, la legitimación será ostentada por el comité de empresa o los delegados de personal y en el segundo por el comité intercentros (cuando tenga atribuida esta función en el convenio colectivo). Si no se hubieran elegido y constituido estos órganos de representación, en el primer caso deberá designarse una comisión de un máximo de tres miembros formada por los trabajadores de la propia empresa (elegida democráticamente) o designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma; y en el segundo se nombrará una comisión representativa que atenderá a que los centros de trabajo afectados por el descuelgue cuenten o no con representantes legales de los trabajadores ¹³⁹. En todo caso, se pretende que los representantes sean verdaderamente representativos de los trabajadores afectados, para que los acuerdos alcanzados sean operativos.

La dirección de la empresa debe comunicar de forma fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento, dado que la comisión representativa de los trabajadores debe quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial del inicio del período de consultas. El plazo máximo para la constitución de la comisión es de siete días desde la comunicación, ampliándose a quince días cuando alguno de los centros de trabajo afectados no cuente con representantes legales. El cumplimiento de estos plazos

¹³⁹ *Vid* sobre las novedades implantadas tras el RDL 11/2013, de 2 de agosto, Navarro Nieto, F., «El régimen de inaplicación y modificación...», op.cit., pág. 245. Si todos los centros de trabajo cuentan con representantes legales, la comisión estará integrada por éstos. Si alguno (s) de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes y otros no, la comisión estará integrada por representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo que cuenten con los mismos, aunque existe la posibilidad de que los trabajadores de los centros sin representación puedan elegir una comisión formada por tres miembros elegidos entre los trabajadores de la empresa o entre los sindicatos, en cuyo caso la comisión representativa se integra conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de estas comisiones, en proporción al número de trabajadores que representen. Finalmente, si ninguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representación de los trabajadores, la comisión negociadora estará integrada por los elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas, en proporción al número de trabajadores que representen.

es importante, dado que una vez transcurridos los mismos, cuando la empresa comunica el inicio del período de consultas, la ausencia de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y desarrollo de las consultas y su constitución con posterioridad no conllevará la ampliación de su duración.

La intervención de la negociación colectiva en esta cuestión se puede manifestar de distintas formas. Las reglas legales no pueden ser alteradas por los convenios colectivos, indicando, por ejemplo, que el período de consultas se realizará por la comisión paritaria, o que el acuerdo que se concluya deba ser refrendado por la comisión paritaria¹⁴⁰. Pero sí podrán precisar cuestiones no previstas por la Ley, tales como, el procedimiento de elección democrática de los miembros de las comisiones previstas en ausencia de la representación legal de los trabajadores y la atribución de garantías a los miembros de las mismas.

Entre las cláusulas que no se ajustan a lo establecido legalmente, se encuentran la que reservan la negociación en exclusiva a las secciones sindicales, dado que son las que han negociado el convenio colectivo¹⁴¹, o a la inversa las que refieren a la sola intervención en el

¹⁴⁰ *Vid* en este sentido, Convenio colectivo de Siemens Enterprise Communications, SA., BOE de 18 de enero de 2013, Disposición General Sexta.3, «La comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación supone o no el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente convenio colectivo, relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género». De forma acorde a la legalidad, el convenio colectivo estatal de sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, BOE de 20 de marzo de 2013, artículo 12, prevé que el acuerdo que se alcance por la comisión negociadora deberá ser «notificado» a la comisión paritaria del convenio afectado o Convenio colectivo de Auxiliar Logística Portuaria, SA., BOE de 27 de diciembre de 2012, artículo 10, que precisa que la Comisión Mixta velará por el cumplimiento exacto de lo dispuesto en el presente convenio en relación con el procedimiento de descuelgue. La intervención de la comisión mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin ingerirse en el conocimiento de datos de la empresa afectada que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes de los trabajadores de la misma o, en su caso, a la comisión designada por éstos o convenio colectivo de Safenia, BOE de 12 de abril de 2013, artículo 45, que establece que dentro de los catorce días naturales siguientes a la solicitud de descuelgue por la empresa, la Comisión paritaria del convenio emitirá informe motivado sobre la petición.

¹⁴¹ *Vid* Convenio colectivo de la Unión General de Trabajadores, BOE de 20 de abril de 2013, artículo 8.1.e), que indica que la modificación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente convenio, según el artículo 82.3 ET, sólo podrá realizarse por acuerdo entre las partes negociadoras del presente convenio, aclarando que las mismas son la organización y su sección sindical.

procedimiento de la representación legal de los trabajadores, omitiendo la posible interlocución con las secciones sindicales ¹⁴², o algunas previas a la reforma introducida por el RDL 11/2013, que en caso de inexistencia de secciones sindicales o de representación legal de los trabajadores, indican, por ejemplo, que el período de consultas y la negociación será realizado con la representación sindical presente en la comisión paritaria del convenio ¹⁴³.

2.4.3. Procedimiento de descuelgue

El procedimiento de descuelgue se articula en cuatro fases sucesivas. La primera, el acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en un período de consultas-negociación. La segunda, el acuerdo en el seno de la comisión paritaria del convenio. La tercera, la existencia de una avenencia o laudo tras el desarrollo de un proceso de mediación o arbitraje, de conformidad con los sistemas autónomos de resolución de conflictos. Y la cuarta, la solución de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos, en uno de sus órganos o tras la designación de un árbitro, o de los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, a través

¹⁴² Convenio colectivo de las Empresas de Seguridad, BOE de 25 de abril de 2013, artículo 83 A), Convenio colectivo de los Grandes Almacenes, BOE de abril de 2013, artículos 92 y 94, que reitera que la representación de los trabajadores en la comisión negociadora estará formada por la representación legal-unitaria de los trabajadores o la elegida conforme al artículo 41.4 ET.

¹⁴³ XIV Convenio colectivo general de Centros y Servicios de Atención a la Personas con Discapacidad, BOE de 9 de octubre de 2012, Disposición Adicional Séptima, Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 60, que en ausencia de representación legal, atribuye la legitimación para negociar a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, salvo que los trabajadores atribuyeran su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 ET o convenio colectivo de la industria química, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 35, que otorga preferencia a las secciones sindicales, de conformidad con lo dispuesto en el ET, y que en ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa atribuye la representatividad a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio, y salvo que los trabajadores decidieran atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 ET; y convenio colectivo de Seguriber, SLU, BOE de 24 de agosto de 2012, artículo 26, que establece que para la negociación del descuelgue se constituirá una comisión negociadora de como máximo 12 miembros en cada una de las partes. La representación social será proporcionar a la composición de la representación sindical en la empresa al tiempo de iniciar la negociación correspondiente.

de un arbitraje obligatorio¹⁴⁴. En ausencia de acuerdo en la primera fase, las partes podrán acudir a la segunda, y si sigue sin lograrse el consenso o no se acude a la segunda las partes deberán someterse a la tercera; habilitándose, por último, que ante la persistencia de la discrepancia y la no solución del conflicto por otra vía autónoma cualquiera de las partes solicite la intervención de un tercero, ya sea la propia CCNCC¹⁴⁵ o los órganos asimilados de las Comunidades Autónomas.

Adicionalmente, hay que tener en consideración que el artículo 41.4 ET efectúa una remisión global a la posibilidad de regímenes alternativos en la propia negociación colectiva, al indicar que el procedimiento regulado será aplicable «sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva» en materia de modificaciones sustanciales colectivas. Dada la conexión funcional existente entre las modificaciones sustanciales y el descuelgue de condiciones regulado en el artículo 82.3 ET, es posible que se estipulen ciertos matices al procedimiento o especificidades en los convenios colectivos, siempre y cuando no supongan una alteración de los aspectos neurálgicos establecidos en la Ley¹⁴⁶.

En los convenios colectivos, la consecución de un acuerdo en el período de consultas se sostiene en varios pilares. Por un lado, la negociación efectiva de buena fe, y por otro lado, la entrega efectiva por la empresa, tanto a los negociadores como en su caso a los miembros de la comisión paritaria, de la documentación que permita verificar las causas motivadoras de la propuesta y, en su caso, los datos que permitan analizar las medidas necesarias para atenuar los efectos sobre los trabajadores afectados¹⁴⁷. Desde la reforma laboral de 2012 se acentúa la necesidad de controlar la regularidad de los procesos de consulta y/o negociación previstos en varias vicisitudes contractuales y en esa línea se integra el procedimiento de descuelgue.

¹⁴⁴ Acerca de las dudas de constitucionalidad aparejadas a esta opción legislativa, *vid* Cruz Villalón, J., «El descuelgue de condiciones pactadas en...», *op.cit.*, pág. 241.

¹⁴⁵ A estos efectos resulta esencial el contenido del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

¹⁴⁶ A favor, Cruz Villalón, J., «El descuelgue de condiciones pactadas...», *op.cit.*, pág. 247 y en contra Sanguinetti Raymond, W., «La inaplicación parcial o descuelgue...», *op.cit.*, pág. 120.

¹⁴⁷ Por ejemplo, de forma detallada, convenio colectivo Industria química, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 35, que exige que a efectos de desarrollar el período de consultas, el empresario deberá entregar una memoria explicativa que contenga una amplia documentación.

Como en el apartado relativo a las causas de este procedimiento ya se ha hecho hincapié en el análisis de la relevancia de la documentación acreditativa de las mismas, en este momento se va a valorar si en los convenios colectivos se han introducido especialidades sobre los procedimientos de negociación. En primer lugar, resaltar que en un importante número de convenios se incluye una mención expresa a la importancia de la buena fe de los negociadores para el buen fin del procedimiento¹⁴⁸. En algún convenio se alude expresamente a, previo acuerdo entre las partes, la sustitución del período de consultas entre representantes de los trabajadores y empresa por un proceso de mediación o arbitraje¹⁴⁹, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de quince días previsto en la legislación. Si bien, en algún convenio, de forma potencialmente ilegal, se indica que ese plazo máximo se convierte en período mínimo¹⁵⁰. Asimismo, de forma más esporádica se regula en sede convencional la forma de funcionamiento de las representaciones que desarrollan el período de consultas, precisando, por ejemplo, la mayoría requerida para finalizar un acuerdo¹⁵¹, el número de miembros máximo en representación de cada parte¹⁵², o las materias sobre las que puede versar el descuelgue de condiciones. En esta última cuestión siendo habitual colocar el epicentro en la inaplicación de las tablas salariales o de las revisiones previstas

¹⁴⁸ Convenio colectivo de Fundación Unicef, BOE de 22 de enero de 2013, artículo 42, Convenio colectivo industria química, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 35. Convenio colectivo de Petróleos del Norte, SA., BOE de 23 de mayo de 2013, Disposición Adicional octava, «Si excepcionalmente surgiese cualquier posible necesidad de inaplicación del mismo, la empresa iniciará un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, ..., exponiendo dicha circunstancia con la voluntad de buscar soluciones no traumáticas que permitan afrontar la problemática planteada, comprometiéndose las partes a poner todos sus esfuerzos para alcanzar un acuerdo».

¹⁴⁹ Convenio colectivo de Siemens Enterprise Communications, SA., BOE de 18 de enero de 2013, Disposición General Sexta.

¹⁵⁰ Convenio Colectivo Claved, SA, BOE de 17 de abril de 2013, artículo 63.

¹⁵¹ Convenio colectivo de ESC Servicios Generales, BOE de 13 de febrero de 2013, artículo «La representación legal de los trabajadores de la empresa, constatadas las circunstancias objetivas aducidas, podrá manifestar su conformidad, que requerirá el acuerdo de la mayoría de la misma o de dichos representantes dentro del plazo máximo indicado de quince días». Convenio colectivo de Prosegur Multiservicios SA., BOE de 25 de septiembre de 2012. Convenio colectivo de Seguriber, SLU, BOE de 24 de agosto de 2012, artículo 26.

¹⁵² Convenio colectivo Galletas Siro, BOE de 29 de enero de 2013, Disposición Adicional 10ª «Para la negociación indicada en este artículo se designará una comisión negociadora de cómo máximo 13 miembros en representación de cada parte».

de las mismas ¹⁵³, y resultando imperativo el carácter tasado de las materias previstas en la Ley, resulta llamativo que en un significativo número de convenios se omite la referencia a la introducida en el artículo 82.3.g) ET, las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social ¹⁵⁴. Existe, asimismo, alguna alusión al deber de sigilo y reserva de los representantes en el trato de la información y datos que le proporciona la empresa ¹⁵⁵.

Si no se llega a un acuerdo en esta primera fase, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado, que tendrá siete días para emitir el pronunciamiento que proceda. En torno a esta intervención existe una amplia regulación en los convenios colectivos adoptados tras la reforma laboral de 2012, que abordan cuestiones tan dispares como los plazos rectores de sus gestiones, procedimientos internos de la misma ¹⁵⁶, calendario de reuniones, mayorías requeridas para adoptar sus acuerdos, elaboración de informes técnicos...

En algún convenio será requisito previo obligatorio acudir a la comisión paritaria para que intervenga en las cuestiones litigiosas que se plantean ¹⁵⁷. Asimismo, en otros se precisa la comisión paritaria competente para solucionar la controversia existente ¹⁵⁸, la Comisión

¹⁵³ Convenio colectivo administraciones de Lotería, BOE de 8 de agosto de 2012, artículo 38, convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, BOE de 25 de abril de 2013, artículo 83, convenio colectivo industria química, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 35, Convenio colectivo estatal de las industrias lácteas y sus derivados, BOE de 13 de mayo de 2013, artículo 35, Convenio colectivo de ESC Servicios Generales, SL., BOE de 13 de febrero de 2012.

¹⁵⁴ Convenio colectivo sector de la madera, BOE de 27 de noviembre de 2012, artículo 20, Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, BOE de 20 de marzo de 2013, artículo 12.

¹⁵⁵ Convenio colectivo industria química, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 35. En el mismo sentido, en relación al tratamiento de datos confidenciales por la Comisión Mixta del convenio, Convenio colectivo de Auxiliar Logística Aeroportuaria, BOE de 27 de diciembre de 2012, artículo 10.

¹⁵⁶ Convenio colectivo de Siemens Enterprise Communications, SA., BOE de 18 de enero de 2013, Disposición General Sexta, que señala que sometida la discrepancia a la Comisión paritaria, se oirá sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo.

¹⁵⁷ Convenio colectivo de Numil Nutrición, SRL., BOE de 31 de agosto de 2012, artículo 59.

¹⁵⁸ Convenio colectivo estatal sector madera, BOE de 27 de noviembre de 2012, artículo 20, establece que cuando la comisión paritaria estatal lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las comisiones provinciales o, en su caso, de ámbito superior.

paritaria nacional ¹⁵⁹, la de ámbito provincial, la de ámbito autonómico ¹⁶⁰, o incluso la comisión paritaria intercentros ¹⁶¹, el plazo en el que se debe reclamar su actuación ¹⁶², así como la llamada expresa a que la comisión realice labores de mediación y/o arbitraje entre las partes ¹⁶³. En cuanto al procedimiento que se debe seguir en el seno de la comisión paritaria habitualmente los convenios hacen referencia a que los representantes de empresa y trabajadores que no obtuvieron un acuerdo en el período de consultas, deberán remitir la documentación existente, y en su caso las alegaciones presentadas, a la comisión paritaria, la cual en algún convenio queda habilitada para reclamar información complementaria y asesoramiento técnico ¹⁶⁴; el plazo de la comisión para emitir su resolución es de siete días, precisando algunos convenios que serán naturales ¹⁶⁵, siendo nulas las cláusulas que establezcan un plazo inferior ¹⁶⁶ y localizándose de forma excepcional algún convenio en el que el plazo es superior ¹⁶⁷; y fijándose, en algún

¹⁵⁹ Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, BOE de 25 de abril de 2013, artículo 83.

¹⁶⁰ Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, BOE de 23 de mayo de 2013, artículo 16. No obstante, de cada uno de los procedimientos abiertos ante comisiones provinciales o autonómicas se informará a la comisión paritaria del convenio nacional. Convenio colectivo estatal sector madera, BOE de 27 de noviembre de 2012, artículo 20.

¹⁶¹ Convenio colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SLU., BOE de 19 de abril de 2013, artículo 66.

¹⁶² Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, BOE de 25 de abril de 2013, artículo 83, en los cinco días siguientes a haberse producido el desacuerdo en el período de consultas, acompañando la documentación unida al expediente. Convenio colectivo de ESC Servicios Generales, SL., BOE de 13 de febrero de 2013, artículo «En caso de desacuerdo —en período de consultas—, la discrepancia podrá ser sometida por cualquiera de las partes a la Comisión Paritaria Nacional del convenio en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el mismo, acompañando la documentación unida al expediente, pudiendo ésta recabar la documentación complementaria que estime oportuna, y una vez recibida esta, se pronunciará en un plazo máximo de siete días naturales, debiendo de tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurran las causas alegadas por la empresa o desaprobándola en caso contrario».

¹⁶³ Convenio colectivo industrias lácteas y sus derivados, BOE de 13 de mayo de 2013, artículo 35, Convenio colectivo de Auxiliar Logística Aeroportuaria, BOE de 27 de diciembre de 2012, artículo 10.

¹⁶⁴ Convenio colectivo estatal del sector madera, BOE de 27 de noviembre de 2012, artículo 20.

¹⁶⁵ Convenio colectivo de Europcar IB, SA., BOE de 30 de mayo de 2013, artículo 39.

¹⁶⁶ Convenio colectivo de Bercoese, BOE de 31 de mayo de 2013, artículo 41, que reduce dicho plazo a seis días.

¹⁶⁷ Convenio colectivo de Fidelis Servicios Integrales, SL., BOE de 16 de enero de 2013, artículo 7, que establece que en diez días hábiles la comisión deberá alcanzar un acuerdo o dictar una resolución, debiendo celebrarse en ese plazo al menos dos reuniones

caso, las características, —contenidos del acuerdo¹⁶⁸, delimitación de las propuestas y/o posturas de las partes en un acta final¹⁶⁹— que deben rodear la finalización de la intervención de la comisión paritaria, ya sea con acuerdo o sin acuerdo¹⁷⁰.

De forma excepcional, se puede resaltar algún convenio colectivo que desarrolla de manera muy pormenorizada el procedimiento de descuelgue, especialmente en lo relativo al planteamiento de la discrepancia ante la comisión paritaria. Por ejemplo, el convenio colectivo estatal de grandes almacenes, que en sus artículos 91 a 96 detalla aspectos de variada índole, tales como quiénes son los sujetos legitimados para solicitar la actuación de la Comisión Mixta, los requisitos de forma y fondo que debe reunir el escrito de solicitud, fijando la documentación obligatoriamente exigible, el procedimiento que se debe respetar, las fases de su desarrollo, el escrito de alegaciones de la parte contraria, el rol a cumplir por el secretario de la comisión mixta tanto en las fases previas como en el momento de las deliberaciones de la comisión, las características de la decisión de la comisión, etc...

de la misma. Convenio colectivo Administraciones de Lotería, BOE de 8 de agosto de 2012, artículo 38, «recibida la solicitud, la comisión paritaria resolverá en treinta días, salvo que la misma requiera a la Administración de Loterías solicitante mayor información o documentación, en cuyo caso se suspenderá el referido plazo».

¹⁶⁸ Convenio colectivo de Rango 10, S.L., BOE de 10 de mayo de 2013, artículo 10, «El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo en su caso y en atención a las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo, incluido el abono con efectos retroactivos de las diferencias económicas que dejen de percibir los trabajadores durante el período de inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración». Convenio colectivo de Fundación Unicef., BOE de 22 de enero de 2013, artículo 42, El acuerdo requerirá la determinación por escrito de las nuevas condiciones aplicables, los trabajadores afectados, la duración de las modificaciones y los sistemas de revisión de la concurrencia de las causas que han motivado la modificación.

¹⁶⁹ Convenio colectivo de Numil Nutrición, S.R.L., BOE de 31 de agosto de 2012, artículo 59, de todo lo tratado se levantará acta, donde se reflejarán las propuestas y acuerdos adoptados, firmando todos los miembros de la comisión.

¹⁷⁰ Convenio colectivo Industria química, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 35, «si en la mediación de la comisión mixta las partes no alcanzasen un acuerdo, ésta remitirá en el plazo de 7 días desde la constatación del desacuerdo un informe razonado que refleje su criterio. Este informe no será vinculante y se remitirá a las partes a modo de propuesta de acuerdo. Si las organizaciones integrantes de la comisión mixta no alcanzasen un acuerdo sobre el contenido del informe, harán constar en el mismo sus correspondientes manifestaciones de parte y éste será igualmente remitido a las partes en conflicto».

En caso de no acuerdo en el seno de la comisión paritaria o de no intervención de la misma, se debe activar la tercera fase del procedimiento de descuelgue de condiciones de trabajo, el sometimiento a un proceso de mediación o arbitraje, de conformidad con los sistemas autónomos de resolución de conflictos que sean aplicables, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante. A estos efectos, un gran número de convenios colectivos en su clausulado se adhieren expresamente al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en los términos que establece el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos (ASAC)¹⁷¹, así como a los sistemas que puedan haberse establecido en ámbitos inferiores. Asimismo, deberán tenerse en consideración, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3.c) ET, que los convenios colectivos podrán prever procedimientos específicos para solventar las discrepancias existentes en estos casos, adaptando a su ámbito lo previsto en los Acuerdos Interprofesionales, previendo, por ejemplo, la obligatoriedad de acudir a dichos procedimientos o del sometimiento de las discrepancias a un arbitraje obligatorio.

Un número importante de convenios colectivos prevén en esta fase el sometimiento de las partes a los procedimientos de solución autónoma de conflictos pactados según el ámbito territorial de referencia¹⁷², ya sea Estatal o inferior. En algunos casos será preceptivo recurrir a una mediación¹⁷³, en otros, en caso de no avenencia, a un arbitraje y en otros las partes acuerdan tras la imposibilidad de llegar a un pacto en el seno de la comisión paritaria recurrir directamente a un arbitraje¹⁷⁴. Mayoritariamente el arbitraje tendrá un carácter voluntario¹⁷⁵, y

¹⁷¹ Según el V ASAC la mediación será obligatoria a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas y siempre que lo demande una de las partes del conflicto, y en el arbitraje rige la voluntariedad, pues será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

¹⁷² Siendo lo habitual la referencia al SIMA y al V ASAC, también se encuentran remisiones a los órganos autonómicos existentes, Convenio colectivo de Activa Mutua 2008, BOE de 27 de febrero de 2013, artículo 7, que menciona la sumisión a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. Convenio colectivo de Cargotec Iberia, «las partes firmantes acuerdan someterse al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos de dicho Instituto Laboral».

¹⁷³ Convenio colectivo de Europcar, IB., SA., BOE de 30 de mayo de 2013, artículo 39.

¹⁷⁴ Convenio colectivo de Bercose, SL., BOE de 31 de mayo de 2013, artículo 41.

¹⁷⁵ Convenio colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo, BOE de 13 de marzo de 2013, artículo 82, Convenio colectivo Industria Química, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 35.

no será vinculante ¹⁷⁶, aunque se pueden localizar algunos convenios que establecen que, en caso de falta de acuerdo, las partes afectadas se someterán a un arbitraje vinculante ¹⁷⁷, en cuyo caso el laudo tendrá la misma eficacia que los acuerdos en períodos de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

A efectos del sometimiento a la mediación y/o el arbitraje, algún convenio colectivo prevé los trámites previos, de forma y fondo ¹⁷⁸, a realizar por la comisión paritaria en el seno de la cual no se alcanzó un acuerdo.

Y, finalmente, de forma muy puntual se pueden localizar en las normas paccionadas algunas referencias a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano análogo de ámbito inferior, que en su mismo seno o a través de la designación de un árbitro resolverá en última instancia, de forma motivada, la controversia existente. Por ejemplo, en algún supuesto, en concordancia con lo establecido en el artículo 16.2 RD 1362/2012 para poder admitir la demanda a trámite ante la CCNC, se establece que cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos previstos en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 ET, las partes acuerdan someter la discrepancia a la CCNCC para la eventual solución de la misma ¹⁷⁹.

Una última precisión debe ser realizada sobre los procedimientos para acordar el descuelgue de ciertas condiciones laborales establecidas en un convenio colectivo estatutario. Una de las vías para llegar a este resultado será acordar en el seno de un acuerdo de reestructura-

¹⁷⁶ Convenio colectivo de Doctus España, SAE, BOE de 4 de marzo de 2013, artículo 7.

¹⁷⁷ Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 60, Acuerdo marco sector de la pizarra, BOE de 10 de noviembre de 2012, artículo 35.

¹⁷⁸ Convenio colectivo del sector madera, BOE de 27 de noviembre de 2012, artículo 20, «Será la propia comisión paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente». Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, BOE 20 de marzo de 2013, artículo 12.

¹⁷⁹ Convenio colectivo de Supercor, SA., y Tiendas de Conveniencia, SA., BOE de 18 de abril de 2013, Disposición Adicional 5ª.

ción¹⁸⁰ medidas que implican variaciones contractuales (en jornada, funciones, retribuciones...); en estos casos, parece que una vez abierto el proceso negociador con el fin de adoptar medidas con las que hacer frente a la causa alegada, se aprovecha para modificar estas condiciones laborales en respuesta a la coyuntura presente. De esta forma, se procuran reordenar las relaciones laborales en la empresa en atención a una causa uniforme, consensuándose en un solo procedimiento, por ejemplo, rebajas salariales, estructurales o coyunturales, aplicables a la plantilla laboral resultantes tras, en su caso, las bajas, extinciones y despidos efectuados.

2.4.4. Consecuencias

La inaplicación de las condiciones de trabajo fijadas en convenio colectivo estatutario, acordada en una de las cuatro fases descritas, implica su sustitución por las acordadas. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones laborales, sean retributivas o de otro tipo, así como duración de esta vicisitud, que es siempre limitada y no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en la empresa.

Si se analizan los contenidos que se incluyen en la negociación colectiva sobre esta cuestión, se pueden destacar diversas cláusulas convencionales, que introducen precisiones o desarrollan lo establecido por el ET. Así, algún convenio colectivo, reiterando lo establecido en el II AENC, prevé que el acuerdo, en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, debe incluir una programación, incluso un calendario, de la

¹⁸⁰ El Acuerdo de reestructuración adoptado en Banco Ceiss, en <http://www.confia.net/bbva/html/25627.html>, estipulaba medidas de modificación de condiciones de trabajo e inaplicación del convenio con el fin de mejorar la competitividad y la viabilidad de la empresa, entendiendo los negociadores que el procedimiento de consultas efectuado cumplía lo establecido en el artículo 82.3 ET para darle plena validez y eficacia; concretamente se preveía que una vez culminado el expediente de regulación de empleo, los 3500 trabajadores que quedarían en la plantilla sufrirían una rebaja media del 9% en el salario estructural y del 30% en los pluses funcionales. En el mismo sentido, el Acuerdo de reestructuración de Bankia, incluye modificaciones salariales y de otras condiciones laborales con el fin de «contribuir a garantizar la viabilidad futura y el mantenimiento del empleo en la entidad presente y futura. A estos efectos, las partes entienden que el período de consultas seguido en el presente proceso tiene validez y comprende el previsto en el artículo 83.2 ET en relación a las modificaciones de condiciones previstas en el convenio colectivo». En el acuerdo de reestructuración de Mare Nostrum, la rebaja salarial tenía un límite temporal (dos años máximo) y garantizaba un salario no inferior a 30000 euros brutos anuales en condiciones de jornada completa.

progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones laborales, más aún las salariales, establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación¹⁸¹, salvaguardando que en ningún caso las nuevas condiciones puedan conllevar el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género¹⁸² e incluso precisando que el acuerdo no puede suponer el incumplimiento de las obligaciones acordadas a la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establecidas en convenio en materia de jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo¹⁸³. Excepcionalmente, algún convenio colectivo llega a indicar que el acuerdo de inaplicación debe concretar una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo, incluido el abono con efectos retroactivos de las diferencias económicas que dejen de percibir los trabajadores durante el período de inaplicación¹⁸⁴.

Y otros, además de exigir que el acuerdo detalle con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración, establecen sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar por la correcta aplicación de las condiciones pactadas y la existencia real y continuada de las causas alegadas para la inaplicación, e incluyen procedimientos para la revisión del acuerdo, en previsión de que las causas que motivaron el procedimiento de descuelgue desaparezcan o se modifiquen¹⁸⁵.

Respecto a la duración del descuelgue, el artículo 82.3 ET establece que la misma será siempre temporal, con un tope máximo, la

¹⁸¹ Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 60. Convenio colectivo Estatal de las empresas de seguridad, BOE de 25 de abril de 2013, artículo 83.

¹⁸² Convenio colectivo Industria Química, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 35, que precisa que la inaplicación no podrá conllevar el incumplimiento de las obligaciones establecidas para eliminar las discriminaciones por razón de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable.

¹⁸³ Convenio colectivo estatal del sector de la madera, BOE de 27 de noviembre de 2012, artículo 20, convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, BOE de 20 de marzo de 2013, artículo 12.

¹⁸⁴ Convenio colectivo de Rango, 10 SL., BOE de 10 de mayo de 2013, artículo 10.

¹⁸⁵ Convenio colectivo Industria Química, BOE de 9 de abril de 2013, artículo 35, Convenio colectivo Fundación Unicef, BOE de 22 de enero de 2013, artículo 42, precisa «la consecución de dicho acuerdo requerirá la determinación por escrito de las nuevas condiciones aplicables, los trabajadores afectados, la duración de las modificaciones y los sistemas de revisión de la concurrencia de las causas que han motivado la modificación».

entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo que se aplique a la empresa. En este sentido, se pueden detectar algunas cláusulas que se extralimitan, al, por ejemplo, indicar que el plazo de separación de lo establecido en el convenio no se extenderá más allá del 31 de diciembre de cada uno de los años¹⁸⁶, dado que la justificación de la duración temporal del descuelgue se vincula a la persistencia de las causas que lo originaron y no a la voluntad de los negociadores de un convenio. Eso sí, se pueden localizar varios supuestos en los que se precisa que la duración temporal del descuelgue será de tres años¹⁸⁷, en concordancia a lo pactado por los interlocutores sociales más representativos en el II AENC.

Asimismo, se pueden resaltar cláusulas que procuran proteger el desequilibrio entre empresa y representantes, imponiendo, por ejemplo, que «una misma empresa no podrá descolgarse del convenio colectivo dos años consecutivos, ni más de dos veces en el período de cinco años»¹⁸⁸; o estableciendo de forma favorable al empleado que «a efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 ET o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del convenio, se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se aplicase el convenio»¹⁸⁹.

2.5. Conclusiones

Las reglas convencionales que ordenan la estructura y resuelven las situaciones de concurrencia, al amparo de lo establecido en el artículo 83.2 ET, resultan dotadas de una gran nivel de pluralidad, pues si bien algunos convenios estatales han sido sensibles a los objetivos de bipolaridad perseguidos por la norma vigente, y reparten materias de forma exclusiva entre negociadores de ámbito estatal y empresarial, no puede negarse la existencia de un buen número de

¹⁸⁶ Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados, BOE de 13 de mayo de 2013, artículo 35.

¹⁸⁷ Convenio colectivo de Rango, 10, S.L., BOE de 10 de mayo de 2013, artículo 10.

¹⁸⁸ Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados, BOE de 13 de mayo de 2013, artículo 35.

¹⁸⁹ Convenio colectivo Estatal del sector madera, BOE de 27 de noviembre de 2012, artículo 20, convenio colectivo del sector de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, BOE de 20 de marzo de 2013, artículo 12.

convenios estatales que estructuran la negociación colectiva en un número mayor de ámbitos, lo que incluye convenios autonómicos y provinciales. Eso sí, en este reparto de materias, los convenios de ámbito estatal asumen un mayor protagonismo regulador, sin perjuicio de lo cual, los convenios comienzan a integrar las reglas sobre aplicación prioritaria de los convenios colectivos de empresa establecidas en la reforma de 2012.

Como es conocido, la reforma de la institución de la ultraactividad, en la medida en que condicionaba las posiciones de las partes en el proceso de renegociación de un convenio, ha sido objeto de importantes polémicas de carácter técnico y político. Superada la fase de transitoriedad, los convenios celebrados bajo la aplicación de la vigente regla de forma mayoritaria mantienen el carácter indefinido del plazo de ultraactividad, mientras que solo el 5% de los acuerdos establecen la pérdida de vigencia del convenio al año de su denuncia. Sin embargo, continúa siendo escasa la regulación convencional relativa a materias conexas con la anterior, como la forma y plazos de la denuncia; mientras que puede afirmarse que los negociadores han comenzado a hacer uso de una de las nuevas posibilidades vigentes tras la reforma, cual es la posibilidad de acometer acuerdos de naturaleza parcial que permitan ajustar determinados contenidos del convenio vencido durante el proceso de negociación.

Por último, la reforma laboral pretendía también asegurar la eficacia de los procedimientos de descuelgue. Por tratarse de una institución que desde hace años forma parte de nuestro ordenamiento laboral, la negociación colectiva se ha ocupado de materializar los márgenes regulatorios que la norma le reconoce, para especificar el ámbito de las causas de inaplicación, establecer obligaciones de información a la representación de los trabajadores, el procedimiento de elección democrática de los miembros de las comisiones previstas en ausencia de representación legal y la atribución de garantías a sus componentes, los pormenores del procedimiento de negociación, la eventual participación de la comisión paritaria. Sin embargo, en esta materia parece que la imposición de un arbitraje obligatorio no ha sido acogida de manera favorable, si bien se mantienen regulaciones sobre la forma precisa para obtener un acuerdo de someter la controversia de manera voluntaria a arbitraje.

IV. EFECTOS INDIRECTOS O MEDIATOS DE LOS CAMBIOS LEGALES EN LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. CONSECUENCIAS SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: LA CUANTÍA SALARIAL

El fomento de la negociación colectiva a nivel de empresa y, particularmente, la regulación de la preferencia aplicativa del convenio de empresa contenida en la reforma de 2012 ha sido ampliamente criticada por la doctrina científica desde el entendimiento de que tras ella lo que de verdad se escondía era el estímulo a la competencia a la baja por la vía de reducción de los costes laborales, dando paso a un sistema de regulaciones diversas, con diferencias importantes entre empresas del mismo sector, que supone un replanteamiento del papel de la negociación colectiva como instrumento de gobierno de las relaciones laborales¹. Por ello, tal vez sea pertinente realizar un repaso a la evolución de las variaciones salariales convencionales en atención al nivel o ámbito funcional de negociación. Las estadísticas ofrecen datos de los aumentos y variaciones en los salarios pactados según se trata de convenios de empresa o de otro ámbito (convenios de ámbito superior a la empresa a partir de las informaciones estadísticas correspondientes a 2013), así como de las variaciones salariales finales resultantes de la aplicación, en su caso, de las revisiones derivadas de eventuales cláusulas de garantía salarial. Como se pone de manifiesto en la tabla 4.1 la variación salarial media pactada en el conjunto de convenios colectivos se ha mantenido más o menos constante entre el año 2000

¹ Por todos, Alfonso Mellado, C. citado en la SAN de 29 de mayo de 2013, núm. 107/2013 (BOE de 10 de julio).

y el 2008 entre un mínimo del 3,01% y un máximo del 3,6%. A partir de 2008 (y con la excepción de 2011 donde hay un general aumento en el porcentaje de incremento salarial medio pactado), y como claro exponente de la crisis económica iniciada en dicho año, se produce un paulatino descenso en el porcentaje del aumento salarial pactado convencionalmente que llega a ser del 2,25% en 2009 para caer, si bien con datos aún muy provisionales, hasta el 0,5% en los años 2013 y 2014. En la diferenciación en atención al ámbito funcional de negociación, durante todo el período consignado, la variación salarial media pactada en los convenios de empresa siempre ha sido inferior a la correspondiente al total de convenios como, más significativamente a la relativa a los convenios de ámbito superior a la empresa, salvo en el año 2012 en el que, si bien aún con datos no definitivos, el incremento salarial medio de la negociación colectiva empresarial es superior a la de ámbito superior y, lógicamente, a la total. A partir de 2013, la tendencia general apuntada vuelve a manifestarse y, con un acusado descenso en 2013, la variación salarial media de los convenios de empresa durante 2013 y 2014 parece que va a ser inferior a la correspondiente a los convenios de ámbito superior a la empresa. Los datos de los años 2012 y 2013 son ciertamente singulares; así, frente a un anormal superior incremento salarial en los convenios de empresa frente a lo realizado en la negociación colectiva de ámbito superior en 2012 (1,21 frente a un 0,99 porcentual), en 2013 se produce un acusadísimo descenso de la variación media salarial de los convenios de empresa, que apenas es del 0,04, para, en 2014, y siempre con la provisionalidad de la información disponible, subir hasta el 0,48%. La evolución de la variación salarial media pactada en los convenios de ámbito superior a la empresa en estos últimos tres años es más homogénea, pues oscila entre un máximo porcentual de 0,99 en 2012 y un mínimo de 0,56 en 2014.

Desde el año 2000, la variación salarial media pactada en los convenios de empresa siempre ha sido inferior tanto a la correspondiente a los convenios de ámbito superior como a la total (oscilando la primera entre los años 2000 a 2011 entre el 3,09 y 1,26, mientras que la variación en los convenios de ámbito superior a la empresa fue de un máximo del 3,65% a un mínimo del 1,5%). Sólo en el año 2012 (con datos aún provisionales aunque no parece que vaya a cambiar el sentido de la tendencia) el aumento salarial medio pactado en convenios de empresa fue sensiblemente superior tanto al aumento convencional de niveles superiores a la empresa como al general (un 1,21% frente a un 0,99% y un 1,01 %, respectivamente).

Tabla IV.1

Variación salarial media pactada y revisada

Años	VARIACIÓN SALARIAL MEDIA PACTADA (porcentaje)*			VARIACIÓN SALARIAL MEDIA REVISADA (porcentaje)*		
	Total	Ámbito de empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Ámbito de empresa	Ámbito superior a la empresa
2000	3,09	2,64	3,15	3,72	3,49	3,76
2001	3,5	2,84	3,59	3,68	3,12	3,75
2002	3,14	2,69	3,19	3,85	3,62	3,88
2003	3,48	2,7	3,58	3,68	2,94	3,77
2004	3,01	2,61	3,06	3,6	3,14	3,65
2005	3,17	2,94	3,19	4,04	3,61	4,09
2006	3,29	2,92	3,34	3,59	3,15	3,65
2007	3,14	2,7	3,2	4,21	3,57	4,28
2008	3,6	3,09	3,65	3,6	3,09	3,65
2009	2,25	2,17	2,26	2,24	2,17	2,25
2010	1,48	1,26	1,5	2,16	1,99	2,18
2011	1,98	1,63	2,02	2,29	1,97	2,32
2012**	1,01	1,21	0,99	1,17	1,52	1,14
2013**	0,53	0,04	0,57	0,53	0,05	0,57
2014**	0,55	0,48	0,56			

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social/Principales Series/Estadísticas/Condiciones de trabajo y relaciones laborales/Convenios Colectivos de Trabajo.

* Datos actualizados a 31 de julio de 2014.

** Datos provisionales

La singular situación que se produce en lo relativo a la variación salarial media pactada en el año 2012, en el sentido de que los incrementos pactados en el ámbito de la empresa son superiores a los correspondientes al ámbito superior, parece más bien deberse a la incidencia que la reforma de 2012 tuvo sobre los agentes negociadores, no tanto en lo concerniente al específico contenido de aquella cuanto en lo que de incertidumbre conllevaba una reforma cuyo alcance y efectos prácticos aún se desconocían y que, además, veía la luz a través de una norma de carácter provisional, un Real Decreto-Ley, lo

que generaba ciertas dudas acerca de su permanencia final, que ser el resultado de las transformaciones normativas que, en materia de negociación colectiva, se habían llevado a cabo apenas un año antes con el Real Decreto-Ley de 2011. Por lo demás, y a los efectos que venimos analizando, si bien aún con resultados provisionales (y dejando entre paréntesis el año 2012), cabe concluir en la fuerte disminución que los incrementos salariales medios pactados han venido sufriendo en los últimos años, tanto en el negociación colectiva de empresa como en la de ámbito superior; una disminución de 1,59 y 1,45 puntos porcentuales, respectivamente, entre 2011 y 2013. Asimismo destaca la significativa menor cuantía en el incremento salarial medio pactado en 2013 en los convenios de empresa frente a los convenios de ámbito superior (0,04% y 0,57%, respectivamente), situación y tendencia que parece no van a mantenerse en 2014, donde los aún muy provisionales datos muestran incrementos salariales medios pactados muy próximos en ambos niveles negociales (0,48% y 0,56%, respectivamente).

La conclusión a extraer es la de cierta confluencia en los incrementos salariales con independencia del nivel negocial. Es decir, el cambio en la estructura parece que ha conducido a cierta irrelevancia del nivel de negociación, de empresa o superior, a la hora de fijar la cuantía salarial. Ya en los primeros análisis de la reforma, se había puesto de manifiesto la significativa convergencia en el incremento salarial pactado en convenios de empresa y de ámbito superior, en contra de lo que había venido siendo la tónica habitual².

La evolución de la variación salarial media una vez considerada la incidencia de las cláusulas de salvaguardia es muy similar al recién comentado discurrir del incremento salarial medio pactado convencionalmente. De nuevo hemos de indicar que la variación salarial media revisada en los convenios de empresa es siempre inferior a la de los convenios de ámbito superior a la empresa, con la destacada excepción del año 2012 en el que se invierte la situación, y, en idéntica sintonía con lo sucedido respecto a la variación salarial media pactada. En el año 2013, si bien con datos provisionales, también se observa un fuerte descenso de la variación salarial media revisada en

² UGT (Secretaría de Acción Sindical-Coordinación Área Externa, Gabinete Técnico Confederado), Se cumple el año de reforma laboral: evolución de la Negociación Colectiva, 2013; Mercader Uguina, J.R. y P. Gimeno Díaz de Atauri: «La situación del mercado de trabajo tras un lustro de crisis y un año de reforma», *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 0, 2013.

la negociación colectiva empresarial. Pero, probablemente, lo más llamativo sea la notable disminución en las diferencias entre la variación salarial media pactada y la revisada que se produce en los años 2008 y 2009 tanto en la negociación colectiva empresarial como en la de ámbito superior a la empresa. En 2008 no hay diferencia entre la variación salarial media pactada y la revisada en ninguno de los dos niveles negociales en consideración, manteniéndose esta misma situación en el años 2009 para los convenios de empresa mientras que en los de ámbito superior a la empresa la variación salarial media revisada es incluso un 0,01 punto porcentual inferior a la pactada. En 2010 la situación cambia y las diferencias entre las variaciones salariales medias pactadas y revisadas vuelven a ser similares a la de los años precedentes para, a partir de 2011 comenzar a descender de forma importante y llegar, previsiblemente, en 2013 a una situación muy similar a la de los años 2008 y 2009, con mínimas o casi nulas diferencias entre las variaciones salariales medidas pactadas y las revisadas tanto en el nivel negocial empresarial como en el de ámbito superior. La vinculación de las revisiones salariales a la evolución del IPC utilizada por la negociación colectiva hasta años muy recientes y el valor negativo que tal índice tuvo en 2009 explican en gran medida la situación comentada respecto a la ausencia de diferencias entre los aumentos salariales medios pactados y revisados en los años 2008 y 2009, mientras que la reiteración de esta misma circunstancia en 2013 parece que puede estar más ligada al fenómeno de la propia inclusión de las cláusulas de salvaguardia en los convenios y no tanto a la concreta fórmula utilizada en su inserción.

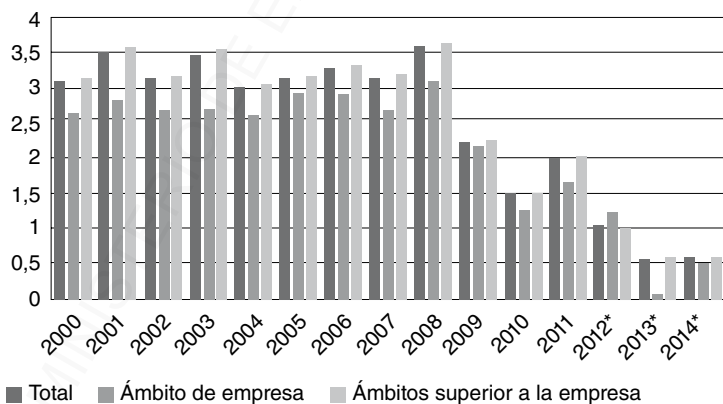
Desde otra perspectiva, y en relación a las diferencias en el incremento salarial entre las cuantías pactadas y las revisadas, se observa que desde el año 2000 al 2003 el incremento en la variación salarial media una vez revisada frente a la pactada fue siempre superior en los convenios de empresa que en los de ámbito superior; la tendencia se invierte durante los años 2004 a 2007 para, a partir de 2007, volver a la dirección inicial. En el año 2008, inicio de la crisis, la variación salarial media pactada y la revisada fueron iguales tanto en los convenios de empresa como en los de ámbito superior; algo similar aconteció en el año 2009, en el que no hubo cambio en la variación salarial media pactada y revisada en los convenios de empresa, y en los de ámbito superior, la variación salarial media revisada fue, incluso, un 0,01 punto porcentual inferior a la pactada. A partir de 2011, y a diferencia de lo acontecido en 2010 donde las diferencias entre las variaciones salariales

medias pactadas y las revisadas fueron sensiblemente altas, tanto en los convenios de empresa como en los de ámbito superior (un 0,73% y un 0,68%, respectivamente), parece observarse un cierto descenso y moderación en tales diferencias, que en 2011 fueron del 0,34% para los convenios de empresa y del 0,30% para los de ámbito superior, y en 2012 parece que se mantendrán en el 0,31% en los convenios de empresa y descenderán hasta el 0,15% en los de ámbito superior.

El análisis de la diferenciación entre las variaciones salariales pactadas y las revisadas va parejo y en consonancia con el examen de la evolución de las cláusulas de garantía salarial en la negociación colectiva. La tabla superior pone de manifiesto cómo a partir de 2009 se produce un fuerte descenso en el porcentaje de convenios con cláusula de garantía salarial, tanto a nivel de empresa como en los convenios de ámbito superior (de máximos del 47,3% y el 65,4% en el año 2004 en los convenios de empresa y en el año 2005 en los de ámbito superior, respectivamente, se pasa a mínimos del 12,2% y el 18,8%, si bien con datos provisionales, en el año 2013, en dichos y respectivos niveles). Por otro lado, se observa cómo desde el año 2000, el porcentaje de convenios con cláusulas de garantía salarial ha sido siempre superior en los convenios de ámbito superior al de empresa que en los de ámbito empresarial, siendo tal porcentaje entre los años 2000 a 2008 de, en torno, al 60% en los convenios

Gráfico IV.1

Variación porcentual del número de convenios según ámbito y período



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social/Principales Series/ Estadísticas/Condiciones de trabajo y relaciones laborales/Convenios Colectivos de Trabajo.

* Datos actualizados a 31 de julio de 2014.

** Datos provisionales.

Tabla IV.2
Convenios según ámbito y cláusulas de garantía salarial

	TOTAL CONVENIOS				CONVENIOS DE EMPRESA				CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO**			
	Total	Sin	Con	% Con	Total	Sin	Con	% Con	Total	Sin	Con	% Con
		cláu- sula	cláu- sula	cláu- sula		cláu- sula	cláu- sula	cláu- sula		cláu- sula	cláu- sula	cláu- sula
2000	5252	2941	2311	44,0	3849	2264	1585	41,2	1403	677	726	51,7
2001	5421	2812	2609	48,1	4021	2241	1780	44,3	1400	571	829	59,2
2002	5462	2757	2705	49,5	4086	2235	1851	45,3	1376	522	854	62,1
2003	5522	2691	2831	51,3	4147	2207	1940	46,8	1375	484	891	64,8
2004	5474	2652	2822	51,6	4093	2155	1938	47,3	1381	497	884	64,0
2005	5776	2809	2967	51,4	4353	2316	2037	46,8	1423	493	930	65,4
2006	5887	3000	2887	49,0	4459	2466	1993	44,7	1428	534	894	62,6
2007	6016	3166	2850	47,4	4598	2586	2012	43,8	1418	580	838	59,1
2008	5987	3135	2852	47,6	4539	2540	1999	44,0	1448	595	853	58,9
2009	5689	3297	2392	42,0	4323	2663	1660	38,4	1366	634	732	53,6
2010	5067	3028	2039	40,2	3802	2383	1419	37,3	1265	645	620	49,0
2011	4585	3018	1567	34,2	3422	2312	1110	32,4	1163	706	457	39,3
2012*	3589	2640	949	26,4	2675	1994	681	25,5	914	646	268	29,3
2013*	1691	1451	240	14,2	1181	1037	144	12,2	510	414	96	18,8
2014*	1046	903	143	13,7	707	628	79	11,2	339	275	64	18,9

Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2012; para el año 2013: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo. Avance mensual 2013. Convenios registrados hasta diciembre de 2013; para el año 2014: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo. Avance mensual 2014. Convenios registrados hasta 31 de julio de 2014; y elaboración propia.

* Datos provisionales.

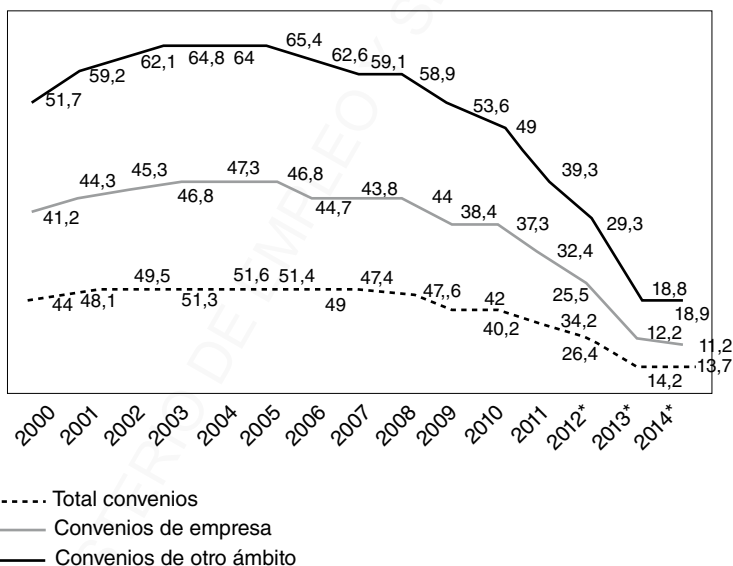
** Para los años 2013 y 2014 los datos estadísticos se refieren en este apartado a convenios de ámbito superior a la empresa.

de ámbito superior a la empresa y de, en torno, al 45% en los de ámbito empresarial para descender a un porcentaje medio del 38% entre los años 2009 a 2013 en los primeros y de un porcentaje medio del 29% en idéntico período en los segundos. Es decir, la diferencia porcentual entre los convenios con cláusula de garantía salarial en niveles superiores al de la empresa y en niveles empresariales se reduce notablemente en los últimos años, pasando de los aproximadamente 15 puntos porcentuales de diferencia a los 9 puntos porcentuales.

Este descenso generalizado de las cláusulas de garantía salarial pudiera estar reflejado también un paulatino proceso de independencia de la negociación colectiva del referente del IPC a la hora de establecer el régimen salarial, su cuantía y la garantía de ingresos mínimos.

Gráfico IV.2

Evolución del porcentaje de convenios con cláusula de garantía salarial según ámbito



Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2012; para el año 2013: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo. Avance mensual 2013. Convenios registrados hasta diciembre de 2013; para el año 2014: Estadística de Convenios Colectivos de trabajo. Avance mensual 2014. Convenios registrados hasta 31 de julio de 2014; y elaboración propia.

* Datos provisionales.

** Para los años 2013 y 2014 los datos estadísticos se refieren en este apartado a convenios de ámbito superior a la empresa.

BIBLIOGRAFIA CITADA

- AA.VV., *Análisis económico de la negociación colectiva en España. Una propuesta metodológica*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2007.
- AA.VV., Cláusulas sobre vigencia, descuelgues salariales y otras facultades de alteración o disposición del contenido del convenio colectivo, Coordinadores García Murcia, J y Castro Argüelles, MA, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2012.
- AA.VV., *Experiencias de negociación colectiva articulada*, Coordinador Pérez de los Cobos Orihuel, MTYAS, Madrid, 2003.
- AA.VV., *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Coordinador Escudero Rodríguez, Cinca, Madrid, 2012.
- AA.VV., *La reforma de la negociación colectiva*, (Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio), Directores García Perrote Escartín, I y Mercader Uguina, Lex Nova, Valladolid, 2011.
- AA.VV., *La reforma del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del RDL 3/2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012.
- AA.VV., *La reforma laboral en el RDL 3/2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.
- AA.VV., *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: «la reforma de 2012»*, coordinador Baylos, A., Bomarzo, Albacete, 2012.

- AA.VV., *Reformas estructurales y negociación colectiva*, coordinador F.J De Prados Reyes, CARL, Sevilla, 2012.
- AA.VV., *Reforma laboral y negociación colectiva andaluza: la incidencia de al reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, Coordinador Gorelli, J., Tecnos, Madrid, 2013.
- Aids, TS y Tzannatos, Z «Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: a review», *Industrial Relations Journal*, nº39, 2008.
- Alfonso Mellado, C., «La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: especial referencia a la negociación colectiva en la empresa, la estructura de la negociación y la inaplicación de los convenios», *Relaciones Laborales*, nº3, 2013.
- «La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: la vigencia del convenio y el problema de la ultraactividad», ponencia presentada en las XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva La reforma laboral de 2012, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 4 de octubre de 2012, disponible en http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G-Noticias/Jorndas/Jornadas.htm
- Baylos Grau, A., «El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario», *RDS*, nº57, 2012.
- Bentolilla, S y Jimeno, JF., «La reforma de la negociación colectiva en España», 2002, en [www//ftp.cemfi.es/pdf/papers/sb/benjime-no.pdf](http://ftp.cemfi.es/pdf/papers/sb/benjime-no.pdf)
- Cairós Barreto, D., *La articulación y concurrencia de convenios colectivos*, Bomarzo, Albacete, 2012.
- Calforms, L., «Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance», *OECD Economic Studies*, nº21, 1993.
- Calvo Gallego, J., «El impacto de las últimas reformas laborales sobre la estructura de la negociación colectiva», *Temas Laborales*, nº120, 2013.
- Cavas Martínez, F., «Antecedentes y objetivos de la reforma», en AA.VV., *Convenios y negociación colectiva tras el RDL 7/2011*, Aranzadi Social, nº5, 2011.

- Correa Carrasco, M., «La ordenación de la estructura de la negociación colectiva tras las recientes reformas laborales», *Revista de Derecho Social*, nº 59, 2012.
- Cruz Villalón, J., «La estructura de la negociación colectiva y el Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva de 1997», *Tribuna Social*, nº89, 1998.
- «Estructura y concurrencia entre convenios colectivos», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº68, 2007.
- «Hacia una nueva concepción de la legislación laboral», *Temas Laborales*, nº115, 2012.
- «El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012», *Revista de Derecho Social*, nº57, 2012.
- «Texto y contexto de las reformas de la negociación colectiva 2011 y 2012», en AA.VV., *Reformas estructurales y negociación colectiva*, coordinador Prados de Reyes, CARL, 2012.
- «Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva», *Temas Laborales*, nº120, 2013.
- Cruz Villalón, J., y Rodríguez Ramos, P., «Técnicas normativas y efectividad jurídica en la calidad en el empleo», en AA.VV., Cruz Villalón, J. (Dir), *Eficacia de las normas laborales desde la perspectiva de la calidad en el empleo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- Casas Baamonde, ME., «El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002», *Relaciones Laborales*, nº1, 2002.
- «La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos», *Relaciones Laborales*, nº6, 2013.
- Del Rey Guanter, S., «Una visión integrada sobre la estructura de la negociación colectiva tras la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (1)», *Actualidad Laboral*, nº2, 2013.
- Escudero Rodríguez, R., «El Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva», en AA.VV., Escudero Rodríguez, R., coordinador, *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Cinca, Madrid, 2012.

- García Blasco, J., «Desafíos, incertidumbres y desaciertos», en AA.VV., *Convenios y negociación colectiva tras el RDL 7/2011*, Aranzadi Social, nº5, 2011.
- García Perrote Escartín, I., *La reforma legal de la negociación colectiva. Estructura y contenido*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2008.
- «Inaplicación de convenios colectivos: causas, procedimientos y efectos sobre las relaciones individuales de trabajo», en AA.VV., Dir. Ramos Quintana, M., *La reforma sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013.
- Giraldez, MT, Pérez Infante, JI, Simon, H., *Situación actual de la medición de la cobertura de la negociación colectiva en España*, MTAS, Colección Informes y Estudios, Madrid, 2002.
- González de Lena, F., «La negociación colectiva en la reforma de 2010. Negociación para la adaptabilidad y adaptabilidad del convenio», en AA.VV., (M. Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer coordinador). *La reforma del mercado de trabajo y la Ley 35/2010*, La Ley, Madrid, 2011.
- González Ortega, S., «La negociación colectiva en el Real Decreto Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral», *Temas Laborales*, nº115, 2012.
- Gorelli Hernández, J., «La regulación sobre concurrencia entre convenios en la negociación colectiva andaluza», en AA.VV., *Reforma laboral y negociación colectiva andaluza: la incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, Coordinador Gorelli, J., Tecnos, Madrid, 2013.
- Hayter, S., Stoevska, V y Yanta, T., *Social Dialogue Indicators. International Statistical Inquiry 2008-09. Technical Brief*, Industrial Employment Relations Department, Department of Statistics, International Labour Office, Geneva, November 2011, disponible en <http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/dialogue-data/lang--en/index.htm> y <http://laborsta.ilo.org>
- Lahera Forteza, J., «Modelos y reformas de la negociación colectiva», *Papeles de Economía Española*, nº124, 2010.
- López Ahumada, E., «Los sistemas negociados de inaplicación salarial: instrumentos de ajuste durante la crisis económica», en AA.VV., *Revisión e inaplicación de los salarios en la negocia-*

- ción colectiva: efectos derivados de la crisis económica*, CINCA, Madrid, 2013.
- López Anierte, MC., «Nuevas reglas de concurrencia de convenios colectivos y devaluación de las condiciones laborales en España», *Revista de Derecho Social*, nº 65, 2014.
- López Terrada, E., *La descentralización de la estructura de la negociación colectiva y las posibilidades de su articulación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- Mario Izquierdo, J., Jimeno y Calos Thomas, «La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: nuevos resultados», Banco de España, *Boletín Económico*, Febrero 2012.
- Mercader Uguina, JR., «Los acuerdos de descuelgue salarial y promoción de la negociación empresarial en la Ley 35/2010», en AA.VV., *La reforma del mercado de trabajo. Ley 35/2010*, de 17 de septiembre, Lex Nova, Valladolid, 2010.
- «Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios en el Real Decreto Ley 7/2011», en AA.VV., García-Perrote Escartín y Mercader Uguina, J directores, *La reforma de la negociación colectiva, Real Decreto Ley 7/2011*, de 10 de junio, Lex Nova, Valladolid, 2011.
- «La empresa como nuevo centro de gravedad de la estructura de la negociación colectiva: la reforma de la Ley 3/2012», en AA.VV., *La reforma del mercado laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del RDL 3/2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012.
- Mercader Uguina, JR y Gimeno Díaz de Atauri, P., «La situación del mercado de trabajo tras un lustro de crisis y un año de reforma», *Revista de Derecho Social y Empresa*, nº0, 2013.
- Mercader Uguina, JR., Gimeno Díaz de Atauri y Nieto Rojas, P., *Efectos de la reforma de 2011 sobre la estructura de la negociación colectiva en España*, ejemplar multicopiado.
- Merino Segovia, A., «La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012: las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos», *RDS*, nº57, 2012.

- Molina Navarrete, C., «El impacto de los Acuerdos Interconfederales sobre los convenios colectivos: una vía de mejora exasperadamente cauta y lenta», *Temas Laborales*, nº 76, 2004.
- «Caducidad de la garantía de ultra-actividad normativa de los convenios: ¿en serio es una cuenta atrás hacia el abismo laboral español?», *Temas Laborales*, monográfico, 2013.
- Escenarios de pos-ultraactividad del convenio: soluciones judiciales a la incertidumbre, Bomarzo, Albacete, 2014.
- «Reforma laboral y «justicia constitucional»: el Tribunal Constitucional ni es «infalible» ni ya tiene «la última palabra» (Comentario a la STC 119/2014, de 16 de julio, RI 5603/2012 interpuesto por el Parlamento de Navarra contra la Ley 3/2012, de 6 de julio, de reforma del mercado de trabajo», *Estudios Financieros, Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios, casos prácticos, recursos humanos*, nº377-378, 2014.
- Navarro Nieto, F., *Problemática de la estructura de la negociación colectiva en España*», *Temas Laborales*, nº100, vol.II, 2000.
- La estructura de la negociación colectiva: marco jurídico y disciplina contractual, Bomarzo, Albacete, 2009.
- «Problemática de la estructura de la negociación colectiva en España», *Temas Laborales*, nº100, vol. II, 2000.
- «El régimen de inaplicación y modificación de convenios colectivos», *Temas laborales*, nº 120, 2013.
- Pérez de los Cobos Orihuel, F., *La reforma de la negociación colectiva en España*», *Aranzadi Social*, nº11, 2012.
- Pérez de los Cobos Orihuel, F., y Thibault Aranda, J., «La reforma de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, nº14, 2010.
- Pérez Infante, JI., «La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº2, 2011.
- Rodríguez- Piñero Bravo-Ferrer, M., «La problemática estructura de la negociación colectiva, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1986.
- Rodríguez-Piñero Royo, M.: «La negociación colectiva en tiempos de deudocracia», en AA.VV., Gorelli Hernández, J. (coord.), *El derecho a la negociación colectiva*. Liber Amico-

- rum. Profesor Antonio Ojeda Avilés, Temas Laborales, CARL, Sevilla, 2014.
- Roldán Martínez, A., «El papel emergente de la empresa como ámbito de negociación de los salarios», en AA.VV., *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Cinca, Madrid, 2012.
- Sala Franco, T., «La reforma de la negociación colectiva (Real Decreto Ley 7/2011, de 11 de junio), Actualidad Laboral, nº18, 2011.
- Sanguineti Raymond, W., «La inaplicación parcial o descuelgue de convenios colectivos: puntos críticos y posibles respuestas desde la autonomía colectiva», en AA.VV., Dir. Ramos Quintana, M., *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013.
- Urruticoetxea Barrutia, M., «El preámbulo del RD Ley 3/2012 o las retóricas de la manipulación», *Revista de Derecho Social*, nº57, 2012.
- Traxler, F y Behrens, M., «collective bargaining coverage and extension procedures», European Industrial Relations Observatory on line (eironline), <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm>
- Valdés Da Ré, F., «Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1995.
- «El sistema español de negociación colectiva entre la continuidad y el cambio (y II)», *Relaciones Laborales*, nº9, 2001.
- «Por una reforma autónoma y no dirigista de la estructura de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, nº22, 2001.
- «Por una reforma de la disciplina estatutaria de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, nº1, 2010.
- «Estructura contractual y concurrencia entre convenios», *Relaciones Laborales*, nº23-24, 2011.
- «La reforma de la negociación colectiva de 2012», *Relaciones Laborales*, nº23, 2012.
- «¿Hacia dónde va la negociación colectiva?», en AA.VV., Gorelli Hernández, J. (coord.), *El derecho a la negociación colectiva*. Liber

Amicorum. Profesor Antonio Ojeda Avilés, Temas Laborales, CARL, Sevilla, 2014.

Vila Tierno, F., «Los efectos del fin de la ultraactividad. Algunas cuestiones, algunas soluciones (o propuestas de solución)», RTSS, CEF, nº370, 2014.

Visser, J., ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State INTERvention and social pacts in 34 countries between 1960 and 2012. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS). University of Amsterdam, [http: www. uva-aias.net/207](http://www.uva-aias.net/207)

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

ANEXO. RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS

1. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

- Convenio colectivo de Administraciones de Loterías, BOE de 8 de agosto de 2012.
- Convenio colectivo de colegios mayores universitarios, BOE de 5 de octubre de 2012.
- Convenio colectivo estatal de Perfumería y Afines, BOE de 8 de octubre de 2012.
- Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, BOE de 9 de octubre de 2012.
- Convenio colectivo sector de la madera, BOE de 27 de noviembre de 2012.
- Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, BOE de 27 de diciembre de 2012.
- Convenio colectivo de Auxiliar de logística portuaria, BOE de 27 de diciembre de 2012.
- Convenio colectivo estatal del sector de las industrias cárnicas, BOE de 30 de enero de 2013.
- Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros, repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, BOE de 11 de marzo de 2013.

- Convenio colectivo de la industria del calzado, BOE de 12 de marzo de 2013.
- Convenio colectivo Estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo, BOE de 13 de marzo de 2013.
- Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, BOE de 20 de marzo de 2013.
- Convenio colectivo Grandes Almacenes, BOE de 8 abril de 2013.
- XVII Convenio colectivo general de la industria química, BOE de 9 de abril de 2013.
- Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento, BOE de 9 de abril de 2013.
- Convenio colectivo de las empresas de seguridad, BOE de 25 de abril de 2013.
- Convenio colectivo de industrias de aguas de bebidas envasadas, BOE de 11 de mayo de 2013.
- Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados, BOE de 13 de mayo de 2013.
- Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, BOE de 23 de mayo de 2013.

2. ACUERDOS MARCO

- Acuerdo Estatal del sector del metal, BOE 22 de febrero de 2012.
- I Acuerdo marco de operadores de retail portuario, BOE de 8 de agosto de 2012.
- Acuerdo marco del sector de la pizarra, BOE de 10 de noviembre de 2012.

3. CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

- Convenio colectivo de Rechauchados Córdoba, SA., BOE de 24 de agosto de 2012.
- Convenio colectivo de Seguriber, SLU., BOE de 24 de agosto de 2012.

- Convenio colectivo Numil Nutrición, SRL, BOE de 31 de agosto de 2012.
- Convenio colectivo de clínica Madrid,SA., BOE de 8 de septiembre de 2012.
- Convenio colectivo de Automóviles Citroén España, SA., BOE de 13 de septiembre de 2012.
- Convenio colectivo de José M^a Grasa Biec, SL., BOE de 21 de septiembre de 2012.
- Convenio colectivo de Prosegur Multiservicios, SA., BOE de 25 de septiembre de 2012.
- Convenio colectivo de Danone, SA., BOE de 29 de octubre de 2012.
- Convenio colectivo de Exeo Gestión Integral, SLU., BOE de 10 de noviembre de 2012.
- Convenio colectivo CTC Externalización, SL., BOE de 29 de noviembre de 2012.
- Convenio colectivo Banque Psa Finance, sucursal España, BOE de 8 de enero de 2013.
- Convenio colectivo de Fidelis Servicios Integrales, SL., BOE de 16 de enero de 2013.
- Convenio colectivo Fundación Unicef, BOE 22 de enero de 2013.
- Convenio colectivo de Siemens, SA.,BOE de 28 de enero de 2013.
- Convenio colectivo de Lufthansa Líneas aéreas en Alemania y su personal en España, BOE de 4 de febrero de 2013.
- IV Convenio colectivo de Santa Barbara Sistemas, SA., BOE de 4 de febrero de 2013.
- Convenio colectivo de Alcatel Lucent España, SA., BOE de 13 de febrero de 2013.
- Convenio colectivo de ESC Servicios Generales, S.L., BOE de 13 de febrero de 2013.
- Convenio colectivo de Activa Mutua 2008, BOE de 27 de febrero de 2013.

- Convenio colectivo de Pimed, SAU, BOE de 27 de febrero de 2013.
- Convenio colectivo Doctus España, SAU., BOE de 4 de marzo de 2013.
- Convenio colectivo de Megasesur, SL., BOE de 4 de marzo de 2013.
- Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS España, BOE de 7 de marzo de 2013.
- Convenio colectivo Denbolan Outsourcing, SL., BOE de 18 de marzo de 2013.
- Convenio colectivo de Transportes Líquidos Campaña, SL., BOE de 2 de abril de 2013.
- Convenio colectivo de Fissa Servicios Auxiliares, SL., BOE de 2 de abril de 2013.
- Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL., BOE de 3 de abril de 2013.
- Convenio colectivo Parker Hannifin España,SL., BOE de 12 de abril de 2013.
- Convenio colectivo de Safenia, SL., BOE de 12 de abril de 2013.
- Convenio colectivo de Claved, SA., BOE de 17 de abril de 2013.
- Convenio colectivo de Supercor, SA, y Tiendas de conveniencia, SA., BOE de 18 de abril de 2013.
- Convenio colectivo Interprovincial de la Empresa Renault España, SA., BOE de 18 de abril de 2013.
- Convenio colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, SLU., BOE de 19 de abril de 2013.
- Convenio colectivo de UGT, BOE de 20 de abril de 2013.
- Convenio colectivo de Ex in Técnicas Tabulares, SL., BOE de 22 de abril de 2013.
- Convenio colectivo de Cargotec Iberia, SA., BOE de 22 de abril de 2013.
- Convenio colectivo de La Veneciana, SA., BOE de 3 de mayo de 2013.

- Convenio colectivo de Rango 10, SL., BOE de 10 de mayo de 2013.
- Convenio colectivo Petroleos del Norte, S.A., BOE de 23 de mayo de 2013.
- Convenio colectivo de Galletas Siro, SA., BOE de 24 de mayo de 2013.
- Convenio colectivo de Europcar IB, SA., BOE de 30 de mayo de 2013.
- Convenio colectivo de Bercose, SL., BOE de 31 de mayo de 2013.

4. CONVENIOS COLECTIVOS GRUPOS DE EMPRESAS

- Convenio colectivo del grupo Air France y KLM Compañía holandesa de aviación, BOE de 29 de diciembre de 2012.
- Convenio colectivo de Iberdrola Grupo, BOE de 3 de mayo de 2013.
- Convenio colectivo Grupo Asegurador Reale, BOE de 10 de mayo de 2013.
- Convenio colectivo de Grupo Eroski, BOE de 30 de mayo de 2013.

La estructura de la negociación colectiva -a tenor de sus dualidades centralizado o descentralizado, uniformado o diversificado, coordinado o menos, articulado o no, se presenta como un elemento esencial en el diseño del modelo negocial. Elemento cuyo proceso de transformación no es sólo de compleja concepción teórica sino, sobre todo, de difícil realidad práctica, y ello porque en él influyen tanto factores jurídicos como, muy significativamente, condicionantes económicos, sociales, culturales, históricos e incluso políticos. Por otro lado, la vía o procedimiento a través del cual se opere la modificación, sea confiándola a la voluntad de los propios sujetos negociadores, sea vía imposición legal, no resulta del todo aséptico en lo que a la efectividad de los cambios realizados respecta. La reforma laboral llevada a cabo en España en 2012 ha pretendido incidir decididamente sobre el modelo de negociación existente y las fórmulas de articulación y solución de concurrencia entre convenios colectivos, con una clara apuesta del legislador por el fomento del convenio de empresa, sin perjuicio del mantenimiento de otras reglas que aportan indiscutible complejidad a los resultados materiales de dicha reforma.

El presente estudio analiza estos elementos y efectúa una valoración de sus efectos después de tres años de aplicación de la nueva normativa, refiriéndose a la tasa de cobertura de la negociación colectiva; a las nuevas unidades de negociación; a la aplicación de convenios y su trasvase hacia el convenio propio; a las modificaciones en la estructura de los convenios colectivos y su relación con la fijación de la cuantía salarial; y al fuerte descenso de las cláusulas de garantía salarial y su relación con el referente del IPC, globalización de la economía y recomendaciones de los acuerdos interprofesionales.

ISBN 84-8417-485-1



9

788484174851