

Observatorio de la negociación colectiva

DENUNCIA, ULTRAactivIDAD Y ARBITRAJE EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

El debate doctrinal sobre la ultraactividad se había centrado en la problemática que previsiblemente se produciría a partir del 8 de julio de 2013 con respecto a los convenios colectivos que hubieran sido denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de la Reforma Laboral introducida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Así, de una parte, el artículo 86.3 de la Ley, establece que **“la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio. Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia (...) Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.”**

De otra parte, la D. T. 4ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio, determina igualmente el plazo de un año de vigencia ultraactiva, en defecto de pacto en contrario, para los convenios denunciados antes de la entrada en vigor de la misma Ley.

Hay que resaltar que el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo está presidido por el principio de autonomía colectiva; de ahí la importancia del convenio colectivo como instrumento de los interlocutores sociales que permite una más adecuada adaptación a la realidad cambiante de las relaciones laborales.

Con el fin de analizar el panorama de la negociación colectiva en materia de ultraactividad, se está realizando por esta CCNCC un estudio sobre los convenios colectivos publicados a partir de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, y que no constan denunciados en la base de datos del REGCON, del que se pueden avanzar los siguientes datos:

1º.- El 70% de los convenios analizados (1.699) no utilizan la fórmula de denuncia automática y afectan a cerca de 6 millones de trabajadores. Los convenios que han optado por establecer la cláusula de denuncia automática (687) se aplicarían a cerca del millón de trabajadores. Del total de convenios que no presentan denuncia automática, un 82% son convenios de empresa y afectan a cerca de 393.000 trabajadores. Por el contrario, los convenios de otro ámbito (18%) afectarían a más de cinco millones y medio de trabajadores. Por último, y respecto a las nuevas unidades de negociación, de los 312 convenios firmados, 234 no presentan denuncia automática, representando los convenios de empresa (227) el 97% de los mismos.

2º.- Un 45% de los convenios analizados (1.092) han optado por acogerse a la vía del art. 86.3 del ET que establece la ultraactividad de un año una vez haya sido denunciado aquél, siendo afectados un total de 2,2 millones de trabajadores. Por el contrario, un 44% de los convenios (1.072) mantienen la vigencia de la norma convencional hasta la firma del nuevo convenio que la sustituya (3 millones y medio de trabajadores afectados). Casi un 8% de los convenios han optado por establecer otros periodos de ultraactividad que oscilan entre los 14 meses y los 6 años. Si nos atenemos a los datos recogidos sobre nuevas unidades de negociación, los convenios que mantendrían su vigencia hasta la redacción de un nuevo convenio que lo sustituya se sitúan en 147, mientras que 135 habrían recurrido a la vía del art. 86.3 del ET. Del total de estos convenios, el 97% son convenios de empresa.

3º.- Por último, se ha observado que casi un 91% de los convenios revisados (2.191) no hace uso de la fórmula del arbitraje obligatorio optando, sin embargo, por mecanismos de mediación, conciliación y, en su caso, arbitraje voluntario. Igualmente, se ha podido detectar que un gran número de los arbitrajes obligatorios contabilizados se encuentran recogidos en convenios colectivos de la Comunidad Autónoma de Cataluña. En las nuevas unidades de negociación se mantienen estos mismos porcentajes, siendo 282 los convenios que no han optado por el arbitraje obligatorio.

El estudio realizado se centra en el análisis de cláusulas de ultraactividad de convenios posteriores a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, ya que no se puede obviar que el principal problema sobre el que existían posiciones teóricas enfrentadas en el debate doctrinal, era precisamente la determinación del valor o eficacia de esos pactos contenidos en convenios colectivos denunciados con anterioridad de la entrada en vigor de la misma Ley, tal y como ha quedado expuesto con anterioridad.

En este sentido, la Sentencia 149/2013, de la Audiencia Nacional, de 23 de julio de 2013, apunta en su Fundamento de Derecho Sexto que “cabe concluir que ha de darse valor al pacto contenido en el convenio analizado (...) en el que indicaron que, una vez denunciado y finalizado el período de vigencia restante o el de cualquier de sus prórrogas, permanecerían vigentes las cláusulas normativas hasta tanto no se produjera la entrada en vigor del convenio que hubiera de sustituir al presente.”

En resumidas cuentas, lo que la Audiencia Nacional recalca en su pronunciamiento es que se debe analizar la ultraactividad de la norma convencional caso por caso, atendiendo a los términos que pactaron las partes sobre la misma materia. Resultando que si aquéllas optaron en su día (aún cuando fuera con anterioridad a la Ley 3/2012) por la ultraactividad del convenio hasta la firma del nuevo, que dicha voluntad de la autonomía colectiva habrá de respetarse. El razonamiento jurídico de base no es otro que el carácter subsidiario del artículo 86.3, p.4 del E.T. cuyo régimen de ultraactividad será de aplicación “salvo pacto en contrario.”

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los últimos datos publicados de la Estadística de convenios colectivos corresponden a los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2013. Según esta información sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2013**, el número de convenios registrados es de 1.070, que afectan a 369.100 empresas y a 3.391.600 trabajadores. Estas cifras, comparadas con las de 2010 (último año en que los datos ya son definitivos), suponen en torno a la quinta parte, la cuarta parte y la tercera parte de los convenios, empresas y trabajadores de ese año, respectivamente. Por tanto, la negociación colectiva con efectos económicos en este año está relativamente poco avanzada y la información estadística disponible es muy provisional.

Por otro lado, de los 1.070 convenios con efectos económicos en 2013, 496 son convenios plurianuales ya vigentes en años anteriores, que afectan a 2.116.736 trabajadores, mientras que el resto, 574 convenios que cubren a 1.274.912 trabajadores, son convenios con inicio de efectos económicos en 2013.

El **aumento salarial pactado** se situó en el 0,6%, inferior a cuantos se han registrado en la serie histórica. El incremento salarial pactado fue superior en los convenios supraempresariales (0,6%) que en los convenios de empresa (0,5%). El análisis de los acuerdos salariales según el momento de la firma de los convenios muestra que los convenios plurianuales con vigencia en 2013 y en el año o años anteriores acuerdan un incremento salarial del 0,7%, mientras que los que inician sus efectos económicos en el ejercicio actual acuerdan un 0,4%.

La desagregación de los 723 *convenios de empresa* indica que en los 646 convenios registrados de empresas privadas se alcanza un pacto salarial medio del 0,5%; en los 55 de empresas públicas, un 0%; y, por último, en los 22 convenios de la Administración del Estado, la Seguridad Social y las Administraciones autonómicas y locales el acuerdo medio también es del 0%.

El desglose de los *convenios de ámbito superior al de la empresa* muestra que los aumentos salariales de los convenios de los grupos de empresa, los convenios locales-comarcales, provinciales y autonómicos alcanzan un 0,7%, los interautonómicos se sitúan en el 0,6%, en tanto que los más moderados corresponden a los de ámbito nacional con un 0,4%. Estos resultados son tan sólo un avance muy provisional de los resultados de la negociación, excepto en los convenios nacionales, autonómicos y, en menor medida, de grupo de empresas, ya que únicamente estos tres tipos de convenios afectan a una cifra de trabajadores significativa comparada con la de los trabajadores que estuvieron cubiertos por el mismo tipo de convenios en 2010.

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

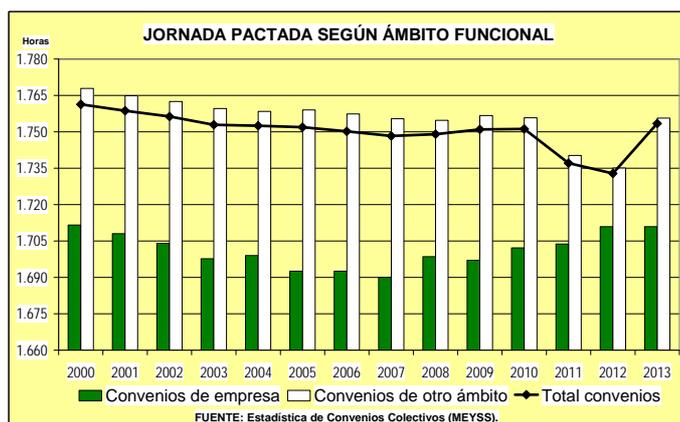
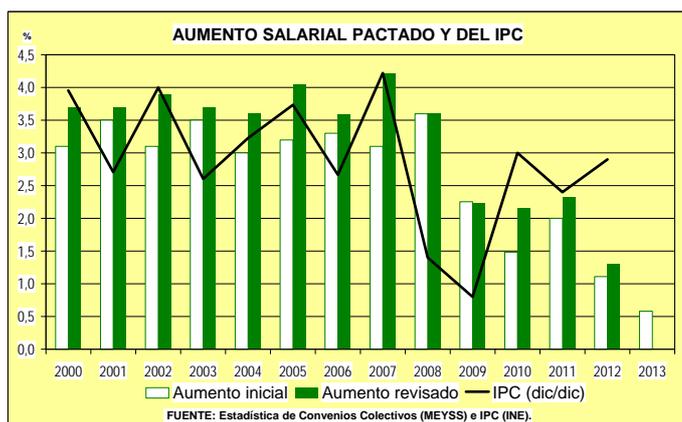
El 42,6% del total de los trabajadores con convenio está cubierto por cláusulas de garantía salarial y, de estos trabajadores, prácticamente la totalidad está cubierto por cláusulas de carácter retroactivo (el 96% del total de los trabajadores con cláusula). La presencia de estas cláusulas es superior en los convenios supraempresariales que en los empresariales (44,0%, frente a 16,1%) y en ambos tipos de convenio la mayoría de los trabajadores están cubiertos por cláusulas retroactivas.

La *jornada* pactada se situó en 1.753 horas, casi 21 horas mayor que la de 2012. Este repunte de las horas pactadas se debe al crecimiento de la jornada en los convenios de sector (hasta 1.756 horas), puesto que en los convenios de empresa se ha producido un estancamiento de la jornada (1.711 horas).

Respecto a las *inaplicaciones* de convenios colectivos, la información de la Estadística de convenios indica que en los ocho primeros meses del año se han registrado 1.694, que afectan a 115.000 trabajadores. La gran mayoría de empresas afectadas se encuadran en el sector de los servicios y son empresas pequeñas (0 a 49 trabajadores). Prácticamente la totalidad de las inaplicaciones son descuelgues de convenios de ámbito superior al de la empresa y son aprobadas por acuerdo durante el período de consultas.

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

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	1.694	115.000
Cuantía salarial	1.109	49.054
Cuantía salarial y sistema de remuneración	178	6.352
Cuantía salarial y jornada	62	6.872
Sistema de remuneración	48	1.327
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada y horario y distribución del tiempo de trabajo	44	1.600
Cuantía salarial, jornada y horario y distribución tiempo de trabajo	34	1.960
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias de la acción protectora SS	28	20.173
Resto de casos	191	27.662



ACTUACIONES DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

La Disposición Adicional Sexta (“Actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el ámbito de las Comunidades Autónomas”) del 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, preveía que en 3 meses, a partir del 17 de marzo de 2013, la Comisión Consultiva podría conocer de las solicitudes presentadas por empresas y representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en convenio colectivo de aplicación. Para ello, tal inaplicación debería afectar a centros de trabajo de una empresa situados en el territorio de una comunidad autónoma donde no se hubiera constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente en su ámbito a la CCNCC o no hubiera suscrito un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la citada Comisión en su ámbito territorial.

Así, las CCAA se encuentran en la situación siguiente:



1. FUNCIONES DECISORIAS

Una consecuencia directa de esta falta de regulación autonómica -por la que se hubieran asumido por las CCAA las funciones decisorias en sus diferentes ámbitos territoriales en materia de inaplicación-, fue el aumento sustancial de las solicitudes presentadas ante esta CCNCC que afectaban a centros de trabajo radicados en una única Comunidad Autónoma en los meses de junio y julio. Así las cosas, la Comisión resolvió en los últimos meses un total de 12 expedientes. A saber:

- En el Pleno celebrado en fecha 27 de junio de 2013, esta CCNCC vino a considerar parcialmente la solicitud empresarial de inaplicación aprobando un recorte tanto de las retribuciones de los trabajadores inferior al inicialmente planteado por la empresa, como de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, dejándose de abonar el complemento de IT derivado de enfermedad común o accidente no laboral.

- En el Pleno celebrado en fecha 8 de julio de 2013, esta CCNCC vino a considerar parcialmente la solicitud empresarial de inaplicación que afectaba a los centros radicados en la Comunidad Autónoma de Cantabria (Convenio de colaboración), aprobando un recorte de las retribuciones de los trabajadores inferior al inicialmente solicitado por la empresa.

- En el Pleno celebrado el día 1 de agosto de los presentes, se trataron los siguientes expedientes:

1. Declarar que procedía la inadmisión de dos solicitudes de inaplicación planteadas en su día por empresas con centros radicados en las Islas Baleares y en Navarra, toda vez que se habían excedido los límites temporales razonables para presentar sus respectivas solicitudes, quedando de esta forma desvirtuado el objeto de la negociación del período de consultas inicial.

2. Declarar que procede la inadmisión de la solicitud planteada por una empresa con centros de trabajo radicados en la Comunidad Foral de Navarra en base a que la solicitud de inaplicación del Reglamento de Previsión Social no es un convenio colectivo estatutario del Título III E.T.

3. Declarar que procedía el archivo de una solicitud debido a la no aportación en el plazo de 10 días la documentación que le había sido requerida por la CCNCC, de acuerdo con lo previsto en el art. 19.2 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.

4. Asimismo se comunicó a los Vocales el archivo de dos expedientes por desistimiento expreso de los solicitantes.

En la Comisión Permanente de la CCNCC celebrada en esa misma fecha de 1 de agosto, se trató la solicitud de inaplicación presentada por una sociedad para su centro de trabajo ubicado en Gijón, estimándose parcialmente su solicitud, y aprobando un recorte de las retribuciones de los trabajadores inferior al inicialmente presentada por la empresa.

Finalmente, a lo largo de este trimestre, y al amparo de lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 23 del Real Decreto 1362/12, de 27 de septiembre, por el que se regula el funcionamiento de la CCNCC, se acordó la designación de cuatro árbitros (en un caso no fue necesario que se dictara Laudo, a la vista de la firma de un Acuerdo con carácter previo) para la resolución del mismo número de controversias sobre inaplicación de Convenios Colectivos:

- El laudo del expediente 09/2013 estimó probada la concurrencia de la causa alegada por la empresa. Igualmente, consideró que era más razonable y proporcional la aplicación de las medidas propuestas por la empresa con un menor grado de intensidad tanto temporal (a partir de la expiración del acuerdo en consultas sobre regulación de empleo), como en las reducciones salariales propuestas por la empresa en la solicitud inicial presentada a la CCNCC. El texto del laudo fundamenta esta admisión parcial de lo solicitado en el escaso lapso temporal existente entre la suscripción del acuerdo en el período de consultas del expediente de regulación de empleo y el inicio del procedimiento de inaplicación, siendo similares las situaciones económica y laboral de la empresa en ambos momentos.
- El laudo del expediente 10/2013 consideró acreditada la causa económica negativa alegada por la empresa, si bien matizó el alcance de la

inaplicación, al excluir diversos conceptos de la solicitud por considerar que se encontraban fuera del alcance del art. 82.3 del ET. Asimismo, se redujo el grado de intensidad de las medidas de inaplicación requeridas por la empresa, ya que de haberse aprobado el total de las mismas se hubiera obtenido un ahorro que podía considerarse desproporcionado si se atiende a la cifra de pérdidas acreditada. Por todo ello, el laudo finalmente modifica a la baja el porcentaje de reducción de los conceptos salariales solicitados por la mercantil inicialmente.

- c) El laudo del expediente 16/2013 consideró que la reducción salarial propuesta por la empresa constituía una medida adecuada para evitar que el deterioro de sus resultados pusiese en cuestión su continuidad. Todo ello en la línea marcada por la reforma laboral de 2012 cuya pretensión es contribuir a la conservación de las empresas y de sustituir en cuanto sea posible los despidos por decisiones de flexibilidad interna. No obstante, respecto del período de inaplicación propuesto, se consideró excesivamente dilatado y rígido, al no prever la posibilidad de mejora de las condiciones económico-financieras a lo largo del mismo. Por ello, se entendió más razonable y proporcionado, así como más ajustado al principio jurídico *rebus sic stantibus*, limitar ese plazo hasta el 30 de abril de 2014, sin perjuicio de que si, llegada esa fecha, persistiera la situación económica negativa de la empresa, ésta pudiera promover nuevas medidas de ajuste.

2. FUNCIONES CONSULTIVAS

En el Pleno del día 27 de marzo de 2013 fueron objeto de debate hasta 21 cuestiones referidas al ámbito funcional de aplicación de convenios colectivos. Entre otras, las siguientes:

a) Convenio colectivo aplicable a una empresa situada en la provincia de Cádiz, que dispone de un centro de datos con servidores web donde proporciona un servicio de *hardware* y *software* virtual a sus empresas clientes, mediante el alquiler de espacio virtual (*hosting*) y la organización y gestión de las aplicaciones informáticas necesarias para administrar el servicio. La CCNCC acordó por unanimidad informar que a la empresa de referencia le sería de aplicación el Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.

b) Convenio colectivo aplicable a una empresa de Álava, dedicada a labores de montaje y desmontaje de muebles de madera, para todo tipo de empresas (de carpintería, comercios de muebles de cocina...) y para particulares. Se acordó por mayoría del pleno de la CCNCC, con la oposición de la representación de CEOE y de CEPYME, informar que a la empresa de referencia le sería aplicable el IV Convenio Colectivo estatal del sector de la Madera, en el caso de no renovarse el Convenio Colectivo provincial del mismo sector.

c) Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la venta y reparación de bicicletas en la Comunidad Autónoma de La Rioja. La CCNCC adoptó por mayoría, con la oposición de la representación de CC.OO y de UGT, informar que a la empresa de referencia le sería aplicable

el Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

d) Convenio colectivo aplicable a una empresa con centro de trabajo en el Principado de Asturias, dedicada a la promoción y venta de seguros por teléfono, como auxiliar externo de compañías aseguradoras. Se acordó por unanimidad informar que le sería de aplicación el Convenio Colectivo estatal de Contact Center.

e) Convenio colectivo aplicable a una empresa de Alicante, titular de una residencia autorizada para ofrecer plazas residenciales para la tercera edad. Se acordó por unanimidad informar que la actividad realizada por la empresa objeto de consulta, consistente en prestar servicios básicos de asistencia a personas mayores en una residencia geriátrica, de acuerdo con la licencia de actividad inscrita en el Registro de Titulares de Acción Social de la Comunidad Valenciana, estaría comprendida en el ámbito funcional del Convenio Colectivo para el sector privado de las Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal de la Comunidad Valenciana y, para el caso de no renovarse este convenio, en el VI Convenio Colectivo Marco Estatal de los Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

f) Convenio colectivo aplicable a una comunidad de bienes radicada en la provincia de Albacete que se dedica a prestar servicios en domicilios particulares y servicios de asesoría para otras empresas. Se acordó por unanimidad informar que, en función de las dos actividades descritas, se le podría aplicar el convenio Colectivo provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Albacete (BOP de 29 de abril de 2013) y el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Albacete (BOP de 19 de enero de 2011), respectivamente.

g) Convenio colectivo aplicable a una empresa de Valencia dedicada en la actualidad al alquiler de instalaciones industriales de su propiedad. Se acordó por unanimidad informar que a la empresa de referencia le sería de aplicación el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Valencia.

h) Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la promoción y comercialización de servicios y productos de telefonía móvil. Se acordó por unanimidad informar que a la empresa de referencia le sería de aplicación del Convenio Colectivo del Comercio del Metal (o en su defecto, de Comercio General) existente en el ámbito territorial donde se ubiquen los centros en los que desarrolla su actividad.

i) Convenio colectivo aplicable a una clínica de podología situada en la provincia de Badajoz. Se acordó por unanimidad informar que no se tiene constancia de la existencia de un convenio colectivo de sector aplicable a la empresa a que se refiere la consulta.

j) Convenio colectivo aplicable a una empresa de Valencia dedicada a la actividad de asistencia en carretera. Se acordó por unanimidad informar que a la empresa de referencia le sería de aplicación el Convenio Colectivo de para la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Valencia.

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 cncc@mevss.es
Permitida la reproducción citando la fuente http://www.empleo.qob.es/es/sec_trabajo/cncc/index.htm NIPO: 270-13-005-8

Código QR que
enlaza con el
sitio WEB



23/09/2013