

Observatorio de la negociación colectiva

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO: IBERIA

El Derecho del Trabajo español, como todo cuerpo normativo laboral desarrollado, otorga un gran protagonismo a los representantes de empresa y trabajadores en el desarrollo de las relaciones laborales. Este protagonismo también es perceptible en los despidos colectivos, en los que, la negociación de los términos del expediente se reserva a las partes afectadas, como verdaderas conocedoras de la situación y principales interesadas en la obtención de una solución satisfactoria y minimizar en la mayor medida posible los efectos desfavorables del despido colectivo. La aplicación de estos procesos de información y consulta no solo es un elemento de regulación de las relaciones laborales, sino que constituye un elemento diferencial para incrementar la productividad, mejorar el clima laboral y lograr empresas más competitivas con plantillas más comprometidas; objetivos éstos que se han buscado con la implementación al derecho nacional, a través de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, de la Directiva marco 2002/14/CE sobre la aplicación de los procedimientos de información y consulta con los representantes de los trabajadores.

Suprimida la autorización administrativa de los ERE's en la nueva regulación, la negociación colectiva se erige en la clave del procedimiento de regulación de empleo. El papel de la Autoridad Laboral en tales procedimientos ha variado sustancialmente, de tal modo que su papel se centra fundamentalmente en comprobar que la solicitud reúne los requisitos exigidos, advirtiendo, en caso contrario, para su subsanación por el empresario; comunicar la iniciación y finalización del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; y velar por la efectividad del periodo de consultas, pudiendo llevar a cabo, a petición conjunta de las partes, actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo.

Reflejo de lo anterior es el alto número de Expedientes que acabaron con Acuerdo durante todo el año 2012; así, según datos de la **Subdirección General de Estadística e Información**, de los 33.075 EREs registrados durante ese año, 30.134 finalizaron con Acuerdo (91%). De manera particular destaca por su trascendencia, el procedimiento de despido colectivo que se ha planteado en estos meses por la dirección de la compañía Iberia. Las partes convinieron designar como mediador a D. Gregorio Tudela en virtud de lo dispuesto en el art. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el art. 7 y siguientes del Real Decreto 14803/2012 que lo desarrolla, con el propósito de encontrar vías de solución al desencuentro planteado. Fruto de las negociaciones, la dirección de la compañía y una mayoría de sindicatos (CCOO, UGT, Sitcpla, Asetma, USO y CTA-Vuelo) aceptaron la propuesta de reducir a 3.141 los despidos en la compañía (el 16% de la plantilla) unas 700 salidas menos que el plan de reestructuración

planteado por la compañía, y prorrogar el ERE 72/01 actualmente en vigor hasta diciembre de 2015.

La firma de la propuesta ha supuesto:

- La desconvocatoria de las cinco jornadas de huelga pendientes, del lunes 18 al viernes 22 de marzo, del total de 15 paros iniciados el pasado 18 de febrero, de los que finalmente se han llevado a cabo un total de diez días de inactividad.
- Los despidos, que se aplicarán hasta 2015, recaerán sobre todo en el Personal de Tierra, con 2.256 afectados; los Tripulantes de Cabina (TCP), con 627 trabajadores, y los Pilotos, con 258 salidas.
- Las condiciones de salida mejoran sustancialmente las de la reforma laboral vigente que quería aplicar la empresa, ya que se acogen a las premisas del ERE 72/01 que está en vigor en la compañía, con sucesivas prórrogas, desde 2001. En el mismo, se establecen bajas incentivadas con una indemnización de 35 días por año de servicio, con un máximo de 30 mensualidades y con un mínimo de una anualidad.
- Los trabajadores de tierra, a partir de 58 años (55 años para los TCP) se podrán acoger a las prejubilaciones, la principal vía de salida del actual ajuste. Para esta modalidad, desde el momento de la extinción del contrato de trabajo y hasta cumplir los 60 años de edad, Iberia abonará, en 12 pagas anuales, la diferencia entre el 90% del salario regulador y la prestación por desempleo que le corresponda percibir, y el 80% a partir de los 60 años y hasta cumplir los 65.
- A los trabajadores que continúen en la aerolínea, se les aplicará con carácter inmediato una rebaja salarial del 7% para el colectivo de Tierra y del 14% para TCPs y Pilotos; así como la congelación salarial y la paralización de los ascensos y la antigüedad hasta el 2015 para la totalidad de los colectivos.
- En 2016, se volverán a negociar las condiciones laborales y salariales.

Los pilotos de Iberia, representados por el SEPLA, han rechazado con un 93% de los votos el acuerdo de mediación propuesto por el catedrático D. Gregorio Tudela. En un comunicado, el sindicato de pilotos denuncia que el acuerdo propuesto no recoge ninguna de las medidas paliativas que se han ofrecido al resto de trabajadores, como las bajas incentivadas, la recolocación diferida o el programa de formación efectiva para la recolocación. No obstante el rechazo al acuerdo sobre el ERE, los representantes de los pilotos "siguen dispuestos a negociar" y alcanzar acuerdos siempre que respeten dicho laudo, con el objetivo de recuperar la producción cedida y garantizar "un futuro para Iberia y su plantilla.

Por su parte, los sindicatos CTA Tierra, CGT y Stavla tampoco han apoyado la propuesta. Los sindicatos minoritarios CNT y CESH (Coordinadora Estatal de Handling) han convocado nuevos paros en demanda de un "plan de viabilidad" que garantice a largo plazo el futuro de la compañía y para pedir una política de renovación de flota y expansión comercial.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los últimos datos de la Estadística de Convenios Colectivos corresponden a los convenios registrados hasta el 31 de marzo. Esta información no es homologable con la disponible hasta diciembre de 2012. Concretamente, respecto a la *negociación colectiva del ejercicio corriente*, han desaparecido algunos contenidos y se han introducido otros nuevos, algunos tan valiosos como el desglose de las cláusulas de garantía salarial según se trate de cláusulas de carácter retroactivo o no retroactivo, con indicación de convenios, trabajadores y aumento salarial pactado en cada caso; igualmente, se ofrece información sobre la actividad de firma de nuevos convenios o datos sobre las inaplicaciones de convenios registradas en REGCON.

Uno de los cambios de la Estadística de convenios colectivos que afecta significativamente a los análisis coyunturales como el realizado en estas líneas es que, por el momento, no se puede acceder a los datos de la *negociación colectiva de años anteriores* más allá de lo publicado en la tradicional tabla de evolución de esta Estadística, que recoge el número de convenios, empresas y trabajadores; el aumento salarial pactado y revisado; así como la jornada laboral pactada, información que se desagrega según se trate de convenios de empresa o supraempresariales. Otra excepción relevante a la indisponibilidad de datos de ejercicios anteriores es que se ofrece información retrospectiva del registro de inaplicaciones de convenios.

Así las cosas, la información disponible sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2012** indica que el número de convenios registrados es de 3.016, que afectan a 752.800 empresas y a 6.693.600 trabajadores. Estas cifras, comparadas con las de 2010 (último año en que los datos ya son definitivos), suponen en torno al 60% de los convenios y trabajadores de ese año y algo más de la mitad de las empresas. Por tanto, el grado de provisionalidad de esta información puede considerarse todavía notable, incluso si se tiene en cuenta que la crisis económica hará que la negociación colectiva de 2012 entrañe un menor número de convenios, empresas y trabajadores.

El *aumento salarial pactado* se situó en el 1,5%, dos décimas superior al acordado inicialmente tras la elevación adicional derivada de las cláusulas de garantía salarial de carácter retroactivo. Según el ámbito funcional, el crecimiento salarial pactado en el ámbito de empresa es superior al del ámbito supraempresarial (1,7%, frente a 1,5%), circunstancia que no se producía desde 1983.

La *jornada pactada* en 2012 se sitúa en 1.744 horas anuales, unas cuatro horas menos que en 2011, situación que, si se consolida con el registro de nuevos convenios en los próximos meses, supondría la prolongación de la trayecto-

ria descendente que inició esta variable en 2011. Como es habitual, la jornada pactada en los convenios de empresa es inferior a la acordada en los de ámbito superior (1.711 horas, frente a 1.748 horas).

Respecto a la **negociación colectiva con efectos económicos en 2013**, el número de convenios registrados es de 300, que afectan a 110.900 empresas y a 1.152.100 trabajadores. De la comparación de estos datos con los mismos datos de 2010 (los últimos que tienen carácter definitivo) se desprende que la negociación colectiva de este año apenas acaba de comenzar y, por lo tanto, esta información es extremadamente provisional.

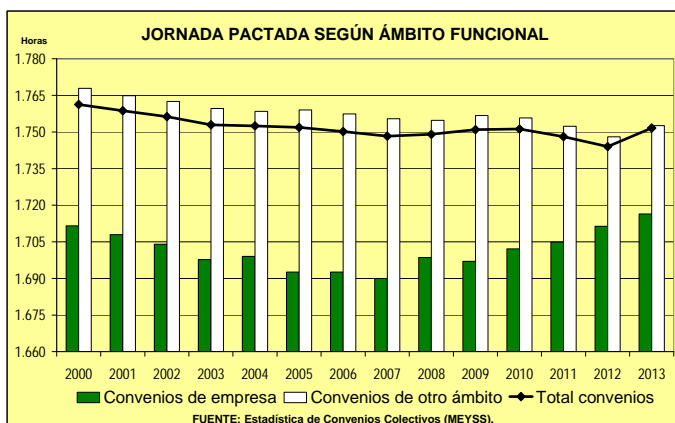
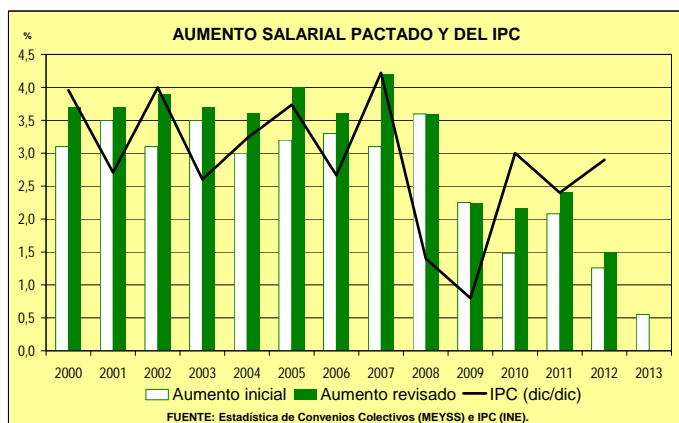
El *crecimiento salarial pactado* se situó en el 0,6%, inferior a cuantos se han registrado en la serie histórica. Los aumentos salariales fueron más elevados en los convenios de empresa (1%) que de los de ámbito superior (0,5%), situación que ya se observó en 2012. Por sectores, tan sólo son indicativos de la situación de la negociación sectorial los aumentos de la industria (0,3%) y los servicios (0,6%), puesto que en la construcción (que anota un incremento del 1,4%) y en la agricultura (2,8%) apenas hay trabajadores con convenios registrados. El 34,1% de los trabajadores está cubierto por cláusulas de garantía salarial y, de estos trabajadores, prácticamente la totalidad está cubierto por cláusulas de carácter retroactivo.

La *jornada pactada* se situó en 1.752 horas, casi ocho horas mayor que la de 2012. Este repunte de las horas pactadas se debe al crecimiento de la jornada tanto en los convenios de empresa (hasta 1.716 horas) como en los convenios de otro ámbito (hasta 1.753 horas).

Respecto a las *inaplicaciones* de convenios colectivos, la nueva información de la Estadística de convenios indica que en los tres primeros meses del año se han registrado 652, la mayoría de empresas de servicios.

INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS			
AÑOS	Inaplicaciones	Empresas	Trabajadores
2012	748	-	29.352
2013	652	-	27.609
Por sectores			
Agrario	19	16	1.694
Industria	95	88	5.558
Construcción	24	24	342
Servicios	512	448	19.982
No consta	2	2	33
Por trabajadores de la empresa			
De 1 a 49	486	452	5.763
De 50 a 249	95	86	8.898
250 o más	60	29	12.358
No consta	11	11	590

FUENTE: Estadística de Convenios Colectivos (MEYSS). Convenios registrados hasta el 31 de marzo de 2013.



ACTUACIONES DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

El Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, publicado en el BOE de 28 de septiembre y en vigor el día siguiente, regula la composición, organización y funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, creada por el Estatuto de los Trabajadores de 1980 para desempeñar funciones de asesoramiento y consulta en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios, a las que en 2007 se añadieron (por la disp. adic. 7ª Ley 43/2006) las funciones de observatorio de la negociación colectiva que engloba la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.

La reforma de la negociación colectiva llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 3/2012, de reforma del mercado laboral (disps. adic. 5ª y 6ª) ratificado posteriormente por la Ley 3/2012, del mismo nombre [disps. adics. 5ª y 6ª y disp. derog. única.1 d)] supuso la atribución a esta institución de funciones decisorias para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, funciones que se añaden a las tradicionalmente encomendadas y conocidas.

Delimitadas las competencias de este Organismo, y en base a la información disponible en la página web de la Comisión, se detallan las materias que han sido objeto de estudio y análisis durante este último trimestre.

1. FUNCIONES DE INFORMACIÓN, ESTUDIO Y DOCUMENTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU DIFUSIÓN (EL OBSERVATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA)

Este Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva se enmarca en el desarrollo de esta función.

Por otra parte, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a instancias de la CCNCC, ha publicado una nueva edición de la Guía de la Negociación Colectiva, la correspondiente al ejercicio 2013.

Esta Guía de la negociación colectiva 2013 consta de tres partes. En la primera, que ha sido elaborada por el catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Tomás Sala Franco, se aborda la negociación colectiva en España, sus características generales, la negociación colectiva estatutaria y los convenios colectivos extraestatutarios, así como otros acuerdos colectivos. En la segunda parte de la guía se realizan una serie de recomendaciones para unas buenas prácticas de negociación colectiva, en tanto que en la tercera se recopila la normativa existente sobre la negociación colectiva, desde la Constitución española, hasta la normativa que regula la CCNCC.

2. FUNCIONES CONSULTIVAS

Estas funciones se refieren a:

- El adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
- La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.
- La determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa -cualquiera que sea su implantación territorial- en función de sus actividades.

Además, la CCNCC deberá ser consultada preceptivamente en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, cuando afecte a convenios colectivos sectoriales cuyo ámbito de aplicación territorial sea superior al de una comunidad autónoma.

En el Pleno del día 07/03/2013, entre otras, fueron objeto de debate, las siguientes cuestiones:

- a) Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la investigación de hidrocarburos en el subsuelo marino en diferentes fases, desde la recopilación de información para detectar posibles zonas de depósitos y almacenes de hidrocarburos y el sondeo del subsuelo marino, hasta la evaluación de los resultados. La CCNCC dictaminó que la actividad de la empresa tiene acogida en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de Buceo Profesional y Medios Hiperbáricos.
- b) Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la actividad de prestar servicios de publicidad, fundamentalmente a través de Internet. La CCNCC dictaminó que la actividad de la empresa tiene acogida en el ámbito funcional del Convenio Colectivo estatal para las Empresas de Publicidad.
- c) Convenio colectivo aplicable a una empresa pública dedicada a la gestión y explotación de una residencia de personas mayores. La CCNCC dictaminó que a esta empresa le resulta de aplicación el Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.
- d) Convenio colectivo aplicable a una empresa cuya actividad consiste en la recogida de purines ganaderos, producción de biogás y fertilizante, así como transformación de los mismos en energía eléctrica y térmica para su venta. La CCNCC dictaminó que la actividad de la empresa tiene acogida en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias.
- e) Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada al comercio de carpetas, estuches y fotocopias en formatos grandes y pequeños. En la medida en que la actividad principal realizada, que se corresponde con la reproducción de textos o imágenes con máquinas de impresión gráfica (fotocopiadoras), la CCNCC dictaminó que resulta de aplicación el Convenio Colectivo estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.
- f) Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la consultoría de calidad y controles técnicos mediante análisis de alimentos. El dictamen de la CCNCC indica que resulta de aplicación el XVI Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.
- g) Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada básicamente al montaje de estructuras prefabricadas de hormigón, carga y descarga de tales piezas, ensamblaje de las mismas, preparación de suelos de hormigón y pintura. Resulta incluida en el Convenio Colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia.

3. FUNCIONES DECISORIAS

Según la normativa vigente la CCNCC resolverá las discrepancias surgidas entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable. La intervención de la Comisión sólo podrá solicitarse cuando concurren dos circunstancias. En primer lugar, la existencia de desacuerdo entre las partes negociadoras de la inaplicación en la comisión paritaria del convenio en el caso de que ésta hubiera intervenido. Y, en

segundo lugar, que no sean aplicables los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales estatales para solventar las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de inaplicación de lo acordado en los convenios colectivos o, en el caso de que sean aplicables, que no se haya alcanzado un acuerdo para resolver esas discrepancias. Las materias que pueden ser objeto de inaplicación son las reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, que se refieren a la jornada de trabajo; el horario y la distribución del tiempo de trabajo; el régimen de trabajo a turnos; el sistema de remuneración y la cuantía salarial; el sistema de trabajo y rendimiento; las funciones, cuando excedan de los límites legales para la movilidad funcional; y, por último, las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión consultiva Nacional de Convenios Colectivos, establece que las la resolución de la discrepancia sobre una inaplicación podrá realizarse en el propio seno de la Comisión o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes. Durante el último trimestre la CCNCC ha estudiado varias solicitudes de inaplicación de convenios colectivos y todas ellas han sido abordadas en el seno de la Comisión.

Así, la CCNCC estimó procedente una solicitud de descuelgue que consistía en inaplicar en 2013 el incremento salarial previsto en el convenio colectivo aplicable, manteniéndose, por tanto, las tablas salariales vigentes en 2012.

Igualmente, se consideró parcialmente otra solicitud de inaplicación, aprobándose un recorte de las retribuciones de los trabajadores inferior a la petición presentada por la empresa ante la Comisión.

Por otra parte, la CCNCC se declaró incompetente en otra de las solicitudes de descuelgue, al estar los centros de trabajo afectados por la pretendida inaplicación en una única Comunidad Autónoma, con la que no se había establecido un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el que se acordara la intervención de la CCNCC en esta materia. En este sentido, cabe mencionar que, del total de los expedientes de inaplicación presentados en esta Comisión hasta la fecha, ocho de ellos no se correspondían con el ámbito competencial estatal de la CCNCC, lo que motivó su desestimación.

Resultó inadmitida otra de las solicitudes presentadas ante la CCNCC por considerarse que no se habían agotado previamente los procedimientos de solución de discrepancias previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal que, como se ha mencionado, establecen la obligación de acudir al procedimiento de solución de conflictos previsto en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

Otra de las solicitudes fue desestimada al considerarse que las competencias de la CCNCC no alcanzan la resolución de lo planteado por la empresa solicitante, entendiéndose que la competencia sobre la materia corresponde a la jurisdicción laboral.

Por último, se archivó otra de las solicitudes planteadas ante la CCNCC por el desistimiento formulado por la empresa solicitante, al haberse alcanzado un acuerdo con la representación de los trabajadores durante el procedimiento.

En orden a hacer factibles los procedimientos de inaplicación de los convenios colectivos en todas las Comunidades Autónomas, el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, incorpora una disposición adicional sexta en la que se señala que si en un plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del citado Real Decreto-ley (que ha tenido lugar el 17 de marzo) las comunidades autónomas que "no hubieran constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o suscrito un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión en el ámbito territorial de las comunidades firmantes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podrá, subsidiariamente y en tanto en cuanto no se constituyan dichos órganos tripartitos equivalentes, en su caso, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma".

Para finalizar, cabe recordar que la intervención de la CCNCC sólo es posible, según se mencionó anteriormente, cuando no son aplicables los procedimientos de resolución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales estatales o cuando en ellos no se alcanza un acuerdo. En este sentido, resulta reseñable la labor realizada por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), que, de acuerdo con los datos ofrecidos en su memoria anual, ha abordado en 2012 los conflictos que se reflejan en el cuadro adjunto.

CONFLICTOS TRAMITADOS EN EL SIMA EN 2012		
	Procedimientos	Trabajadores
Ámbito del conflicto		
Empresa	313	693.638
Sector	35	25.947.75
Tipo de procedimiento		
Mediación	347	26.641.34
Arbitraje	1	45
Tipo de conflicto		
Interpretación y aplicación	257	2.289.096
Huelga	67	24.285.19
Bloqueo en la negociación	6	41.477
Impugnación convenio colectivo	2	3.000
Período de consultas	14	13.901
Bloqueo en negociación acuerdo-	1	180
Inaplicación del CC (descuelgue)	2	8.545
Resultado		
Conflictos solucionados	87	564.261
Sin acuerdo	215	1.913.512
Intentado sin efecto	29	24.077.23
Archivado	12	82.020
En trámite	5	4.361
TOTAL	348	26.641.39
FUENTE: Fundación SIMA. Memoria de actividades 2012.		

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

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e ccncc@mevss.es
Permitida la reproducción citando la fuente http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm NIPO: 270-13-005-8

Código QR que
enlaza con el
sitio WEB



10/04/2013