

LEGITIMACIÓN NEGOCIAL

XXVIII Jornadas de Estudio
sobre Negociación Colectiva

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos

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. 16-2.356

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Legitimación Negocial

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS

Serie Relaciones Laborales Núm.110

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Legitimación Negocial

XXVIII Jornadas de Estudio
sobre Negociación Colectiva

Madrid, 21 de octubre de 2015

Edición preparada por la
**COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS**

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

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, grabaciones 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: 270-16-115-1

NIPO pdf: 270-16-116-7

ISBN papel: 978-84-8417-506-3

Depósito Legal: M-41065-2016

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

Imprime: Lerko Print, S.A.

Paseo de la Castellana, 121, 28046 Madrid

Impreso en España



INDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN Y APERTURA DE LA JORNADA	
<i>Javier Gómez-Hortigüela Amillo</i>	9
Mesa Redonda: III ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2015-2016 Y 2017	
<i>Antonio Ferrer Sais (UGT)</i>	17
<i>Rita Moreno Preciado (CCOO)</i>	23
<i>Teresa Díaz de Terán López (CEPYME)</i>	33
<i>Jordi García Viña (CEOE)</i>	37
Primera Ponencia: REALIDAD DE LA LEGITIMACIÓN NEGOCIAL EN LAS EMPRESAS MULTICENTROS	
<i>Agustín González Herмосilla</i>	53
Segunda Ponencia: APROXIMACIÓN DOCTRINAL A LA PROBLEMÁTICA DE LA LEGITIMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	
<i>Ricardo Bodas Martín</i>	83
Tercera Ponencia: LA LEGITIMACIÓN POR REPRESENTACIÓN Y LA VIGENCIA DE LA EXTENSIÓN DE CONVENIOS	
<i>José María Goerlich Peset</i>	111

CLAUSURA DE LAS JORNADAS	
<i>Juan Pablo Riesgo Figuerola-Ferreti</i>	137
MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC 2015	143
COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS	199

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

PRESENTACIÓN
Y APERTURA DE LA JORNADA

JAVIER GÓMEZ-HORTIGÜELA AMILLO

Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Quiero, en nombre propio y en nombre de la CCNCC, darles a todos la bienvenida y agradecerles su participación en esta XXVIII edición de la Jornada de Estudio de la Negociación Colectiva que confío que, a través de sus ponencias, intervenciones, reflexiones y debates, puedan contribuir a un mejor conocimiento de la negociación colectiva.

Conforme a la normativa vigente, la CCNCC asume funciones de Observatorio de la Negociación Colectiva, y para ello debe desarrollar diversos cometidos entre los que la norma establece, específicamente, la organización de jornadas anuales sobre la negociación colectiva. Este año, la Comisión Permanente acordó, el pasado 22 de Julio de 2015, siendo presidente de la CCNCC el profesor Ángel Blasco Pellicer, ahora magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el programa de la jornada anual de este año, programa que fue aprobado, como es preceptivo, por el Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el pasado 16 de Septiembre de 2015.

Debe recordarse que, según establece R.D. 1362/2012, de 27 de Septiembre, que regula la CCNCC, en relación con el funcionamiento de la misma, los acuerdos se adoptarán preferentemente por consenso entre los tres grupos de representación que la integran, y esto ha sido lo ocurrido con el programa de la XXVIII Jornada de Estudio de la Negociación Colectiva, tanto en lo que se refiere a la fecha de celebración, como en la fijación de su contenido en cuanto a su estructura y temática.

La Jornada está estructurada, siguiendo el mismo esquema de los últimos años, en una Mesa Redonda, que va a referirse al III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015/2017, y que cuenta con la participación de representantes de las organizaciones sindicales y empresariales representativas de nivel estatal.

Consideramos que este III Acuerdo, firmado el pasado 8 de Junio, por las organizaciones sindicales CCOO y UGT y empresariales, CEOE y CEPYME, después de muchos meses de difícil negociación, tiene una gran importancia, en primer lugar por lo que supone haber alcanzado este Acuerdo y, también, por los valores que contiene en el conjunto de materias que aborda para orientar la negociación de los convenios colectivos.

El AENC 2015/2017 establece criterios en materias tales como, y sin ánimo de ser exhaustivo, empleo y contratación, formación y cualificación profesional, procesos de reestructuración, derechos de información y consulta, estructura salarial y determinación de los incrementos salariales, instrumentos de flexibilidad y condiciones de trabajo, inaplicación de determinadas condiciones de trabajo.

Hay que destacar el objetivo prioritario que persigue de mantenimiento y recuperación del empleo de calidad; su política salarial, que va a contribuir de manera simultánea, a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad; su consideración de que los mecanismos de adaptación internos son preferentes a los externos y a los ajustes de plantilla, debiendo los convenios colectivos disponer de la flexibilidad interna como herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y mantener el empleo, su estabilidad y su calidad.

Debe valorarse su primer objetivo de “creación de empleo de calidad”, a través de la contribución de los criterios y directrices que contiene el Acuerdo.

Se ha de destacar también la apuesta decidida por la utilización de instrumentos de flexibilidad negociada, considerando que son preferibles los mecanismos internos de adaptación y potenciando, a través de los convenios colectivos, criterios y procedimientos de aplicación de medidas de flexibilidad.

Finalmente, citar sus avances respecto a los criterios en materia salarial, que se activarán cuando la inflación acumulada sea superior al aumento salarial acumulado máximo.

La parte más extensa del programa de la Jornada anual está dedicada a la Legitimación Negocial, legitimación de las organizaciones sindicales y empresariales para firmar un convenio colectivo estatutario, regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. La problemática asociada a esta legitimación negocial va a ser considerada a través de tres ponencias con perspectivas diferentes en su desarrollo.

La primera ponencia sobre “Realidad de la legitimación negocial en las empresas multicentros”, que va a ser desarrollada por el director de RRL de una gran empresa, va a explicar la realidad compleja que se presenta en la gran empresa, con condicionantes tales como la dispersión de centros de trabajo, multitud de convenios colectivos de diferente ámbito de negociación, representación social muy diversa y dispersa. Va a considerar la problemática asociada a las concurrencias y los límites en la negociación determinados por la legitimación para negociar.

Finalmente, va a referirse a la legitimación en la negociación de convenios sectoriales, convenios sectoriales sin representación, convenios de empresa, convenios de Grupos de Empresas y empresas vinculadas y convenios franja, señalando ejemplos concretos, condicionantes y las experiencias en sus soluciones.

La segunda ponencia sobre “Aproximación doctrinal a la problemática de la legitimación de la representación de los trabajadores”, impartida por un representante de la Jurisdicción Social, desarrolla la doctrina de esa Jurisdicción, respecto a la legitimación para negociar un convenio colectivo, refiriéndose a convenios de empresa o de ámbito inferior (representantes unitarios y sindicales, secciones sindicales, principio de correspondencia entre el ámbito del convenio y representatividad de los interlocutores sociales, empresas con centros de trabajo sin representación); especialidad de los convenios de grupos de empresa y empresas en red (legitimación, prioridad aplicativa, obligación negocial); convenios franja; convenios sectoriales (legitimación de las organizaciones empresariales, Art. 87.3c, presunción de legitimación, homogeneidad funcional); acuerdos interprofesionales; promoción del derecho a la negociación colectiva; comisiones negociadoras.

Por fin, la tercera ponencia se va a referir a “La legitimación negocial por representación y la vigencia de la extensión de convenios”, después de la modificación del Art. 87.3c del Estatuto de los Trabajadores y va a ser desarrollada por un representante de la cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Partiendo del modelo estatutario de convenio colectivo, comenta los remedios administrativos de los posibles vacíos del ET, y las condiciones de admisibilidad; va a referirse a la redefinición del ámbito causal de la extensión de convenios colectivos, a la irradiación e introducción de la legitimación por representación, respecto a la representación de los trabajadores y a la representación de los empresarios, para finalizar con el análisis de las confusas relaciones entre legitimación por representación y extensión de convenios colectivos en la actualidad, considerando los interrogantes sobre la derogación implícita del Art. 92.2 del ET y el espacio que le queda al procedimiento de extensión.

Acabo esta breve presentación de la Jornada agradeciendo al MEYSS el apoyo a las iniciativas de la CCNCC y, en particular, a esta XXVIII Jornada de Estudio la Negociación Colectiva.

Mesa Redonda
III ACUERDO PARA EL EMPLEO
Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2015-2016 Y 2017

ANTONIO FERRER SAIS
Secretario de Acción Sindical de UGT

RITA MORENO PRECIADO
Coordinadora de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO

TERESA DÍAZ DE TERÁN LÓPEZ
Directora del Departamento Socio Laboral de CEPYME

JORDI GARCÍA VIÑÁ
Director de Relaciones Laborales de CEOE

Antonio Ferrer Sais
Secretario de Acción Sindical de UGT

Muy buenos días.

Me corresponde el inicio de la mesa que trata el III AENC y quiero comenzar remarcando que es la culminación de meses de negociación y demuestra, desde valores compartidos, nuestro convencimiento sobre la importancia del Diálogo Social y de la Negociación Colectiva como vía apropiada para afrontar las medidas necesarias en las relaciones laborales. Así lo hemos recogido en el texto del Acta de la firma.¹

Del mismo modo, reivindicamos la autonomía colectiva como la mejor forma de afrontar los problemas, de buscar puntos de vista comunes partiendo de lo esencial, primando los intereses generales sobre los particulares. Y es la negociación colectiva el espacio natural para su desarrollo por las Organizaciones Empresariales y Sindicales.

Estas aseveraciones, indiscutibles en nuestro sistema de relaciones laborales, necesitan revalidarse en momentos como los que hemos vivido, en los que se ha impuesto una serie de medidas legislativas que afectan a elementos esenciales de esas relaciones, erosionando los propios cimientos de nuestro sistema de negociación colectiva.

Durante la etapa de crisis se han practicado unas políticas tan regresivas que han socavado los derechos laborales y sociales y han profundizado las situaciones de desigualdad, pobreza y descohesión en nuestro país.

¹ “El Diálogo social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y las empresas” (Acta de la firma del III AENC).

No podemos obviar el contexto en el que se ha desarrollado la negociación, siempre esencial para cualquier acuerdo. El marco económico y laboral en que se ha desenvuelto ha aportado algunas dificultades incuestionables:

- ✓ Las negociaciones se han llevado a cabo desde el desequilibrio, inmersos en un proceso en el que nuestro sistema de relaciones laborales, el modelo incluso, está trastocado. Como consecuencia de la reforma laboral impuesta por el gobierno en febrero de 2012, se ha alterado la posición de las partes, con notoria asimetría en favor de las empresas que no están dispuestas a renunciar a esa ventaja. Ello produce pérdida de interés empresarial por negociar, lo que origina conflicto. Un hecho, como es lógico, que ha estado presente en el proceso.
- ✓ El cambio de ciclo económico con el abandono de la recesión para entrar en una fase de crecimiento ha requerido la actualización del tratamiento de algunas materias en este III AENC, obligando a desplegar un mayor esfuerzo que si se acometiese una mera prórroga de lo ya pactado en el anterior.
- ✓ Así, en material salarial se pasa de la contención de la recesión económica a la mejora de los salarios en la recuperación, para mantener la demanda y las inversiones.

Recordemos que el “Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo”, que firmamos el 29 de julio de 2014 –gobierno, organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y sindicales, CCOO y UGT– en el que se contiene una nueva estrategia para lograr la recuperación económica, incluía el compromiso de las organizaciones empresariales y sindicales para avanzar hacia un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva que debía sustituir al II AENC.

Y recordemos, asimismo, que en el ámbito bipartito se está de acuerdo en promover una negociación colectiva donde las rentas del trabajo y del capital que participan del valor que generan las empresas, adapten de forma coherente su evolución a las circunstancias económicas específicas de cada ámbito de negociación.

Entrando en el contenido concreto del Acuerdo, el objetivo central es el empleo.

Es un Acuerdo *por y para* el empleo. No podía ser de otro modo. Reducir el paro es un imperativo social y económico, además de una prioridad absoluta para UGT.

Con más de cuatro millones de parados [último dato del paro registrado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)] es inevitable la preocupación general por la subida del paro por segundo mes consecutivo, y por la configuración de un mercado laboral en el que predomina la precariedad laboral, sujeto a una elevada rotación, y el avance de contratos a tiempo parcial involuntario.

Otro aspecto unido al anterior es el de la devaluación salarial. Desde 2009 los hogares han perdido casi un 13% de su renta. Ambos elementos –la baja calidad de la contratación, cuando existe, y la disminución de las retribuciones de los asalariados– conducen a la economía y a la sociedad hacia un modelo desequilibrado que impide la salida de la crisis.

Como decía, el eje sobre el que gira el Acuerdo es el empleo en la medida en que se centra en establecer las mejores condiciones en las empresas para propiciar una mayor creación de empleo y, por supuesto, en la generación de un empleo estable, seguro, productivo y con derechos.

Estos son los atributos que caracterizan a un empleo de calidad. Y no se puede pasar por alto que en esta ecuación no tiene cabida la precariedad que se deriva de la reforma laboral del 2012 y sucesivas. Por ello, han de ser derogadas a fin de establecer el equilibrio entre las partes en nuestro sistema de relaciones laborales.

Para que se produzca esta equidad se ha de reforzar la negociación colectiva, articulándola desde el ámbito sectorial y reafirmando la autonomía de los protagonistas de la negociación, empresas y trabajadores, para determinar, a partir del consenso, las mejores condiciones laborales adaptadas a cada ámbito productivo.

Se trata de apostar, de verdad, por propiciar y generar un marco estable para el buen desenvolvimiento de las relaciones laborales. En este sentido, también el carácter obligacional del Acuerdo, que vincula a las organizaciones firmantes, refleja ese propósito, pues no son meras recomendaciones sino compromisos ciertos, compatibles con la autonomía de los negociadores de cada ámbito, los que contiene el Acuerdo.

En cuanto al resto de contenidos mencionaré que se contemplan criterios en buena parte de las materias que abordan los convenios colectivos (condiciones de trabajo, clasificación y movilidad funcional, ordenación del tiempo de trabajo, inaplicación de convenios, ultraactividad y proceso negociador, teletrabajo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, incapacidad temporal, ausencias no justificadas, estabilidad del empleo y modalidades de contratación, procesos de reestructuración, derechos de información y consulta y política salarial).

En algunas materias los contenidos son particularmente relevantes. En este sentido:

Para el empleo:

- ✓ la apuesta por la contratación indefinida desde el inicio de la relación laboral, también en el acceso al empleo;
- ✓ la necesidad de que se refuerce la causalidad de la contratación temporal y la tolerancia cero con el abuso y el fraude en este tipo de contratación;
- ✓ la preocupación por la contratación de los jóvenes y de las personas con discapacidad;
- ✓ la necesidad de promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo.

Para las condiciones de trabajo:

- ✓ preferencia total por los mecanismos de flexibilidad negociada frente a los despidos;
- ✓ promoción de la formación y de la seguridad y salud en el trabajo.

Para los procedimientos negociadores:

- ✓ clara apuesta por preservar la vigencia de los convenios y reducir los bloqueos en la negociación;
- ✓ clara apuesta también por impulsar la labor de las Comisiones Paritarias y de los sistemas autónomos de solución de conflictos para resolver discrepancias que puedan surgir.

Para la materia salarial, en la nueva etapa económica se precisan nuevos criterios:

- ✓ para el primer y el segundo año de vigencia, 2015 y 2016 respectivamente, los incrementos de las retribuciones han de quedar por encima de la inflación, lo que representa pactar ganancias de poder adquisitivo para los trabajadores. De ahí que la referencia de la inflación permanezca como elementos esencial de los incrementos salariales;
- ✓ para el tercer año de vigencia, 2017, el aumento salarial queda abierto, sin concretar, en espera de que el gobierno haga públicas sus previsiones macroeconómicas en el marco presupuestario para dicho ejercicio.

Para finalizar mi exposición, como conclusión sobre este III AENC, quiero subrayar que responde a una necesidad laboral, económica y social. Y detallo:

- ✓ Laboral porque, desde la premisa de que una negociación colectiva fuerte es el mejor instrumento para regular las condiciones de trabajo (y no las imposiciones autoritarias, ni la individualización de las relaciones laborales), apuesta por el consenso.
- ✓ Económica porque contribuye a afianzar una nueva etapa de crecimiento y que éste sea más sólido y sostenible.
- ✓ Y Social porque, con las medidas que recoge, favorece un reparto de la riqueza más justo, que necesariamente requiere un modelo laboral basado en el empleo de calidad.

Muchas gracias.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Rita Moreno Preciado
Coordinadora de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO

Tras varios meses de negociaciones mantenidas para la renovación del II AENC que venció el 31 de diciembre de 2014, se alcanzó un preacuerdo el 14 de mayo de 2015 y tras su ratificación por los órganos de dirección de las confederaciones sindicales de CCOO y UGT y de las confederaciones empresariales CEOE y CEPYME, se procedió a su firma el pasado 8 de junio.

La negociación fue larga y difícil porque estaba en juego conseguir un cambio profundo en la orientación de la política salarial a reflejar en los convenios; un cambio que certificara el fin de la devaluación salarial producida durante la etapa de recesión económica, porque no es posible realizar la misma política salarial en una etapa de recesión que en una de crecimiento económico, aunque éste aún sea incipiente y no exento de riesgo, iniciando desde este mismo año una senda de recuperación del poder adquisitivo perdido en los años de la crisis y poner fin a la fuerte precarización del empleo que se está creando en la actual fase de recuperación económica.

Para CCOO es necesario crear empleo de forma intensiva pero con contratos estables y de calidad para romper con la fuerte precariedad laboral que se ha instalado en las empresas como forma de salida de la crisis a base del abaratamiento de los costes laborales y la sobreexplotación de los trabajadores y trabajadoras.

Y es fundamental reforzar la negociación colectiva, los convenios y acuerdos colectivos, especialmente los sectoriales que cubren a más del 90% de la población asalariada, en la regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales, frente a la deriva impuesta y promovida por las últimas reformas laborales hacia la atomización de la negociación colectiva, la individualización de las condiciones de trabajo y la discrecionalidad empresarial en la toma de decisiones que afectan a los trabajadores y trabajadoras.

Estos han sido los objetivos centrales para CCOO en el proceso de negociación de este Acuerdo y queremos que se conviertan en el eje vertebrador de toda la negociación colectiva de estos tres años, incluso de aquellos convenios que habiendo sido firmados en años precedentes, lo hicieron bajo condiciones de recesión general o de crisis sectorial o empresarial que pueden haber sido superadas ya en estos momentos y en las previsiones para los próximos años.

La necesaria adaptación a las circunstancias sectoriales y empresariales que contempla el III AENC, como en acuerdos precedentes, y que ha sido ampliamente utilizada durante todo el periodo de crisis y recesión, puede y debe ser utilizada para recuperar condiciones salariales y/o de trabajo adaptándolas al nuevo escenario sectorial o de empresa.

La recuperación económica es un hecho que no se proyecta por igual sobre las empresas que sobre los trabajadores y trabajadoras. Tampoco se produce por igual en todos los sectores ni en todas las empresas, algunas de ellas no sólo no han sufrido la crisis sino que han sacado grandes réditos de la misma.

El Acuerdo suscrito es un instrumento importante para orientar la negociación colectiva para la inmensa mayoría de la población asalariada y pretende dar, a través de la mejora de los salarios, un impulso a la recuperación del consumo, y por tanto, de la demanda interna y de la actividad económica. Pretende también acabar con la creciente precarización del empleo, fomentando la estabilidad de la contratación y la utilización de instrumentos de flexibilidad interna negociada frente al uso abusivo del despido como forma de ajuste ante circunstancias empresariales adversas; e impulsar la creación de nuevos puestos de trabajo, con especial atención a la contratación de personas jóvenes.

Es un Acuerdo que no obstaculiza la competitividad de las empresas españolas que además, han saneado sus cuentas de resultados y obtenido en estos últimos años un gran colchón con el abaratamiento de los costes laborales unitarios. Revertir esta situación no pasa por restar competitividad sino por construirla e impulsarla en base al aumento de la inversión y la mejora de la gestión empresarial de los procesos productivos y comerciales, del reforzamiento de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras y del mejor aprovechamiento de los conocimientos y experiencia de plantillas estables y profesionalmente motivadas.

El inicio de una senda de crecimiento de la economía española permite desarrollar políticas que aprovechen ese crecimiento para hacerlo más sólido e inclusivo, combatiendo la pobreza laboral y la desigualdad. Hacer extensiva la recuperación al conjunto de la sociedad es imprescindible para

consolidarla, a través de cambios substanciales en las políticas económicas pero también desde la contribución de una negociación colectiva dinámica y comprometida con los objetivos de mejora de los salarios y la creación de empleo, con la mejora de las condiciones de trabajo y de la igualdad en el ámbito laboral.

Este es el reto que tenemos por delante en estos próximos años en el ámbito de las relaciones laborales y la negociación colectiva y en el que Comisiones Obreras vamos a poner todo el esfuerzo necesario y la responsabilidad que nos otorga ser la organización sindical con el mayor apoyo electoral entre los trabajadores y trabajadoras.

En el III Acuerdo para la negociación colectiva de los años 2015, 2016 y 2017 (III AENC 2015-2017) se adoptan criterios y recomendaciones sobre un amplio número de materias entre las que destacan las siguientes:

1. Empleo de calidad, con estabilidad y derechos
2. Impulso de la contratación de jóvenes
3. Formación y cualificación profesional
4. Procesos de reestructuración
5. Derechos de información y consulta
6. Igualdad de trato e igualdad de género
7. Seguridad y salud en el trabajo
8. Criterios para la determinación de los incrementos salariales
9. Apuesta por la flexibilidad interna
10. Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo reguladas por convenio. Ultraactividad y proceso negociador
11. Comisiones paritarias y Sistemas autónomos de solución de conflictos laborales

El conjunto de los temas abordados y la conclusión final con acuerdo en la mayoría de ellos, es un exponente del valor y eficacia del diálogo social, así como de la voluntad de las confederaciones sindicales y empresariales en buscar iniciativas consensuadas para colaborar en la solución de la situación económica y del empleo.

UNA PRIMERA VALORACIÓN

A fecha de hoy podemos hacer una primera valoración acerca de que el III AENC está sirviendo para desbloquear la firma de convenios que estaban en negociación, fundamentalmente convenios sectoriales, aunque aún se mantienen abiertas y con conflicto la negociación de convenios sectoriales y de empresa muy importantes, pero para observar una incidencia mayor de los objetivos salariales del Acuerdo Interprofesional se necesitará esperar algunos

meses más, puesto que muchos de los convenios que han registrado su firma en estos meses, se han estado negociando durante bastante tiempo bajo premisas previas a las que recoge en materia salarial el III AENC, materia sobre la que no se cerró un acuerdo hasta mediados de mayo. En relación a los meses posteriores a la firma del III AENC, aún no se observa una variación apreciable en los datos agregados de convenios firmados y revisados, aunque sí hay un incremento algo mejor en los convenios firmados a partir de junio de 2015.

Entre los convenios más significativos que están con la negociación bloqueada o con grandes diferencias en las posiciones de las partes tras muchos meses de negociación o incluso con más de un año transcurrido desde la finalización de la vigencia pactada, podemos citar algunos de la industria del metal (Madrid, Navarra, Pontevedra, Talleres de reparación de vehículos de Navarra, León...), de la industria química (Convenio Estatal de Perfumería y afines...), de sectores de servicios privados o públicos (ETT, Banca, Ahorros, Servicios de Prevención, TIC, Correos, Renfe, Adif, Sanidad Privada de Aragón, Transporte por carretera de Asturias, Comercio de Alimentación y General de Toledo, Limpieza de edificios y locales de Guadalajara, Toledo, Cuenca y Ciudad Real, Hostelería de Albacete y Guadalajara, Hostelería de Madrid, Convenio estatal de Atención a la Dependencia, Oficinas y Despachos de Zaragoza, Transporte sanitario de Aragón, empresa estatal de handling Grounforce...), de sectores de construcción y derivados (Construcción, Derivados de Cemento y Madera, sectoriales de Baleares, Madera de Toledo y Ciudad Real, Madera de Zaragoza...), del campo e industria agroalimentaria (Campo de Albacete, Agropecuario de Navarra...), o de Administraciones Públicas (Personal Laboral de la Comunidad de Navarra...), lo que está provocando también una conflictividad, expresada en huelgas, manifestaciones y conflictos colectivos, en algunos sectores y empresas.

CCOO ve con preocupación las grandes dificultades que siguen existiendo para la renovación de los convenios colectivos preexistentes, sobre todos los sectoriales que dan cobertura a centenares de miles de trabajadores y trabajadoras, y la escasa utilización de los sistemas de solución autónoma de conflictos para lograr el desbloqueo de la negociación y la firma de acuerdos que los renueven. Mientras siguen detectándose indicios y evidencias contrastadas de prácticas fraudulentas o abusivas en la creación de convenios de empresa de nueva creación y en acuerdos de empresa para la inaplicación del convenio sectorial de referencia, y que se pueden corregir sólo en aquellos casos en que se plantea una demanda judicial y los tribunales terminan anulando total o parcialmente el convenio o el acuerdo de descuelgue. Ambas situaciones, bloqueo en la negociación y prácticas fraudulentas o abusivas, no encajan ni con la letra ni con el espíritu del AENC, no interesa a ninguna de las partes que representan las organizaciones firmantes pero, evidentemente, la parte más perjudicada son los miles de trabajadores

y trabajadoras directamente afectados por estos acuerdos devaluadores de salarios y condiciones de trabajo.

Como aspecto positivo, queremos resaltar la importancia de la creación de nuevos convenios sectoriales de ámbito estatal y de Comunidad Autónoma. Entre los nuevos convenios sectoriales destaca el Convenio Estatal de Intervención Social, por su relevancia en volumen de trabajadoras y trabajadores incluidos en su ámbito y por dar cobertura a empresas y trabajadores que hasta ahora no contaban con un marco convencional adaptado a la especificidad de las actividades que desarrollan, salvo en alguna Comunidad Autónoma y algunos convenios de empresa medianas o grandes. También podemos destacar algunos nuevos convenios sectoriales que aún están en fase de negociación, como son los convenios estatales de Oficinas y Despachos y de Restauración Colectiva, o el convenio autonómico del Sector del Comercio en el País Vasco, aunque este último está teniendo dificultades para conformar la mesa negociadora. La creación de convenios o acuerdos marcos sectoriales estatales o autonómicos son esenciales para regular de forma homogénea las condiciones de trabajo básicas en sectores de actividad que carecían de este ámbito negocial y para dar cobertura a los convenios decaídos o en riesgo de desaparecer por finalizar la ultraactividad pactada.

OBJETIVOS Y PRIORIDADES A DESARROLLAR EN LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El III AENC es una herramienta importante, junto con la acción sindical en las empresas, para impulsar el avance en los objetivos que CCOO se ha propuesto como prioridades en el contexto actual, es decir, para que la actual mejoría de la situación económica revierta sobre la población trabajadora en forma de empleo estable y con derechos y con una imprescindible recuperación de las rentas salariales; disminuyendo la precariedad laboral, la desigualdad y la discriminación en el empleo y las relaciones laborales, reduciendo de forma significativa la brecha salarial de género; impulsando la contratación de personas jóvenes, a través de contratos formativos y la formación dual y fomentando su incorporación definitiva en la empresa una vez finalizado el contrato formativo; mejorando la prevención de riesgos laborales para reducir la siniestralidad y las enfermedades profesionales; revalorizando la cualificación y formación profesional permanente; incrementando los compromisos empresariales en materia de inversión productiva y en responsabilidad social y medioambiental.

Y también es fundamental para CCOO la defensa de la negociación colectiva, de los convenios y acuerdos colectivos, especialmente los sectoriales que cubren a más del 90% de la población asalariada en la regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales, frente a la deriva impues-

ta y promovida por las últimas reformas laborales hacia la atomización de la negociación colectiva, la individualización de las condiciones de trabajo y el incremento del poder empresarial en la toma de decisiones unilaterales que afectan a los trabajadores y trabajadoras. Para ello hay que reforzar los convenios sectoriales y acuerdos marco, ampliando el ámbito funcional para integrar subsectores que pueden no tener cobertura negociada o que la tienen muy debilitada y desfasada, o ampliando el ámbito territorial, construyendo convenios y acuerdos sectoriales estatales y/o convenios sectoriales en las Comunidades Autónomas y hay que reservar la función del convenio de empresa como complementario al sectorial, evitando que se convierta en un instrumento de devaluación de las condiciones pactadas en el convenio de sector.

El sindicato tiene que extender su acción en los centros de trabajo, a través de la afiliación y de la representación sindical en la empresa, apoyando desde la organización los procesos de negociación que se abren en la empresa cuando se aborda un ERE o una modificación de condiciones de trabajo, una reestructuración o una subrogación de actividades; una inaplicación de convenio o la constitución o renovación de un convenio colectivo. Tiene que hacer llegar a los centros de trabajo de empresas reguladas por convenios sectoriales el conocimiento de su contenido y la vigilancia sobre su cumplimiento; reforzar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la determinación de sus condiciones colectivas de trabajo. No son objetivos nuevos, pero sí es más necesario que nunca abrir camino a la organización sindical en todo tipo de empresas y centros de trabajo.

LA SALIDA DE LA RECESIÓN Y PERVIVENCIA DE LA CRISIS. UN CAMBIO DE POLÍTICAS EN BENEFICIO DE LA MAYORÍA SOCIAL

El III AENC 2015-2017 se alcanza tras un periodo en el que la evolución de la economía ha dejado atrás la recesión y se han producido avances en los principales parámetros macroeconómicos que, sin embargo, han tenido una insuficiente traducción en la mayoría de la población.

Desde el III trimestre de 2013 el PIB ha vuelto a tasas positivas y aunque al principio fueron muy bajas se aceleraron con el paso del tiempo hasta alcanzar el 3,1% en tasa anual en el segundo trimestre de 2015 y ocho trimestres consecutivos con tasas de variación positivas del PIB que rompen la larga serie negativa que se inició en el tercer trimestre de 2008. El PIB creció el 1,4% en 2014 y crece en 2015 al 3,1%.

Son tasas positivas aunque aún muy por debajo de lo que necesitamos para empezar a enfrentarnos a los destrozos provocados por la crisis, en la economía pero sobre todo en la vida de las personas. Un escenario que a pesar del crecimiento del PIB sigue cargado de incertidumbres; con un nivel

de desempleo que, en el 7º año desde que comenzó la crisis, todavía afecta a varios millones de trabajadores y trabajadoras (4,1 millones de personas en el paro registrado y 5,5 millones en el paro estimado por la EPA, según datos al mes de septiembre) y una gran parte sin cobertura de prestación social. Estamos además, ante un crecimiento débil, con un nivel de actividad productiva frágil e inestable, y sometida a riesgos e incertidumbres, internos y externos.

Tras los largos años de crisis, recesión y destrucción de empleo, se constata el crecimiento efectivo del PIB y de diversas variables macroeconómicas pero esto no puede llevar a confundir el dejar atrás la recesión con haber salido de la crisis. Mientras la recuperación económica no llegue a la mayoría de la población y no se reduzcan los niveles de precariedad, pobreza y exclusión social alcanzados en estos años, nadie y menos el Gobierno debería alardear de haber dejado atrás la crisis económica.

Para enfrentarse a muchos de los problemas que ya teníamos y que la crisis no ha hecho más que agravar y crear otros nuevos, la economía española necesita crecer sostenidamente en torno al 3% del PIB anual y mantener la inflación en torno al 2%. Necesita crear varios millones de empleos para reducir la insoportable tasa de paro, empleos de calidad que ofrezcan salarios dignos y suficientes para el mantenimiento de las familias y del consumo interno; estabilizar las cuentas públicas a través de la mejora de los ingresos y no de la reducción del gasto; iniciar un proceso de desapalancamiento del crédito para llevar el nivel de deuda, tanto pública como privada, a niveles soportables.

Sin un crecimiento vigoroso de la economía y un cambio de rumbo de las políticas públicas no será posible enfrentarse con éxito a estos enormes desafíos. Conformarse con crecimientos débiles, con inflación negativa y con un crecimiento del empleo basado en una fuerte precariedad contractual y salarial sólo conduciría a mantener los niveles de empobrecimiento en el que viven millones de personas desde 2009 y que resultan ya insoportable para la mayoría de la sociedad, con el riesgo añadido de que una parte importante del desempleo de larga duración se haga crónico y no haya futuro digno para las personas expulsadas a edad temprana del mercado laboral, ni para los jóvenes que han visto imposibilitado su acceso al mismo tras concluir sus procesos de formación académica.

Rechazamos el discurso gubernamental y de los poderes económicos que atribuyen el cambio de tendencia en la economía del país a la política económica de austeridad y reformas estructurales aplicada a ultranza por un gobierno instalado en la mayoría absoluta en el parlamento nacional y en los de las comunidades autónomas, sin diálogo político ni social y que ha hecho oídos sordos a la constante y amplísima movilización social que

se ha desarrollado en estos últimos años. Por el contrario, las políticas de austeridad aplicadas son las que han provocado la recesión de la economía española y la del conjunto de la zona Euro, la destrucción masiva de empleo, el crecimiento de la desigualdad y de la pobreza hasta límites desconocidos en España en todo el periodo democrático.

FRENTE A LAS POLÍTICAS DE AUSTRERIDAD, EN CCOO RECLAMAMOS UN CAMBIO DE RUMBO EN LA POLÍTICA NACIONAL Y PARA EUROPA

No podemos volver a crecer inflando otra burbuja de endeudamiento ni sobre la base del mismo modelo productivo y de crecimiento que dio origen a la crisis más profunda de todo el periodo democrático en España.

La economía española, las administraciones, las empresas y las familias tienen que reducir su deuda y precisamente por ello CCOO defiende la imperiosa necesidad de incrementar ya las rentas de las familias, que representan del orden del 60% de la demanda interna, como el factor clave en el impulso del crecimiento, como el mejor instrumento para una recuperación sólida y sostenida de la economía, junto con unas políticas públicas que acompañen la reducción del déficit con atender la cobertura de las necesidades básicas de la población, recuperar y mejorar los servicios públicos e impulsar la inversión productiva y sostenible, reduciendo gastos superfluos y suntuosos, eliminando la corrupción y el fraude fiscal, y equilibrando el esfuerzo contributivo de las rentas del trabajo y del capital.

No es solo el interés de mejorar las condiciones de vida de la mayoría social que es la que ha pagado el precio más alto por una crisis que ellos no provocaron. Es que la economía española, así como la de la UE, depende en lo fundamental de la demanda interna y esta a su vez del consumo de las familias.

La economía española solo puede crecer de la forma vigorosa que necesitamos sobre la base del aumento de la inversión pública y empresarial y del impulso de la demanda interna, en particular, del aumento del gasto de las familias y para eso no hay otro camino que incrementar la renta disponible de los hogares, en primer lugar con la generación de más empleo estable y con derechos y esa es la principal prioridad de nuestra acción sindical, pero también con la mejora real de los salarios, de las pensiones, de las prestaciones por desempleo.

En estos momentos de cambio social, de cambio político en Ayuntamientos y Comunidades Autónomas y a las puertas de las Elecciones Generales convocadas para el 20 de diciembre, Comisiones Obreras considera

necesario que el cambio en las Corporaciones, en los Parlamentos y en los Gobiernos se traduzca en un cambio significativo y de rumbo de las políticas públicas económicas, laborales y sociales, aportando, por nuestra parte, al debate público una propuesta sindical para la construcción de un modelo más democrático de relaciones laborales y una nueva política económica y social, que anule los elementos más regresivos de las últimas reformas y promueva la construcción de un marco laboral que dé respuestas justas y equilibradas a las necesidades de la población trabajadora a la vez que a las derivadas de realidades empresariales que tienen que desarrollarse en contextos económicos cada más globalizados y cambiantes.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Teresa Díaz de Terán López
Directora del Departamento Socio Laboral de CEPYME

Presidente de la Comisión Consultiva, Director General de Empleo, Señoras y Señores

Muchas gracias, es un honor asistir a esta Vigésimo octava Jornada de Estudio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, “III ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2015, 2016, 2017”.

Antes de entrar en lo que podríamos denominar su contenido unas consideraciones previas:

Resaltar de este Acuerdo firmado el pasado 8 de junio, es el resultado de un intenso proceso de negociación y del esfuerzo de los representantes de ambas partes, a los que sinceramente creo merecen una también destacar el valor de este acuerdo, entre empresarios y sindicatos al ser el primero tras unas circunstancias económicas, especialmente, difíciles.

Creo que representa además un motivo de esperanza tras la grave situación económica que hemos atravesado y un claro mensaje de confianza para los agentes económicos, los mercados financieros y la sociedad en general.

Y hablando de confianza, la que generó la asunción de las responsabilidades contenidas en el anterior Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, contribuyó, sin duda, a la salida de la crisis y a una menor destrucción de empleo.

Lo que hace tener confianza en que en esta nueva etapa el III Acuerdo contribuya a la consolidación económica y a la creación de empleo.

Hablando de empleo mencionar algunos *datos*:

- Llevamos veinticuatro meses consecutivos –desde octubre de 2013– de descenso del paro, en términos interanuales.

- NO OBSTANTE La cifra de parados sigue siendo preocupante, pues se sitúa en 4.094.042, superando los cuatro millones y medio —4.598.955— y aunque en 2015 se está consolidando la recuperación de la actividad y se anticipa una continuidad en 2016, la situación todavía es compleja debido a algunos factores que limitan el crecimiento y hacen a la economía española más vulnerable ante cualquier episodio de incertidumbre. (Entre los factores más destacados además de la alta tasa de paro, que acabo de mencionar, citar el abultado déficit público, el elevado nivel de endeudamiento, las dificultades al acceso de financiación.)
- Esperamos que el avance en la recuperación del empleo continúe consolidándose en el otoño, de forma acompasada con el crecimiento del PIB, y no se vea afectada por situaciones de incertidumbre en el panorama nacional e internacional.

Como he dicho las perspectivas 2016 son de consolidación de la reactivación económica.

Este es también el caso para las pymes:

- Estimamos que en 2015 se están recuperando gradualmente las ventas y los márgenes de la mayor parte de sectores de actividad donde predominan las empresas de reducida dimensión.
- El crecimiento de la cifra de negocios en las pymes se situará en el conjunto de este año en el entorno del 2,5%.
- Esto no significa que se hayan resuelto todos los desequilibrios que afectan a nuestra economía y que, en un supuesto empeoramiento de las condiciones del entorno, podrían cambiar las expectativas, la demanda de estas empresas y sus condiciones de financiación. Nuestros ratios de endeudamiento de las empresas y la carga por intereses asociados a la deuda siguen siendo elevados, mostrando un elemento de vulnerabilidad adicional de nuestras compañías.
- En este sentido, se ha de destacar que el porcentaje de pymes con asalariados que se encuentran en pérdidas, se sitúa en el 43,0%.

En periodos previos a la crisis este no debería estar muy lejos del 35-40%.

En este marco los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales hemos sido capaces de alcanzar este importante Acuerdo.

Los criterios y orientaciones compartidos, establecidos en este acuerdo, posibilitan afrontar los procesos de negociación colectiva en mejores condiciones en la actual situación económica.

Reiterar que la negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones empresariales y sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

Pero además creemos que el Diálogo Social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles

Y el AENC 2015-2017, equilibrando los intereses representados de los distintos actores que participan en la negociación colectiva, aborda un conjunto de cuestiones y criterios interrelacionados, que deben tener fiel reflejo en su traslación a los convenios colectivos.

Así hemos establecido criterios en materia de empleo y contratación –con especial referencia a la contratación de jóvenes–, formación y cualificación profesional, procesos de reestructuración, derechos de información y consulta, igualdad de trato y oportunidades, seguridad y salud en el trabajo, estructura salarial y determinación de incrementos salariales, necesidades de información, previsión social complementaria, instrumentos de flexibilidad y condiciones de trabajo, clasificación profesional y movilidad funcional, ordenación del tiempo de trabajo, inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios, teletrabajo, incapacidad temporal, absentismo, ultractividad y proceso negociador, comisiones paritarias y sistemas autónomos de solución de conflictos.

Pero es verdad que dadas las altas cifras de paro aún existentes en España, el III AENC dedica una especial atención al empleo y la contratación, con el objetivo prioritario del mantenimiento y la recuperación del empleo, el establecimiento de instrumentos que permitan a las empresas mantener y mejorar su posición competitiva en el mercado como garantía del empleo y el fomento de la contratación de los trabajadores con mayores dificultades para su incorporación al mercado laboral.

Para finalizar compartir algunos *datos*:

- ✓ Según la Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en septiembre de 2015 se han registrado 344 convenios –convenios completos y revisiones– que han pactado una variación salarial para 2015, que afectan a 25.273 empresas y 404.984 trabajadores.

- ✓ Estas cifras ponen de manifiesto, como ya ocurría con los datos de los meses de julio y agosto, una cierta reactivación de la actividad negociadora, a lo que podría haber contribuido la suscripción el 8 de junio del III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva
- ✓ –III AENC–.

Muchas gracias.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Jordi García Viña
Director de Relaciones Laborales CEOE

EL VALOR DE LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA*

En el art. 83.2 del ET se regulan los acuerdos interprofesionales o también denominados acuerdos marco¹.

Es un instrumento colectivo que, aunque tiene la naturaleza de convenio colectivo, en esencia presenta tres diferencias principales que los distinguen totalmente del concepto clásico de convenio:

- ✓ No regulan las condiciones de trabajo de los trabajadores y empresarios del ámbito de negociación, sino que establecen el marco de relaciones futuras.
- ✓ Los destinatarios son las organizaciones sindicales y asociaciones patronales.
- ✓ Los efectos normativos no son directos, sino que precisan la necesaria inserción de sus cláusulas en los convenios colectivos comprendidos en el ámbito de aplicación².

El acuerdo marco es un tipo especial de convenio colectivo, un convenio para convenir³. Su finalidad esencial no es regular condiciones de trabajo directamente aplicables a los contratos de trabajo, sino condiciones de la ne-

* El autor ha actualizado los datos y comentarios de esta intervención en 2016.

¹ Esta figura es bien conocida en diversos países de la Unión Europea y, por sólo citar un ejemplo, en los Países Bajos existen acuerdos interprofesionales que son negociados bajo amparo de la Fundación del Trabajo (STAR) y sus negociaciones dan como resultado diversas recomendaciones a los representantes de los sectores o a las empresas. En Dinamarca, existe el Acuerdo Básico de 1992; en Francia, se puede celebrar a nivel nacional, regional o local, con el mismo valor que los convenios de sector; asimismo, también tienen una importancia muy relevante en Luxemburgo y Bélgica.

² STS 12 de julio de 1991 (RJ 1991, 6239).

³ STS 10 de julio de 2007 (RJ 2007, 7112).

gociación colectiva⁴; por este motivo, sus previsiones son de índole formal y no de carácter sustantivo.

Aunque el Estatuto de los Trabajadores denomina al acuerdo marco acuerdo interprofesional, su ámbito funcional no tiene por qué ser necesariamente intersectorial, pudiendo ser para un sólo sector o incluso de ámbito inferior, por ejemplo, para un grupo de empresas.

Se caracteriza por la por la amplitud territorial y funcional de la unidad de negociación, porque la negociación se desarrolla por sujetos de carácter confederal y porque tiene la finalidad de dar reglas o pautas generales sobre estructura de la negociación y contenido de los convenios⁵.

Se equipara el acuerdo marco al convenio colectivo, al establecer que los acuerdos interprofesionales se rigen por el mismo régimen jurídico que los convenios colectivos, especialmente en relación al tratamiento procedimental y a la eficacia jurídica del acuerdo marco. Esto significa que tiene que seguir la misma tramitación que el convenio colectivo estatutario.

Existen dos tipos de acuerdo marco:

- ✓ El acuerdo marco en sentido estricto, o acuerdo marco propio, que únicamente regula aspectos procedimentales que afectan a la negociación de futuros convenios, sin incorporar cláusulas sobre condiciones de trabajo y empleo aplicables a las relaciones laborales individuales.
- ✓ El acuerdo marco impropio o mixto, con un contenido híbrido; además de establecer reglas para la negociación de futuros convenios colectivos, que vinculan a los sujetos colectivos negociadores, regula condiciones de trabajo y de empleo con proyección inmediata en las relaciones laborales individuales comprendidas en su unidad de negociación⁶.

El Tribunal Supremo ha establecido que estos dos tipos de acuerdos, aunque coinciden en cuanto a la unidad de negociación y a los sujetos legitimados, difieren respecto a la finalidad, ya que el propósito del acuerdo o convenio-marco es regular la estructura o el contenido de la propia negociación colectiva a diferencia de los acuerdos sobre materias concretas cuya finalidad es establecer de manera directa e inmediata una determinada

⁴ STS 5 de marzo de 2008 (RJ 2008, 5067).

⁵ STS 16 de noviembre de 1989 (RJ 1989, 8068).

⁶ STS 16 de junio de 1989 (RJ 1989, 4593) y STS 16 de noviembre de 1989 (RJ 1989, 8068). Igualmente, SAN número 4/2006, de 25 de enero (AS 2006, 1323) y SAN número 77/2010, de 27 de septiembre (Jur. 2010, 354368).

regulación que se impone sin necesidad de su recepción en un convenio colectivo posterior de ámbito más reducido, aunque también reconoce la posibilidad de modalidad mixta⁷.

El ámbito de aplicación se determina por la combinación de criterios territoriales y funcionales.

En cuanto al ámbito territorial, no tiene por qué coincidir con el estatal o el de una Comunidad Autónoma, teniendo en este sentido que interpretarse que las partes negociadoras tiene libertad para determinar su ámbito de aplicación. La única condición es que sea suscrito por organizaciones sindicales y empresariales que tengan la condición de más representativas.

En relación al ámbito funcional se asigna al acuerdo marco el calificativo de interprofesional, motivo por el cual ha de tener un ámbito general intersectorial. Sin embargo, también se permiten acuerdos sectoriales, siempre que cumplan con las reglas generales de legitimación.

Los últimos acuerdos marcos generales suscritos han sido el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC-V), firmado el 7 de febrero de 2012, cuya vigencia finaliza el 31 de diciembre de 2016, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva o el actual III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2015, 2016 y 2017), firmado el 8 de junio de 2015 y publicado por Resolución de 15 de junio de 2015.

La finalidad de este acuerdo es la de, desde su naturaleza obligacional, facilitar a los negociadores criterios, orientaciones y recomendaciones para la negociación de sus convenios.

La experiencia positiva de acuerdos anteriores evidencia que el establecimiento de criterios, orientaciones y recomendaciones para acometer los procesos de negociación colectiva ha colaborado a afrontar en mejores condiciones las situaciones de crisis e incertidumbre económica, a adaptarse al entorno cambiante que tienen empresas y trabajadores, así como a minimizar los efectos de estas situaciones sobre el empleo.

El III AENC pretende contribuir a la recuperación económica y del empleo. Para ello persiste y profundiza en los objetivos y criterios de acuerdos anteriores, con el fin de dar continuidad a compromisos que apuestan por lograr un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

⁷ STS de 16 de noviembre de 1989 (RJ 1989, 8068).

Aunque es difícil realizar afirmaciones categóricas en materia de negociación colectiva, se observa un incremento muy relevante de los trabajadores cubiertos en convenio colectivo a partir del mes de julio de 2015. Esto puede atribuirse a la firma del III AENC y a los cambios introducidos en el registro de revisiones salariales, al ser ahora obligatorio que se incorporen las revisiones salariales anuales cuando éstas sean conocidas y figuren en el texto del convenio en el momento en el que las comisiones negociadoras registren los convenios plurianuales.

Trabajadores cubiertos por convenios colectivos

	2014	2015	2016
Enero	966,2	1.034,5	3.130,1
Febrero	1.698,8	1.632,3	3.577,4
Marzo	2.708,8	2.027,3	4.058,0
Abril	3.066,6	2.413,0	4.406,0
Mayo	3.500,5	2.707,6	4.813,7
Junio	3.602,8	2.929,8	5.571,8
Julio	3.768,1	4.203,1	5.756,9
Agosto	3.873,3	4.759,3	6.050,9
Septiembre	4.197,3	5.164,3	
Octubre	4.327,1	5.583,6	
Noviembre	4.418,1	5.852,8	
Diciembre	4.756,0	6.484,8	

Datos: En miles.

Además, el III AENC no ha ocasionado una distorsión en la estructura de la negociación colectiva, especialmente si se tiene en cuenta las nuevas unidades de negociación, que representan a un número relativamente escaso de trabajadores.

Nuevas unidades de negociación respecto al total de convenios colectivos firmados, teniendo en cuenta el número de trabajadores afectados por dichos convenios

	Total	Nuevas unidades de negociación	Porcentaje
2011	2.628,9	276,9	10,53 %
2012	3.195,2	72,4	2,26 %
2013	5.247,6	270,3	5,15 %
2014	2.169,2	144,7	6,67 %
2015	3.436,9	390,2	11,35 %
2016	936,9	48,0	5,12 %

Datos: En miles.

Así mismo, se puede establecer una cierta correlación entre nuevas unidades de negociación y convenios de empresa, ya que si bien en datos absolutos son muy numerosos (96,11 %), representan a pocos trabajadores (8,70 %).

Relación entre nuevas unidades de negociación y convenios de empresa

<i>Tipo</i>	<i>Convenios</i>	<i>Trabajadores</i>
Convenios de empresa	371	22.682
Convenios de grupo de empresas	9	26.669
Convenios de sector	6	211.333
Total	386	260.684

Datos: Datos 2015.

Existe una **estructura similar** de negociación colectiva desde 1995, con apuestas diferentes por distintos niveles, estatal o autonómico primordialmente, aunque en el año 2012 se regula la denominada prioridad aplicativa del convenio de empresa.

Si se calcula el porcentaje relativo (trabajadores cubiertos en uno y otro nivel) se observa que existen unos datos **muy similares** en toda la serie histórica, de manera que los trabajadores cubiertos por convenios de empresa representan entre un 9 % y un 12 % del total.

Evolución del número de trabajadores según ámbito del convenio colectivo

	<i>Empresa</i>	<i>Ámbito superior a la empresa</i>	<i>Total trabajadores</i>	<i>Porcentaje en convenios de empresa</i>
2002	1.025,9	8.670,6	9.696,5	11,83 %
2003	1.074,2	8.920,9	9.995,1	12,04 %
2004	1.014,7	9.178,9	10.193,5	11,05 %
2005	1.159,7	9.596,0	10.755,7	12,09 %
2006	1.224,4	9.894,9	11.119,3	12,37 %
2007	1.261,1	10.345,4	11.606,5	12,19 %
2008	1.215,3	10.752,9	11.968,1	11,30 %
2009	1.114,6	10.443,2	11.557,8	10,67 %
2010	923,2	9.871,1	10.794,3	9,35 %
2011	929,0	9.733,8	10.662,8	9,54 %
2012	925,7	9.173,3	10.099,0	10,09 %
2013	932,7	9.332,7	10.265,4	9,99 %
2014	867,2	9.437,5	10.304,7	9,19 %
2015	795,2	8.151,3	8.946,5	9,75 %
2016	347,8	5.409,1	5.756,9	6,04 %

Datos: Datos en miles.

No obstante, en este Acuerdo se ha querido prestar una especial atención al empleo, dada la grave situación de desempleo y a la necesidad de impulsar la competitividad de nuestras empresas como garantía del empleo. De la misma manera, también apuesta por la modernización de la negociación colectiva, cuyo objetivo último es que los convenios colectivos den respuesta clara y directa a las necesidades reales de las empresas.

El capítulo segundo del III AENC se dedica a uno de los grandes pilares del acuerdo, el empleo y la contratación, con el objetivo prioritario del mantenimiento y la recuperación del empleo y el establecimiento de instrumentos que permitan a las empresas mantener y mejorar su posición en el mercado y su productividad, como garantía del empleo.

El III AENC lanza un claro mensaje dirigido a fomentar la contratación de los trabajadores con mayores dificultades para su incorporación en el mercado laboral: jóvenes, mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con discapacidad.

Concretamente, en relación a los jóvenes, recomienda que los convenios colectivos promuevan los contratos formativos y la formación dual, como vía de su inserción laboral, fomenten que en la contratación y/o promoción profesional de estas personas se tengan en cuenta sus cualificaciones académicas, profesionales o experiencia, prioricen su acceso a la oferta formativa de la empresa y a los permisos individuales de formación, así como establezcan dispositivos específicos para el seguimiento del cumplimiento de los objetivos formativos, propiciando medidas incentivadoras para su contratación.

Apuesta por fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales, así como potenciar a través de la negociación colectiva el uso de medidas de suspensión de contratos y reducción temporal de jornada, medidas de organización o reestructuración alternativas, procesos transparentes con períodos suficientes de consulta con la representación de los trabajadores, o la creación de observatorios sectoriales, teniendo en cuenta, además, la dimensión territorial y la situación específica de las pequeñas y medianas empresas.

En cuanto a los derechos de información y consulta, establece que la negociación colectiva debe establecer mecanismos para respetar, desarrollar y facilitar los derechos reconocidos por la legislación, nacional, comunitaria o internacional, en materia de información y consulta.

Respecto a la igualdad de trato y oportunidades, considera que el convenio colectivo es un buen mecanismo para promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, regular cláusulas antidiscriminatorias, contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo, así como la regulación de medidas de conciliación de la vida personal y laboral.

Concretamente, respecto a la igualdad de género, recomienda, además de incluir criterios en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, abordar la prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo y facilitar el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género.

Finalmente, en relación con las personas con discapacidad entiende que es necesario favorecer a través de la negociación colectiva la incorporación al empleo de los trabajadores con discapacidad, atendiendo a factores como las características de los sectores y las empresas, las capacidades y aptitudes de los trabajadores y la posible adaptación de los puestos de trabajo.

En relación a la salud laboral, teniendo en cuenta la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020), recuerda que la actividad preventiva a desarrollar en la empresa debe estar integrada a través de la implantación de un plan de prevención de riesgos laborales documentado.

Igualmente, el III AENC entiende conveniente abordar la problemática que se deriva del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias. Para ello es necesario que los convenios colectivos establezcan protocolos de actuación e instrumentos para la identificación y control del consumo y la prevención de accidentes de trabajo derivados del mismo.

Finalmente, en relación con la coordinación de actividades empresariales, el III AENC asegura que resulta adecuada la inclusión en los convenios de disposiciones relativas a los procedimientos de información y consulta sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales y los medios de coordinación establecidos en tales supuestos, fomentando los mecanismos para facilitar la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva, atendiendo a las dificultades de cada sector.

El capítulo tercero del III AENC recoge otro de los temas centrales del Acuerdo, el relativo a los criterios en materia salarial dirigidos a contribuir de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas.

Los convenios colectivos han de promover la racionalización de las estructuras salariales, con el fin de renovar los conceptos retributivos, dando entrada a aquéllos que se encuentran vinculados a la productividad y resultados en la empresa y teniendo en cuenta los costes laborales asociados a los distintos conceptos retributivos, y asimismo posibilitar la máxima adecuación a las circunstancias específicas de la empresa, al tiempo que se contribuye a evitar situaciones de competencia desleal.

Son, por tanto, el instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables, salarios mínimos, complementos u otros) adecuada a la realidad sectorial y empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros.

A la hora de determinar los salarios, según el III AENC, los negociadores deben tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, de manera que las variaciones deben modularse en cada sector o empresa dentro de los límites derivados del incremento de la productividad y del empleo. De forma tal que la cifra resultante permita a los sectores y a las empresas, en particular las abiertas a la competencia internacional, mantener su posición actual y no verse perjudicadas respecto a sus competidores.

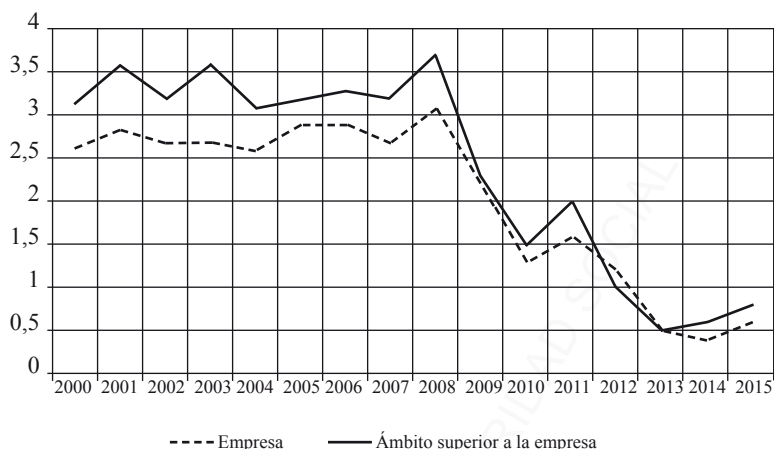
Asimismo, en los convenios de empresa también pueden tenerse en cuenta otros elementos para determinar estas variaciones, siempre que se establezcan en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos. En todo caso, los aumentos retributivos deben destinarse preferentemente a retribuciones de carácter variable.

En este contexto, los salarios deberían comportarse de acuerdo a los siguientes criterios:

Incremento salarial para 2015: hasta 1 %.

Incremento salarial para 2016: hasta 1,5 %.

La regulación relativa a la variación salarial pactada inicial ha variado en los últimos años, teniendo en cuenta que se ha producido una importante inflexión en los años 2008 y 2011.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Si se analizan los porcentajes medios de variación salarial pactada inicial en los convenios colectivos se aprecia una progresión **descendente** mínima en 2014, un crecimiento relevante en 2015, con un **incremento** muy significativo en los primeros meses de 2016, que va **disminuyendo** progresivamente.

Media de la variación salarial pactada inicial (mensual)

	2014	2015	2016
Enero	0,60 %	0,63 %	1,08 %
Febrero	0,60 %	0,67 %	1,13 %
Marzo	0,55 %	0,69 %	1,12 %
Abril	0,56 %	0,71 %	1,11 %
Mayo	0,54 %	0,73 %	1,14 %
Junio	0,54 %	0,73 %	1,12 %
Julio	0,55 %	0,74 %	1,11 %
Agosto	0,55 %	0,74 %	1,09 %
Septiembre	0,56 %	0,75 %	
Octubre	0,57 %	0,75 %	
Noviembre	0,57 %	0,75 %	
Diciembre	0,57 %	0,74 %	

Datos: En porcentaje.

La variación salarial pactada en los **convenios con efectos económicos en 2016**, registrados hasta el 31 de agosto de 2016, desciende respecto a meses anteriores hasta el **1,09 %** –desde el 1,14 % de mayo, mes el que

se alcanzó la cifra más alta en lo que va de año—, siendo el 1,10 % para los firmados antes de 2016 y el **1,04 % en los firmados en 2016**.

Por lo tanto, al contrario de lo que ocurriera hasta agosto de 2015, **se están pactando incrementos inferiores en los convenios firmados en 2016 que en los suscritos antes de dicho año**, lo que refleja cierta contención en los pactos salariales.

El cuadro siguiente pone de manifiesto como el **mayor porcentaje de trabajadores** cubiertos por convenios con variación salarial pactada para 2016, en concreto el **53,60 %**, tienen pactado en sus convenios **incrementos salariales** que oscilan entre el **1 %** y el **1,5 %**, en línea con las recomendaciones del III AENC y el **33,29 %** tienen incrementos entre el **0,50 %** y el **0,99 %**.

Tramos de aumento salarial	Convenios		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%
Inferior al 0%	8	0,33	785	0,01
Igual al 0%	576	23,48	252.228	4,17
Del 0,01% al 0,49%	133	5,42	149.987	2,48
Del 0,50% al 0,99%	503	20,51	2.014.102	33,29
Del 1,00% al 1,50%	1.040	42,40	3.243.006	53,60
Del 1,51% al 2,00%	114	4,65	178.969	2,96
Del 2,01% al 2,50%	31	1,26	22.575	0,37
Del 2,51% al 3,00%	25	1,02	124.025	2,05
Superior al 3%	23	0,94	65.251	1,08
TOTALES	2.453	100,00	6.050.928	100,00

En todo caso, hay que recordar que estas medias no sólo se ajustan a las recomendaciones ofrecidas tanto en el II AENC, como en el III AENC, sino que se van **distanciando a la baja**.

		Recomendación	Realidad	Diferencia
II AENC	2014	0,60 %	0,57 %	- 0,03 %
	2015	1 %	0,74 %	- 0,26 %
III AENC	2016	1,5 %	1,09 %	- 0,49 %

Sin embargo, si se tienen en cuenta estos datos, se ha producido un **incremento** medio de los salarios pactados en convenio colectivo durante la vigencia del III AENC del **1,83 %**.

El III AENC indica asimismo que “Los convenios negociados conforme a las anteriores directrices deberán tener en cuenta que el sumatorio de los salarios de 2015 y 2016 será mayor a la suma de las inflaciones de ambos años, en función proporcional de los salarios inicialmente pactados.”

En cuanto a los convenios que tienen cláusula de garantía salarial, se puede apreciar un claro descenso que se inicia en 2008 y que continúa conforme a los últimos datos.

Convenios con cláusula de garantía salarial (en porcentaje)

	<i>Empresa</i>	<i>Ámbito superior a la empresa</i>	<i>Total</i>
2002	56,5 %	69,5 %	68,1 %
2003	54,8 %	73,9 %	71,9 %
2004	55,9 %	70,2 %	68,8 %
2005	52,7 %	74,2 %	71,9 %
2006	52,5 %	73,1 %	70,8 %
2007	54,4 %	67,4 %	66,0 %
2008	54,6 %	68,7 %	67,3 %
2009	45,2 %	60,5 %	59,0 %
2010	43,3 %	47,4 %	47,1 %
2011	32,5 %	43,4 %	42,4 %
2012	24,6 %	27,2 %	26,9 %
2013	9,6 %	27,4 %	25,8 %
2014	11,2 %	17,6 %	17,1 %
2015	14,9 %	16,0 %	15,9 %
2016	22,6 %	22,3 %	22,3 %

Para 2017 no se concreta en el III AENC una referencia a los incrementos salariales de ese año sino que será determinada por los firmantes del Acuerdo, tomando como referencia la evolución del PIB en 2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2017.

El capítulo cuarto del III AENC se dedica a los instrumentos de flexibilidad negociada como herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y para mantener el empleo, teniendo en cuenta los sistemas de clasificación profesional, la apuesta por la movilidad funcional sea mecanismo de flexibilidad interna, la promoción de la ordenación flexible del tiempo de trabajo y su concreción en la empresa, mediante el cómputo anual de la jornada y su distribución irregular, así como el teletrabajo.

Finalmente se hace una llamada a la negociación colectiva para impulsar medidas para mejorar la gestión y control de las situaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes, incluir criterios para reducir los índices de absentismo en la empresa, racionalizar el establecimiento de complementos de la prestación pública, así como analizar las causas del absentismo injustificado y establecer criterios para reducirlo, definir mecanismos de seguimiento y evaluación con la representación de los trabajadores y, en su caso, medidas correctoras y de control.

El III AENC a través de su capítulo quinto da un nuevo impulso a la negociación colectiva al establecer criterios dirigidos a la renovación de los convenios y a resolver cuestiones fundamentales que puedan surgir durante la vigencia de los mismos.

Todo ello, sin perjuicio de que las partes negociadoras disfrutaran de libertad para establecer el ámbito funcional del acuerdo marco, sin necesidad que sea intersectorial. Es decir, pueden negociar un acuerdo marco para un solo o para varios sectores de actividad en los cuales se pretenda organizar la negociación colectiva; aunque, habitualmente, el acuerdo marco solo ser de ámbito intersectorial o interprofesional.

Ejemplo de esta posibilidad son, entre otros, el V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería, firmado el 25 de marzo de 2015⁸, el Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor, firmado el 22 de diciembre de 2014, el Acuerdo sectorial de formación para el empleo en el sector de producción audiovisual, de 22 de septiembre de 2014, el Acuerdo estatal de formación para el sector de la minería, de 31 de julio de 2014, el Acuerdo sectorial de formación para el empleo en el sector de transporte aéreo en desarrollo del IV Acuerdo Nacional de Formación, de 25 de julio de 2014, el Acuerdo sectorial de formación para el empleo en el sector de transporte de viajeros por carretera, de 25 de julio de 2014, el IV Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector del cemento, de 25 de febrero de 2014, el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera⁹ o el Acuerdo Estatal del sector del Metal, suscrito el 5 de febrero de 2009.

En cuanto a la legitimación, los acuerdos marco pretenden representar a la negociación colectiva al nivel más alto, motivo por el cual se exige para tener la condición de parte negociadora una determinada legitimación¹⁰. Por esta razón, están legitimados para pactar este tipo de acuerdos¹¹:

- ✓ Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma.

⁸ STS 19 de julio de 2007 (RJ 2008, 293). Según la SAN número 114/2014, de 25 de junio (AS 2014, 1242) es válida a la atribución a la Fundación laboral Hostelería y Turismo, constituida previamente por las partes firmantes del mismo, del carácter de instrumento paritario del sector para materias de formación profesional, seguridad y salud laboral y salud laboral y diálogo social.

⁹ SAN número 53/2014, de 14 de marzo (AS 2014, 886).

¹⁰ Sobre la situación anterior a la reforma de 2011, véase STS 16 de noviembre de 1989 (RJ 1989, 8068) y STS 9 de julio de 1998 (RJ 1998, 6260).

¹¹ STS de 9 de julio de 1998 (RJ 1998, 6260), STS de 22 de septiembre de 1998 (RJ 1998, 7422) y STS de 30 de enero de 1999 (RJ 1999, 1118).

- ✓ Los sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a las materias, puede regular las siguientes dos materias¹²:

- ✓ Cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva
- ✓ Fijación de las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Su contenido tiene que versar sobre la ordenación, regulación y armonización de la negociación colectiva y, en concreto:

- ✓ Ordenar el sistema de negociación colectiva y definir unidades de negociación.
- ✓ Establecer criterios de complementariedad entre convenios colectivos de diferente ámbito y distribuir contenidos entre unidades de negociación, limitando la libertad de los sujetos negociadores de los convenios colectivos para decidir las materias objeto de negociación.

En este caso, los sujetos de los convenios colectivos sólo pueden negociar las materias que han sido reenviadas por el acuerdo marco y con los acondicionamientos o limitaciones que este haya establecido, por ejemplo, estableciendo unas comisiones sectoriales que son meramente interpretativas o aplicadoras, careciendo de funciones negociadoras, por lo que los signatarios de un convenio colectivo pueden prever la creación de comisiones reservadas a quienes suscribieron el convenio¹³.

- ✓ Articular reglas que resuelvan los conflictos de concurrencia entre convenios colectivos de diferente ámbito.
- ✓ Establecer, además de criterios de complementariedad, otros mecanismos de coordinación entre convenios colectivos de diferente ámbito, como por ejemplo, supletoriedad o suplementariedad.

¹² La regulación anterior a la reforma de 2011 también incluía la posibilidad de regular principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este supuesto las materias que no pueden ser objeto de negociación en ámbitos inferiores. Desaparecieron, por tanto, dos cuestiones. En primer lugar, la referencia a la determinación de los principios de complementariedad entre las diversas unidades de negociación, pero esto no significa que los acuerdos interprofesionales no puedan seguir estableciendo estos mecanismos, si así lo pactan. En segundo lugar, la aparente prioridad del ámbito superior respecto al inferior; aunque se mantiene en relación a los convenios de ámbito de Comunidad Autónoma (art. 84.3 del ET), se eliminaron totalmente en relación a los convenios de empresa (último párrafo del art. 84.2 del ET).

¹³ STS de 11 de julio de 2000 (RJ 2000, 7208), STS de 19 de diciembre de 2000 (RJ 2001, 495) y STS de 8 de marzo de 2006 (RJ 2006, 4663).

Hay que tener en cuenta que los acuerdos interprofesionales, así como los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, deben establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación, tanto de los acuerdos de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, como en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo reguladas en convenios colectivos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tiene la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo es recurrible conforme al art. 91 del ET.

Su eficacia jurídica se condiciona que haya sido negociado conforme a las exigencias del Estatuto de los Trabajadores. En este caso, su contenido se impone y obliga a todos los sujetos negociadores de los convenios colectivos incluidos en su ámbito de aplicación¹⁴.

Sin embargo, si los sujetos negociadores no cumplen con los requisitos de forma y fondo, se está en presencia de un acuerdo marco extraestatutario que disfruta de eficacia personal limitada a los sujetos colectivos afiliados o federados a las organizaciones firmantes; salvo que se hayan incumplido determinadas obligaciones, como por ejemplo, los requisitos para la válida constitución de la comisión negociadora, en cuyo caso el efecto es la nulidad del mismo¹⁵.

Aun admitiendo el carácter preceptivo del acuerdo marco, su imperatividad e indisponibilidad se determina en función de una ulterior negociación colectiva a desarrollar conforme a las reglas y pautas fijadas por el propio acuerdo marco, y no por su directa e inmediata aplicación; es decir, la vinculación del acuerdo marco y su carácter normativo lo es respecto de una negociación colectiva posterior.

Además, al haber sido considerado el art. 83.2 del ET como un “*precepto especial*” y por esto ser de preferente aplicación frente al precepto genérico contenido en el art. 3.3 del ET, no resulta de aplicación el principio de norma más favorable al supuesto que un convenio colectivo de sector regule determinadas materias como no negociables en convenios de ámbito inferior¹⁶.

Asimismo, no es posible que entre un acuerdo marco y un convenio colectivo ordinario se produzcan situaciones de concurrencia, puesto que uno y otro ocupan diferentes funciones¹⁷.

¹⁴ STS de 18 de febrero de 1999 (RJ 1999, 2199).

¹⁵ STS de 22 de octubre de 2013 (RJ 2013, 8108).

¹⁶ STS de 27 de octubre de 1999 (RJ 1999, 8411).

¹⁷ STS de 5 de marzo de 2008 (RJ 2008, 5067).

Los pactos sociales o acuerdos tripartitos, a pesar de esta denominación, no son acuerdos marco, pues ni son de aplicación directa y automática, ya que no son una norma, ni contienen mandatos para los sindicatos y asociaciones empresariales que los han suscrito, ni tienen eficacia general, de forma que su incumplimiento por cualquier de los firmantes constituye causa suficiente para la denuncia y resolución del acuerdo¹⁸.

Durante el año 2014 se firmaron dos pactos de esta naturaleza:

- ✓ Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, de 29 de julio de 2014.
- ✓ Acuerdo sobre el programa extraordinario de activación para el empleo, firmado el 15 de diciembre de 2014.

Es factible, sin embargo, encontrar en los pactos sociales tripartitos dos tipos de cláusulas: a) las que corresponden a compromisos tripartitos; b) las que corresponden a compromisos bipartitos entre los sindicatos y asociaciones patronales firmantes. Estas últimas tienen la naturaleza de un acuerdo marco, estatutario o extraestatutario, según se hayan observado o no las exigencias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

¹⁸ STC de 39/1986, de 31 de marzo.

Primera Ponencia
REALIDAD DE LA LEGITIMACIÓN NEGOCIAL
EN LAS EMPRESAS MULTICENTROS

AGUSTÍN GONZÁLEZ HERMOSILLA
Director de Relaciones Laborales de Ferrovial

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SUMARIO:

- 1.– Introducción. La negociación colectiva en el sector servicios.
- 2.– Las grandes empresas multiservicios: una realidad compleja.
- 3.– Concurrencia de ámbitos y límites en la negociación colectiva en el contexto de la legitimación para negociar convenios colectivos en empresas multicentros del sector multiservicios.
- 4.– Legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios.
- 5.– Conclusiones.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1. INTRODUCCIÓN.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR SERVICIOS

La información sobre los convenios suscritos (conforme a los últimos datos publicados por el Ministerio de Trabajo en la Estadística de convenios colectivos que se corresponde a los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2015. Boletín del Observatorio de la negociación colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos) indica que en 2015, el número de convenios se situó en 928, que afectan a 2.707.559 trabajadores.

En el año 2014, el número de convenios se situó en 2.894, que afectan a 6.566.887 trabajadores.

Convenios y trabajadores por sectores

	<i>Agrario</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>
<i>Convenios</i>				
2012	59	1.743	103	2.471
2013	59	1.721	95	2.492
2014	37	1.123	42	1.692
2014	14	341	31	540
<i>Trabajadores</i>				
2012	779.746	2.255.437	741.055	6.322.781
2013	617.814	2.292.365	709.746	6.142.378
2014	468.421	1.793.033	151.223	4.154.210
2015	276.303	675.343	175.747	1.580.166

Por tanto, del total de convenios firmados en 2015, el 56,47% lo fueron en el sector servicios. Del conjunto de trabajadores afectados por los convenios firmados en 2015, el 58,36% pertenecen al sector servicios.

Por su parte, del total de convenios firmados en 2014, el 58,47% lo fueron en el sector servicios. Del conjunto de trabajadores afectados por los convenios firmados en 2014, el 63,26% pertenecen al sector servicios

A la luz de los datos expuestos, resulta más que evidente la importancia del sector servicios en el ámbito de la negociación colectiva de España.

2. LAS GRANDES EMPRESAS MULTISERVICIOS: UNA REALIDAD COMPLEJA

Sin duda alguna, en el ámbito de la negociación colectiva, las grandes empresas multiservicios se enfrentan a una auténtica realidad compleja, debido a los elementos y factores que las caracterizan:

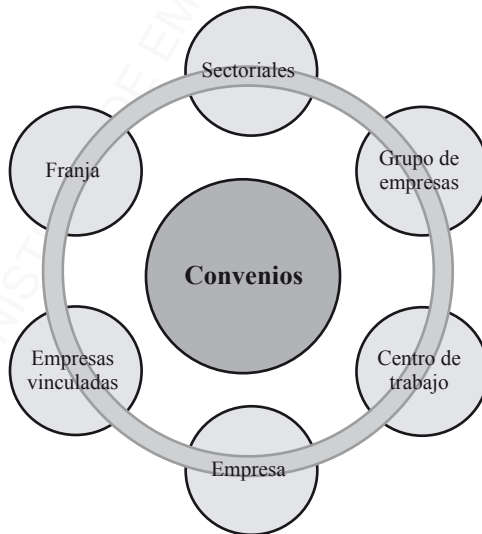
1. Existencia de multitud de Convenios Colectivos y concurrencia de diferentes ámbitos de negociación.
2. Plantillas con intereses divergentes para realizar actividades diferentes (diversidad de contratos y unidades productivas).
3. Coexistencia de un gran número de actividades, destacando entre ellas, las siguientes:
 - Aeropuertos/autopistas.
 - Limpieza industrial.
 - Construcción.
 - Alumbrado público.
 - Eficiencia energética.
 - Gestión de instalaciones deportivas.
 - Gestión de cementerios.
 - Transporte sanitario urgente.
 - Call center.
 - Servicios auxiliares.
 - Asistencia o ayuda a domicilio.
 - Servicios ferroviarios.
 - Gestión de espacios.
 - Consultoría técnica.
 - Servicios forestales.
 - Jardinería.
 - Limpieza pública viaria.
 - Recogida de residuos urbanos.
 - Mantenimiento de infraestructuras.
 - Mantenimiento industrial.
 - Transporte y tratamiento de residuos peligrosos.
 - Gestión y eliminación de residuos urbanos.
 - Gestión y eliminación de residuos sanitarios.
 - Control aéreo.
 - Limpieza de edificios y locales.
 - Limpieza hospitalaria.
 - Conservación de carreteras.
 - Mantenimiento y conservación del Mobiliario Urbano.
 - Etc.

4. La plantilla es muy elevada; existiendo una gran dispersión de centros de trabajo (empresas multicentros).
5. La amplia diversidad de clientes, siendo estos muy heterogéneos, tanto por su volumen de negocio, sectores y actividades, como por su origen público o privado.
6. Nos encontramos con una representación social, también muy heterogénea y dispersa: comités de empresa y delegados de personal, así como multitud de secciones sindicales.
7. Legislación laboral que no prevé la problemática de las empresas de multiservicios.

Esta realidad compleja, caracterizada por los aspectos indicados, tiene obviamente, una proyección y afectación directa en el contexto de la negociación colectiva que llevan a cabo.

En efecto, en los sectores en los que operan las empresas multiservicios, los convenios colectivos aplicables dependen del tipo de actividad y de cómo está vertebrada la negociación en cada sector. Todo ello con la dificultad adicional o añadida por desplegarse en una multitud de centros de trabajo, como hemos visto.

Por todo lo anterior, en las empresas Multiservicios tienen cabida (concurrente) todos los tipos de convenios existentes en nuestra legislación vigente.



Ahora bien, como se analizará posteriormente, tanto (i) los límites al principio de libertad de fijación de la unidad de negociación, como (ii) la casuística y problemática derivada de la concurrencia de convenios colectivos que puede darse en las empresas multicentros del sector multiservicios, suele generar, no pocos interrogantes y problemas en relación con la legitimación para negociar convenios colectivos.

Ambos condicionantes, cobran especial relevancia o protagonismo (más que en otro tipo de empresas o sectores) en el ámbito de la negociación colectiva de este tipo de empresas.

3. CONCURRENCIA DE ÁMBITOS Y LÍMITES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL CONTEXTO DE LA LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR CONVENIOS COLECTIVOS EN EMPRESAS MULTICENTROS DEL SECTOR MULTISERVICIOS

3.1. Concurrencias de ámbitos en la negociación colectiva de las empresas multicentros en el sector multiservicios

La unidad de negociación, como es sabido, viene determinada por los ámbitos funcional, territorial y personal del convenio colectivo:

- El **ámbito funcional**, se refiere a las unidades productivas afectadas por el convenio colectivo y puede ser la empresa (o parte de ella, un centro de trabajo, etc.), un grupo de empresas, o determinadas empresas vinculadas o en red o un sector o subsector, etc.
- El **ámbito territorial**, viene comprendido por la Provincia, la Comunidad Autónoma, el Estado, incluso ámbitos más pequeños como el local o municipal.
- El **ámbito personal**, se refiere a los trabajadores afectados. Por lo general, el convenio suele aplicarse a todos los trabajadores del ámbito funcional y territorial correspondiente.

Se ha permitido la inaplicación del correspondiente convenio colectivo a determinados grupos o franjas de trabajadores. En efecto, en ocasiones son los mismos trabajadores quienes solicitan a la empresa la negociación de un convenio colectivo propio y específico para ellos, es decir, un convenio colectivo relativo al sector profesional o un convenio de franja.

Pues bien, como hemos visto anteriormente, en el ámbito de las grandes empresas multicentros del sector multiservicios, debido a la concurrencia de múltiples sectores y actividades de las contratadas, así como por la dispersión geográfica de sus centros de trabajo, nos encontramos con una realidad

compleja, en la que conviven y coexisten, de manera simultánea, diferentes unidades de negociación, en todos los niveles y ámbitos posibles de la negociación colectiva.

De este modo, los diferentes tipos de concurrencia que se pueden dar son los siguientes:

a) Funcional:

- Concurrencia de distintas actividades dentro de una misma unidad productiva: contrata y /o centro de trabajo.
- Concurrencia simultánea de diferentes ámbitos de negociación.

b) Territorial:

- Concurrencia de una única actividad, (contrata o unidad productiva), en distintos ámbitos territoriales (Estatad, Comunidad Autónoma, Provincial y Municipal).

c) Personal:

- Concurrencia de dos o más subactividades productivas o subsectores dentro de una misma actividad productiva o sector principal en el marco de una misma contrata, centro de trabajo o unidad productiva.

Esta diversidad de tipos de concurrencia conlleva que las empresas de este ámbito se tengan que enfrentar, frecuentemente, a las siguientes situaciones problemáticas:

- a) *Concurrencia funcional que tiene lugar en los casos de contratos integrales de servicios con prestación en diferentes centros de trabajo (multicentros)*

Dicha situación se caracteriza por:

- (i) La concurrencia de diferentes ámbitos negociales

Concurrencia de Convenios Colectivos con diferentes ámbitos funcionales y/o territoriales en un mismo centro de trabajo, contrata o unidad productiva.

(ii) Los diferentes niveles de participación en la negociación

Teniendo lugar la participación de la empresa en la negociación de forma directa en los acuerdos de empresa y convenios de empresa y de forma indirecta a través de las asociaciones empresariales en los convenios de ámbito sectorial.

(iii) Una legitimación negocial dispersa

Concurriendo distintos tipos de representación de los trabajadores en atención a cada actividad y nivel de representatividad: representación unitaria, representación sindical, centrales sindicales, etc.

(iv) Plantillas con diferentes condiciones laborales según actividad

Se produce una convivencia de distintos y heterogéneos marcos regulatorios de la relación laboral en función de la actividad.

b) Concurrencia territorial que se produce en las contrata multacentros

Dicha situación se caracteriza por:

(i) La concurrencia de diferentes ámbitos negociales

Teniendo lugar la concurrencia de una única actividad (contrata o unidad productiva), en distintos ámbitos territoriales (Estatal, Comunidad Autónoma, Provincial y Municipal), todo ello, en el contexto de una negociación sectorial y/o de empresa.

(ii) Una legitimación negocial dispersa

Dado que concurren distintos tipos de representación de los trabajadores atendiendo a cada territorio y su nivel de representatividad en los mismos: representación unitaria, representación sindical, centrales sindicales, comité intercentros, etc...

(iii) La existencia de diferentes alternativas para la negociación, como por ejemplo, mediante

- La aplicación de un convenio colectivo por territorio atendiendo a la ubicación geográfica del centro de trabajo.
- La aplicación de un convenio colectivo único para todos los centros de trabajo con independencia de su ubicación geográfica.
- La aplicación de un marco general negocial único, (regulación unificada de condiciones básicas o troncales) en concurrencia con

acuerdos y /o convenios de centro de trabajo (regulaciones propias y específicas del centro).

- c) *Concurrencia personal, cuando en una unidad productiva conviven junto con la actividad principal, subsectores o subactividades con regulación específica (Multicentros)*

Dicha situación se caracteriza por:

- (i) La concurrencia de diferentes ámbitos negociales

Concurrencia de dos o más subactividades productivas o subsectores dentro de una misma actividad productiva o sector principal en el marco de una misma contrata, centro de trabajo o unidad productiva.

- (ii) Una legitimación negocial dispersa

Concurrencia de distintos tipos de representación de los trabajadores atendiendo a la actividad principal y a las subactividades y /o subsectores: representación unitaria, representación sindical.

- (iii) La existencia de una plantilla única formada por colectivos diferenciados

Existencia de una plantilla de la que forma parte (dentro de la misma unidad productiva o contrata), un colectivo de trabajadores diferenciado del colectivo principal atendiendo a las características propias de un subsector o subactividad que requiere de una regulación específica y diferenciada.

- (iv) La existencia de diferentes alternativas para la negociación

- Negociación de un convenio colectivo que regule la actividad principal concurriendo con convenios colectivos que regulen los subsectores o subactividades, de manera autónoma y diferenciada. (convenio franja, inferior al centro de trabajo)
- Negociación de un Convenio colectivo único que regule de forma unificada y conjunta la actividad principal, así como las subactividades y/o subsectores.

3.2. El principio de libertad para fijar la unidad de negociación y sus límites

En consideración a los referidos ámbitos (funcional, territorial y personal), el Art. 83 apartado 1º del Estatuto de los Trabajadores establece que

hay plena libertad para fijar la unidad de negociación, toda vez que “*los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden*”.

El principio de libertad para fijar la unidad de negociación y la aplicación de sus límites, cobra especial relevancia en el ámbito de la legitimación de convenios colectivos multicentros en el sector multiservicios, debido como hemos visto, al juego cruzado de las diferentes concurrencias de ámbitos negociales y la multitud de condicionantes derivados de la atomización, dispersión e interrelación propia de la multitud de actividades y centros de trabajo.

No obstante lo anterior, la Jurisprudencia Social, ha establecido con acierto que el principio de plena libertad para la determinación o elección de la unidad de negociación, “*no puede ser entendida en términos absolutos*”, pues tiene importantes límites o limitaciones:

- (i) Principio de correspondencia.
- (ii) Razonabilidad y homogeneidad del ámbito de la negociación.
- (iii) Principio de no concurrencia.
- (iv) Principio de prioridad aplicativa del convenio de empresa.
- (v) Estructura de la negociación colectiva vía acuerdos interprofesionales o convenios colectivos.

(i) *Principio de correspondencia*

Las partes negociadoras del convenio, única y exclusivamente pueden elegir un ámbito de negociación en el cual cumplan las reglas y requisitos previstos legalmente sobre legitimación para negociar y *quorum* (Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 21 de septiembre de 2006, AR 8730; Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de mayo de 2006, Rec 27/2005; Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2010, Rec. 208/2009).

La reseñada Jurisprudencia del Tribunal Supremo, igualmente, ha sido mantenida por doctrina constante y reiterada de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, señalando a efectos ilustrativos las Sentencias de fecha 5-09-2014, proced. 167/2014; SAN 17-02- 2015, proced. 326/2014; SAN 9-03-2015, proced. 272015; SAN 12-03-2015, proced. 7/2015; SAN 4-05-2015, proced. 62/2015; SAN 2-06-2015, proced. 111/2015; SAN 2-06-2015, proced. 111/2015; SAN 24-04-2013, proced. 79/2013; SAN 11-09-2013, proced. 219/2013; SAN 16-09-2013, proced. 314/2013; SAN 25-09-2013, proced. 233/2013; SAN 13-11-2013, proced. 424/2013; SAN 29-01-2014, proced. 431/2013; SAN 5-02-2014, proced. 47/2013; SAN 17-02-2014, proced. 470/2013; SAN 28-03-2014, proced. 33/2014; SAN 13-06-2014, proced. 104/2014; SAN 30-06-2014, proced. 80/2014; SAN 8-09-2015, proced. 175/2015; SAN 15-09-2015, proced. 126/2015; 17-09-2015, proced. 169/2015 y 190/2015; 23-09-2015).

En este sentido, la jurisprudencia se ha ocupado del tema, por todas, en su Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 7 de marzo de 2012 (casación 37/2011), en relación con la elección de una delegada de personal en un centro de trabajo de Madrid, teniendo la empresa centros de trabajo en otras provincias. La referida sentencia dice:

“Consta igualmente en los hechos declarados probados no impugnados de la sentencia de instancia que “El día 9.9.2008 se constituyó la Comisión negociadora del Convenio, compuesta por un total de 4 miembros, figurando como representantes de los trabajadores Doña Justa y doña Sagrario, y como representantes de la empresa don Cirilo y doña Antonieta ...”. En consecuencia, limitada la representatividad de la única delegada de personal que formaba parte en representación de los trabajadores en la comisión negociadora del convenio colectivo al centro de trabajo de Madrid aunque en abstracto tuviera capacidad convencional para negociar un convenio colectivo de empresa (arg. ex art. 87.1 del ET) y hubiera tenido legitimación para negociar e intervenir como única representante de los trabajadores en una negociación colectiva de empresa circunscrita a su centro de trabajo, sin embargo, en el presente caso, carecía de dicha legitimación (ex arts. 87.1 y 88.1 del ET) dado que lo que se negociaba era un convenio de empresa de ámbito estatal, como resulta del art. 2 del convenio colectivo impugnado (“El presente convenio colectivo será de ámbito estatal, quedando incluidos en el mismo todos los centros y/o puestos de trabajo a que se refiere su ámbito funcional que se hallen emplazados en territorio español”), así como se deduce de la Autoridad administrativa laboral de ámbito estatal que ordenó sus inscripción en el correspondiente registro del Ministerio de Trabajo y su publicación en el BOE (de fecha 10-04-2009)”. “Atendidas las irregularidades señaladas, debe entenderse que las mismas conculcan la legalidad vigente en materia de capacidad y legitimación para negociar y, derivadamente, sobre la composición de la comisión negociadora en los convenios de ámbito empresarial que pretendan tener ámbito territorial estatal, como el impugnado, y no siendo tales esenciales vicios por su naturaleza susceptibles de subsanación o de corrección, ni siquiera reduciendo su ámbito al centro de trabajo de Madrid al no ser tal la voluntad de las partes ni la finalidad con la que se constituyó la comisión negociadora, procede, –sin necesidad, por ello, de devolver las actuaciones a la Sala de instancia para que resuelva sobre el fondo del asunto, al existir datos suficientes en lo actuado para resolver sobre la cuestión planteada en los recursos de ambas partes–, desestimar el recurso empresarial y estimar el interpuesto por el Sindicato demandante, en los términos expuestos, decretando la nulidad total del convenio colectivo impugnado, con las consecuencias a ello inherentes, condenado a la parte demandada a estar y pasar por esta declaración con las consecuencias a ella inherentes, debiendo comunicarse la sentencia a la autoridad laboral, en especial a los efectos de constancia en el registro correspondiente y a la publicación del fallo en el Boletín Oficial del Estado

en que el convenio anulado fue en su día insertado (art. 194.2 y 3 LPL).” Dicho criterio ha sido mantenido por esta Sala en sentencias de 24- 04; 11 y 16-09-2013, proced. 79; 219/2013 y 314/2013, 29-01-2014, proced. 431/2013, 5 y 17-02-2014, proced. 447/2013 y 470/2013; 13-06-2014, proced. 104/2014; 30-06-2014, proced. 80/2014; 4-07-2014, proced. 120/2014, 5-09-2014, proced. 167/2014 y 17-02-2015, proced. 326/2014 por considerar que un delegado e incluso un comité de empresa de centro de trabajo no pueden negociar un convenio de empresa, que afecte a otros centros de trabajo, porque vulneraría frontalmente el principio de correspondencia, exigido por la jurisprudencia.”

De igual modo, cabe hacer alusión expresa y concreta a las recientes Sentencias dictadas por la Audiencia Nacional, en relación a la impugnación de diversos convenios colectivos de empresas dedicadas al sector multiservicios por vulneración del principio de correspondencia, como son las dictadas con fecha 5 de septiembre de 2014 (Recurso 167/2014), de 10 de septiembre de 2015 (Recurso 166/2016), de 9 de marzo de 2015 (Recurso 2/2015) y de 17 de febrero de 2014 (Recurso 470/2013).

Esta última Sentencia de la que es ponente D. Ricardo Bodas Martín, se expresa literalmente como sigue:

“La jurisprudencia, que ha interpretado el art. 87.1 del ET, deja perfectamente claro que la legitimación para negociar un convenio de empresa pivota sobre el principio de correspondencia, de manera que, si se pretende negociar un convenio de empresa, en la que hay varios centros de trabajo, como sucede con la empresa demandada, no es posible que el convenio se negocie por un delegado de uno de los centros de trabajo de la empresa. - Así, la STS 7 de marzo de 2012 (casación 37/2011), en relación con la elección de una delegada de personal en un centro de trabajo de Madrid, teniendo la empresa centros de trabajo en otras provincias. La referida sentencia dice “Consta igualmente en los hechos declarados probados no impugnados de la sentencia de instancia que “El día 9.9.2008 se constituyó la Comisión negociadora del Convenio, compuesta por un total de 4 miembros, figurando como representantes de los trabajadores Doña Maite y doña María Consuelo, y como representantes de la empresa don Ignacio y doña Florencia ...”. En consecuencia, limitada la representatividad de la única delegada de personal que formaba parte en representación de los trabajadores en la comisión negociadora del convenio colectivo al centro de trabajo de Madrid aunque en abstracto tuviera capacidad convencional para negociar un convenio colectivo de empresa (arg. ex art. 87.1 del ET) y hubiera tenido legitimación para negociar e intervenir como única representante de los trabajadores en una negociación colectiva de empresa circunscrita a su centro de trabajo, sin embargo, en el presente caso, carecía de dicha legitimación (arg. ex arts. 87.1 y 88.1 del ET) dado que lo que se negociaba

era un convenio de empresa de ámbito estatal, como resulta del art. 2 del convenio colectivo impugnado (“El presente convenio colectivo será de ámbito estatal, quedando incluidos en el mismo todos los centros y/o puestos de trabajo a que se refiere su ámbito funcional que se hallen emplazados en territorio español”), así como se deduce de la Autoridad administrativa laboral de ámbito estatal que ordenó su inscripción en el correspondiente registro del Ministerio de Trabajo y su publicación en el BOE (de fecha 10-04-2009).” Atendidas las irregularidades señaladas, debe entenderse que las mismas conculcan la legalidad vigente en materia de capacidad y legitimación para negociar y, derivadamente, sobre la composición de la comisión negociadora en los convenios de ámbito empresarial que pretendan tener ámbito territorial estatal, como el impugnado, y no siendo tales esenciales vicios por su naturaleza susceptibles de subsanación o de corrección, ni siquiera reduciendo su ámbito al centro de trabajo de Madrid al no ser tal la voluntad de las partes ni la finalidad con la que se constituyó la comisión negociadora, procede, –sin necesidad, por ello, de devolver las actuaciones a la Sala de instancia para que resuelva sobre el fondo del asunto, al existir datos suficientes en lo actuado para resolver sobre la cuestión planteada en los recursos de ambas partes–, desestimar el recurso empresarial y estimar el interpuesto por el Sindicato demandante, en los términos expuestos, decretando la nulidad total del convenio colectivo impugnado, con las consecuencias a ello inherentes, condenado a la parte demandada a estar y pasar por esta declaración con las consecuencias a ella inherentes, debiendo comunicarse la sentencia a la autoridad laboral, en especial a los efectos de constancia en el registro correspondiente y a la publicación del fallo en el Boletín Oficial del Estado en que el convenio anulado fue en su día insertado (art. 194.2 y 3 LPL).” Dicho criterio ha sido mantenido por esta Sala en sentencias de 24-04; 11 y 16-09-2013, proced. 79; 219/2013 y 314/2013, 29-01-2014, proced. 431/2013 y 5-02-2014, proced. 447/2013, por considerar que un delegado e incluso un comité de empresa de centro de trabajo no pueden negociar un convenio de empresa, que afecte a otros centros de trabajo, porque vulneraría frontalmente el principio de correspondencia, exigido por la jurisprudencia. Se impone, por consiguiente, la estimación de la demanda, por cuanto se ha acreditado cumplidamente que el convenio impugnado se negoció por una delegada de personal del centro de trabajo de Madrid, cuya representatividad corresponde únicamente al centro de Madrid y no irradia a los trabajadores que no presten servicio en dicho centro, porque nunca votaron a la señora Noelia, quien carecería de legitimación para negociar en su nombre, aunque se hubiera acreditado, que no es el caso, que dichos trabajadores le dieran su representación, porque la delegación formal por parte de los trabajadores de los centros de trabajo sin representantes en los comités o delegados de otros centros está contemplada en el art. 41.4 del ET y es aplicable a las comisiones negociadoras de los periodos de consultas en los supuestos de movilidad geográfica, modificación sustancial, suspensión de contrato, reducción de

jornada, despido colectivo e inaplicación de convenio, pero no está prevista en el art. 87.1 del ET, como anticipamos más arriba.”.

(ii) *Razonabilidad y homogeneidad del ámbito de la negociación*

Las partes negociadoras solamente pueden determinar un ámbito que no sea arbitrario, sino objetivamente razonable, en el sentido de que no puede incluirse a empresas o subsectores con intereses claramente diferenciados. Ello obedece a que *“sólo partiendo de cierta homogeneidad podrá establecerse una regulación uniforme de condiciones de trabajo”* (Sentencias del Tribunal Supremo de 20 de septiembre de 1993. RJ 1993,6889; de 19 de diciembre de 1995, 16 de noviembre y de 18 de diciembre de 2002, AR 2698 y 2344).

La Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 24 de febrero de 2011, Rec. 1764/2010, establece textualmente que:

“La determinación del ámbito territorial del convenio colectivo forma parte de las facultades de las partes negociadoras. El Art. 83.1 del Estatuto de los Trabajadores consagra el principio de libertad de las partes para definir la unidad de negociación al establecer que los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”. Esta facultad está sometida no sólo a la legitimación de los negociadores, sino también a una cierta razonabilidad y objetividad en la configuración del ámbito natural en el que ha de desplegar su fuerza normativa”.

O la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 8 de junio de 2005, Rec. 100/2004, que señala:

“Que las partes negociadoras de un convenio estatutario están facultadas para delimitar su ámbito de aplicación funcional, es incuestionable a la luz del art. 83.1 del ET: “los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”. Es más su determinación forma parte del contenido mínimo de todo convenio colectivo. Ahora bien, como ya repetimos en la sentencia de 18-2-02 (1154/02), lo anterior no quiere decir que los negociadores de un convenio tengan una absoluta libertad para establecer dicho ámbito.

Esta Sala ha declarado, en sentencias de 19-12-95 (rec. 34/95), 28-10-96 (rec. 566/1996) y 2-12-96 (rec. 1149/96) que la libertad de negociación que consagra el art. 83.1 del ET “no es incondicionada, sino que está sometida a determinadas limitaciones que se relacionan por una parte con exigencias de objetividad y estabilidad (S. 20-9-93, rec. 2724/91) y por otra con la propia representatividad de las organizaciones pactantes (S. 23-6-94, rec. 3968/92), aparte de las que derivan de las previsiones del Estatuto de

los Trabajadores sobre concurrencia y articulación de convenios. Desde esta perspectiva hay que señalar (...) que la unidad apropiada de negociación suele construirse a partir de criterios de cierta homogeneidad que permitan establecer una regulación uniforme de condiciones de trabajo, sin perjuicio del juego de otros mecanismos excepcionales de corrección, como los que hoy contemplan los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores”.

La Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 3 de mayo de 2006, RJ 2006,3032, excluye del ámbito funcional del Convenio Colectivo de Enseñanza Privada la actividad de enseñanza no reglada por falta de homogeneidad entre ambas actividades educativas.

Por su parte, la Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de noviembre de 2010 (Rec 9/2010) declara que el ámbito funcional de “*contratas ferroviarias*” es un sector con entidad propia y diferenciada del ámbito de “*limpieza de edificios y locales*” (en el mismo sentido, Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de octubre de 2010, rec. 56/2010).

(iii) *Principio de no concurrencia*

El Artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores establece el principio de no concurrencia entre convenios colectivos, lo que significa, en palabras de la Jurisprudencia recaída en la materia que “*un convenio colectivo, durante su vigencia, no puede ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario derivado de acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores*”.

Para valorar si existe concurrencia en el caso de empresas con diversas actividades susceptibles de quedar encuadradas en diferentes ámbitos funcionales, la Jurisprudencia ha señalado que ha de atenderse a la actividad preponderante de la empresa (Sentencias del Tribunal Supremo de fecha 17 de marzo 2015, Rec. 1464/2014, de 29 de enero de 2002, RJ 2002, 2646 y de 31 de octubre de 2003, RJ 2004,589, entre otras). De ahí, que en los casos en que no existe un convenio propio hayan surgido diferentes doctrinas judiciales para intentar solventar la problemática existente respecto al convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios [por ejemplo: (i) doctrina de la aplicación del convenio de la empresa principal o cliente, (ii) doctrina de la aplicación del convenio de la actividad principal de la empresa multiservicios y (iii) doctrina de la aplicación del convenio sectorial correspondiente a la actividad desarrollada por la empresa multiservicios en el marco de la contrata, aplicándose, en este caso, por consiguiente, tantos convenios colectivos como actividades tenga la empresa en atención al ámbito de cada contrata].

(iv) *Principio de prioridad aplicativa del convenio de empresa*

Conforme a lo dispuesto en el artículo 84 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores (tras la reforma laboral operada por el RDL 3/2012) los convenios colectivos de empresa tendrán prioridad aplicativa respecto al convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- 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 de 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 de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

(v) *Estructura de la negociación colectiva vía acuerdos interprofesionales o convenios colectivos*

En virtud de lo establecido en el Artículo 83 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva puede venir establecida mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos.

En efecto, el Artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos marco se “podrá establecer 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”.

Por otro lado, cabe señalar que a nivel internacional se reconoce la necesidad de fomentar y favorecer la libertad de elección de los niveles de negociación y su coordinación.

Así, el Art. 4 de la Recomendación núm. 163 de la OIT (1981), sobre negociación colectiva señala que los estados miembros deberán favorecer un desarrollo de la negociación colectiva en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento de empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional, así como que cuando ello suceda, las partes negociadoras deberán velar por que exista coordinación entre ellos.

Por su parte, el Art. 5.2 del Convenio núm. 154 de la OIT sobre negociación colectiva (1981) señala que el establecimiento de medidas que fomenten el desarrollo de la negociación colectiva, debe tener por objeto que la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.

Los dos condicionantes que hemos analizado en el presente punto (conurrencia de ámbitos y límites al principio de libertad de fijación de la unidad de negociación), están siempre muy presentes a la hora de configurar, construir y articular (muchas veces, no con poca dificultad) la legitimación para negociar convenios colectivos en el marco de este tipo de grandes empresas multiservicios, bajo el contexto y respeto de la regulación general normativa existente.

4. LA LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS

4.1. Introducción

El Art. 37 de la Constitución Española dispone que *“La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”*.

La consecuencia inmediata de la previsión constitucional citada es la eficacia general, así como la naturaleza jurídica normativa de los convenios colectivos estatutarios, garantizada por el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para que un convenio colectivo sea estatutario, tenga fuerza normativa y eficacia general, el Título III del Estatuto de los Trabajadores exige una serie de requisitos de ineludible cumplimiento. Legalmente, se establecen una serie de garantías subjetivas, esto es, el cumplimiento de ciertas exigencias de legitimación (Art. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores).

Las reglas sobre legitimación tienen el carácter de normas de derecho necesario absoluto, y por consiguiente, son indisponibles para las partes negociadoras (Sentencia del Tribunal Constitucional 73/1984, RTC 1984,73).

En relación a todo ello, tanto la doctrina científica como la jurisprudencia social (entre otras, cabe citar las Sentencias del Tribunal Supremo de fecha 20 de junio de 2006 –Rc. 189/2004, de 3 de diciembre de 2009 –Rc 84/2008, de 1 de marzo de 2010 –Rc. 27/2009, 29 de noviembre de 2010 –Rc. 244/2009, 24 de junio de 2014 –Rc. 225/2013, y de 25 de noviembre de 2014 –Rc. 63/2014), vienen distinguiendo una triple legitimación para negociar los convenios colectivos estatutarios en base esencialmente en los arts. 6, 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Arts. 87, 88.1 y 89.3 del Estatuto de los Trabajadores:

- (i) *Legitimación inicial o simple*. Que es el poder genérico para negociar y la que da derecho a formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo estatutario a los representantes de los trabajadores o de los empresarios con la concreción derivada esencialmente del ámbito del convenio, contemplada en el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los arts. 37.1 de la Constitución Española, 6 y 7.1 Ley Orgánica de Libertad Sindical y 82 Estatuto de los Trabajadores. (Sentencias del Tribunal Supremo de 26 de octubre de 2014, rec. 267/2013, confirma Sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de abril de 2013 y Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de febrero de 2015, rec. 20/2014, que confirma la Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 31 de mayo de 2013).
- (ii) *La legitimación plena, interviniente, deliberante o complementaria*. Que es el derecho de los sujetos con capacidad convencional a intervenir en una concreta negociación colectiva, determinante en cada supuesto, –en proporción a la representación real acreditada y proyectada en el ámbito del convenio (entre otras, Sentencias del Tribunal Supremo de fecha 19 de noviembre de 2010 –Rc. 63/2010 y 11 de abril de 2011 –Rc. 151/2010, de 1 de marzo de 2010).
- (iii) *La legitimación negociadora o decisoria*. Que es la que determina quién puede aprobar finalmente el convenio estatutario partiendo del grado o nivel decisorio de representación necesario para alcanzar acuerdos dentro de la propia comisión negociadora.

Efectivamente, como establece la citada Sentencia de fecha 25 de noviembre de 2014 (Rc. 63/2014), esa triple legitimación es la siguiente:

- “a) *La capacidad para negociar, poder genérico para negociar o legitimación “inicial o simple “ para negociar, es la que da derecho a formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo*

estatutario a los representantes de los trabajadores o de los empresarios con la concreción derivada esencialmente del ámbito del convenio, contemplada en el art. 87 del ET en relación con los arts. 37.1 CE, 6 y 7.1 LOLS y 82 del ET.

- b) *La legitimación propiamente dicha o legitimación “plena o interviniente o deliberante o complementaria”, o derecho de los sujetos con capacidad convencional a intervenir en una concreta negociación colectiva, determinante en cada supuesto, –en proporción a la representación real acreditada y proyectada en el ámbito del convenio (entre otras, Sentencias del Tribunal Supremo de fecha 19 de noviembre de 2010 –Rc. 63/2010 y 11 de abril de 2011 –Rc. 151/2010)–, de que la referida comisión negociadora esté válidamente constituida, establecida en el art. 88.1 y 2 del ET; y puesto que, como destaca la doctrina científica, se puede ser capaz para negociar y no estar legitimado para hacerlo en un supuesto singular, pero no al contrario, y dado que, en definitiva, conforme al art. 88.2 del ET, tratándose de convenio colectivo supraempresarial la legitimación plena tan solo se alcanza a partir de la constitución válida de la comisión negociadora, esto es, “ cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones ... representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso ... “.*
- c) *La legitimación “ negociadora “ o “ decisoria “ mediante la que se determina quién puede aprobar finalmente el convenio estatutario partiendo del grado o nivel decisorio de representación necesario para alcanzar acuerdos dentro de la propia comisión negociadora, delimitada en el inmodificado en las sucesivas reformas normativas art. 89.3 del ET (“ Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones “); por lo que solamente alcanzarán eficacia acuerdos que estén avalados con el voto favorable de cada una de las dos representaciones, interpretado jurisprudencialmente, en su caso, como voto proporcional o “ mayoría representada en la mesa de negociación y no al número de los componentes de cada uno de los bancos que integran la mesa “ (entre otras, SSTS/IV 23-noviembre-1993 –rco 1780/1991, 17-enero-2006 –rco 11/2005, 3-junio-2008 –rcud 3490/2006, 1-marzo-2010 –rco 27/2009).*

Por su eminente carácter didáctico, también hacemos alusión expresa a la reciente Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 12 de marzo de 2015 (proc. 7/2015), en la que se señala lo que sigue:

“TERCERO.- El art. 87.1 del ET, que regula la legitimación para la negociación de convenios colectivos e empresa, grupos de empresa, empresas en red, centro de trabajo o grupos de trabajadores con perfil profesional es-

pecífico, dice textualmente lo siguiente: “En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales. En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta”. El art. 88.1 del ET, que regula la comisión negociadora dispone que el reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad, previniéndose en el apartado cuarto de dicho artículo que en los convenios no sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de trece. – Finalmente, el art. 89.3 del ET, que regula la tramitación de la negociación, prevé que los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

El presupuesto constitutivo, para que un convenio colectivo sea estatutario, es que se hayan respetado las reglas de legitimación, contenidas en los arts. 87 y 88 del ET, cuya concurrencia demuestra que los sujetos negociadores gozan de un apoyo relevante de los trabajadores en la unidad de negociación que permite reconocer que su representatividad es de intereses, como ha defendido la doctrina constitucional, por todas STC 4/1983 y 58/1985. – Las reglas de legitimación son de derecho necesario absoluto, como ha mantenido la doctrina constitucional en STC 73/1984, donde se ha subrayado que “las reglas relativas a la legitimación constituyen un presupuesto de la negociación colectiva, que escapa al poder de disposición de las partes negociadoras que no pueden modificarlas libremente”.

Así pues, si los negociadores del convenio no ostentan las legitimaciones inicial y deliberativa, predicadas por los arts. 87.1 y 88 del ET, el convenio colectivo no tendrá naturaleza estatutaria y no podrá desplegar eficacia jurídica normativa y eficacia general erga omnes. Cuando la empresa cuenta con más de un centro de trabajo, como sucede aquí, se plantea un problema de correspondencia entre la representación y la unidad de negociación, cuando los representantes de los trabajadores han sido elegidos por alguno o algunos de los centros de trabajo, puesto que su representatividad queda limitada a los ámbitos en los que fueron elegidos, a tenor con lo dispuesto en los arts. 62 y 63 del ET. La solución en estos supuestos pasaría por la atribución de legitimación al comité intercentros, pero dicha opción solo es posible cuando se ha acordado así en convenio colectivo estatutario, tal y como dispone el art. 63.3 del ET, lo cual es imposible cuando se negocia el primer convenio

de empresa, como sucede en la empresa demandada. – Otra fórmula viable, cuando haya representantes de los trabajadores en todos los centros de trabajo afectados, es atribuir la legitimación al conjunto de comités y delegados de personal de los diferentes centros de trabajo. Cuando no sucede así, cuando la empresa cuente con representantes en alguno o algunos de sus centros de trabajo, pero no en todos ellos, los representantes de alguno o alguno de los centros de trabajo no están legitimados para negociar un convenio de empresa, sin quebrar el principio de correspondencia.”

Conforme a la Jurisprudencia recaída en la materia, la representatividad en cuanto condicionante que determina la posesión y ostentación de la legitimación para negociar exige su acreditación y prueba en el momento del inicio de las negociaciones (entre otras muchas, cabe hacer cita a la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de enero de 2010, RJ 2010,3115).

De igual modo, cabe señalar que la Jurisprudencia presume que quienes participan en la negociación, firma y suscripción de un convenio colectivo tienen representatividad suficiente, recayendo la carga de la prueba (*onus probandi*) en quienes puedan impugnar la legalidad de la negociación y ello, tanto de su propia condición representativa como de la falta de representatividad de quienes han participado en la negociación impugnada (Sentencias del Tribunal Supremo de 20 de junio de 2006, RJ 2006,5358 y de 3 de diciembre de 2009, RJ 2009,8038).

Ahora bien, según la Jurisprudencia del Tribunal Supremo, la presunción *iuris tantum* de cumplimiento de los requisitos de representatividad no se debe, ni se puede esgrimir frente a la Administración de Trabajo encargada por el artículo 90.5 del ET de controlar con carácter previo a la decisión jurisdiccional la legalidad de los convenios colectivos.

Así, la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 3 de julio de 2012, Rec. 83/2011, se expresa literalmente como sigue:

“La jurisprudencia de esta Sala del Tribunal Supremo ha declarado reiteradamente, a propósito de la carga de la prueba de los requisitos de legitimación para la negociación colectiva de los artículos 87.3 y 88.1 del ET, la presunción iuris tantum de representatividad suficiente de quienes han participado en la negociación y conclusión de un convenio colectivo, frente a quienes impugnan la legalidad de los actos de negociación. De esta jurisprudencia son exponentes, entre otras, STS 17-6-1994, rec. 2366/1993; STS 5-10-1995, rec. 1528/1992; STS 14-2-1996, rec. 3173/1994; STS 25-1-2001, rec. 1432/2000; STS 21-3- 2002, rec. 516/2001; STS 14-2-2005, rec. 55/2004; y STS 29-11-2010, rec. 244/2009. Pero, como se señala también reiteradamente en la propia jurisprudencia citada, tal doctrina es de aplicación a los sujetos que impugnan los convenios colectivos alegando bien su propia condición representativa no tenida en cuenta, bien la falta de representatividad de quienes participan o han participado en la elaboración del convenio impugnado.

Lo anterior quiere decir, a contrario sensu, que la presunción iuris tantum de cumplimiento de los requisitos de representatividad no se debe ni se puede esgrimir frente a la Administración de Trabajo encargada por el artículo 90.5 del ET de controlar con carácter previo a la decisión jurisdiccional la legalidad de los convenios colectivos. Como es lógico, la presunción de legitimidad acompaña a los actos de control de la autoridad laboral y no a las afirmaciones de las partes en la negociación colectiva, que deben atender en los términos solicitados por la Administración a los requerimientos de ésta encaminados al ejercicio efectivo de su función de garante de la legalidad. Invertir la carga de la prueba del cumplimiento de los requisitos de legitimación negociadora, respecto de la autoridad laboral que ha iniciado el procedimiento de oficio, obligando a ésta a demostrar el incumplimiento de los mismos supone un obstáculo inaceptable en la defensa de la legalidad en un sistema de negociación colectiva, como el regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, que atribuye a los convenios colectivos una eficacia general que desborda los ámbitos de la representación asociativa de los sujetos negociadores.”

4.2. Legitimación para negociar convenios colectivos de empresas multicentros en el ámbito del sector multiservicios

Conforme a lo establecido en el Artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la legitimación para negociar convenios colectivos que pueden afectar a empresas multicentros en el ámbito del sector multiservicios deben distinguirse los siguientes ámbitos:

4.2.1. Legitimación en los Convenios Colectivos Sectoriales que afectan a empresas multicentros

En el ámbito sectorial están legitimados para negociar:

- Por parte de los trabajadores
 - Los Sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, los sindicatos afiliados, federados o confederados a los mismos.
 - Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, los sindicatos afiliados, federados o confederados a los mismos.
 - Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.
- Por parte de los empresarios
 - Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios, y siem-

pre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15% de los trabajadores afectados.

En el ámbito de la **negociación colectiva sectorial** las empresas multicentros del sector multiservicios participan en la negociación colectiva de los distintos niveles de negociación a través las diferentes Asociaciones Patronales de las que forman parte, en cada una de las actividades llevadas a cabo.

Así, en este contexto podemos mencionar las siguientes Asociaciones Patronales, a título ejemplificativo:

- CONFEDERACIÓN NACIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN (CNC).
- ASOCIACION DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCION MADRID (AECOM).
- ASOCIACION PROFESIONAL DE EMPRESAS DE LIMPIEZA (ASPEL).
- ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE LIMPIEZA PÚBLICA (ASELIP).
- ASOCIACION ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE PARQUES Y JARDINES (ASEJA).
- ASOCIACION DE EMPRESAS DE MANTENIMIENTO INTEGRAL Y SERVICIOS ENERGÉTICOS (AMI).
- ASOCIACION DE EMPRESAS CONTRATISTAS CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (AESMIDE).
- ASOCIACION DE EMPRESAS RESTAURADORAS DEL PAISAJE Y DEL MEDIO AMBIENTE (ASERPUMA).
- ASOCIACION DE CONSERVACION Y EXPLOTACIÓN DE CARRILES (ACEX).
- ASOCIACION DE PROVEEDORES CIVILES DE TRÁNSITO AÉREO (APCTA).

Sobre esta base, podemos señalar expresamente y a modo de ejemplo, los siguientes Convenios Colectivos suscritos en tiempos recientes:

- Respecto a Convenios Colectivos de carácter estatal
 - Convenio Colectivo General del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, para los años 2013-2019, suscrito por la parte empresarial por la ASELIP y por parte de la representación social, por los Sindicatos UGT y CCOO.

- Convenio Colectivo Estatal del Sector de la Jardinería, para los años 2015-2016, suscrito por la parte empresarial por las Patronales ASEJA y ASERPYMA y por parte de la representación social, por los Sindicatos UGT y CCOO.
- I Convenio colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional, para los años 2012-2013, suscrito de una parte por APCTA, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por los sindicatos U.G.T. y CC.OO.
- I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales suscrito, para el año 2013, de una parte, por ASPEL y AFELIN en representación de las empresas del sector, y de otra, por CC.OO. y UGT.
- V Convenio colectivo general del sector de la Construcción para los años 2012-2016, suscrito de una parte, por la Asociación Empresarial CNC, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., en representación de la parte social.
- Respecto a Convenios Colectivos en el ámbito de Comunidad Autónoma o Provincial

Sobre este respecto, a través de la patronal ASPEL, se han firmado un total de 25 convenios colectivos provinciales, en el ámbito de la actividad de limpieza de edificios y locales, durante el periodo comprendido 2014-2015

- Respecto a Convenios Colectivos sectoriales de ámbito inferior al provincial
- Convenio Colectivo de Limpieza Pública Viaria de Madrid-Capital, para los años 2013-2017, suscrito, de una parte, por ASELIP en representación de las empresas del sector concesionarias de los servicios de Limpieza Pública Viaria del Ayto. de Madrid, y de otro, los Sindicatos UGT, CCOO y CGT, en representación de la parte social.

4.2.2. Legitimación en los Convenios Colectivos Sectoriales en los que no existe representación de los trabajadores y/o no existe asociaciones patronales que afectan a empresas multicentros del sector multiservicios

- (i) Sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores
 - Se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal.

- (ii) Sectores en los que no existen asociaciones empresariales que cuente con la suficiente representatividad
 - En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores.

4.2.3. *Legitimación en Convenios Colectivos de empresa o de ámbito inferior; Convenios franja, grupos de empresa y empresas vinculadas o en red, en el ámbito del sector multiservicios*

En el Ámbito de empresa o de ámbito inferior a la empresa, convenios franja, grupos de empresa y empresas vinculadas o en red están legitimados para negociar:

- (i) En el ámbito de los convenios colectivos de empresa
 - Por parte de los trabajadores
 - El comité de empresa, los delegados de personal.
 - Las secciones sindicales si las hubiere, siempre que sumen la mayoría de los representantes unitarios del ámbito que se trate.
 - El Comité intercentros, puede negociar convenios de empresa si tal función está expresamente conferida en el convenio colectivo que acuerde su creación; pues, en cuanto ostenta legitimación para representar a todos los trabajadores bajo su ámbito de aplicación, tiene capacidad para negociar un convenio de empresa.

En efecto, según la Jurisprudencia dictada en la materia, cuando la empresa tenga más de un centro de trabajo, siempre que el convenio colectivo habilite la constitución de un comité intercentros (STS 25-7-2000 y de 14-07-2000, rec. 2723/2000), encomendándole, entre otras funciones, la negociación del convenio colectivo, dicho comité estará legitimado para su negociación (SAN 9-09-2014, proced. 78/2014), salvo que las secciones sindicales con mayoría entre los representantes unitarios decidan negociar el convenio (SAN 22-06-2015, proced. 145/2015).

Si se pretende negociar un convenio de empresa o de ámbito inferior a la empresa, estarán legitimados el comité de empresa o los delegados de personal correspondientes, lo cual no planteará dificultades, cuando la em-

presa tenga un único centro de trabajo, o el convenio afecte efectivamente a un solo centro de trabajo, en cuyo caso estarán legitimados para su negociación el comité de empresa del centro o, en su caso, el delegado o delegados de personal del centro, salvo que decidan negociar las secciones sindicales mayoritarias (SAN 17-06-2014, proced. 125/2014). Por el contrario, cuando la empresa tenga distintos centros de trabajo y no haya secciones sindicales mayoritarias, o decidan no negociar como tales, sino hubiere tampoco comité intercentros, estarán legitimados para negociar el convenio de empresa todas la representaciones unitarias de todos los centros de trabajo (SAN 5-03-2002, proced. 166/2001), habiéndose defendido que la comisión negociadora debe constituirse por representantes de los trabajadores de modo proporcional al número de trabajadores de cada centro (SAN 27-01-2013, proced. 426/2013), lo que parece dudoso, por cuanto el art. 87.1 del ET se remite a los representantes unitarios existentes.

- Por parte de los empresarios
- El propio empresario.

El “ámbito inferior” a la empresa, al que se alude en el Artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se corresponde con el centro de trabajo, aunque no se mencione de forma expresa. Dicho ámbito, esto es, el centro de trabajo, en muchos sectores y actividades de las empresas multiservicios se constituye en el marco preferente o de referencia por la Representación Legal de los Trabajadores, de cara la negociación colectiva en la empresa.

El meritado precepto, permite tanto la negociación por centros de trabajo como también a unidades, incluso inferiores al mismo, correspondientes con la estructura de la empresa (áreas, actividades en la contrata, secciones, departamentos, subsecciones, etc.), como también la negociación de un único convenio de empresa con pluralidad o diversidad de centros de trabajo, lo que eventualmente, como ha manifestado la doctrina científica y judicial de manera reiterada *“abriría la posibilidad, en su caso, de negociación por el Comité Intercentros, aunque el Art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores no lo reconoce expresamente, pues al mencionar al comité de empresa hay que estar a lo dispuesto sobre este órgano de representación en el Art. 63 del Estatuto de los Trabajadores que configura al Comité Intercentros como un comité de segundo grado –en la medida en que el convenio colectivo que contemple su creación prevea la función de negociación del convenio colectivo de empresa y esta es una diferencia sustancial respecto del comité de centro o del comité conjunto, cuya legitimación garantiza directamente la Ley.”*

En el contexto de las grandes empresas multiservicios nos encontramos con una negociación colectiva en el ámbito de empresa o inferior muy prolija o compleja; caracterizada, en determinados sectores, por una fuerte atomización y dispersión de convenios colectivos en los diferentes centros de trabajo donde opera la empresa en su prestación de servicios.

Sobre este particular podemos estar hablando que este tipo de grandes empresas multicentros del sector multiservicios, pueden estar gestionando en torno a 200 convenios colectivos de empresa o ámbito inferior, por empresa. Un claro ejemplo de ello, lo representa el sector de la recogida de residuos y de limpieza viaria, que se sustenta en convenios y acuerdos de centro de trabajo, vertebrados de forma subsidiaria a través de un convenio general estatal de sector que regula con carácter de mínimos las condiciones más importantes del sector (clasificación profesional, subrogación, régimen disciplinario, etc.).

(ii) En el ámbito de los convenios colectivos “Franja”

- Por parte de los trabajadores
 - En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico (convenios franja) estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.
- Por parte de los empresarios
 - El empresario

(iii) En el ámbito de convenios colectivos de Grupo de empresas y de empresas vinculadas

- Por parte de los trabajadores
 - La legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se determina por el Estatuto de los Trabajadores para la negociación de los convenios sectoriales.
 - Las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.
- Por parte de los empresarios
 - El empresario o empresas que formen parte del grupo o de la vinculación empresarial.

Cabe hacer alusión, en este punto, a importantes y destacados Convenios Colectivos firmados recientemente que afectan a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación.

Nos estamos refiriendo, concretamente, al Convenio Colectivo de Recogida de Residuos Sólidos Urbanos para Madrid Capital, para los años 2015-2016 y al Convenio Colectivo de recogida en la actividad de recogida de papel, vidrio, cartón, envases, contenedores voluminosos, puntos limpios móviles y pilas y otros residuos para el Ayto. de Madrid, suscritos ambos por una pluralidad de empresas vinculadas por tales ámbitos de actividad.

5. CONCLUSIONES

A la luz de todo lo expuesto en la presente ponencia se puede constatar la importancia de la negociación colectiva para las grandes empresas multicentros del sector multiservicios, jugando un rol estratégico en sus comités de dirección.

En el ámbito de las grandes empresas multicentros del sector multiservicios, debido a la concurrencia de múltiples y variados sectores y actividades de las contratas, así como por la dispersión geográfica en donde se desarrolla la prestación de servicios, nos encontramos con una realidad compleja en la que conviven y coexisten, de manera simultánea, diferentes unidades de negociación, a distintos niveles y en todos los ámbitos posibles de negociación colectiva.

En la actual articulación de la negociación colectiva, tanto (i) los límites al principio de libertad de fijación de la unidad de negociación, como (ii) la casuística y problemática derivada de la concurrencia de convenios colectivos que puede darse en este tipo de grandes empresas multiservicios, al resultar tan compleja, prolija y variada, suele generar, no pocos interrogantes y problemas en relación con la legitimación para negociar convenios colectivos.

En este contexto, además, las incertidumbres se acentúan teniendo en cuenta el hecho de que no exista una actividad principal en las empresas multiservicios (por resultar todas principales en el ámbito de cada contrata) lo que dificulta la aplicación del criterio general utilizado por el Tribunal Supremo de la actividad preponderante para decidir el convenio colectivo que ha de aplicarse (por todas, cabe citar la Sentencia Tribunal Supremo de fecha 17 de marzo de 2015, Rec. 1464/2014). De ahí, que en los casos en que no existe un convenio propio hayan surgido diferentes doctrinas judiciales para intentar solventar la problemática existente respecto al convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios.

Parece, que en todo este escenario, surge la necesidad de consagrar legalmente, de manera expresa y no a través de interpretaciones más o menos forzadas, más o menos lógicas, nuevas unidades de negociación para dar respuesta a nuevas realidades empresariales; ya que a pesar de la libertad de las partes para determinar la unidad de negociación, siguen, sin ser reconocidas y recogidas unidades de negociación muy importantes en nuestro ámbito de relaciones laborales, como lo son las que hemos venido denominando empresas multiservicios.

Ello, sin duda alguna, generaría mayores dosis de certidumbre y seguridad jurídica, en un entorno empresarial, como el presente, basado en una fuerte competitividad.

Bibliografía utilizada:

- Guía Práctica de la Negociación Colectiva 2015. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2015.
- El empleo y las políticas salariales en la negociación colectiva en tiempos de Crisis. XXIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo e Inmigración. 2011.
- Estructura de la Negociación Colectiva. XXVII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2015.
- Estatuto de los Trabajadores. Colección Tribunal Supremo. Editorial Lefebvre El Derecho. Coordinador de la Colección: Ángel Juanes Peces. Aut.: Juan Manuel San Cristóbal Villanueva. 2015.
- Manual Jurídico de Negociación Colectiva. Edit. La Ley. Director: Fernando Valdés Dal-Re. Coordinador: Jesús Lahera Forteza. 2008.
- Boletín del Observatorio de la negociación colectiva (junio 2015), de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2015.
- Convenios Colectivos y Acuerdos de Empresa. Edit. CISS, Grupo Wolters Kluwer. Coordinador: Ignacio Albiol Montesinos. Autores: Ignacio Albiol Montesinos, Luis M. Camps Ruiz, José M^a. Goerlich Peset, Remedios Roqueta Buj, Carlos L. Alfonso Mellado y María Amparo García Rubio. 2007.
- La negociación colectiva en el sector de empresas multiservicios. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Autores: Juan Rivero Lamas, Ángel Luis de Val Tena y J. Jesús del Val Arnal. 2006.

- Descentralización productiva y ordenamiento laboral. Un estudio sobre la contratación externa de actividades descentralizadas. Aut.: Djamil Tony Kahale Carrillo. Edit. Aranzadi Thomson Reuters. 2011.
- “Art. 84. Concurrencia”, Comentarios al Estatuto de los Trabajadores, Aut. J.R. Mercader Ugina. Edit. Lex Nova. 2002.
- “Once propuestas para una reforma laboral incómoda”. Aranzadi. Legal Today y Diario Expansión. Aut. José Antonio Gallardo Cubero. 2010.
- “Los problemas de determinación del convenio colectivo aplicable a la empresa por razón de su actividad”. Aut. C. Molero Manglano. Actualidad Laboral núm. 7. 2004.
- “La negociación colectiva en empresas multiservicios”. Dossier Jornadas RRLL. Centro de Estudios y Publicaciones del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. Aut. José Antonio Gallardo Cubero. 2006.
- “La concurrencia de convenios colectivos en la jurisprudencia laboral”. Aut. J. Gorelli Hernández. Temas Laborales. Núm. 108. 2011.

Segunda Ponencia
APROXIMACIÓN DOCTRINAL A LA PROBLEMÁTICA
DE LA LEGITIMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE
LOS TRABAJADORES

RICARDO BODAS MARTÍN
Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

SUMARIO:

La legitimación para negociar convenios colectivos.– Legitimación para negociar el convenio de empresa o de ámbito inferior a la empresa.– ¿Pueden las secciones sindicales de empresa negociar un convenio de empresa con varios centros de trabajo, cuando alguno o algunos de esos centros no tienen representantes unitarios?– Especificidades de los convenios de grupo de empresas o empresas en red.– Legitimación para negociar el convenio de grupo en representación de los trabajadores: Sindicatos; Secciones sindicales; Comités inter empresas.– Legitimación para negociar el convenio de grupo en nombre de las empresas del grupo.– Causas de oposición a negociar el convenio de grupo.– Concurrencia de convenios.– Prioridad aplicativa.– Peculiaridades del convenio franja.– Legitimación para negociar convenios sectoriales.– Legitimación para negociar acuerdos interprofesionales.– Promoción del derecho a la negociación colectiva.– La comisión negociadora.– La nueva regulación del contenido mínimo de los convenios.

LA LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR CONVENIOS COLECTIVOS

El art. 37.1 CE dispone que “la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”¹. – La consecuencia inmediata de la previsión constitucional citada es la eficacia general, así como la naturaleza jurídica normativa de los convenios colectivos estatutarios, garantizada por el art. 82.3 del ET.

El presupuesto, para que el convenio colectivo tenga naturaleza jurídica normativa y eficacia general, es que se cumplan todas las exigencias, contempladas en el Título III del ET², que aseguran la necesaria representatividad, anudada al principio de correspondencia, de los sujetos negociadores, no pudiendo olvidarse que las reglas de legitimación para la negociación de convenios colectivos estatutarios son derecho necesario absoluto, tal y como ha defendido la doctrina constitucional (STC 73/1984)³, como no podría ser de otro modo, puesto que la legitimación para negociar un convenio significa “más que una representación en sentido propio, un poder ex lege de actuar y afectar a las esferas jurídicas de otros⁴. – Cuando no se cumplen dichos requisitos, el convenio colectivo será extraestatutario y se regirá por los principios del derecho civil común, conjugándose, de este modo, el derecho a la negociación colectiva con la autonomía de la voluntad⁵.

El art. 87 del ET regula la legitimación para negociar convenios colectivos, distinguiendo, a estos efectos, los convenios de empresa, de ámbito inferior a la empresa, convenios franja, grupos de empresa, empresas en red y convenios sectoriales. – En realidad el art. 87 del ET regula propiamente la legitimación inicial, entendiéndose como tal la que ostentan aquellos sujetos con derecho a participar en la comisión negociadora, quienes deberán hacerlo valer en el momento de constituirse la comisión negociadora⁶, puesto que no existe propiamente un derecho a ser llamado por los demás

¹ STSJ Extremadura 27-01-2015, rec. 562/2014.

² STS 15-04-2013, rec. 43/2012.

³ Jesús MERCADER UGUINA. – Lecciones de derecho del trabajo.

⁴ STC 57/1989 y 12/1983.

⁵ STS 8-02-2012, rec. 214/2010.

⁶ STS 26-10-2014, rec. 267/2013, confirma SAN 25-04-2013 y STS 3-02-2015, rec. 20/2014, confirma SAN 31-05-2013.

participes a la negociación colectiva⁷, dado que el legislador no ha previsto quien o quienes deberían hacer ese llamamiento⁸, especialmente cuando se acredite que ha concurrido una actuación obstruccionista por quien se queja de no haber sido llamado⁹. – No obstante, aunque no existe derecho a ser llamado, si existe derecho a que no se excluya a los sujetos que acrediten la legitimación inicial¹⁰.

La negociación plena, final o complementaria, entendiéndose como tal aquella, que deben reunir los sujetos negociadores con legitimación inicial, para que la comisión negociadora se constituya formalmente y se puedan iniciar las negociaciones, se regula en el art. 88 del ET, entendiéndose que la comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal del ámbito del convenio, en su caso, que deberá ajustarse a criterios de proporcionalidad¹¹, que deberá aplicarse en función del número de componentes de la comisión negociadora¹², utilizándose, en su caso, el sistema de restos¹³ y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio¹⁴.

Será necesario finalmente, a tenor con lo dispuesto en el art. 89.3 del ET, para que los acuerdos de la comisión sean válidos, que se voten favorablemente por la mayoría de cada una de las representaciones¹⁵, lo que será aplicable para la firma del convenio en su conjunto y también para los acuerdos

⁷ SAN 25-04-2013, proced. 33/2013.

⁸ STS 27-10-2014, rec. 267/2013.

⁹ STS 14-05-2013, rec. 276/2011, confirma SAN 26-09-2011.

¹⁰ SAN 15-07-2015, proced. 152/2015.

¹¹ El sistema de cálculo aritmético responde al criterio de proporcionalidad con los resultados electorales, que consiste en dividir el número de representantes entre el número de los puestos en la mesa negociadora, dividiendo por el mismo cociente el número de representantes obtenido por cada sindicato. Una vez establecidos estos resultados, si quedaran vacantes en el órgano de negociación se atiende a los llamados “restos” dentro de los cuales pueden entrar incluso los sindicatos que no alcanzaran el mínimo para la adjudicación directa (FJ 4) (SAN 17-03-2014, proced. 38/2014).

¹² SAN 16-05-2014, proced. 500/2013.

¹³ STS 19-11-2010, rec. 63/2008 y SAN 7-12-2013, proced. 467/2013.

¹⁴ La legitimación inicial, exigida por el art. 87.1 del ET, tiene naturaleza institucional, por lo que no puede apoyarse en adhesiones voluntarias. Las legitimaciones inicial, deliberativa y plena o decisoria, exigidas por los arts. 87, 88 y 89 del ET, constituyen requisitos sucesivos y acumulativos de ineludible cumplimiento, de manera que el presupuesto para alcanzar acuerdos es que se haya producido una negociación con sujetos con legitimación inicial y deliberativa suficientes (FJ 3) (SAN 13-06-2014, proced. 104/2014).

¹⁵ SAN 27-01-2013, proced. 426/2013.

parciales¹⁶. – Acreditar la mayoría exige necesariamente la mayoría absoluta, lo cual no sucederá cuando firma un sindicato, que acredita 6 de los 12 representantes, aunque acreditara un porcentaje de representación superior al otro, puesto que no superaba el 50% de los representantes unitarios¹⁷.

LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR EL CONVENIO DE EMPRESA O DE ÁMBITO INFERIOR A LA EMPRESA

En los convenios de empresa, de ámbito inferior a la empresa y en los convenios franja, la legitimación empresarial corresponderá al empresario, quien designará a los representantes que estime oportuno (art. 87.3.a del ET). – En los convenios de grupos de empresa y empresas en red estarán legitimados para negociar los representantes de cada una de dichas empresas (art. 87.3.b del ET).

El art. 87.1 del ET reconoce legitimación, para negociar convenios de empresa o de ámbito inferior, al comité de empresa, a los delegados de personal, quienes deberán acreditar el principio de correspondencia¹⁸ y a las secciones sindicales, si las hubiere, que sumen la mayoría de los representantes unitarios del ámbito de que se trate, quienes tienen derecho a la negociación colectiva, siempre que se trate de secciones sindicales de sindicatos más representativos o tengan representación en los comités de empresa, de conformidad con lo dispuesto en el art. 8.2.b LOLS¹⁹, sin que quepa admitir que las comisiones ad hoc puedan negociar un convenio de empresa²⁰. – Cuando no concurren dichas circunstancias, la exclusión de la sección sindical no vulnerará su derecho a la libertad sindical²¹.

El modelo de negociación, regulado en el art. 87.1, es alternativo o excluyente y no acumulable, de manera que no cabe negociar mediante comisiones híbridas, compuestas por representantes unitarios y sindi-

¹⁶ La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional rechaza que el Acuerdo alcanzado el día 19-5-2.015 por la Comisión negociadora del I Convenio Colectivo de empresa en materia de distribución irregular de la jornada y disponibilidad se haya adoptado con vulneración de la libertad sindical de CCOO, por cuanto que no aporta indicio objetivo alguno, constando que abandono voluntariamente las negociaciones; el hecho de que ese acuerdo no haya sido objeto de depósito en la oficina pública a efectos de su registro y publicación hace que no pueda ser tenido por Convenio colectivo estatutario, resultando nulas aquellas cláusulas que únicamente pueden ser objeto de regulación en tal instrumento normativo, manteniendo su validez eficacia general el resto de su clausulado en virtud de la habilitación expresa sobre la materia tratada que se contiene en el apartado 2 del art. 34 del ET, lo que lleva a la Sala a estimar parcialmente la demanda (SAN 16-09-2015, proced. 172/2015).

¹⁷ STS 15-06-2015, rec. 214/2014

¹⁸ STS 20-05-2015, rec. 6/2014.

¹⁹ STSJ Granada 17-01-2013, rec. 253272012.

²⁰ STSJ Canarias 31-07-2014, rec. 9/2014.

²¹ STS 27-10-2014, rec. 267/2013.

cales²², aunque se han habilitado “*obiter dicta*” una comisión formada por secciones sindicales y representantes ad hoc en un procedimiento de modificación sustancial²³, debiendo optarse por la vía de la representación sindical o unitaria²⁴, aunque se ha admitido que los representantes unitarios firmaran el convenio, que ya había concluido con acuerdo con las secciones sindicales mayoritarias para reforzar la posición de los sindicatos firmantes²⁵. – El precepto examinado prioriza absolutamente a las secciones sindicales²⁶, quienes tendrán derecho a negociar el convenio en los ámbitos mencionados, siempre que así lo decidan y sumen la mayoría de los representantes unitarios del ámbito correspondiente²⁷, sin que quepa privilegiar al comité intercentros sobre las secciones sindicales, cuando se había optado previamente por la negociación sindicalizada²⁸, lo que sucederá cuando lo hayan decidido así la mayoría de los representantes una vez definida dicha mayoría por laudo arbitral, promovido por las partes²⁹. – Tampoco cabe negociar con un comité intercentros, que no se constituyó con base a convenio colectivo, que le facultara para la negociación del convenio³⁰, mientras que, si el convenio habilitó que negociara el comité

²² STCT 21-04-1987, RTCT 1987/9079.

²³ STS 16-07-2015, rec. 180/2014, confirma SAN 11-11-2013.

²⁴ STS 27-10-2014, rec. 267/2013.

²⁵ SAN 22-02-2014, rec. 417/2013.

²⁶ SAN 17-06-2014, proced. 125/2014.

²⁷ Reclamándose que la comisión negociadora de convenio colectivo de empresa se constituya por los representantes elegidos por las secciones sindicales mayoritarias, se estima dicha pretensión, puesto que quedó acreditado que se optó por su constitución a través de los sindicatos con presencia en ella en razón de su proporcional representación, dándose la circunstancia de que corresponde a las secciones sindicales mayoritarias el privilegio de negociar el convenio de empresa, por lo cual no caben obstáculos que impidan la libre designación de los que le corresponden al sindicato demandante, especialmente porque en sentencia previa ya se precisó qué representantes correspondían a cada sección sindical (SAN 17-06-2014, proced. 125/2014).

²⁸ STS 4-03-2009, rec. 134/2007.

²⁹ SAN 15-07-2015, proced. 152/2015

³⁰ Impugnado un convenio colectivo, porque se suscribió por la mayoría del Comité Intercentros, cuando la negociación del convenio se realizó por los sindicatos, produciéndose una injerencia antisindical por parte de la empresa y los firmantes del convenio, se desestima dicha pretensión, por cuanto se probó que se negoció formalmente con el Comité Intercentros. Impugnándose también, porque en el convenio no se había pactado la constitución de un Comité Intercentros, ni se le concedió funciones negociadoras, se estima dicha pretensión, por cuanto en el convenio no se pactó la constitución de un Comité Intercentros, sin que tenga valor la remisión general a las cláusulas normativas de un convenio de otra empresa, que preveía la elección de un Comité Intercentros para cuatro centros, otorgándose al citado comité las competencias que le delegaran los comités de empresa, ya que el mandato legal es rotundo y se exige que el Comité Intercentros y sus funciones se acuerde en convenio colectivo, sin que el convenio pueda disponer de ese contenido obligatorio, reconociéndoselo a los comités de empresa. Se estima, en todo caso, porque el Comité Intercentros, que negoció el convenio, se constituyó durante la vigencia de otro convenio, sus miembros no fueron elegidos por los representantes de los trabajadores, sino que se repartieron entre los sindicatos y no se produjo delegación de funciones negociadoras por los comités de empresa tras la vigencia del convenio (SAN 13-02-2015, proced. 327/2014).

intercentros con su composición inicial, habrá que estar a lo pactado³¹. – Así pues, si las secciones sindicales mayoritarias optan por negociar como tales, no procederá oponer la prioridad del comité intercentros, aunque se hubiera negociado tradicionalmente así en la empresa³². – Si se negocia por secciones sindicales, tendrán derecho a participar en la negociación de modo proporcional a su representatividad, que deberá atender al número de representantes elegidos y no por el número de trabajadores a quienes representen³³, aunque se ha exigido en alguna ocasión ponderar el voto en función del número de trabajadores representados³⁴, lo que parece dudoso, siendo inadmisibles, en cualquier caso, que la empresa reconozca como delegados de la sección sindical, a trabajadores que la sección sindical no reconoce como tales³⁵.

Cuando la empresa tenga más de un centro de trabajo, siempre que el convenio colectivo habilite la constitución de un comité intercentros³⁶, encomendándole, entre otras funciones, la negociación del convenio colectivo, dicho comité estará legitimado para su negociación³⁷, salvo que las secciones sindicales con mayoría entre los representantes unitarios decidan negociar el convenio³⁸.

Si se pretende negociar un convenio de empresa o de ámbito inferior a la empresa, estarán legitimados el comité de empresa o los delegados de personal correspondientes, lo cual no planteará dificultades, cuando la

³¹ SAN 30-05-2014, rec. 74/2013.

³² Interpuesta demanda de conflicto colectivo por parte de CCOO, adhiriéndose CGT, pretendiendo que se declare constituida la Comisión negociadora del IV Convenio Colectivo de la empresa UNIPUBLIC S.A, por secciones sindicales y con arreglo a la siguiente composición UGT 5 representantes, CCOO 4, CGT 3 y USO 1. Oponiéndose USO y UGT, la Audiencia Nacional estima la demanda pues considera probado que a fecha 15-9-2.014 existió una voluntad mayoritaria entre los distintos delegados de personal de la empresa demandada de negociar el convenio por secciones y no por el Comité Intercentros, resultando la composición de la mesa ajustada a la representatividad de las secciones sindicales a fecha 15-9-2.014, al y como quedó definitivamente establecida en el laudo arbitral de fecha 10-2-2.015. No aprecia la Sala temeridad en la postura de los demandados y dispone que no ha lugar a la imposición de sanción pecuniaria (SAN 22-06-2015, proced. 145/2015).

³³ SAN 17-12-2013, proced. 467/2013

³⁴ SAN 27-01-2013, proced. 426/2013.

³⁵ Impugnado un convenio colectivo, suscrito formalmente por la empresa y las secciones sindicales de USO y CSI-CSIF, porque se firmó por unos delegados, que se autoerigieron como representantes de USO, a pesar de la desautorización del sindicato, que no fue atendida por la empresa demandada, quien amparó a dichos trabajadores, que a la postre suscribieron el convenio, aunque no estaban afiliados a USO, se estima la demanda, porque la actuación empresarial constituyó un acto de injerencia antisindical, que vulneró el derecho a la libertad sindical de USO, en su vertiente funcional a la negociación colectiva y quebró las legitimaciones exigidas para la validez democrática del convenio colectivo (SAN 25-02-2015, proced. 351/2014).

³⁶ STS 14-07-2000, rec. 2723/2000.

³⁷ SAN 9-09-2014, proced. 78/2014.

³⁸ SAN 22-06-2015, proced. 145/2015)

empresa tenga un único centro de trabajo, o el convenio afecte efectivamente a un solo centro de trabajo, en cuyo caso estarán legitimados para su negociación el comité de empresa del centro o, en su caso, el delegado o delegados de personal del centro, salvo que decidan negociar las secciones sindicales mayoritarias³⁹. – Por el contrario, cuando la empresa tenga distintos centros de trabajo y no haya secciones sindicales mayoritarias, o decidan no negociar como tales, sino hubiere tampoco comité intercentros, estarán legitimados para negociar el convenio de empresa todas las representaciones unitarias de todos los centros de trabajo⁴⁰, habiéndose defendido que la comisión negociadora debe constituirse por representantes de los trabajadores de modo proporcional al número de trabajadores de cada centro⁴¹, lo que parece dudoso, por cuanto el art. 87.1 del ET se remite a los representantes unitarios existentes⁴², lo cual no sucederá cuando se negocien medidas de flexibilidad externa o interna, en cuyo caso la composición de la comisión negociadora deberá repartirse proporcionalmente en función de la representación de los afectados⁴³. – Dichos representantes unitarios tendrán derecho a disfrutar del tiempo necesario para participar en la negociación, aplicándoseles lo dispuesto en el art. 9.2 LOLS, sin que el empresario pueda limitar dicho derecho unilateralmente⁴⁴.

En cualquier caso, será exigible el principio de correspondencia entre el ámbito del convenio y la representatividad de los interlocutores sociales, de manera que, si se pretende negociar un convenio de empresa con distintos centros de trabajo, será preciso que los representantes de los trabajadores que lo negocien tengan presencia en todos los centros de trabajo de la em-

³⁹ Reclamándose que la comisión negociadora de convenio colectivo de empresa se constituya por los representantes elegidos por las secciones sindicales mayoritarias, se estima dicha pretensión, puesto que quedó acreditado que se optó por su constitución a través de los sindicatos con presencia en ella en razón de su proporcional representación, dándose la circunstancia de que corresponde a las secciones sindicales mayoritarias el privilegio de negociar el convenio de empresa, por lo cual no caben obstáculos que impidan la libre designación de los que le corresponden al sindicato demandante, especialmente porque en sentencia previa ya se precisó qué representantes correspondían a cada sección sindical (SAN 17-06-2014, proced. 125/2014).

⁴⁰ SAN 5-03-2002, proced. 166/2001).

⁴¹ SAN 27-01-2013, proced. 426/2013).

⁴² Impugnada la comisión negociadora del convenio, se estima la demanda, porque se acreditó que el resto del sindicato demandante es superior al resto de otro sindicato, al que se adjudicó un representante, siendo irrelevante el número de trabajadores, que represente cada órgano unitario, por cuanto la proporcionalidad en la representación de la comisión negociadora del convenio de empresa se predica del número de representantes elegidos y no por el número de trabajadores a quienes representen (SAN 17-12-2013, proced. 467/2013).

⁴³ STS 16-09-2015, rec. 139/2014, confirma SAN 20-03-2014 .

⁴⁴ STSJ Murcia 22-06-2015, rec. 5/2015.

presa⁴⁵. – Caso contrario, si alguno o algunos de los centros de trabajo de la empresa no tuviere representantes unitarios, no se podrá negociar un convenio de empresa con los representantes de alguno o alguno de los centros, porque se quebraría el principio de correspondencia⁴⁶, sin que quepa, en estos supuestos, reducir el ámbito de aplicación del convenio a los centros con representación, puesto que la voluntad de los negociadores fue negociar un convenio de empresa⁴⁷. – La jurisprudencia ha defendido que los representantes de un centro de trabajo no pueden negociar un convenio de empresa en el que haya otros centros de trabajo, por cuanto quebraría el principio de correspondencia⁴⁸.

¿PUEDEN LAS SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA NEGOCIAR UN CONVENIO DE EMPRESA CON VARIOS CENTROS DE TRABAJO, CUANDO ALGUNO O ALGUNOS DE ESOS CENTROS NO TIENEN REPRESENTANTES UNITARIOS?

La prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los convenios de ámbito superior en las materias listadas en el art. 84.2 del ET ha activado la negociación de múltiples convenios de empresa, especialmente en empresas multiservicios, que se han negociado con representantes unitarios que no aseguraban el principio de correspondencia, lo cual ha motivado la nulidad de todos ellos.

Las exigencias normativas, reguladas en los arts. 87, 88 y 89 del ET «traducen el doble significado de constituir una garantía de la representatividad de los participantes y expresan un derecho de los más representativos a participar en la negociación, en orden a asegurar la representación de los intereses del conjunto de los trabajadores y empresarios»⁴⁹. – Por consiguiente, para formar parte de la Comisión Negociadora hay que acreditar la legitimación inicial en el ámbito personal, funcional y geográfico del Convenio⁵⁰ y asegurar el

⁴⁵ SAN 5-09-2014, proced. 167/2014; SAN 17-02-2015, proced. 326/2014; SAN 9-03-2015, proced. 272/2015; SAN 12-03-2015, proced. 7/2015; SAN 4-05-2015, proced. 62/2015; SAN 2-06-2015, proced. 111/2015; SAN 2-06-2015, proced. 111/2015.

⁴⁶ SAN 24-04-2013, proced. 79/2013; SAN 11-09-2013, proced. 219/2013; SAN 16-09-2013, proced. 314/2013; SAN 25-09-2013, proced. 233/2013; SAN 13-11-2013, proced. 424/2013; SAN 29-01-2014, proced. 431/2013; SAN 5-02-2014, proced. 47/2013; SAN 17-02-2014, proced. 470/2013; SAN 28-03-2014, proced. 33/2014; SAN 13-06-2014, proced. 104/2014; SAN 30-06-2014, proced. 80/2014; SAN 8-09-2015, proced. 175/2015; SAN 15-09-2015, proced. 126/2015; 17-09-2015, proced. 169/2015 y 190/2015 y 23-09-2015, proced. 191/2015.

⁴⁷ STS 7 de marzo de 2012 (casación 37/2011)

⁴⁸ STS 20-05-2015, rec. 6/2014, confirma SAN 13-11-2013; STS 9-06-2015, rec. 149/2014, confirma SAN 18-10-2014 y STS 10-06-2015, rec. 175/2014, confirma SAN 25-09-2013.

⁴⁹ STC 73/1984.

⁵⁰ STS 21-11-2005, rec. 148/2004.

principio de correspondencia entre los ámbitos citados y la representatividad ostentada, porque si no se anulará el convenio⁵¹.

Ya hemos visto, que esa ha sido la suerte corrida por convenios colectivos de empresas multiservicios, que negociaron con algunos de los representantes unitarios de sus centros de trabajo. – Resta por despejar, si es posible negociar convenios de empresa con varios centros de trabajo, cuando en algunos de ellos no haya representantes unitarios, por secciones sindicales que acrediten la mayoría de los representantes unitarios de los centros donde se celebraron elecciones sindicales y de ser así, qué requisitos serían precisos para dar validez a dicha negociación.

El art. 8.2. b LOLS regula el derecho a intervenir en la negociación de convenios colectivos ajustados al Estatuto de los Trabajadores (eficacia general, fuerza normativa, etc.), que se reserva a los organizaciones integradas en sindicatos más representativos o en sindicatos que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, precisando, a continuación, que dicho derecho habrá de ejercerse de conformidad con los términos establecidos en la legislación específica, habiéndose descartado que los sindicatos puedan negociar estos convenios, por cuanto la acción sindical en la empresa se canaliza por sus secciones sindicales⁵². – El art. 87.1 del ET dispone que están legitimadas para negociar convenios de empresa las secciones sindicales que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité, habiéndose entendido por la doctrina judicial⁵³, que la utilización del singular no es relevante, debiendo interpretarse extensivamente en el sentido de considerar a la representación unitaria en su conjunto.

Consiguientemente, si la representatividad de las secciones sindicales se basa en los representantes electos, debe precisarse, si la concurrencia de centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores, impediría también a las secciones sindicales mayoritarias negociar convenios de ámbito empresarial. – La respuesta debe ser negativa, por cuanto las secciones sindicales, en su calidad de órganos básicos de los sindicatos de trabajadores, tienen entre sus fines constitucionales la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, reconociéndoseles, por ello en el art. 7.1 CE⁵⁴,

⁵¹ STS 20-05-2015, rec. 6/2014, confirma SAN 13-11-2013; STS 9-06-2015, rec. 149/2014, confirma SAN 18-10-2014 y STS 10-06-2015, rec. 175/2014, confirma SAN 25-09-2013.

⁵² SAN 16-04-1999, proced. 29/1999.

⁵³ STCT 21-04-1987, RTCT 1987/9079.

⁵⁴ En estos supuestos, cabe otra fórmula, regulada también en el art. 87.1 del ET, consistente en la negociación con las secciones sindicales, que acrediten la mayoría de los representantes unitarios, puesto que el ordenamiento jurídico ha sobreprimado, a estos efectos, a los sindicatos frente a los representantes unitarios, por cuanto el sindicato es el órgano de representación de los trabajadores por excelencia, cuyos intereses económicos y sociales le corresponde defender globalmente, a tenor con lo dispuesto en el art. 7 CE, desde la perspectiva general

una representación institucional que les habilita para negociar convenios de empresa⁵⁵, incluso cuando no estuvieran constituidas al momento de formarse la comisión negociadora, porque en dicho acto se comprometieron a constituir las en un plazo inmediato, lo que hicieron efectivamente, sin que nadie cuestionara dicho extremo durante la negociación⁵⁶.

Ahora bien, aunque el art. 87.1 no distingue entre secciones de empresa o de centro de trabajo, cuyo despliegue corresponderá al derecho de autoorganización de los propios sindicatos⁵⁷, parece razonable que, si las secciones sindicales pretenden negociar un convenio de empresa, su ámbito debería ser también empresarial. – Cuando las secciones sindicales acrediten, en su conjunto, la mayoría de los representantes unitarios de la empresa, las secciones sindicales más representativas tendrán derecho a participar en la negociación del convenio de empresa, de conformidad con lo dispuesto en el art. 8.2.b LOLS correspondiéndoles derecho a participar en la negociación del convenio, aunque no acrediten representantes unitarios, en cuyo caso les correspondería al menos un vocal en la comisión negociadora. – También tendrán derecho las demás secciones sindicales, siempre que acrediten representantes unitarios en la proporción que les corresponda⁵⁸, de manera que, si la representación acreditada es mínima, no se asegurará la participación en la comisión negociadora⁵⁹.

Aunque el art. 87.1 del ET legitima expresamente a las secciones sindicales, se ha admitido también la legitimación de los sindicatos, que acrediten las mayorías precisas, aunque no hayan constituido secciones sindicales⁶⁰,

de la clase trabajadora. Por consiguiente, acreditado que los representantes de dos centros de trabajo carecían de la legitimación inicial para negociar un convenio que extendiera su ámbito a los centros de trabajo, que no les eligieron, no queda más opción, conforme al ponderado informe del Ministerio Fiscal, que estimar la demanda y anular el convenio colectivo impugnado por la Dirección General de Empleo (SAN 13-06-2014, rec. 104/2014).

⁵⁵ Como vemos, las secciones sindicales, que acrediten la mayoría de los representantes unitarios, tienen legitimación absoluta para negociar un convenio colectivo de empresa, fuere cual fuere su implantación en los centros de trabajo de la empresa. - Por el contrario, si se pretende negociar un convenio con los representantes unitarios, deberá acreditarse que dichos representantes representan a todos sus centros de trabajo, sin que sea posible que los representantes, elegidos en uno o varios centros de trabajo, representen a los centros de trabajo que no les han elegido, por cuanto la representatividad unitaria no se irradia desde un centro de trabajo a otro o a otros centros de trabajo, como hemos manifestado en múltiples sentencias, por todas SAN 29-01-2014, proced. 431/2013; 5-02-2014, proced. 47/2013; 11-02-2014, proced. 449/2013; 17-02-2014, proced. 470/2013 y 28-03-2014, proced. 33/2014, aplicando, a estos efectos, los criterios seguidos por la jurisprudencia, por todas STS 7 de marzo de 2012, rec. 37/2011 (SAN 22-04-2014, rec. 41772013).

⁵⁶ SAN 8-10-2015, proced. 221/2015.

⁵⁷ STS 18-07-2014, rec. 91/2013.

⁵⁸ STS 19-11-2010, rec. 63/2010 y SAN 7-12-2013, proced. 467/2013

⁵⁹ SAN 16-05-2014, rec. 500/2013.

⁶⁰ STS 28-02-2000, rec. 2040/1999 y STS 16-09-2004, rec. 129/2003.

habiéndose entendido que la negociación directa por el sindicato o indirecta a través de sus secciones sindicales es un problema de legitimación interna del sindicato⁶¹.

ESPECIFICIDADES DE LOS CONVENIOS DE GRUPO DE EMPRESAS O EMPRESAS EN RED

Cuando se pretenda negociar un convenio de grupo de empresas, así como de empresa en red, vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la misma que en los convenios sectoriales, tal y como venía admitiéndose anteriormente por la jurisprudencia⁶².

El art. 84.2 del ET atribuye a los convenios de grupo de empresas o de empresas la misma prioridad aplicativa que el convenio de empresas, de manera que su negociación podrá promoverse en cualquier momento por los sujetos legitimados para ello, aunque estén en vigor uno o varios convenios de ámbito superior a la empresa, lo que obligará a la contraparte a negociar de buena fe, de conformidad con lo dispuesto en el art. 89.1 del ET⁶³, aunque la jurisprudencia ha admitido que se pacte en convenio sectorial que la estructura de la negociación colectiva en el sector de grandes almacenes quede integrada por esta unidad de negociación de ámbito estatal, con expresa exclusión de cualquier otra y en su caso por el desarrollo de la misma en el seno de cada empresa, con respeto en todo caso a la legislación vigente⁶⁴. – Cuando todas o algunas de las empresas del grupo regulen sus relaciones laborales mediante convenios de empresa que estén vigentes en el momento de la promoción de la negociación, podrán negarse a negociar el convenio de grupo hasta que los convenios de empresa no pierdan su vigencia, a tenor con el art. 89.1 del ET⁶⁵, aunque podría negociarse si hay acuerdo el conve-

⁶¹ Jesús MERCADER, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, pág. 730.

⁶² STS 21-12-1999, rec. 4295/1998.

⁶³ STS 8-07-2014, rec. 163/2013.

⁶⁴ Admite como ajustado a derecho que se pacte en convenio sectorial, que al objeto de establecer para el ámbito de actuación del presente Convenio una estructura racional y homogénea, evitando los efectos de la desarticulación y dispersión, las partes legitimadas en el ámbito de aplicación del presente Convenio acuerdan que la estructura de la negociación colectiva en el sector de grandes almacenes quede integrada por esta unidad de negociación de ámbito estatal, con expresa exclusión de cualquier otra y en su caso por el desarrollo de la misma en el seno de cada empresa, con respeto en todo caso a la legislación vigente, por cuanto los convenios de ámbito estatal pueden ordenar la estructura de la negociación colectiva, así como por la prohibición de concurrencia de convenios, dada la finalidad perseguida, que es asegurar una estructura racional y homogénea de la negociación colectiva, evitando su desarticulación, teniendo presente, en todo caso, que se somete el precepto a la legalidad vigente (STS 12-05-2015, rec. 153/14, casa parcialmente SAN 13-11-2013).

⁶⁵ STS 18-02-2015, rec. 18/2014.

nio de grupo, cuya prioridad aplicativa quedaría suspendida hasta la pérdida de vigencia de los convenios concurrentes de ámbito superior en las materias tasadas en el art. 84.2 del ET, salvo que las pactadas en el convenio de grupo fueran más beneficiosas⁶⁶. – En cualquier caso, la prioridad aplicativa se predica de los convenios de empresa, de grupo y de empresas en red, pero no de los convenios de ámbito inferior a la empresa⁶⁷.

LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR EL CONVENIO DE GRUPO EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Sindicatos

El art. 87.1 del ET establece inequívocamente que la legitimación para negociar estos convenios en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado segundo del mismo artículo. – Así pues, estarán legitimados para negociar estos convenios:

- a. Los sindicatos más representativos a nivel estatal, así como en sus respectivos ámbitos las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- b. Los sindicatos más representativos a nivel de CCAA respecto a los convenios de dicho ámbito, así como las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- c. Los sindicatos que cuenten con un 10% o más de los miembros de los comités y delegados de personal⁶⁸.

De este modo, los sindicatos, que acrediten las representatividades expuestas, estarán legitimados para negociar colectivamente el convenio de grupo de empresas, correspondiendo a todos esos sindicatos el derecho a formar parte de la comisión negociadora en proporción a su representatividad⁶⁹.

Secciones sindicales

Aunque el art. 87.2 del ET se refiere a los sindicatos, no hay inconveniente para que la negociación se acometa por las secciones sindicales, que acrediten las mayorías exigidas por dicho precepto, siempre que los estatutos sindicales les habiliten para dicha negociación. – En aquellos supuestos, en los que ya existan secciones inter empresas, estarán legitimadas

⁶⁶ SAN 1-12-2014, proced. 259/2014.

⁶⁷ STSJ Madrid 18-05-2015, rec. 197/2015.

⁶⁸ SAN 21-03-2012, proced. 28/2012.

⁶⁹ SAN 26-04-2013, proced. 76/2013.

para negociar el convenio, siempre que acrediten las mayorías necesarias y lo permitan los estatutos del sindicato, como sucede en el convenio del Grupo TECNOCOM⁷⁰.

- En cualquier caso, la comisión negociadora deberá conformarse de modo proporcional a la representatividad de cada una de las secciones sindicales en el grupo de empresas⁷¹.

Comités inter empresas

Aun cuando en algún convenio colectivo se reconoce la legitimación del comité inter empresas para negociar el convenio colectivo, como sucede con el art. 47 del convenio del Grupo Zdel ETA, es dudosa dicha competencia, por cuanto las reglas de legitimación para la negociación del convenio constituyen derecho necesario absoluto⁷² y es claro que la negociación de estos convenios solo puede realizarse por los sujetos referidos en el art. 87.2 del ET, aunque podría salvarse, tal vez, cuando el comité inter empresas esté totalmente sindicalizado.

LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR EL CONVENIO DE GRUPO EN NOMBRE DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO

Estarán legitimadas la totalidad de empresas del grupo mercantil o de las empresas en red, quienes podrán, de estimarlo oportuno, otorgar su representación a la empresa dominante, pero dicha representación debe cumplir todas las formalidades correspondientes, puesto que el control sobre sus políticas financieras o de explotación no comporta en absoluto la sustitución de su personalidad jurídica.

CAUSAS DE OPOSICIÓN A NEGOCIAR EL CONVENIO DE GRUPO

Si las empresas del grupo regulan sus relaciones laborales por convenios de ámbito superior a la empresa, no podrán negarse a negociar el convenio de grupo, aunque estén vigentes los convenios antes dichos, sobre las materias contenidas en el art. 84.2 del ET, puesto que el convenio de grupo tiene prioridad aplicativa absoluta en dichas materias⁷³. – Por el contrario, si concurren convenios de empresa vigentes, podrán oponerse a la negociación

⁷⁰ BOE 28-06-2013.

⁷¹ STS 19-11-2010, rec. 63/2010.

⁷² STC 73/1984

⁷³ SAN 29-11-2012, proced. 212/2012; STS 26-03-2014, rec. 129/2013; SAN 1-12-2014, proced.259/2014 y STSJ Navarra 30-07-2014, rec. 124/2014 .

del convenio de grupo, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 84.1 y 89.1 del ET.

CONCURRENCIA DE CONVENIOS

Jugará absolutamente la prohibición de concurrencia de convenios, regulada en el art. 84.1 del ET, cuando haya convenios de empresa vigentes, en cuyo caso el convenio de grupo suspenderá sus efectos hasta que pierdan vigor los convenios de empresa⁷⁴.

PRIORIDAD APLICATIVA

En las materias tasadas en el art. 84.2 del ET el convenio de grupo tendrá prioridad aplicativa absoluta con respecto a los convenios de ámbito superior a la empresa, pero no la tendrá en materias no listadas en dicho precepto⁷⁵, si bien se ha defendido, en aplicación de lo dispuesto en el art. 3.5 del ET, que se aplicará prioritariamente el convenio de empresa frente al superior, incluso en materias no listadas en el art. 84.2 del ET, cuando el primero sea más beneficioso que el segundo⁷⁶.

PECULIARIDADES DEL CONVENIO FRANJA

Cuando se pretenda negociar un convenio franja, entendiéndose como tal aquel dirigido a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de una negociación personal, libre, directa y secreta, cuyas irregularidades deben impugnarse por sujetos colectivos y no por trabajadores individuales⁷⁷. – Se apuesta, por tanto, por las secciones sindicales, cuya representatividad no se medirá por los resultados en las elecciones sindicales, sino por la votación personal, libre, directa y secreta del colectivo afectado, quien decidirá qué secciones sindicales le representan, si bien, cuando haya más de una sección sindical, la comisión negociadora se conformará proporcionalmente al resultado de la votación⁷⁸, de manera que, si se negocia un convenio con

⁷⁴ STS 13-11-2007, rec. 8/2007.

⁷⁵ STS 8-07-2014, rec. 164/2013 y SAN 1-12-2014, proced. 259/2014.

⁷⁶ SAN 1-12-2014, rec. 259/2014.

⁷⁷ SAN 29-10-1998, proced. 25/1998.

⁷⁸ Reclama un sindicato negociar un «convenio franja» que, afecta a todos los trabajadores de AENA con categoría de Controlador de Tránsito Aéreo (CTA), estimándose su pretensión, porque quienes han de negociar el convenio franja son los representantes sindicales de aquellos a quienes afecta, por ello, la negociación de un futuro convenio debe llevarse a cabo a través del trámite electoral que se configura en el artículo 87.1, concretamente en su párrafo cuarto, y el cuerpo electoral, para su elección, deben ser los trabajadores afectados por el convenio franja,

el sindicato más representativo en el colectivo de trabajadores afectados el convenio será extraestatutario⁷⁹. – Se ha defendido que dicha legitimación se predica de las secciones sindicales y no de los sindicatos⁸⁰, aunque se ha admitido también para los sindicatos cuando se trate de empresas pluricelulares⁸¹.

Se ha admitido la negociación de convenios franja extraestatutarios, en cuyo caso no podrán negociar contenidos que tengan relevancia general, como podría ser la formación de los maquinistas⁸².

LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR CONVENIOS SECTORIALES

En los convenios colectivos sectoriales estarán legitimadas para negociar las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios, en el sentido del art. 1.2 del ET, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, siendo irrelevante que la asociación esté compuesta únicamente por empresas pertenecientes al mismo grupo cooperativo, por cuanto el art. 87.3.c del ET no establece dicha limitación⁸³, así como aque-

entendiéndose que la comisión negociadora debe ajustarse proporcionalmente a los resultados, por lo que probado que el Sindicato accionante ostenta plena legitimidad porque había obtenido una amplia presencia en el proceso electoral (5,28% de los votos), habiendo obtenido más del 5% de los votos, parámetro establecido en el artículo 71.2 b) del ET que por analogía se puede aplicar a este supuesto al no establecer la norma que ha de entenderse por, secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente (SAN 17-03-2014, proced. 38/2014).

⁷⁹ Se impugnó un acuerdo alcanzado por la dirección de la empresa RENFE y el sindicato SEMAF, por considerar que, siendo un acuerdo de eficacia limitada, pretendía introducir una regulación de alcance general referida a formación de maquinistas y otras cuestiones como ordenación de turnos o movilidad del personal. La sentencia comentada, que confirma la estimatoria dictada por la Audiencia Nacional, y consiguientemente anulatoria del acuerdo, comienza confirmando la competencia de la AN por razón del ámbito territorial del conflicto; sigue declarando la adecuación del procedimiento de impugnación de convenios para atacar este acuerdo, y considerando suficientemente motivada la sentencia de instancia; aclara que el cauce para suplir una supuesta insuficiencia del relato fáctico ha de ser el motivo específico susceptible de articular en casación, y no el más drástico de la nulidad de actuaciones; y, respecto del fondo, confirma el efecto de nulidad de los pactos o cláusulas que sobrepasen el límite natural de la eficacia de los convenios extraestatutarios (STS 21-02-2006, rec. 88/2004).

⁸⁰ SAN 16-04-1999, proced. 29/1999

⁸¹ STS 28-02-2000, rec. 2040/1999.

⁸² STS 21-02-2006, rec. 88/2004.

⁸³ Se reclama por la asociación patronal actora se reconozca su derecho a participar en la comisión negociadora del XXI Convenio colectivo del sector de las entidades cooperativas de crédito, oponiéndose la asociación UNACC al considerar que todas las integrantes de la asociación actora forman parte del Grupo Cooperativo Cajamar, estimándose por la Sala la demanda pues considera que ni el hecho haber formalizado un grupo cooperativo, ni el hecho de constituir un SIP priva a cada una de las cooperativas de su carácter de empresa susceptible de ser considerada como tal de forma individual, ni consiguientemente de asociarse en una asociación empresarial (SAN 21-05-2015, proced. 95/2015).

llas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados (art. 87.3.c del ET). – Se prima, de este modo, a las asociaciones patronales que proporcionen trabajo a un gran número de trabajadores, aunque no agrupen al 10% de las empresas del sector.

Así pues, la representación patronal si ha sufrido modificaciones importantes, para potenciar la legitimación negociadora de las asociaciones empresariales que cuenten con escasas empresas afiliadas siempre que éstas tengan muchos trabajadores, de manera que, donde antes se atribuía la representación a las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuentan con el 10% de los empresarios, en el sentido del Art. 1.2 de esta ley, y siempre que éstas dieran ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, ahora se reconoce legitimación a las asociaciones empresariales anteriores y, además, aquellas que en dicho ámbito den ocupación al 15 por 100 de los trabajadores afectados, por lo que se sobreprima a las asociaciones cuyas empresas tienen un mayor número de trabajadores que al de empresas, reclamado por los sindicatos en el borrador del frustrado acuerdo de negociación de 30-05-2011⁸⁴, habiéndose validado la legitimación inicial de las asociaciones patronales, que acrediten un 15% de trabajadores⁸⁵.

Deberá tenerse presente, en todo caso, que las asociaciones patronales, que acrediten un 15% de empresas y trabajadores en una comunidad autónoma, estarán legitimadas para negociar convenios colectivos de ámbito estatal, correspondiéndoles consiguientemente la carga de la prueba de dichos niveles de representatividad⁸⁶.

No obstante, el legislador, consciente de las dificultades de las asociaciones empresariales para alcanzar la representatividad exigida por las reglas citadas, ha dispuesto también en el art. 87.3.c del ET, que en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten

⁸⁴ María Antonia CASTRO ARGÜELLES (Aranzadi)

⁸⁵ STS 4-06-2014, rec. 111/2013

⁸⁶ ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE INICIATIVA SOCIAL: Impugnado un convenio colectivo, porque no se convocó a una asociación patronal más representativa de ámbito autonómico y porque las asociaciones patronales firmantes no tenían legitimación decisoria, se desestima la demanda, porque la demandante no probó, de ninguna manera, su mayor representatividad autonómica y se probó que las asociaciones patronales ostentaban la mayoría decisoria, porque así se pactó en conciliación ante la Sala, que despliega efectos de cosa juzgada (SAN 11-11-2013, proced. 298/2013).

en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores, de manera que ya no es exigible acreditar acumulativamente los porcentajes de representatividad de empresas y trabajadores, bastando acreditar uno u otro.

Por consiguiente, con la finalidad de promocionar la negociación colectiva sectorial, en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con la suficiente representatividad -10% de empresas y 10% de trabajadores o, en su defecto, con el 15% de trabajadores – estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores. – Ahora bien, aunque estas asociaciones están legitimadas inicialmente para la negociación de convenios estatutarios, deberán acreditar, además, para que el convenio tenga naturaleza estatutaria, que proporcionan empleo a la mayoría de los trabajadores del sector, puesto que si no fuera así, no acreditarían la legitimación plena, exigida por el art. 88.2 del ET, según la jurisprudencia⁸⁷. – Dicha tesis parece chocar con el párrafo tercero del art. 88.2 del ET, que establece claramente una excepción a la regla, puesto que dispone que en aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma, disponiendo, a continuación que en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del art. 87.3.c del ET. – Consiguientemente, si atendemos a la sistemática del precepto examinado, que establece una excepción a la regla ordinaria para la constitución de la comisión negociadora, que exige necesariamente que los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio, no parece congruente que se exija, en estos supuestos, la legitimación plena en las mismas condiciones que la regla general.

Se mantiene la legitimación de los sindicatos más representativos de ámbito estatal y autonómico en sus ámbitos respectivos, así como los sindicatos representativos en el sector de que se trate, que les obligará a acreditar

⁸⁷ STS 4-06-2014, rec. 111/2013, casa SAN 27-11-2012.

un 10% de los representantes unitarios (TS 11-04-2011, rec. 151/2010, confirma SAN 14-junio-2010 (autos 79/2010). – Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el art. 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta del ET. – La legitimación para negociar deberá acreditarse, en todo caso, al iniciarse la negociación del convenio⁸⁸ y si se excluye a un sindicato legitimado para la negociación, la consecuencia será necesariamente la nulidad del convenio⁸⁹, puesto que constituiría, además, vulneración de su derecho a la libertad sindical⁹⁰.

Deberá tenerse presente, en todo caso, que la presunción de legitimidad, otorgada por el reconocimiento mutuo de la contraparte, no será operativa en aquellos supuestos en los que la Autoridad laboral, en uso de sus potestades, concluya que las partes negociadoras no están legitimadas, en cuyo caso corresponderá a dichas partes acreditar que ostentan las legitimaciones previstas en los arts. 87, 88 y 89 del ET⁹¹. – Caso contrario, si la Autoridad Laboral no cuestiona la representatividad de los negociadores, se activa la presunción de representatividad, cuando se admite por los otros interlocutores en la negociación correspondiente⁹². – Ahora bien, la presunción de legitimación no puede convertirse en patente de corso para ampliar ilimitadamente el ámbito funcional del convenio, sin hacer el mínimo esfuerzo para acreditar la homogeneidad funcional de los nuevos sectores, que se pretenda incluir, así como la representatividad de los negociadores⁹³.

⁸⁸ SAN 12-07-2013, proced. 184/2013.

⁸⁹ STS 28-06-2012, rec. 81/2011.

⁹⁰ Reclamándose por el sindicato demandante su derecho a participar en la comisión negociadora del convenio sectorial con un representante de seis, se estima dicha pretensión, por cuanto dicho sindicato acreditó, al iniciarse el período de negociación, una representatividad superior al 10% en el ámbito del convenio, por lo que ostentaba legitimación inicial. – Se anulan los acuerdos, tomados por la comisión sin la participación de un sujeto legitimado, por cuanto su exclusión vulneró su derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva, garantizada por la CE, así como por la LOLS y el ET (SAN 30-04-2014, proced. 67/2014).

⁹¹ La presunción de legitimación suficiente de los negociadores del convenio, predicada por la jurisprudencia, es aplicable cuando se cuestiona por otros sujetos negociadores, pero no se activa cuando es la Autoridad laboral, quien cuestiona dicha legitimación, porque es a la Autoridad laboral quien corresponde el control de legalidad de los convenios, de manera que, si la Autoridad laboral afirma que los negociadores no ostentan la legitimación legal, corresponde probar a éstos que si la tenían (STS 3-07-2012, rec. 83/2011).

⁹² STS 19-07-2012, rec. 191/2011, confirma SAN 13-05-2011 y STS 24-06-2014, rec. 225/2013.

⁹³ Impugnado parcialmente un convenio colectivo, porque incluyó en su ámbito actividades náutico deportivas y puertos deportivos, se desestima la excepción de falta de legitimación activa de las Federaciones demandantes, por cuanto se acreditó interés legítimo en el control de legalidad del convenio. – Se estiman las demandas acumuladas, porque se acreditó cumplidamente que la patronal firmante del convenio no acreditaba las legitimaciones, exigidas legal-

LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR ACUERDOS INTERPROFESIONALES

Corresponde a los acuerdos interprofesionales, de conformidad con lo dispuesto en el art. 83.2 del ET, definir la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito⁹⁴. – No obstante, estas cláusulas podrán pactarse también en convenios o acuerdos colectivos de ámbito estatal o autonómico, siempre que sus negociadores cuenten con las legitimaciones exigidas por el del ET, quienes podrán pactar también acuerdos sobre materias concretas, sometidas, al igual que los acuerdos interprofesionales, al mismo régimen de los convenios colectivos, en cuyo caso serán vinculantes para los afectados por sus ámbitos funcionales y personales⁹⁵, salvo que las materias tratadas tengan naturaleza obligacional, en cuyo caso no serán exigibles legalmente más que a sus firmantes⁹⁶. – Se ha entendido, en todo caso, que los sujetos legitimados, que no firmaron estos acuerdos, no tendrán derecho a participar en su comisión paritaria, salvo que la misma acometa tareas negociadoras⁹⁷.

Estarán legitimadas las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma,

mente, para ampliar el ámbito funcional del convenio a unas actividades en las que no tenía ninguna representación, no probándose tampoco que tuviera una mayoría suficiente, como para asegurar su legitimación plena, aunque no se representara a ninguna empresa de las actividades antes dichas. - Se entiende también que las actividades controvertidas no son homogéneas con las reguladas principalmente por el convenio, como demuestra la insuficiente regulación de los grupos y niveles profesionales, relacionados con las mismas (SAN 11-09-2015, proced. 177/2015).

⁹⁴ SAN 5-12-2003, proced. 157/2003.

⁹⁵ Impugnándose varios preceptos de un convenio colectivo estatutario, por contravención de la legalidad, se estima la excepción de falta de agotamiento de la vía previa, porque los negociadores del convenio se sometieron expresamente al ASAC, donde se prevé que los conflictos de impugnación de convenios deben someterse previamente a los procedimientos regulados en el propio acuerdo, lo que no se efectuó por la patronal demandante (SAN 17-01-2013, proced. 293/2013).

⁹⁶ Las propuestas sobre incrementos salariales contempladas en el Acuerdo suscrito el 25-1-12 por CEOE y CEYME con CCOO y UGT, de conformidad con lo dispuesto en el art. 83.2 del ET (BOE 6-2-12), tienen naturaleza obligacional y carácter no vinculante para los sujetos negociadores en los distintos ámbitos, como se deduce de que no aparezcan enunciadas en forma imperativa sino condicional, salvando además expresamente a los Convenios Colectivos que tengan negociadas cláusulas de actualización salarial vigentes cuando señala: “Respetando la autonomía de las partes, para aquellos convenios colectivos que tengan negociadas cláusulas de actualización salarial vigentes que afecten al crecimiento salarial de los tres próximos años, los firmantes del presente acuerdo, proponen a los negociadores tener en cuenta la incidencia de estas cláusulas sobre el crecimiento salarial total de forma que esté en línea con el objetivo de moderación salarial del presente acuerdo”. Consiguientemente, la patronal firmante de un convenio sectorial provincial no puede ampararse en el referido Acuerdo estatal para dejar de aplicar los incrementos salariales anuales pactados en un convenio suscrito con anterioridad a la firma del AENC (STSJ Comunidad Valenciana 12-03-2013, rec. 177/2013).

⁹⁷ SAN 19-05-2004, proced. 200/2013.

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. – No obstante, estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en el ET. – Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado segundo del art. 83 del ET, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

Consiguientemente, el presupuesto constitutivo para la validez de los Acuerdos Interprofesionales, es que cumplan los requisitos de legitimación exigidos en el ET, lo cual comporta necesariamente que cualquier sujeto con legitimación inicial suficiente tiene derecho a formar parte de la comisión negociadora, provocando la nulidad cuando se le excluya⁹⁸.

PROMOCIÓN DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como no podría ser de otro modo, se reitera que sindicato, federación o confederación sindical (STS 13-07-2010, rec. 17/2010), y toda asociación empresarial (STS 13-07-2010, rec. 112/08), que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora, mientras que la exclusión de sindicatos (STS 19-11-2010, rec. 572010), o asociaciones empresariales (STS 21-10-2010, rec. 56/2010) sin legitimación suficiente no lesiona su derecho a la negociación colectiva. – Por el contrario, si se excluye de la comisión negociadora a un sujeto legitimado su composición no se ajustará a derecho, en cuyo caso el convenio, pactado por la comisión ilegal, será también nulo⁹⁹, aunque la ilegalidad de excluir a sujetos legitimados, no comporta la obligación de convocarlos a la negociación por los demás sujetos legitimados¹⁰⁰. – La acreditación de la legitimación inicial y plena deberá probarse en el momento del inicio de la negociación¹⁰¹, en cuyo caso se mantendrá así durante todo el proceso negociador¹⁰², de manera que, si se promovió primero la negociación de un convenio de empresa por los sindicatos mayoritarios, no habrá prioridad para negociar previamente un

⁹⁸ STS 22-10-2013, rec. 110/2012.

⁹⁹ Anulada la composición de la comisión negociadora del convenio mediante sentencia firme, porque se excluyó a un sindicato legitimado inicialmente, el convenio suscrito por la comisión, que excluyó al sindicato reiterado, es nulo a todos los efectos (STS 28-06-2012, rec. 81/2011).

¹⁰⁰ SAN 25-04-2013, proced. 33/2013, confirmada por STS 25-11-2014, rec. 63/2014.

¹⁰¹ STS 3-02-2015, rec. 20/2014.

¹⁰² STSJ Castilla la Mancha 8-05-2015, rec. 19/2014.

convenio de ámbito autonómico¹⁰³. – Si en los acuerdos de fusión, se convino negociar un convenio para todas las empresas fusionadas, siendo dicho ámbito el natural y propio de la empresa, la comisión negociadora deberá ajustarse al nuevo ámbito, aunque se hubiera pretendido negociar antes un convenio cuyo ámbito era de comunidad autónoma, porque el registro de la denuncia del convenio ante la Autoridad Laboral no es determinante a estos efectos, habiéndose acreditado, por otra parte, que los sindicatos promotores de la negociación a nivel de empresa lo hicieron con anterioridad¹⁰⁴.

Conviene precisar aquí, que el art. 84.2 del ET permite negociar un convenio de empresa, grupo de empresas o empresas en red durante la vigencia de convenios de ámbito superior, por cuanto el convenio de empresa, grupo de empresas o empresas en red tiene prioridad aplicativa sobre el convenio superior concurrente en las materias tasadas en el precepto antes dicho. – En cualquier caso, si el convenio de los ámbitos reiterados fuera más beneficioso en otras materias que el de ámbito superior, sería aplicable también¹⁰⁵. – Caso contrario, si el convenio de ámbito superior regula aspectos no listados en el art. 84.2 del ET, la consecuencia sería la suspensión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa hasta la pérdida de vigencia del convenio de ámbito superior¹⁰⁶.

LA COMISIÓN NEGOCIADORA

El reparto de los miembros de la comisión negociadora se hará *en proporción a su representación* en relación al número de miembros, que no podrá exceder de trece en los convenios de empresa y de quince en los convenios de ámbito superior, aunque nada impide que el número sea inferior, si así lo deciden los sujetos legitimados¹⁰⁷, positivándose, de este modo, la ausencia de regulación legal, de manera que la mesa social de la comisión negociadora debe asegurar la presencia de los sindicatos más representativos estatales y de CCAA, quienes deberán acreditar dicha condición¹⁰⁸, sea cual fuere su representatividad en el sector, repartiéndose proporcionalmente a la representatividad en el sector las restantes vocalías conforme al sistema de restos (TS 11-04-2011, rec. 151/2010, confirma SAN 14-junio-2010 (autos 79/2010). – Las legitimaciones exigibles deberán acreditarse al constituirse la comisión negociadora (STS 22-12-2008, RJ 2008\7172), de manera que será exigible acreditar en ese momento tanto la legitimación inicial, como la

¹⁰³ SAN 28-09-2011, proced. 117/2011.

¹⁰⁴ SAN 29-01-2013, proced. 218/2013.

¹⁰⁵ SAN 1-12-2014, rec. 259/2014.

¹⁰⁶ STS 13-11-2007, rec. 8/2007.

¹⁰⁷ STSJ Madrid 20-07-2012, rec. 3607/2012.

¹⁰⁸ SAN 11-11-2013, proced. 298/2013.

legitimación plena (STS 26-10-2014, rec. 267/2013, confirma SAN 25-04-2013 y STS 3-02-2015, rec. 20/2014, confirma SAN 31-05-2013).

En cualquier caso, es necesaria la existencia de una comisión negociadora, que reúna los requisitos del art. 88.2 del ET, sin que quepa una negociación global con todos los representantes unitarios de la empresa de varios centros de trabajo, aunque hubiera centros sin representación¹⁰⁹, ni cabe tampoco negociar un convenio de empresa con representantes ad hoc¹¹⁰. – Cuando se negocie convenio de empresa, si las secciones sindicales decidan no acometer la negociación y no hay comité intercentros, deberían negociar todos los representantes unitarios, quienes deberán conformar la comisión negociadora con arreglo a criterios proporcionales¹¹¹.

Se mantienen los requisitos previos, para acreditar la legitimación plena, que exigen para que la comisión negociadora esté válidamente constituida que los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio (STS 5-11-2002, RJ 2003\759; 17-01-2006, RJ 2006\3000 y 22-12-2008, RJ 2008\7172). – Se ha validado, que la composición de la bancada empresarial no tiene que estar constituida por quince miembros, cuando negocia únicamente una asociación patronal, quien delega en algunos de sus cargos¹¹², admitiéndose también que cada sección sindical esté representada por un solo miembro, siempre que se pondere el voto de cada una en función de su representatividad¹¹³.

En cualquier caso, el reconocimiento de los demás interlocutores de la comisión negociadora activa una presunción de representatividad suficiente, que debe destruirse por quien niegue dicha representatividad¹¹⁴.

¹⁰⁹ SAN 28-03-2014, proced. 33/2014).

¹¹⁰ STSJ Canarias 31-07-2014, rec. 9/2014.

¹¹¹ STS 16-09-2015, rec. 139/2014, confirma SAN 20-03-2014.

¹¹² SAN 31-05-201, proced. 140/2013.

¹¹³ STS 23-01-2012, rec. 220/2010.

¹¹⁴ Solicitada la nulidad de la composición de la comisión negociadora de un convenio sectorial, porque se excluyó a una asociación patronal, que firmó convenios anteriores, cuya legitimación inicial se reconoció en la reunión inicial de la comisión negociadora, se desestima dicha pretensión, porque se probó que el reconocimiento inicial fue provisional y quedó condicionado a acreditar la representatividad en la reunión siguiente, mediante la presentación de los TC2 de Mayo de 2013, sin que la demandante cumpliera dicha condición. - Por lo demás, reconocida la representatividad de las patronales por los interlocutores sociales, se activa la presunción de legitimación, que no ha sido destruida por la demandante (SAN 31-01-2014, proced. 437/2013).

Si constituye una novedad importante, orientada a promocionar la negociación, que en los sectores, denominados “virginales” por Sempere, en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma. – Del mismo modo, cuando no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3.c)¹¹⁵. –En ambos casos, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación, lo que ha dado en denominarse “representación virtual” (Desdentado).

La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, siendo este el momento más delicado de la negociación, puesto que es entonces cuando corresponde acreditar las legitimaciones exigibles (STS 03-12-2009, RJ 2009\8038; 01-03-2010, RJ 2010\1478; 21-01-2010, RJ 2010\3115 y STS 25-11-2014, rec. 63/2014). – Una vez constituida la mesa, sus componentes mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto. – Parece claro, por tanto, que la designación deberá realizarse con arreglo al principio de proporcionalidad, lo que ha sido fuente de conflictividad hasta la entrada en vigor del RD 708/2015, de 24 de julio, por el que se modifican diversos reglamentos en el ámbito de la Seguridad Social para la aplicación y desarrollo de la Ley 30/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social y de otras disposiciones legales, puesto que no había modo efectivo de conocer el número de trabajadores afectado por el ámbito de los convenios, habiéndose realizado algunas propuestas para su solución, como la cumplimentación obligatoria el código del convenio colectivo aplicable en la empresa en los documentos de cotización que mensualmente deben elaborar y remitir las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social, aunque podrían haberse utilizado otras fórmulas, como la obligación de fijar en el boletín de afiliación a la

¹¹⁵ Reclamándose se dicte sentencia mediante la que se declare que una asociación patronal con legitimación inicial no tiene, sin embargo, legitimación plena para constituir por sí misma la comisión negociadora, dado que sus empresas no dan empleo a la mayoría de los trabajadores del sector, se desestima la demanda, porque el art. 88.2 del ET (2) admite, como excepción, que una asociación empresarial con legitimación inicial constituya la comisión negociadora si no existen asociaciones con suficiente representatividad como para tener legitimación plena (SAN 27-11-2012, rec. 245/2012).

Seguridad Social el convenio aplicable al trabajador¹¹⁶. – Pues bien, el art. Primero del RD 708/2015 ha modificado el apartado 1 del artículo 11 del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, de manera que en la solicitud de inscripción del empresario, deberán determinarse los datos relativos a la denominación, domicilio y actividad económica principal de la empresa así como, en su caso, a otras actividades concurrentes con ella que impliquen la producción de bienes y servicios que no se integren en el proceso productivo de la principal, y si precisa o no que se le asignen diversos códigos de cuenta de cotización. También indicará el código o los códigos de convenio colectivo aplicables, en su caso, en la empresa y cuantos otros datos resulten necesarios para la gestión del sistema de la Seguridad Social, lo cual permitirá constatar a los negociadores de los convenios el número de trabajadores que emplean las empresas afiliadas a las asociaciones empresariales correspondientes para determinar su representatividad.

En los convenios sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de quince. En el resto de los convenios no se superará el número de trece.

La composición de la comisión negociadora deberá ajustarse proporcionalmente en cada representación, adjudicándose los puestos por el sistema de restos¹¹⁷. – Se ha admitido, en cualquier caso, que la comisión negociadora delegue en comisiones específicas para desbrozar la negociación, siempre que la decisión final corresponda a la comisión legitimada¹¹⁸, man-

¹¹⁶ Jesús R. MERCADER UGUINA, Lecciones de Derecho del Trabajo

¹¹⁷ Impugnada la comisión negociadora del convenio, se estima la demanda, porque se acreditó que el resto del sindicato demandante es superior al resto de otro sindicato, al que se adjudicó un representante, siendo irrelevante el número de trabajadores, que represente cada órgano unitario, por cuanto la proporcionalidad en la representación de la comisión negociadora del convenio de empresa se predica del número de representantes elegidos y no por el número de trabajadores a quienes representen (SAN 17-12-2013, proced. 467/2013).

¹¹⁸ Impugnados los acuerdos alcanzados en la comisión paritaria permanente establecida en el convenio colectivo de TELEFÓNICA por pretendida vulneración de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva, se desestima la demanda pues de lo actuado se aprecia que los sindicatos demandantes a través de su presencia en el comité intercentros participaron en el proceso de negociación de estos acuerdos fijado en el convenio y que no es cuestionado, entendiéndose razonable que en negociaciones complejas el comité intercentros encomiende a representaciones reducidas del mismo el desbroce de la negociación, siempre que el comité intercentros tenga información, que permita debatir y acordar, lo cual sucedió aquí. Se acumula demanda que impugna uno de dichos acuerdos por considerar que vulnera disposiciones legales en materia de jornada, pretensión que asimismo resulta desestimada por no contravenir lo convenido ninguna norma de rango legal de obligada observancia (SAN 9-09-2014, proced. 78/2014).

teniéndose, de este modo, la necesidad de que la negociación en la comisión negociadora sea real y no formal¹¹⁹.

La decisión final deberá asegurar, en todo caso, el voto favorable de ambas representaciones, correspondiendo acreditar, a quien niegue dicho apoyo, que no se votó por los representantes necesarios¹²⁰. – Se ha debatido si es válido un acuerdo, suscrito por la mayoría de la comisión negociadora, compuesta por secciones sindicales, cuando se dividen las posturas de una de ellas y el voto favorable se hace contra el criterio del sindicato, concluyéndose que es válida, por cuanto el art. 89.3 del ET establece que las decisiones exigirán el voto favorable¹²¹ de cada una de ambas representaciones¹²², lo cual significa que la mayoría de la representación social debe aprobar el convenio¹²³, aunque se trata de un criterio discutible, puesto que los miembros de la comisión negociadora, que actúan en nombre de las secciones sindicales, han sido nombrados por éstas con arreglo a sus propios estatutos, conforme a lo dispuesto en el art. 4.2 LOLS, de manera que su representatividad no es directa, puesto que está intermediada por la sección, siendo razonable, por consiguiente, que se someta al criterio mayoritario de la sección.

Se ha validado, si bien de modo excepcional, que el convenio de empresa se negociara con una comisión híbrida, compuesta por los representantes

¹¹⁹ Impugnado un convenio colectivo, porque los firmantes se reservaron la participación en comisiones, a las que se concedieron funciones negociadoras, aunque luego tuvieran que aprobarse en la comisión negociadora del convenio, incluyendo entonces a los sindicatos legitimados no firmantes, se desestima la falta de litisconsorcio pasivo necesario del comité intercentros, por cuanto no negoció el convenio y no tiene por qué ser demandado. - Se sintetiza la jurisprudencia sobre el papel de las comisiones reservadas a firmantes, que solo pueden tratar los aspectos interpretativos o aplicativos del convenio, pero nunca aspectos reservados a la negociación colectiva, aunque luego se aprueben formalmente por la comisión negociadora, quien se limita, de este modo, a ratificar pero no a negociar y se confirma la sentencia recurrida, que anuló los artículos que regulaban dichas comisiones (STS 03-02-2015, rec. 64/2014, confirma SAN 30-09-2013)

¹²⁰ El TS confirma la validez de la negociación del IV Convenio Colectivo Estatal para la Madera, ante la falta de prueba por la parte empresarial en relación a la falta del “quórum” necesario y mayoría exigida legalmente. Es necesario desvirtuar las presunciones que se derivan de los reconocimientos mutuos por parte de todos los interlocutores, sindicales y patronales, tanto en relación con la legitimación inicial como respecto a la exigible a la mesa o comisión negociadora (STS 3-02-2015, rec. 20/2014, confirma SAN 31-05-2013).

¹²¹ STSJ Comunidad Valenciana 20-12-2012, proced. 23/2012.

¹²² Desestima el TS el rec. de casación formulado por el sindicato accionante contra sentencia que rechazó la demanda de impugnación de convenio colectivo formulada frente a las centrales nucleares demandadas. Considera la Sala que el texto impugnado fue aprobado por la mayoría de la representación social, siendo indudable la validez de lo acordado, aunque el sindicato demandante hubiera manifestado su disconformidad, al cumplirse los requisitos exigidos para la validez del convenio colectivo que, en ningún caso, exige el voto unánime de las representaciones que integran la mesa negociadora, sino la mayoría de cada uno de los bancos que la integran (STS 22-09-2010, rec. 226/2009).

¹²³ STS 22-09-2010, rec. 226/2009.

unitarios y un delegado sindical, puesto que los primeros tenían la mayoría necesaria y no se probó que la presencia del delegado sindical alterase la negociación¹²⁴. – Destacar finalmente, que la sección sindical, que acredite la mayoría de los representantes de los trabajadores, está legitimada también para suscribir acuerdos parciales durante la negociación del convenio¹²⁵.

LA NUEVA REGULACIÓN DEL CONTENIDO MÍNIMO DE LOS CONVENIOS

La Ley 3/2012, de seis de julio, ha eliminado radicalmente la reforma del art. 85.3.d del ET, impulsada por el RDL 7/2011, de manera que en su nueva versión se limita a establecer que constituirá contenido mínimo del convenio la forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia, porque la nueva regulación de la ultractividad, junto con la complejidad de la regulación precedente, la hace innecesaria¹²⁶.

Desaparecen, del mismo modo, las importantes funciones, encomendadas por el RDL 7/2011 a las comisiones paritarias, que volverán a desempeñar sus funciones clásicas, como son el estudio¹²⁷, la interpretación y administración del convenio, lo que justificará sobradamente la exclusión de los sindicatos no firmantes¹²⁸, salvo que desempeñen funciones negociadoras¹²⁹. – Si sucediera lo contrario y se excediera los límites aplicativos o interpretativos de la comisión paritaria, deberían integrarse los sujetos legitimados para negociar¹³⁰.

Finalmente la Ley 3/2012, de seis de julio, causada en el RDL 3/2012 hace desaparecer del contenido mínimo del convenio la distribución irregular de jornada, como medida de flexibilidad interna, porque la traslada, por razones sistemáticas al art. 34.2 del ET, donde se prevé que en defecto de pacto la empresa podrá distribuir el 10% de la jornada anual de manera irregular, habiéndose entendido que la expresión “en defecto de pacto”, contenida en dicho precepto comporta que la disposición del empresario del mencionado 10% solo sería viable cuando no se haya regulado convencionalmente sobre la materia, debiendo recordarse que el AENC II prevé en su apartado de flexibilidad ordinaria una distribución irregular del 10% de la jornada ordinaria anual, así como una bolsa de cinco días o 40 horas anuales

¹²⁴ SAN 1-12-2014, proced. 259/2014.

¹²⁵ SAN 24-09-2015, rec. 172/2015.

¹²⁶ Jesús Mercader Uguina, obra citada.

¹²⁷ SAN 28-06-2013, proced. 202/2013.

¹²⁸ SAN 22-12-2011, proce. 228/2011.

¹²⁹ SAN 26-09-2011, proce. 152/2011, ROJ 4215/2011.

¹³⁰ STS 5-06-2013, rec. 2/2012.

en las que el empresario podrá alterar la distribución de la jornada en el calendario de la empresa, acreditando, de este modo, que la negociación colectiva al máximo nivel no ha sido insensible a las necesidades de adaptabilidad de las empresas, apostando decididamente por la flexibilidad interna¹³¹.

Parece claro, por tanto, que el legislador ha impulsado su propio modelo de negociación colectiva, sin tener en cuenta las grandes aportaciones del AENC II, para promocionar la adaptabilidad de las empresas, lo que afectará a la estabilidad de una negociación colectiva, que ha contribuido históricamente a la ordenación del mercado de trabajo, mediante la mejora de las condiciones de los trabajadores, así como al aseguramiento de la concurrencia leal entre empresas, mediante el desplazamiento de la competitividad a campos como la formación, la inversión, la innovación y la eficiencia del servicio¹³², buscando, al parecer, promocionar esencialmente la competitividad y la productividad empresarial en el ámbito de las relaciones laborales.

¹³¹ 18-01-2011, rec. 96/2010.

¹³² CASAS; RODRÍGUEZ-PIÑERO y VALDÉS, obra citada.

Tercera Ponencia
LA LEGITIMACIÓN POR REPRESENTACIÓN
Y LA VIGENCIA DE LA EXTENSIÓN DE CONVENIOS

JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET
Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad de Valencia

SUMARIO:

1.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EXTENSIÓN DE CONVENIOS. 2.- EL ORIGEN DE UN CONFLICTO: LAS SUCESIVAS REFORMAS ESTATUTARIAS. 2.1.- La reforma de la extensión de convenios colectivos. 2.2.- La expansión de la legitimación por representación. 3.- LAS CONFUSAS RELACIONES ENTRE LEGITIMACIÓN POR REPRESENTACIÓN Y EXTENSIÓN DE CONVENIOS EN LA ACTUALIDAD. 3.1.- La hipótesis de la derogación implícita del art. 92.2 del ET. 3.2.- ¿Son concluyentes los datos normativos a favor de la pérdida de vigencia del art. 92.2 del ET? 3.3.- ¿Qué espacio le queda al procedimiento de extensión? A.- Condicionantes derivados del ámbito de la regulación del ámbito de la extensión. B.- Hacia la reinterpretación de la causa habilitante. C.- Ausencia de partes legitimadas e incumplimiento del deber de negociar. 4.- UNA REFLEXIÓN FINAL. 5.- BIBLIOGRAFÍA CITADA.

1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EXTENSIÓN DE CONVENIOS

En 1980, el ET optó por un modelo de convenio colectivo «fuerte» desde la perspectiva de su eficacia, asignándole eficacia normativa y, sobre todo, general (art. 82 del ET). Podrían haberse seguido otras vías para alcanzar este resultado puesto que cabría haber importado alguno de los modelos de extensión administrativa de los convenios que existen en los países de nuestro entorno¹. Sin embargo, se utilizó un sistema del todo peculiar, adaptándose a la nueva realidad democrática el paradigma formal de convenio de la época franquista. De este modo, cumplidas ciertas condiciones, las establecidas en el Título III del Estatuto todos los convenios nacían, y continúan naciendo, dotados de esta eficacia «fuerte». Por supuesto, alcanzarla requería el cumplimiento de exigencias igualmente «fuertes» en diferentes terrenos, uno de los cuales es el de la acreditación de suficiente representatividad por los negociadores, basada en la audiencia obtenida en las elecciones a representantes unitarios. Desde este punto de vista, la doctrina se ha referido a las exigencias legales de legitimación para negociar (arts. 87 ss. del ET) –así como a otros elementos de la regulación del título III– como “garantías” de la negociación en el sistema del Estatuto².

Probablemente, y existió un relativamente amplio consenso al respecto, era una opción razonable en el momento en que se concretó. Después de cuatro décadas de prohibición del sindicalismo libre, las organizaciones sindicales podían tener una limitada presencia en el ámbito empresarial y una relativamente escasa afiliación. El *erga omnes* genético su conexión con las estructuras de la representación legal permitía soslayar este problema. Pero es claro que esta opción no tenía «coste cero» sino que conllevaba determinadas consecuencias negativas implícitas. No entraré en las que se han detectado en el medio y largo plazo (continuidad de la estructura de la negociación; persistencia de la escasa densidad de la afiliación). Me interesa destacar ahora una que se detectó de inmediato: las propias dificultades para reunir los requisitos necesarios para alcanzar la eficacia privilegiada del convenio estatutario.

Ya en los primeros tratamientos de la negociación extraestatutaria se daba cuenta, en este sentido, de que las aludidas “garantías” eran a un tiem-

¹ Una rápida visión de estos sistemas en Valle, 2000, pp. 22 ss.

² Cfr. SOLANS, 2003, pp. 65 ss.

po importantes obstáculos para que el sistema de negociación en el marco del Estatuto funcionara adecuadamente. De un lado, la regulación de la representación legal en las empresas (Título II del ET) posibilita que no todas las unidades productivas dispongan de estructuras representativas: no sólo porque sólo funcionan a partir de un cierto volumen de empleo; también porque resulta voluntaria su elección. De otro, puede no ser fácil que las organizaciones empresariales y sindicales alcancen los mínimos de la legitimación inicial (art. 87 del ET-1980) y de la legitimación complementaria o plena (art. 88 del ET-1980). Finalmente, en el decurso de la negociación pueden producirse desencuentros entre las organizaciones presentes en cada parte en relación con la aprobación del convenio (art. 89.3 del ET-1980)³.

El legislador de 1980 lo había previsto. Víctima de un cierto *horror vacui*, predispuso casi un arsenal de remedios para evitarlo. La evitación de los vacíos aparece así un segundo objetivo de política del derecho que complementa al anterior. Son varias las instituciones que guardan relación con este segundo objetivo. Aunque podría traerse a colación alguna otra –la ultraactividad indefinida establecida en el art. 86.3 del ET-1980–, el Estatuto original estableció hasta tres medios para evitar el vacío en relación con las normas profesionales y conseguir con ello ese nivel intermedio entre Ley general y contrato individual propio del ordenamiento laboral. A este objetivo se orientaban, por supuesto, la permanencia de reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales (DT 2ª del ET-1980), la extensión de convenios colectivos –ubicada entonces y ahora en el art. 92.2 del ET– y, en fin, la regulación de condiciones por rama de actividad –regulada por la DA 1ª del ET-1980 y que hoy se encuentra en la DA 7ª del ET-1995–.

La intervención administrativa en la generación de normas sectoriales había sido una constante en época franquista. La Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942 justificó la emisión de este tipo de normas hasta su derogación por el Estatuto de 1980 (DF 3ª). Asimismo en las sucesivas normas sobre conflictos colectivos (Decretos 2354/1962, 1376/1970 y DL 5/1975), se había previsto la intervención administrativa arbitral obligatoria que llegó incluso al RDL 17/1977, de 4 de marzo, de relaciones de trabajo, vigente cuando se aprobó el Estatuto de 1980. En fin, y por lo que se refiere a la institución que aquí interesa, la extensión de convenios colectivos, había sido introducida en Ley de convenios colectivos de 1973. En el contexto del modelo franquista, la previsión de que el Ministerio de Trabajo pudiera “establecer, de oficio o a iniciativa de la Organización Sindical, que las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor sean obligatorias para las empresas y trabajadores de la misma actividad o de actividades afines que no se rijan por Convenio Colectivo o decisión arbitral

³ Por ejemplo, SALA, 1981.a), pp. 6 ss.

obligatoria o normas estatutarias específicas” (art. 19 Ley 38/1973) resultaba “con toda naturalidad... como propia de las facultades del Estado”⁴.

Ahora bien, el mantenimiento de estas instituciones después de la aprobación de la Constitución de 1978 resultaba, cuando menos, problemático. El pleno reconocimiento de la libertad sindical y de los derechos de acción colectiva, incluyendo el derecho a la negociación colectiva, no podían sino implicar la prevalencia del principio de autonomía colectiva sobre la intervención administrativa en la generación de normas profesionales. De este modo, “la pervivencia de un cierto intervencionismo estatal” en este terreno únicamente podía entenderse “justificada” si quedaba configurado como “excepcional” y subsidiario al desarrollo de la negociación colectiva⁵. Este planteamiento se advertía claramente en relación con el establecimiento directo de normas sectoriales. El Estatuto de 1980 no sólo derogó la LRT-1942 sino que, además, convirtió reglamentaciones y ordenanzas vigentes en normas dispositivas para los convenios y previó su sustitución por la negociación colectiva que culminaría después de la reforma estatutaria de 1994. Por su parte la posibilidad de aprobar nuevas normas administrativas quedaba supeditada no sólo a la existencia de vacíos negociales sino también a la imposibilidad de seguir el procedimiento de extensión. En paralelo, la intervención arbitral obligatoria en los conflictos colectivos relacionados con negociación o revisión del convenio colectivo fue declarada contraria a la Constitución por la STC 11/1981, de 8 de abril. Aunque se excluyó que el derecho a la negociación colectiva tenga un alcance tal que ningún otro instrumento pueda suplirlo a la hora de alcanzar la normativa laboral, la sentencia consideró que la intervención administrativa obligatoria en la resolución del conflicto colectivo que establecía el RDLRT sólo podía admitirse con base “en el daño que el puro juego de las voluntades particulares y las situaciones que de él deriven puede irrogar a los intereses generales”. Comoquiera que en los preceptos cuestionados no concurrían suficientes “elementos justificativos de la restricción que al derecho de negociación pueden establecerse sin afectar al contenido constitucional definido en el art. 37 de la Constitución”, terminó por ser declarada inconstitucional.

Todo ello, como es fácilmente previsible, no podía no proyectarse sobre la institución contemplada por el art. 92.2 del ET. Ciertamente, en la redacción original del precepto el carácter excepcional y subsidiario no se advertía con claridad: de hecho, el “excepcionalmente” que abría el art. 19 Ley 38/1973 no figuraba en la regulación del Estatuto. En atención a esta circunstancia, parecía que la extensión tenía en el nuevo marco un sorprendente carácter fisiológico que no tenía en la época anterior. Mas es claro que

⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO, 2006.a], p. 14.

⁵ SALA, 1981.b), p. 618, en relación con la extensión de convenios colectivos. Con carácter general, véase ALONSO OLEA, 1982, pp. 91 ss. y 123 ss.

esta lectura no resultaba posible si se pretendía armonizar el funcionamiento de la extensión con el contenido de la CE y con su interpretación a partir de la STC 11/1981⁶. Desde este punto de vista son un lugar común los caracteres subsidiario al ejercicio de la negociación colectiva y excepcional de la extensión. Estas ideas se encuentran tanto en su interpretación doctrinal⁷ como en las aproximaciones jurisprudenciales⁸. El propio TC, bien que la determinar la titularidad de la competencia estatal o autonómica para proceder a la extensión, se ha referido a que las “facultades administrativas se encuentran rígidamente precondicionadas” (sentencia 86/1991, de 25 de abril).

Sobre este panorama originario ha actuado la evolución normativa de una forma convergente, pero que, a la postre, resulta poco coherente. Es convergente por cuanto que se han producido actuaciones legislativas sobre las instituciones que estamos considerando, atendiendo una misma finalidad de política del Derecho: ubicar a la negociación colectiva de eficacia general en el centro del sistema de creación de normas profesionales. Para ello, de un lado, sucesivas reformas han afectado a los arts. 87 ss. del ET que han ido limando las dificultades que la regulación original presentaba para el acceso al convenio *erga omnes*. Y, de otro, la reforma del art. 92.2 del ET ha confinado aún más al procedimiento de extensión de convenios en los márgenes del sistema, reduciendo su ámbito de aplicación a efectos de garantizar su excepcionalidad y subsidiariedad.

Pero, paradójicamente, el resultado final de esta evolución resulta poco coherente puesto que, a la postre, las soluciones adoptadas en uno y otro terreno pueden haber conducido a que uno de ellos resulte redundante. En efecto, se han suavizado hasta prácticamente desaparecer las restricciones desde la perspectiva de la legitimación para la suscripción de convenios de eficacia general. Por su parte, la evolución normativa había convertido la extensión de convenios colectivos en instrumental a la superación de unas restricciones que han ido desapareciendo. De esta manera, se abre al problema que se ha de intentar resolver a continuación: si las diferentes normas que se consideran ocupen aparentemente el mismo lugar y conducen a resultados equivalentes, ¿es posible que puedan estar vigentes simultáneamente? Y, en su caso, ¿en qué condiciones es admisible su vigencia simultánea?

⁶ RODRÍGUEZ-PIÑERO, 2006.a], p. 15.

⁷ Cfr., entre otros, SALA, 1981.b), pp. 618 y 619, VALDÉS, 1988, pp. 520 ss. y 533 ss., DURÁN, 1994, pp. 98 ss., PÉREZ PÉREZ, 2000, p. 95, VALLE, 2000, pp. 10 ss., BLASCO/LÓPEZ BALAGUER, 2006, p. 573.

⁸ Cfr. la línea interpretativa abierta por la STS cont. 10 julio 1985, RJ\1985\4020, y continuada hasta la más reciente STS cont. 14 octubre 2008, rec. 5064/2006, que cita un buen número de pronunciamientos intermedios.

2. EL ORIGEN DE UN CONFLICTO: LAS SUCESIVAS REFORMAS ESTATUTARIAS

2.1. La reforma de la extensión de convenios colectivos

Veamos, en primer lugar, la evolución normativa que ha conducido al planteamiento de estos problemas. Comenzaré por la experimentada por la institución de la extensión de convenios colectivos, comparando las normas originales **(a)** con las introducidas al final del siglo pasado **(b)**.

a) El marco normativo original de la extensión de convenios colectivos venía constituido por el art. 92.2 del ET-1980, que fue objeto de desarrollo por el RD 572/1982, de 5 de marzo. Adicionalmente, el RD 2976/1983, de 9 de noviembre, reguló la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el procedimiento de extensión. No es momento ahora de realizar un análisis detallado de este régimen. Basta fijarse en un par de aspectos, instrumentales a cuestiones que serán tratadas más adelante. En primer término, hay que hacer una referencia al ámbito en el que podía producirse la extensión; en segundo lugar, y sobre todo, a la regulación original de las causas.

Por lo que se refiere a la primera cuestión el art. 92.2 del ET-1980 se refería a “determinadas empresas y trabajadores”. La cuestión interpretativa principal que planteaba esta redacción era si podían producirse extensiones que afectaran a sectores económicos completos⁹, lo que terminó por admitirse en el reglamento de desarrollo. No estaba en cuestión, sin embargo, la posibilidad de que se extendieran convenios a concretas empresas. De hecho, la normativa reglamentaria dejó igualmente clara esta posibilidad¹⁰. Eso sí, de su tenor literal, había que deducir que no cabía hacerlo a un centro de trabajo. El art. 2 RD 572/1982 se refería en este sentido a la posibilidad de “extender un Convenio Colectivo de ámbito superior al de Empresa a una o varias Empresas o a un sector”.

En relación con las causas, el art. 92.2 del ET-1980 hacía referencia a la existencia de “especial dificultad para la negociación” o a la concurrencia de “circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado”. En la normativa reglamentaria (art. 3), esta causa se concretaba distinguiendo, de un lado, *las* “circunstancias que dificulten especialmente la negociación por inexistencia de partes legitimadas para negociar, conforme al artículo ochenta y siete del Estatuto, u otras que impidan el libre desarrollo de la negociación” (letra a)) y, de otro, *las* “circunstancias sociales o económicas de notoria importancia que aconsejen la extensión de un Convenio vigente a otras Empresas o trabajadores en evitación de perjuicios relevantes para unas y otros”.

⁹ Por ejemplo, SALA, 1981.b], pp. 618 y 619.

¹⁰ CAMPS, 1993, p. 161.

Por supuesto, el debate doctrinal se centró en la interpretación de las causas puesto que, en función de ella, el margen de intervención de la autoridad laboral se ampliaba o reducía de forma considerable. De hecho, el principal punto alrededor del que giró la discusión fue el de determinar si los dos enunciados del art. 92.2 del ET-1980 jugaban o no de forma acumulativa o no. Aunque el tenor literal se movía claramente en esta segunda línea, existieron también aproximaciones que los interpretaban en la primera¹¹. De esta manera, la decisión de extensión quedaba condicionada, en todo caso, por la concurrencia de dificultades estructurales para la negociación, concretadas, como apuntaba el reglamento, en la “inexistencia de partes legitimadas para negociar”; y sólo de detectarse esta presupuesto podía valorarse las “circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado” a las que se refería el precepto legal. La actuación de la Comisión Consultiva así como la praxis administrativa se movieron en esta dirección¹². Y el planteamiento acabó por concretarse por vía normativa, en la reforma estatutaria de 1999¹³.

b) Aunque el planteamiento de esta reforma es simple, su secuencia fue relativamente compleja abarcando un período de tiempo considerable. A raíz de la gran reforma estatutaria de 1994, el problema de los vacíos convencionales adquirió una dimensión nueva en la medida en que aquella conducía a la definitiva desaparición de ordenanzas y reglamentaciones. De hecho, los agentes sociales suscribieron en 1997 el Acuerdo de Cobertura de Vacíos dirigido a paliar los efectos de la misma. Pero el ACV tenía una vigencia temporal, prevista en cinco años, lo que implicaba que, a su finalización, pudieran aparecer los vacíos. Para evitarlos se establecía un compromiso futuro para su cobertura “en las instancias oportunas mediante la extensión de convenios colectivos” (art. 4.3.II).

De hecho, ello implicó la apertura de un proceso de diálogo social sobre la institución de la extensión¹⁴ que culminó con la aprobación de la Ley 24/1999, cuyo único contenido fue la modificación del art. 92.2 del ET. En su propia Exposición de Motivos se hacía referencia a esta génesis de la reforma. Tras afirmarse en ella que “los agentes sociales, como fruto de las reuniones celebradas dentro del diálogo social, han puesto de manifiesto la necesidad de proceder a la reforma de determinados aspectos de la extensión de convenios colectivos”, se indica que “el Gobierno asume y recoge este llamamiento, promoviendo la presente modificación legislativa, consensuada con dichos agentes”. Por supuesto, los nuevos planteamientos casuales y procedimentales introducidos por la Ley 24/1999 implicaban un desajuste entre la Ley y las normas reglamentarias de 1982. Sin embargo, el desarrollo

¹¹ Al respecto, véase, por ejemplo, CAMPS, 1993, pp. 162 y 163; más referencias doctrinales en RABANAL, 1994, pp. 150 ss., o VALLE, 2000, pp. 32 ss.

¹² SÁEZ, 1989, p. 140; DURÁN, 1994, pp. 101 ss.

¹³ La conexión entre la actuación previa de la CCNCC y la autoridad laboral y la reforma de 1999 ha sido puesta de manifiesto por RODRÍGUEZ-PIÑERO, 2006.b], p. 25.

¹⁴ Detalles al respecto en VALLE, 2000, pp. 16 ss.

reglamentario del nuevo precepto se hizo esperar puesto que únicamente se produjo con la aprobación del RD 718/2005. Cabe notar sobre éste que su aprobación se conectó igualmente con el desarrollo del diálogo social: el Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva de 2003 (cap. IX *in fine*) hizo una llamada a superar el desajuste normativo que se había producido en 1999 y, como se advierte en el preámbulo del RD 718/2005, su aprobación vino precedida por el diálogo social.

Por supuesto, las normas de 1999-2005 contienen algunas novedades procedimentales de cierta trascendencia¹⁵. Pero las que aquí interesan son únicamente las referidas los ámbitos que pueden ser afectados por decisiones de extensión y a las causas que las pueden justificar. Desde la perspectiva causal, el objetivo perseguido es sencillo: preservar el principio de autonomía colectiva de eventuales interferencias administrativas o, como afirma la Exposición de Motivos de la Ley 24/1999, “eliminar anteriores supuestos que podían dar lugar a injerencias o iniciativas no deseadas en un ámbito negocial concreto”. Por ello, tras la reforma, el art. 92.2 del ET conecta únicamente la extensión a la evitación de “los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello”. Aunque en la experiencia previa era una posibilidad que no había sido prácticamente utilizada, desaparece con la nueva redacción toda posibilidad administrativa de valorar “circunstancias sociales y económicas” a efectos de intervenir en el desarrollo de las relaciones entre los negociadores.

Desde la perspectiva de los ámbitos en los que puede producirse la extensión, según el nuevo art. 92.2 del ET ésta puede afectar a “una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad”. Se elimina de este modo la posibilidad de que se refiera a una empresa aisladamente considerada. Ello podría ser un reflejo de la opción legislativa en materia de causas. Las dificultades de legitimación para la negociación han afectado tradicionalmente a la parte empresarial, hasta el punto de que existe una conexión estadística entre la extensión y la inexistencia de asociaciones empresariales en el ámbito correspondiente¹⁶. Sin embargo, este tipo de cuestiones no pueden plantearse en el terreno de la empresa, en la que siempre existe legitimación por la parte empresarial. Por ello, esta figura no sería necesaria en este ámbito¹⁷.

¹⁵ Para una panorámica de conjunto de las novedades, véanse PÉREZ, 2000, Valle, 2005, o RODRÍGUEZ-PIÑERO, 2006.b].

¹⁶ Por todos, SÁEZ, 1989, p. 133, o GARCÍA-PERROTE *et al.*, 2005, p. 36.

¹⁷ Cfr. PÉREZ, 2000, p. 80.

2.2. La expansión de la legitimación por representación

El segundo grupo de reformas normativas que explica la aparición del problema que nos ocupa se ha movido en una línea de «suavización» de las exigencias de legitimación, establecidas originalmente por el Estatuto de los Trabajadores. Se trata de una evolución algo más complicada que la que se acaba de examinar en la medida en que la tendencia viene integrada por más datos normativos. Con todo, los más importantes son los debidos al RDL 7/2011, cuya regulación de la legitimación constituye una de las “mayores” novedades¹⁸.

La aludida «suavización» tiene otras manifestaciones. No cabe duda que se mueve en esta línea la eliminación por la Ley 11/1994 de la mayoría reforzada del 60 % de cada representación existente en art. 89.3 del ET-1980. Igualmente, cabe traer a colación el aligeramiento de los requisitos de representatividad de las organizaciones empresariales. Sin entrar en otras funciones que estas modificaciones puedan tener¹⁹, lo cierto es que la legitimación inicial de estas organizaciones se conectó inicialmente a la afiliación de al menos el 10 % de empresarios existentes en el ámbito correspondiente; regla que, tras la Ley 32/1984, la exigencia se extendió al 10% de empresarios que dieran ocupación al mismo porcentaje de trabajadores. Sin embargo, tras el RDL 7/2011, con la nueva redacción del art. 87.3.c) del ET, aligera notablemente este requisito. Es bien cierto que se mantiene; pero adicionalmente se contempla la legitimación inicial de las organizaciones que tengan empresarios afiliados que den empleo a trabajadores que supongan el 15 % de los afectados por el convenio.

Pero las reglas cuya contribución a la «suavización» de los requisitos originales es mayor son las que han expandido la legitimación por representación, a la que la doctrina también se ha referido refiriendo como representación “virtual o legal”²⁰. Esta técnica se basa en admitir la sustitución de la medición de la representatividad en un concreto ámbito negocial por la ostentada a nivel estatal. De este modo, cuando la primera falla, actúa la segunda: la escasa implantación de las organizaciones en algún sector y/o territorio queda así sustituida por la que efectivamente ostentan en el conjunto del territorio. Desde este punto de vista, es claro que este tipo de legitimación conecta con la institución más amplia de la mayor representatividad sindical o empresarial.

¹⁸ CRUZ, 2011, p. 45.

¹⁹ Los analistas de las reformas han señalado como favorecen a las organizaciones de grandes empresas (CRUZ, 2011, p. 45, GÓMEZ ABELLEIRA, 2011, p. 145, TOMÁS, 2013, p. 543).

²⁰ GÓMEZ ABELLEIRA, 2011, p. 145.

De hecho, la norma pionera en esta línea fue la Ley 32/1984 que llevó al Título III las normas de la LOLS sobre mayor representatividad y representatividad por irradiación. La aportación de esta norma fue la introducción de lo que hoy es el art. 87.2.b) del ET que en su momento inauguró la posibilidad de que la legitimación se desconectara de la representatividad efectivamente ostentada en el ámbito correspondiente. La Ley 32/1984 se detuvo en la legitimación inicial. Con posterioridad, el RDL 7/2011 ha extendido este criterio a la legitimación plena. En efecto, aunque, como regla general se exige que las organizaciones sindicales dispongan de la mayoría de los representantes unitarios del sector, “en aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma (art. 88.2.II del ET).

En paralelo, el RDL 7/2011 ha extendido la legitimación por representación a la parte empresarial. De un lado, en el terreno de la legitimación inicial, ha introducido lo que se ha calificado como “irradiación impropia”²¹. De acuerdo con el segundo párrafo del art. 87.3.c).II del ET, “en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores”. De otro, se ha establecido la legitimación plena por representación, en paralelo con lo regla establecida para el banco social que se ha comentado más arriba. En este sentido, el art. 88.2.III del ET prevé que “en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3 c)”²².

²¹ FALGUERA, citado por TOMÁS, 2013, p. 545.

²² No es muy claro el funcionamiento de esta legitimación plena «virtual» a raíz de la STS de 4 junio 2014, rec. 111/2013. Aunque de algunos pasajes de la argumentación cabría deducir que impide la aplicación de las nuevas reglas al respecto, con toda probabilidad lo que implica el pronunciamiento es que las reglas de legitimación «virtual» sólo pueden jugar en defecto de las ordinarias. No cabe utilizarlas, pues, si es posible recurrir a éstas.

3. LAS CONFUSAS RELACIONES ENTRE LEGITIMACIÓN POR REPRESENTACIÓN Y EXTENSIÓN DE CONVENIOS EN LA ACTUALIDAD

El resultado de esta doble evolución normativa es la aparente doble cobertura de una misma situación con dos instituciones diferentes que hace que una de ellas sea redundante. En efecto, el art. 92.2 del ET pivota expresamente sobre una causa: la ausencia de parte legitimada para la negociación. Pero la generalización de la legitimación virtual o por representación hace imposible que el supuesto que habilita la extensión pueda actualizarse.

3.1. La hipótesis de la derogación implícita del art. 92.2 del ET

En este conflicto, la extensión lleva las de perder. Si verdaderamente las dos instituciones que consideramos, la legitimación negociada por representación y la extensión de convenios colectivos, tienen la misma finalidad y cubren los mismos problemas prácticos, habría que entender que sobra esta última. Y ello no es únicamente así por la propia mecánica de la evolución normativa que ha conducido a que el cierre de la línea de tendencia relacionada con la expansión de la legitimación por representación se haya producido con posterioridad lo que permitiría aplicar el principio *lex posterior derogat anterior*, típico de la sucesión normativa (art. 2.2 CC). Ha de alcanzarse esta conclusión, sobre todo, por los principios de excepcionalidad y subsidiariedad de la intervención administrativa en el mundo de la negociación colectiva.

Estas ideas se encuentran en la más reciente doctrina administrativa de la autoridad laboral estatal a propósito de la aplicación del art. 92.2 del ET. Me refiero a la Res. Secretaría de Estado de Empleo de 24 de octubre de 2014 (exp. 52/06/0014/2013). Esta resolución versa sobre la renovación del convenio de “Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General 2013/2015” de la provincia de Almería a la ciudad autónoma de Melilla. El informe de la Comisión Consultiva fue favorable, si bien aprobado únicamente por mayoría: existió consenso entre los interlocutores sociales pero discrepó la administración. La resolución, sin embargo, rechazó la solicitud de la extensión. Tras recordar el carácter excepcional y subsidiario del procedimiento de extensión respecto al normal ejercicio de la autonomía colectiva, la resolución destaca el cambio del marco normativo. En este sentido se afirma que la modificación por el RDL 7/2011 tiene “como consecuencia inmediata la desaparición de la causa que justificaba la extensión de un convenio colectivo, esto es la ausencia de partes legitimadas para negociar, lo que minimiza el alcance actual de la figura de la extensión hasta el punto de haber sido cuestionada su existencia misma por una parte de la doctrina”. En fin, se destaca que existen organizaciones patronales y

sindicales que pueden negociar conforme al nuevo marco, “sin que baste la falta de respuesta de la primera al llamamiento realizado por la segunda para considerar que se produce el supuesto de hecho legalmente previsto como causa o determinante de la extensión, esto es, ‘la imposibilidad de concluir en dicho ámbito un convenio colectivo... debido a la ausencia de partes legitimadas para ello’”. Esta doctrina se ha incorporado, por lo demás, a la praxis de la propia Comisión Consultiva que más recientemente ha informado desfavorablemente una solicitud de extensión, bien que por mayoría y con la disconformidad de los representantes sindicales²³.

Aunque la resolución afirma que una parte de la doctrina ha cuestionado la subsistencia del procedimiento, lo cierto es que la revisión bibliográfica no permite ser tan contundente. Quienes se han planteado el problema han advertido siempre que el cambio del marco normativo tras el RDL 7/2011 produce un redimensionamiento importante del ámbito del procedimiento de extensión. Pero no llega nunca a formularse formalmente la hipótesis de la derogación. La postura más cercana a esta conclusión, tras indicar que “no se habría reparado suficientemente en la eventual contradicción existente” entre ambas instituciones, ha señalado el reglamento como posible lugar donde evitar la contradicción²⁴ –lo que sólo sería posible si la derogación se hubiera producido en el ámbito legal–. Lo más normal es sin embargo aludir a las dificultades de funcionamiento²⁵, que lo irán haciendo gradualmente imposible²⁶; a que el nuevo régimen “cercena en gran medida” la posibilidad de extensión²⁷; o, en fin, a que las nuevas reglas abren “un nuevo proceso de cambio, lento pero inexorable”, de forma que a medida que las nuevas reglas vayan entrando en funcionamiento real, irán desapareciendo las extensiones²⁸. Con todo, aunque algunos comentaristas caen en el pesimismo de entender definitivamente cerrada la vía de la extensión, llamando a la reforma de la institución como forma de salida²⁹, otros hacen expresa salvedad de su mantenimiento: aun admitiendo que el nuevo marco normativo lo cercena afirman que “no lo elimina o hace inviable”³⁰; y, como veremos luego, formulan hipótesis interpretativas para su mantenimiento.

Por otro lado, la posición de la autoridad laboral estatal contrasta con la sostenida por las autoridades autonómicas. En efecto, en este ámbito, exis-

²³ Informe de 16 de septiembre de 2015, del que se da cuenta en el Boletín del Observatorio de la negociación colectiva editado por la CCNCC (núm. 51/2015).

²⁴ GARCÍA BLASCO, 2013, pp. 1099 ss.

²⁵ Cfr. el propio GARCÍA BLASCO, 2013.

²⁶ OLARTE, 2013, pp. 663 y 679.

²⁷ GÁRATE, 2011, p. 189.

²⁸ CRUZ, 2011, p. 46.

²⁹ OLARTE, 2013, p. 680.

³⁰ GÁRATE, 2011, p. 189.

te una pléyade de resoluciones que acuerdan la extensión de convenios³¹. Ciertamente, estas resoluciones no han reflexionado expresamente sobre el cambio normativo introducido en 2011 y sus eventuales «efectos colaterales» respecto de aquella. Pero es necesario tomar nota de su existencia, sobre todo si tenemos cuentas que existen resoluciones tanto anteriores como posteriores a la dictada por la Secretaría de Estado de Empleo.

3.2. ¿Son concluyentes los datos normativos a favor de la pérdida de vigencia del art. 92.2 del ET?

La interpretación que implica la derogación tácita del art. 92.2 del ET por el conjunto de reformas introducidas en la legitimación negocial no parece, sin embargo, enteramente satisfactoria. Se ha venido sosteniendo, desde la reforma de 2011, que la pervivencia de la extensión puede apoyarse en interpretación “finalista y sistemática”³². Y es que, efectivamente, sostener que la extensión ha salido del ordenamiento a raíz de la reforma de 2011 ni hace fácilmente las cuentas con el sistema en el que se insertan las reglas que venimos analizando ni toma en consideración suficientemente la finalidad específica que el ordenamiento ha asignado tradicionalmente a la extensión y que continúa presente en el precepto que la regula.

En el primer sentido, no parece fácil deducir una voluntad legal de suprimir el mecanismo de extensión. Argumentar sobre su inutilidad después de la reforma de 2011 implica desconocer datos importantes, hasta tres. De entrada, no parece fácil razonar sobre un «olvido» del legislador, sobre todo teniendo en cuenta la gestación del RDL 7/2011. Recuérdese en este sentido que el diálogo social estuvo abierto muchos meses antes de aprobarse la norma: la reforma de 2010 fue precedida de meses de diálogo, aunque fuera

³¹ Consultado Regcon, de acuerdo con la sugerencia que me hizo Elena GUTIÉRREZ en el coloquio posterior a las ponencias, resulta que las resoluciones dictadas con posterioridad a la reforma de 2011 en sentido favorable a la extensión son las siguientes: Res. DG Trabajo Cantabria 7 de julio 2012 (BOC 18 de julio); Res. DG Relaciones Laborales y seguridad y salud laboral Castilla-La Mancha de 15 de octubre de 2013 (Castilla-La Mancha; DOCLM 12 de noviembre); Res. DG Trabajo y Seguridad Social Andalucía 1 de febrero 2012 (BOP Sevilla 9 de marzo) y DG Relaciones Laborales Andalucía 10 de diciembre 2013 (BOP Sevilla 15 de febrero 2014); Res. DG Trabajo y Salud laboral Rioja de 5 de noviembre de 2012 (BOR 14 de noviembre 2012), 1 de abril de 2014 (BOR 14 de abril) y 23 de julio de 2014 (BOR 28 de julio); Res. DHG de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio Rioja de 31 de julio de 2015 (BOR 5 de agosto 2015); 3 Res. DG Trabajo y PRL Castilla-León de 1 de octubre de 2014 (BOCL 27 de octubre); Res. DT Economía, Industria, Turismo y Empleo Valencia 7 de noviembre 2014 (BOP de 18 de noviembre) y DT Economía, Industria, Turismo y Empleo Castellón 12 de febrero 2015 (BOP de 26 de febrero); Res. DG Trabajo Aragón de 3 de julio de 2015 (BOA de 30 de julio).

³² Esta es la interpretación de Cruz. Anticipada en los primeros comentarios a la reforma de 2011 (Cruz, 2011, p. 46) sigue manteniéndola en su manual del que extraigo la cita (Cruz, 2015, p. 536).

finalmente fallido; las normas reformadoras impulsaron la continuidad del diálogo en relación con la negociación colectiva (DA 21ª Ley 35/2010); incluso se rebasaron las previsiones de plazo establecidas en ellas antes de dictar el RDL 7/2011. Por otro lado, según parece, en el marco de las negociaciones de la reforma se consideró esta cuestión. En el debate, la patronal era partidaria de eliminar la institución; los sindicatos buscaban su reformulación³³. No creo que sea posible entender que la continuidad del precepto se deba a un descuido.

Existen, por otro lado, datos normativos que avalan la conclusión contraria: el legislador ha querido preservar el procedimiento. Recuérdese que la DF 2ª del ET que regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos fue modificada tanto en 2011 como en 2012. En ambos casos, el legislador continúa asignándole funciones en materia de extensión. De acuerdo con el art. 7 RDL 7/2011, el Consejo de Relaciones Laborales de la Negociación Colectiva que había de sustituir la CCNCC tenía expresamente asignada la función de informar la extensión (DF 2ª.2.c] del ET, en la redacción debida a la reforma de 2011), sin que el problema que ahora nos ocupa fuera advertido por los comentaristas de esta reforma³⁴. Por su parte, en la redacción actual, debida a la reforma de 2012, asigna como primera de las funciones de este órgano la del “asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa, así como la consulta en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el artículo 92 de esta Ley” (DF 2ª.1.a] del ET). Como no puede ser de otra manera, las normas reglamentarias concordantes, RD 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, continúan partiendo de la base de que la CCNCC es competente en relación con este procedimiento. En concreto, el art. 3.1.a] reitera la competencia en materia de extensión y el art. 10.3.b]: asigna al pleno de la CCNCC la competencia de emitir el informe correspondiente, aunque como regla general lo hace su comisión permanente en los términos de los arts. 8 y 11.

Por último, la desaparición del art. 92.2 del ET podrían aparecer consecuencias sistemáticas poco deseables en relación con la intervención administrativa en la negociación colectiva. Obsérvese que el procedimiento de extensión actúa como «dique de contención» al juego de la DA 7ª del ET puesto que “será siempre procedimiento prioritario”. Podría entenderse que, desaparecido el procedimiento de extensión, no existen otros condicionantes a la intervención administrativa que los de carácter formal (inexistencia de convenio; intervención del Gobierno) de forma que el precepto se transformaría en una nueva Ley de reglamentaciones de Trabajo.

³³ MUÑOZ RUIZ, 2011, p. 13.

³⁴ Cfr. PÉREZ DEL PRADO, 2011, p. 238.

En otro orden de consideraciones, aunque admitamos el art. 92.2 del ET y las reglas sobre legitimación por representación se refieren al mismo supuesto, no es claro que verdaderamente cumplan la misma finalidad. Existe un importante matiz diferencial entre unas y otras normas. Las normas sobre legitimación por representación tienden a facilitar la constitución de las relaciones colectivas. Por su parte, la regulación de la extensión tiene, además, una específica finalidad de carácter tuitivo. No se olvide en este sentido que el art. 92.2 del ET asocia esta institución a la evitación de “los perjuicios derivados para los mismos (los trabajadores y las empresas) de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo”.

3.3. ¿Qué espacio le queda al procedimiento de extensión?

Ahora bien, si se afirma la subsistencia del mecanismo de la extensión, parece necesario encontrar el espacio que le queda puesto que, en caso contrario, de nada sirve el debate. Sin embargo, dar respuesta a la pregunta que encabeza el epígrafe no resulta en modo alguno fácil: los problemas de legitimación que subsisten a fecha de hoy o son de difícil verificación en la realidad o no permiten acudir al art. 92.2 del ET. Por otro lado, las interpretaciones que se apuntan para justificar el mantenimiento de la extensión topan con la interpretación consolidada en torno a los límites de la intervención en la negociación colectiva.

A. *Condicionantes derivados del ámbito de la regulación del ámbito de la extensión*

Suponiendo que la interpretación correcta es la que la doctrina ha venido asignando a los nuevos preceptos introducidos por el RDL 7/2011, y que, por tanto, el problema de la legitimación empresarial ha quedado erradicado por la expansión de la legitimación por representación, se hace preciso adentrarse en las posibles respuestas a la pregunta sobre el espacio en el que la extensión puede desenvolverse. En este terreno, la primera reflexión es que las reglas sobre el ámbito en que aquélla se puede proyectar dificultan su utilización en aquellos supuestos en los que subsisten problemas en relación con la legitimación.

En efecto, a juzgar por la intensa actividad de la Audiencia Nacional en esta materia, en la actualidad los problemas relacionados con la legitimación se plantean fundamentalmente en el ámbito de la empresa. La estricta aplicación que la AN viene haciendo del principio de correspondencia entre la representación ostentada y el ámbito del convenio –que, por lo demás, ha sido confirmada por el TS– plantea cuestiones en la negociación colectiva de las empresas organizadas en varios centros de trabajo. No entraré en este

tema que ha sido objeto de análisis en otra ponencia de esta misma Jornada. Lo único que me interesa resaltar es que la vía de la extensión no es útil para resolverlas.

La posible utilización del expediente del art. 92.2 del ET para extender el convenio de un centro a otros de la misma empresa se ha considerado en el pasado desde esta perspectiva. Pero se ha rechazado³⁵. Y no parece que esta conclusión deba revisarse en relación con los problemas que se están planteando en la actualidad. De un lado, porque el art. 92.2 del ET la impide al proyectar la extensión necesariamente sobre “una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad”. No se trata sólo de que haya desaparecido la posibilidad de extensión a una empresa –como se admitía hasta la reforma de 1999–. Los supuestos en los que estamos pensando no son propiamente de extensión a la empresa sino de extensión a los centros. Y esto ni se admitía antes de 1999 ni se admite ahora³⁶. De otro, porque, en rigor, no existe un problema de legitimación en el ámbito empresarial. Es verdad que, detrás de la doctrina de la AN y de la jurisprudencia que la confirma parece existir cierto prejuicio respecto de la negociación de empresa; pero no lo es menos que también ha interpretado generosamente la legitimación sindical. Difícilmente por tanto cabe aceptar en este contexto que, en el ámbito de la empresa, pueda hablarse de “ausencia de partes legitimadas para negociar”.

No parece, por otro lado, que quepa buscar la utilidad de la extensión en relación con otros supuestos de negociación afectante a una “pluralidad de empresas y trabajadores” diferentes a la de carácter sectorial. Es verdad que la jurisprudencia laboral, para resolver en el pasado cuestiones relacionadas con la determinación del convenio aplicable en el ámbito del grupo de sociedades ha admitido, bien que *obiter dictum*, el juego de la extensión del convenio de una de las empresas componentes a otra³⁷. Pero si, como se desprende ahora del art. 87.1.III del ET –y antes de la interpretación jurisprudencial–, en el ámbito del grupo han de aplicarse las reglas establecidas para los convenios sectoriales y éstas, como hemos visto, contienen reglas que facilitan la legitimación plena a través del juego de la representación (art. 88.2 del ET), no parece que quepa utilizar el procedimiento tampoco en estos casos.

O, al menos, no puede utilizarse en mayor medida en el que pueda utilizarse en la negociación sectorial en sentido estricto. Lo que pasa es que

³⁵ NORES/RODRÍGUEZ, 2006, pp. 124.

³⁶ Para la situación anterior a 1999, *supra*, 2.1.a). Después de la reforma de 1999, véanse, por ejemplo, VALLE, 2005, pp. 101 y 102, SALA/THIBAUT, 2010, pp. 35 y 36.

³⁷ Cfr. SSTs 27 abril 1995, rec. 2858/93, y 30 octubre 1995, rec. 2215/1994, o STSJ Andalucía [Sevilla] 18 septiembre 2008, rec. 1880/2007.

los casos abiertos a una posible intervención administrativa por la vía de la extensión son de todo punto marginales. A la vista de su literalidad, la regla del art. 88.2.II del ET posibilita que pueda formularse alguna hipótesis en la que efectivamente se detecte la “ausencia de partes legitimadas” para la negociación del convenio que requiere el art. 92.2 del ET. Dado que la legitimación plena por representación prevista en aquel precepto únicamente se confiere a las organizaciones sindicales más representativas “en aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores”, cabe pensar que no resulta aplicable cuando existen órganos de representación unitaria, pero no están sindicalizados³⁸. Con independencia de que este problema pueda ser también resuelto mediante una sencilla extensión analógica de la regla del art. 88.2.II –fácilmente justificable en atención a la *ratio* del precepto–, lo cierto es que no parece fácil que el supuesto llegue a actualizarse. Pensar que este es el espacio que le queda al art. 92.2 del ET es lo mismo que decir que no le queda ninguno.

B. *Hacia la reinterpretación de la causa habilitante*

Con toda probabilidad, pues, si la extensión ha de mantener cierto papel en el sistema, es preciso actuar sobre la interpretación del presupuesto causal de la decisión administrativa. Lo que pasa es que no es fácil que esta vía interpretativa culmine con éxito en la medida en que entrará en colisión con la tradición argumental que la ha rodeado desde su incorporación al Estatuto de los Trabajadores.

a) Una primera línea doctrinal al respecto ha indicado que la extensión puede funcionar como remedio a los vacíos normativos relacionados con el nuevo régimen de la ultraactividad³⁹. Esta interpretación puede haber perdido parte de su interés a raíz de la STS social de 22 de diciembre de 2014 sobre la situación del convenio una vez agotado el plazo máximo de ultraactividad⁴⁰. Pero, aunque no fuera así –en la medida en que quedan flecos, hacia el pasado, por menor resistencia del convenio post-ultraactivo, y hacia el futuro, en relación con los nuevos contratos a los que difícilmente puede extenderse la contractualización preconizada por la sentencia–, el camino de la extensión no puede ser seguido con facilidad.

En efecto, no puede establecerse una conexión directa y automática entre una y otra: una cosa es que la extensión pueda servir en el contexto de la desaparición del convenio derivada del agotamiento del plazo y otra

³⁸ Así al menos lo sostiene una parte de los analistas de las reglas sobre legitimación (cfr. TOMÁS, 2013, p. 503, y DE NIEVES, 2015).

³⁹ En este sentido, OLARTE, 2013, y SEMPERE, 2014.

⁴⁰ Téngase en cuenta las dificultades para aceptar la extensión cuando la cobertura se consigue por otra vía (por ejemplo, la negociación extraestatutaria; véanse, entre otros, VALLE, 2000, pp. 34 ss.).

bien distinta es que la misma la autorice. La extensión sólo es posible en la causa legalmente tasada, que puede concurrir o no a la finalización del período de ultraactividad. Por eso, algunos defensores de esta posibilidad la concretan de cara a una futura reforma legislativa que haga recuperar espacio al procedimiento de extensión⁴¹. Pero incluso en este caso, habría que andarse con cuidado porque podríamos estar transformándolo en un arbitraje obligatorio, difícilmente admisible con la doctrina establecida en la STC 11/1981, de 8 de abril –que no ha sido, a mi juicio, variada después de las SSTC 119/2014, de 16 de julio, y 8/2015, de 22 de enero, relativas a la reforma laboral, que se refieren a un arbitraje obligatorio, el del art. 82.3 del ET, cuyo alcance es muy diferente al que tenía el establecido en el RDLRT–.

b) Otra vía interpretativa que se ha intentado interpreta que las partes legitimadas a las que se refiere el art. 92.2 del ET son únicamente los legitimados directos conforme a las reglas de los arts. 87 y 88 del ET. No contempla pues los supuestos de legitimación por representación contenidos en esos mismos preceptos⁴².

La admisión de esta interpretación –que es la que parece estar detrás de las resoluciones autonómicas de extensión de convenio que, como he indicado, no reparan en las nuevas normas introducidas en aquellos preceptos– encuentra, sin embargo, un par de objeciones de peso. En primer lugar, no se ve razón alguna para separar y dar tratamiento diferente a las reglas establecidas en aquellos preceptos: la misma condición de “parte legitimada” tienen los legitimados directos y los que lo son por representación. En segundo lugar, y sobre todo, de aceptarse esta interpretación, la extensión aparece como alternativa a la negociación al haber desaparecido cualquier otro condicionante causal: no parece sencillo admitirlo, en atención a las consideraciones reiteradas sobre el carácter excepcional y subsidiario de la intervención administrativa.

C. Ausencia de partes legitimadas e incumplimiento del deber de negociar

Una posible solución a este último problema, pues permitiría mantener la utilidad de la extensión sin alterar la excepcionalidad y la subsidiariedad que la han caracterizado tradicionalmente, podría pasar a mi juicio por realizar una determinada lectura de la expresión “ausencia de partes legitimadas” utilizada por el art. 92.2 del ET, que permitiría ponerla en relación con la integridad del deber de negociar y la reparación de su incumplimiento.

⁴¹ OLARTE, 2013, p. 666.

⁴² CRUZ, 2011, p. 46, y 2015, p. 536.

Se trata de reparar en que, desde 1999, la causa de la extensión viene constituida por la “ausencia” de partes legitimadas; y ya no, como ocurría antes de la reforma, por la “inexistencia” de las mismas (cfr. art. 3.1.a) RD 572/1982. Acaso no sea una diferencia baladí. Atendiendo a los significados que cabe deducir del Diccionario, este último término parece moverse en el terreno de lo estructural –nunca hubo partes en el ámbito del que se trate–, mientras que aquél, aparte de tener ese significado –acepción tercera–, tiene también otro de carácter dinámico –pues según la primera es la “acción y efecto de ausentarse o de estar ausente”–. Desde este punto vista, la utilización de “ausencia” en el vigente art. 92.2 del ET podría incluir tanto los casos en los que no hubiera partes como aquellos en los que, habiéndolas, se han separado de la negociación –pues en este consiste estar ausente, según el DRAE–.

Por supuesto, para que esta reconstrucción sea admisible, la separación que también justificaría el recurso a la extensión, debería ser especialmente cualificada pues, en caso contrario, la intervención administrativa que el art. 92.2 del ET podría adquirir un carácter fisiológico que resulta inaceptable a la luz del carácter excepcional y subsidiario que le corresponde en un sistema caracterizado por la prevalencia del principio de autonomía colectiva. Esta cualificación vendría dada, en los casos de efectiva existencia de partes legitimadas, por el incumplimiento del deber de negociar de buena fe establecido en el art. 89.1 del ET. Se trataría de entender que, cuando las partes legitimadas, por legitimación directa o virtual, se abstienen con mala fe de cumplir el deber de negociar impuesto por este precepto, se «ausentan» de la negociación y posibilitan con ello el recurso al mecanismo a la extensión.

Soy consciente de que esta interpretación choca frontalmente con la tradición interpretativa en relación con el alcance del art. 92.2 del ET; y del propio deber de negociar establecido por el art. 89.1 del ET. Desde la primera perspectiva, «inexistencia» y «ausencia» de partes legitimadas se han tendido a interpretar en el sentido estructural y no en sentido dinámico. Es verdad que existen algunas voces que han entendido que el supuesto habilitante de la extensión viene integrado por la imposibilidad de conseguir los elementos de garantía de la eficacia general de los arts. 87, 88 y 89 del ET –lo que permitiría incluir en él también los casos de falta de acuerdo⁴³. Mas es claro que este planteamiento encaja mal con la idea de subsidiariedad del mecanismo de la extensión, en garantía del art. 37.1 CE. La doctrina más atenta utiliza la noción de “imposibilidad y no de mera dificultad” para concretar el supuesto del art. 92.2 del ET⁴⁴. De este modo, no se trata de mero rechazo de las pretensiones negociadoras –que tendrían su lugar en los mecanismos de presión propios del ordenamiento intersindical– sino de

⁴³ PÉREZ, 2000, p. 81; Olarte, 2013, p. 679.

⁴⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO, 2006.b], p. 24.

verdadera inexistencia⁴⁵. Lo que ha de concretarse en los defectos en los requisitos de los arts. 87 y 88 del ET. De hecho, tal es el sentido de la práctica administrativa mayoritaria⁴⁶.

Esta misma conclusión se ha alcanzado en relación con los eventuales incumplimientos del deber de negociar. A la vista de las reglas vigentes, que no prevén intervención administrativa en forma de sanciones dirigidas a forzar a las partes a su cumplimiento⁴⁷, la doctrina ha concluido que deben ponerse de manifiesto en el oportuno procedimiento judicial, sea éste el de conflicto colectivo o eventualmente el de tutela de los derechos fundamentales, con eventual ejercicio de pretensiones resarcitorias⁴⁸. No se ha admitido por el contrario la intervención de la autoridad laboral para poner fin al conflicto mediante un acto de extensión del convenio⁴⁹, si bien suele citarse un lejano precedente judicial en sentido contrario⁵⁰ y algún autor ha formulado la salvedad de que “la situación generada por la negativa negocial fuera extrema y no hubiera otra fórmula más respetuosa con la libre negociación”⁵¹. La práctica, como se ha indicado, se ha centrado en inexistencia de partes y no en negativas vinculadas al alcance del deber de negociar ni en el bloqueo de negociaciones⁵².

A pesar de todo, la interpretación propuesta, que cuenta con algún apoyo en la práctica administrativa de la extensión, tanto anterior⁵³ como reciente⁵⁴, tiene una clara ventaja: podría contribuir a robustecer considerablemente la efectividad del deber de negociar del art. 89.1 del ET y, con ello, de forma indirecta el propio funcionamiento del sistema de negociación colectiva.

⁴⁵ GARCÍA-PERROTE *et al.*, 2005, pp. 35 ss.

⁴⁶ SÁEZ LARA, 1989, pp. 139; VALLE, 2000, pp. 35 ss.; SALA/THIBAUT, 2010, p. 27.

⁴⁷ RABANAL, 1994, pp. 4 y 5; SÁNCHEZ TORRES, 1999, pp. 331 ss.

⁴⁸ GARCÍA BLASCO, 1988, pp. 2277 ss.; RABANAL, 1994, pp. 14 ss.; SÁNCHEZ TORRES, 1999, pp. 336 ss.

⁴⁹ VALLE, 2000, pp. 38 ss.

⁵⁰ STS 26 febrero 1983 (RJ 1983\1014), que, sin embargo, es poco relevante puesto que se refiere a un supuesto en el que aún se aplicaban las reglas declaradas inconstitucionales por la STC 11/1981.

⁵¹ GARCÍA BLASCO, 1988, p. 2279.

⁵² SÁEZ LARA, 1989, pp. 138 y 139; RABANAL, 1994, pp. 156 y 157; GARCÍA-PERROTE *et al.*, 2005, pp. 35 ss.

⁵³ Existe, en efecto, algún precedente aislado, bien que con la normativa anterior a la reforma de 1999 (cfr. GARCÍA-PERROTE *et al.*, 2005, p. 37).

⁵⁴ Cabe traer a colación en esta línea la res. DGT Aragón de 3 julio 2015 (BOA de 30 de julio), en la que uno de los criterios valorados para dar respuesta afirmativa a la solicitud de extensión es la “falta de interés por parte de las organizaciones de empresarios en regular las condiciones laborales de manera sectorial y no solo por convenios colectivos de empresas”. Por su parte, la res. DT Economía, Industria, Turismo y Empleo Valencia 7 noviembre 2014 (BOP Valencia de 18 de noviembre) valora, aparte otros criterios, “que existen dudas razonables acerca de la voluntad negociadora de la Asociación, dada su falta de iniciativa en ese sentido, y su legitimación”.

La «tradicición» interpretativa acierta, por supuesto, en una cosa. La extensión, no podría convertirse, por esta vía, en un procedimiento ordinario de cobertura de vacíos. Si así fuera, se estaría reintroduciendo el arbitraje obligatorio erradicado de nuestro sistema por la STC 11/1981. Pero no se olvide que esta sentencia tiene un alcance más limitado que el que habitualmente se le asigna. Si bien es cierto que el pronunciamiento eliminó de nuestro ordenamiento la que hasta entonces había sido una forma normal de intervención administrativa en la generación de normas laborales, lo cierto es que no consideró que aquella en todo caso fuera contraria al principio de autonomía colectiva. En su f.j. 24, aunque reconocer que éste “preside la vida jurídica”, entiende también que “no hay inconveniente para que, en ocasiones, pueda presentar excepciones, siempre que la limitación de la libertad individual que supongan se encuentre justificada”; y puede encontrarse una justificación suficiente en “el daño que el puro juego de las voluntades particulares y las situaciones que de él deriven, puede irrogar a los intereses generales”. En este contexto, acaso cupiera revisar la tradición: recuérdese que el art. 92.2 del ET continúa identificando un daño que justifica la actuación de la administración: los “perjuicios” que el vacío normativo produce trabajadores y empresarios afectados por él.

Por supuesto, y en fin, no deja de suscitar cierta perplejidad que la autoridad administrativa sea llamada a valorar un aspecto –el cumplimiento o no del deber de negociar–, sobre el que no se le reconocen expresamente competencias y cuyo conocimiento corresponde, por tanto, a la intervención judicial. Sin embargo, este problema podría orillarse si la intervención de la autoridad quedara subordinada a la previa declaración del incumplimiento del art. 89.1 del ET en un proceso de conflicto colectivo.

4. UNA REFLEXIÓN FINAL

No puedo concluir esta reflexión sin hacer alguna consideración de alcance general sobre el problema que nos ocupa. En esta línea es preciso, por supuesto, partir del creciente declive de la utilización del mecanismo de la extensión. Se trata de una constatación que se había producido ya antes de la reforma –como han señalado los análisis publicados⁵⁵–. Este fenómeno, sin duda, está llamado a incrementarse tras la reforma de la negociación colectiva de 2011. A pesar de ello, es posible que existan nuevas necesidades que aconsejen que continúe teniendo cierto papel. En esta línea se ha movido algunos análisis recientes señalando este procedimiento como solución al problema de la ultraactividad.

⁵⁵ Por ejemplo, SALA/THIBAUT, pp. 15 ss., hasta 2010.

Ocurre, sin embargo, que no es fácil hallar un espacio al mecanismo de la extensión por vía interpretativa. Desde luego, resulta imposible si somos esclavos de la tradición interpretativa. Desde mi punto de vista, la única forma de salir del problema es mediante el recurso a interpretaciones que hasta la fecha han sido rechazadas por haber sido considerado contrarias al art. 37.1 CE. A estos efectos, creo que es importante insistir en que las circunstancias han cambiado mucho: no sólo el marco de la negociación no es hoy el mismo que en el pasado; tampoco lo es el sentido que cabe asignar a la intervención legal y/o administrativa. Los apriorismos propios del inmediato período postfranquista habrían de ser superados.

Para el bien probable caso de que este camino no quiera recorrerse, habría que explorar la vía de la reforma legislativa que tendría que moverse en la línea de aumentar la flexibilidad de la institución. Se trataría, desde la perspectiva causal, de recuperar la formulación histórica de las causas, dejando cierto margen a la intervención administrativa para eliminar los “perjuicios” derivados del vacío normativo. Por otro lado, acaso habría que repensar el papel formal del mecanismo, considerando los posibles ámbitos de actuación así como la introducción de la extensión de la eficacia. Es claro que esta mayor flexibilidad podría suscitar desconfianzas. Mas es claro que podrían solventarse con mayores garantías procedimentales entre las que podría ocupar un relevante papel una nueva configuración del informe de la CCNCC, en relación tanto con su formación –mayorías necesarias para su aprobación– como con su carácter –que actualmente es, conforme a las reglas generales, preceptivo pero no vinculante–.

5. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ALONSO OLEA, M., *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo, según la Constitución*, Madrid (Civitas), 1982.
- BLASCO, A. y LÓPEZ BALAGUER, M., “Adhesión y extensión de convenios colectivos”, en PÉREZ DE LOS COBOS, F. y GOERLICH, J.M. (coor.), *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España*, Valencia (Tirant), 2006, pp. 561 ss.
- CAMPS RUIZ, L.M., “Adhesión y extensión de convenios colectivos” (y II), AL 1993-I, pp. 157 ss.
- CRUZ VILLALÓN, J., “Texto y contexto de la reforma de la negociación colectiva 2011”, en GARCÍA-PERROTE, I., y MERCADER, J.R. (dirs.), *La reforma de la negociación colectiva. RDL 7/2011, de 20 de junio*, Valladolid (Lex Nova), 2011, pp. 19 ss.
- CRUZ VILLALÓN, J., *Compendio de Derecho del trabajo*, 8ª ed., Madrid (Tecnos), 2015.
- DE NIEVES NIETO, N., “La legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios”, TD 4(20159).
- DURÁN LÓPEZ, F., “Problemas de la extensión de los convenios colectivos”, RL 1994-I, pp. 97 ss.
- GÁRATE CASTRO, F.J., “La reforma de las reglas de legitimación (inicial y plena) para negociar convenios colectivos”, RL 2011-II, pp. 165 ss.
- GARCÍA BLASCO, J., “Obligación legal de negociar en los convenios colectivos de trabajo”, AL 1988-II, pp. 2221 ss. y 2277 ss.
- GARCÍA BLASCO, J., “La comisión consultiva nacional de convenios colectivos: ¿una institución para revitalizar la negociación colectiva en el escenario de la crisis económica?”, en MONEREO, J.L., y MORENO, M.N. (dirs.), *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, Cizur Menor (Aranzadi), 2013, pp. 1075 ss.
- GARCÍA-PERROTE, I., GARCÍA BLASCO, J. y MUÑOZ, A.B., *Balance de las experiencias de extensión colectivos en España: de la regulación estatutaria al nuevo procedimiento de 2005*, Madrid (MTAS), 2005.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “La reforma de las garantías subjetivas de la negociación colectiva: legitimación negocial y comisión negociadora”, GARCÍA-PERROTE, I., y MERCADER, J.R. (dirs.), *La reforma de la negociación colectiva. RDL 7/2011, de 20 de junio*, Valladolid (Lex Nova), 2011, pp. 129 ss.
- MUÑOZ RUIZ, A.B., “El debate sobre la reformulación del mecanismo de extensión de los convenios colectivos en el marco de la reforma de la negociación colectiva”, IL 3(2011), pp. 13 ss.
- NORES, L.E. y RODRÍGUEZ PASTOR, G., “Las partes contratantes del convenio colectivo estatutario”, en PÉREZ DE LOS COBOS, F. y GOERLICH, J.M. (coor.), *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España*, Valencia (Tirant), 2006, pp. 111 ss.

- OLARTE ENCABO, S., “La adhesión y la extensión de convenios colectivos en el contexto de la reforma laboral de 2012”, en MONEREO, J.L., y MORENO, M.N. (dirs.), *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, Cizur Menor (Aranzadi), 2013, pp. 651 ss.
- PÉREZ DEL PRADO, D., “El Consejo de relaciones laborales y de la negociación colectiva. Un nuevo paso en la modernización de la Comisión consultiva nacional de convenios colectivos”, GARCÍA-PERROTE, I., y MERCADER, J.R. (dirs.), *La reforma de la negociación colectiva. RDL 7/2011, de 20 de junio*, Valladolid (Lex Nova), 2011, pp. 231 ss.
- PÉREZ PÉREZ, M., “La nueva regulación de la extensión de convenios colectivos”, TL 57(2000), pp. 71 ss.
- RABANAL CARBAJO, P.F., *Negociación colectiva y Administración. Un estudio sobre la intervención administrativa en la negociación colectiva del Título III del ET*, Madrid (Centro de estudios judiciales), 1994.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. [2006.a)], “La extensión del convenio colectivo, el marco legal originario”, RL 2006-I, pp. 7 ss.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. [2006.b)], “El nuevo régimen jurídico de la extensión de convenios colectivos”, RL 2006-I, pp. 21 ss.
- SÁEZ LARA, C., “La extensión de convenios colectivos: la experiencia española”, en *La intervención administrativa y jurisdiccional en las relaciones colectivas de trabajo*, Sevilla (CARL), 1989, pp. 133 ss.
- SALA FRANCO, T. [1981.a)], *Los convenios colectivos extraestatutarios*, Madrid (IES), 1981.
- SALA FRANCO, T. [1981.b)], comentario al art. 92 del ET, en AAVV, *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, Madrid (EDERSA), 1981, pp. 613 ss.
- SALA, T., y THIBAUT, J., *Balance de las experiencias de extensión de convenios colectivos en España*, Madrid (MTIn), 2010.
- SÁNCHEZ TORRES, E., *El deber de negociar y la buena fe en la negociación colectiva*, Madrid (CES), 1999.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., “La extensión de convenios también existe (Un recordatorio del art. 92.2 del ET)”, nREDT 165(2014).
- SOLANS LATRE, M.A., *Garantías legales de la negociación colectiva estatutaria*, Madrid (CES), 2003.
- TOMÁS JIMÉNEZ, N., “Niveles negociales y reglas de legitimación de los convenios colectivos estatutarios”, en MONEREO, J.L., y MORENO, M.N. (dirs.), *El sistema de negociación colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, Cizur Menor (Aranzadi), 2013, pp. 503 ss.
- VALDÉS DAL-RÉ, F., “La adhesión y la extensión de los convenios colectivos”, REDT 36 (1988), pp. 499 ss.
- VALLE MUÑOZ, F.A., *La extensión de los convenios colectivos*, Valencia (Tirant), 2000.
- VALLE MUÑOZ, F.A., “El procedimiento de extensión de los convenios colectivos”, TL 82(2005), pp. 93 ss.

CLAUSURA DE LAS JORNADAS

JUAN PABLO RIESGO FIGUEROLA-FERRETI
Secretario de Estado de Empleo

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Quiero dar las gracias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos por su invitación para clausurar la XXVIII edición de las Jornadas de Estudio de la Negociación Colectiva, que anualmente organiza dentro de su actividad como Observatorio de la negociación colectiva.

Quisiera agradecer esta invitación en particular a su Presidente, Javier Gómez-Hortigüela, a quien deseo una exitosa gestión en esta nueva etapa al frente de este órgano tripartito, que tan bien conoce, después de cerrar una dilatada y brillante trayectoria profesional como funcionario de este Ministerio.

Mi felicitación asimismo a los organizadores por el éxito de la convocatoria y por el enorme interés y favorable acogida que siempre han acompañado a estas Jornadas.

Queridos amigos y amigas,

La Comisión Consultiva, desde una función inicial centrada en el asesoramiento y consulta a los agentes de la negociación colectiva, en orden a la determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, ha ido asumiendo otras importantes funciones. Una esencial es ser Observatorio de la Negociación Colectiva, orientándose al mejor conocimiento, estudio y difusión de la negociación colectiva.

A su vez, la reforma laboral de 2012 añadió a estas tradicionales funciones consultivas y de Observatorio de la negociación colectiva una función decisoria, de especial importancia, que pretendía favorecer y potenciar la utilización por las empresas de un mecanismo de flexibilidad interna, como es la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Como saben, la normativa impone el desarrollo de una fase de negociación entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de desacuerdo, la norma exige que se siga negociando, primero en las comisiones paritarias de los convenios colectivos, y después a través de los mecanismos previstos en los sistemas autónomos de solución de conflictos previstos en los Acuerdos Interprofesionales. Al final de todo el proceso, la

Ley 3/2012 para la reforma del mercado laboral, estableció la intervención de la Comisión Consultiva, u órganos equivalentes a nivel autonómico, para la solución de las discrepancias cuando hubiesen fallado todas las fases de negociación previas. Esta función residual, como último recurso para dar una solución a las empresas ante la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, fue revalidada por el Tribunal Constitucional en recientes sentencias al considerar que la intervención de la Comisión constituía una “medida excepcional, que resulta justificada, razonable y proporcionada, en atención a la legítima finalidad constitucional perseguida con la misma y a las limitaciones impuestas por el legislador para su puesta en práctica”.

Ésta y otras medidas para mejorar la flexibilidad interna y dinamizar la negociación colectiva están dando resultados. Así, desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012, los descuelgues o inaplicaciones del convenio colectivo se han ido consolidando como un eficaz instrumento de flexibilidad interna, orientado a que las empresas que necesitan un ajuste lo realicen sobre las condiciones de trabajo, evitando al máximo sus efectos sobre el empleo, de tal forma que la extinción de contratos de trabajo sea el último recurso y se haya ido reduciendo progresivamente a niveles inferiores a los existentes al comienzo de la legislatura.

A tenor de los datos sobre inaplicaciones de convenio y trabajadores afectados de los que disponemos, durante el periodo 2012-2015 se han producido más de 6.500 inaplicaciones de convenios que han afectado a más de 286.000 trabajadores, lo que da buena cuenta del amplio uso que se ha hecho de una medida que no persigue otro objetivo que salvar puestos de trabajo. Asimismo, puede señalarse que los procedimientos de inaplicación se han ido reduciendo desde el año 2014, tanto en número de procedimientos como en el de trabajadores afectados, algo que entiendo, modestamente, que es coherente con la mejora de la situación económica de este país.

Importa también destacar cómo desde 2012 y hasta hoy casi todos los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo son fruto de un acuerdo entre las partes: un 99% se han acordado o bien en el seno de la empresa, o en las comisiones paritarias o en los sistemas autónomos de solución de conflictos. Es decir, como se había previsto, la intervención de la Comisión Consultiva Nacional o de los órganos equivalentes de las CC.AA se ha revelado residual.

Llegados a este punto no quiero dejar de aludir a la función primigenia de la Comisión Consultiva: el apoyo e impulso de la negociación colectiva. Sobre todo porque las estadísticas de convenios colectivos firmados nos permiten ser optimistas en relación con la buena salud de la negociación

colectiva incrementada año a año desde 2012. Todos los esfuerzos que se hagan por apoyarla serán siempre bienvenidos.

Antes de concluir, quisiera destacar actuaciones entre las que podemos destacar las siguientes:

En relación con las funciones consultivas, centradas en el análisis y determinación del convenio colectivo aplicable a una empresa en función de las actividades desarrolladas en la misma, han sido objeto de estudio y debate 288 consultas, siendo resueltas 217 por unanimidad, lo que representa más del 75 %.

Dentro de las actividades de la Comisión como Observatorio de la negociación colectiva, podemos destacar la realización de estudios externos, encargados a equipos de investigación del ámbito universitario, bajo la dirección de profesionales de reconocido prestigio, así como de estudios o informes internos, realizados por los Servicios Técnicos de la Comisión, sobre determinadas materias relacionadas con la negociación colectiva.

Todas estas actividades de la Comisión Consultiva deben continuar y deben, si cabe, ampliarse. Estamos en un momento importante de la negociación colectiva. Todo lo que puede contribuir a su perfeccionamiento va a redundar en una mejora de la misma. Todos aquellos instrumentos que faciliten los procesos de negociación de un convenio deben ser potenciados y difundidos.

Y precisamente por ello hago un llamamiento a la Comisión Consultiva y a las organizaciones que la integran para concluir una importante tarea, aún pendiente: la elaboración de un Mapa de la Negociación Colectiva, que de una imagen fiel y completa sobre la estructura y composición de la negociación colectiva en nuestro país.

En este sentido, hemos de recordar que el pasado mes de julio se publicó en el BOE el Real Decreto 708/2015, por el que se modifican diversos Reglamentos en el ámbito de la Seguridad Social. Entre ellos, se modificó el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas, y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, con el fin de establecer la obligación de todas las empresas de comunicar los códigos de los convenios colectivos que resulten aplicables a las empresas y a sus trabajadores. Esta obligación de comunicar los códigos de los convenios colectivos a la Seguridad Social va a permitir un mejor conocimiento del nivel de cobertura e implantación real de los convenios colectivos, y servirá asimismo para complementar la información ofrecida por el Mapa de la Negociación Colectiva. Espero ver pronto los frutos de este importante trabajo.

Concluyo reiterando mi agradecimiento a los organizadores de estas XVIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva que ahora tengo el honor de clausurar y con el deseo de que hayan contribuido a la mejora del mercado laboral y al objetivo común de impulsar el empleo y el empleo de calidad, porque como subraya el “III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015-2017”, que hoy ha sido especial objeto de examen en esta sala, el Diálogo Social y la negociación colectiva son los mejores métodos para un buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales.

Muchas gracias a todos por su atención.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC
2015

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SUMARIO:

A.- PRESENTACIÓN. B.- DATOS GENERALES RELATIVOS A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS: 1.- Regulación normativa. 2.- Funciones. 3.- Funcionamiento. 4.- Composición. 5.- Personal de la Comisión. C.- ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES: I.- Reuniones: 1.- Pleno. 2.- Comisión Permanente. II.- Decisiones. Laudos Arbitrales y otro tipo de actuaciones llevadas a cabo en los expedientes abiertos en la CCNCC, sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos. III.- Consultas sobre el ámbito funcional de convenios colectivos. IV.- Extensiones de convenios colectivos. V.- Jornada Anual de Estudio sobre Negociación Colectiva. VI.- Estudios sobre negociación colectiva: a) Estudios plurianuales en fase de realización a finales de 2015. b) Estudio propuesto para el año 2016. c) Estudio realizado por los Servicios Técnicos de la CCNCC en el año 2015. VII.- Publicaciones. VIII.- Guía de la Negociación Colectiva para el año 2016. IX.- Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva. X.- Memoria de Actividades. XI.- Página Web. XII.- Mapa de Negociación Colectiva. XIII.- Otras actividades. XIV.- Trámites administrativos generales y comunes: 1.- Registro de documentos: entradas y salidas. 2.- Agenda, direcciones y datos. XV.- Asuntos varios internos: 1.- Personal. 2.- Instalaciones y material. 3.- Varios. ANEXO I.- Expedientes tratados en el año 2015 por la CCNCC sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio, y sentido de las Decisiones, Laudos y otro tipo de actuaciones llevadas a cabo al respecto. ANEXO II.- Expedientes de Consultas informados en el año 2015 por la CCNCC. ANEXO III.- Cuadro sobre los Expedientes de Extensión de Convenios informados por la CCNCC, agrupados por actividades económicas, durante el período 1986/2015.

A. PRESENTACIÓN

De conformidad con lo establecido en el art. 7.1.f) del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (BOE de 28 de septiembre), se ha elaborado por su Secretario, Luís García García, la Memoria de Actividades de esta Comisión correspondiente al año 2015, para su aprobación por el Pleno de la misma, conforme a lo previsto en el art. 10.3 del RD 1362/2012, de 27 de septiembre.

En la elaboración de la presente Memoria se da cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución del Ministerio de Economía y Hacienda de 17 de junio de 1997 (BOE de 23 de junio de 1997) e Instrucciones concordantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre ahorro en la gestión administrativa, específicamente referido a publicaciones de “memorias”, y, en su virtud, se procede a resumir en todo lo posible, sin perjuicio de conservar de manera sucinta y aún esquemática, toda la información necesaria para ofrecer una visión general y clara de las actividades de esta Comisión en el año 2015.

Esta Memoria pone de manifiesto, de una parte, el alto nivel de las funciones consultivas y de observatorio de la negociación colectiva desarrolladas por esta Comisión y, de otra parte, el notable descenso de las actuaciones decisorias que está teniendo sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, conforme a lo previsto, en principio, en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, y, después, en la Ley 3/2012, de 6 de julio, y que tuvo su pleno desarrollo en el nuevo Reglamento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, publicado en el BOE de fecha 28 de septiembre de 2012, de acuerdo con el RD 1362/2012, de 27 de septiembre, y conforme también, en el momento de la redacción de la presente Memoria, a lo previsto al efecto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, publicado en el BOE de fecha 24 de octubre de 2015.

Por lo demás, la presente Memoria mantiene la estructura sistemática adoptada en las Memorias anteriores y, especialmente, en la Memoria correspondiente al año 2013, al objeto de proporcionar una más ordenada y

mejor información sobre las actividades de la Comisión. Es por ello, que ofrece datos informativos relativos a las tradicionales funciones consultivas y de observatorio de la negociación colectiva de esta Comisión, y, también, datos informativos sobre la actividad desarrollada en relación a los expedientes tramitados en el año 2015 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio, con datos relativos al sentido de las Decisiones, Laudos u otro tipo de actuaciones llevadas a cabo al respecto.

B. DATOS GENERALES RELATIVOS A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

1. Regulación normativa

La Disposición Final Octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, dispuso la creación de una “Comisión Consultiva Nacional” a la que atribuyó la función de “asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios”, que habría de funcionar con una composición de nivel tripartito, siendo de significar que en la Disposición Final Segunda del 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, dicha Comisión aparece ya mencionada expresamente como “Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos”.

En desarrollo de la mencionada Disposición Final Octava del Estatuto de los Trabajadores, se dictaron dos disposiciones reglamentarias que, durante casi 30 años, han venido regulando su constitución y funcionamiento, a saber, el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y la Orden de 28 de mayo de 1984 por la que se aprueba su primer Reglamento de funcionamiento, hasta la entrada en vigor de su nuevo Reglamento, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.

Por otra parte, en sus ya más de 30 años de funcionamiento, esta Comisión ha asumido otras importantes tareas o funciones. Así, se recuerda la tarea desarrollada durante el periodo 1996/2002 en el proceso de sustitución de las antiguas Ordenanzas de Trabajo, conforme a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta del Estatuto de los Trabajadores, y la función asumida en el año 2006 como observatorio de la negociación colectiva para la información, estudio y difusión de la negociación colectiva, que le fue atribuida por la Disposición Adicional Séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del Empleo.

Llegado a este punto, cabe señalar que en el año 2011, la Disposición Final Segunda del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajado-

res, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, fue objeto de nueva redacción por el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE de 11 de junio), al disponer la creación y funciones que habría de desarrollar el nuevo Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, en sustitución de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, con la previsión de que, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, habrían de desarrollarse las disposiciones reglamentarias necesarias para regular la constitución, organización y funcionamiento del mencionado Consejo, en tanto que en la Disposición Transitoria Segunda del citado Real Decreto-Ley 7/2011, se preveía que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos continuaría realizando su actividad hasta que se produjera la entrada en funcionamiento del ya citado Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, tras el desarrollo de sus normas reglamentarias.

Es de considerar, sin embargo, que la regulación contenida en el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, en orden a la creación del aludido Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, así como al desarrollo de las normas reglamentarias necesarias para regular su constitución, organización y funcionamiento, decayó tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, y de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, al disponer en su Disposición Adicional Quinta una nueva redacción de la Disposición Final Segunda del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y regular el mantenimiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como órgano colegiado, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y sus funciones, entre las que se encuentran las tradicionales funciones consultivas y de observatorio de la negociación colectiva que ha venido desarrollando esta Comisión y, también, la nueva función decisoria sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, de acuerdo con el artículo 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y señalar también que reglamentariamente se establecería la composición y organización de esta Comisión, así como sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de sus funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con la previsión de que el funcionamiento y las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se entenderían siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes, así como de las previsiones contempladas en los sistemas de solución autónoma de conflictos fijados por la negociación colectiva.

Es así, en el contexto del anterior marco normativo, que en el Boletín Oficial del Estado de 28 de septiembre de 2012 se publicó el nuevo Reglamento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, aprobado por el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, en base al cual se ha elaborado la presente Memoria.

Expuesto lo anterior, debe señalarse, sin embargo, que el actual marco normativo legal de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos viene determinado por lo dispuesto en la Disposición Adicional Novena del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, publicado en el BOE de fecha 24 de octubre de 2015. A este respecto, cabe significar el reconocimiento expreso que se hace en el punto 1 de la citada Disposición Adicional, en cuanto a la naturaleza de esta Comisión, "... como órgano colegiado, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas ...".

Por otra parte, dentro de este apartado, cabe señalar también que esta Comisión fue adscrita orgánicamente en el momento de su constitución en el año 1983 al extinguido Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, quedando posteriormente adscrita a la Dirección General de Trabajo y Migraciones por el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, de estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, que modificó parcialmente dicha estructura básica, la adscribió, posteriormente, a la Dirección General de Trabajo, siendo posteriormente adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del citado Departamento, situación que, por otra parte, se mantiene en la actualidad, conforme se precisa en el punto 1 de la Disposición Adicional Novena del ya mencionado texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, publicado en el BOE de fecha 24 de octubre de 2015.

2. Funciones

El artículo 3 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, dispone que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos desarrollará las siguientes funciones:

- a) Funciones consultivas en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, así como emisión

del preceptivo informe en los procedimientos de extensión de un convenio colectivo establecidos en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores (estas funciones se concatenan con lo dispuesto en el punto 1.a) de la Disposición Adicional Novena del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

- b)** Observatorio de la negociación colectiva, que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma (las funciones que conllevan las actividades de este Observatorio están en línea con lo previsto en el punto 1.b) de la Disposición Adicional Novena del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).
- c)** Funciones decisorias sobre la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (estas funciones están en línea con lo previsto en el punto 1.c) de la Disposición Adicional Novena del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

Por otra parte, en el artículo 12.1 del citado RD 1362/2012 se dispone que las consultas planteadas a esta Comisión se referirán a las siguientes materias: a) el adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar; b) la interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación; y c) la determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades, A su vez, en el apartado 2 de este mismo artículo se dispone que la Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, regulado en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

El artículo 14 del Real Decreto 1362/2012, dispone que están legitimados para consultar a la Comisión sobre las materias que pueden ser objeto de consulta ante la misma las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como los órganos de representación unitaria de los trabajadores o entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule, y también cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

A su vez, en el artículo 18 del Real Decreto 1362/2012 se dispone que están legitimados para solicitar la actuación de la Comisión para la solución

de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y los representantes legales de los trabajadores, y que en los supuestos de ausencia de representación de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de este apartado, interesa señalar que, en el año 2015, para el estudio de las consultas planteadas a la Comisión sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, en orden a la determinación del convenio colectivo aplicable a las empresas, se ha seguido el procedimiento que aparece contemplado en el correspondiente apartado de la web de la CCNCC. En este mismo contexto, interesa señalar también que para informar sobre los procedimientos de extensión de convenios, la Comisión está previsto que actúe conforme al procedimiento de extensión de convenios regulado en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, en relación con lo dispuesto en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores. En tal sentido, es de significar que en el año 2015 ha tenido ocasión de informar en un caso, tal y como se explicitará oportunamente en esta Memoria.

3. Funcionamiento

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de acuerdo con su actual Reglamento, puede funcionar en Pleno y en Comisión Permanente. De manera ordinaria la Comisión funciona en Comisión Permanente, si bien la Comisión Permanente puede reservar al Pleno la aprobación de determinados dictámenes, informes y decisiones.

Para la validez de las deliberaciones y acuerdos de la Comisión, en Pleno o en Comisión Permanente, se requiere la presencia del Presidente o de quien le sustituya, de la mitad, al menos, de sus miembros y del Secretario o de quien le sustituya.

Los acuerdos se adoptan, preferentemente, por consenso entre el Presidente y los representantes de la Administración General del Estado y de los interlocutores sociales. De no ser ello posible, los acuerdos se adoptan por mayoría absoluta de los asistentes, salvo en los supuestos en los que sea necesaria la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente o, en su caso, del Pleno (emisión de informe en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, y decisión en el procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo, conforme a

lo establecido en el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y designación de árbitro en este último procedimiento).

Los miembros que discrepen del dictamen, informe o decisión que se apruebe por acuerdo mayoritario pueden formular voto particular por escrito, en el plazo de un día, que, como tal, se incorporará al texto del dictamen, informe o decisión.

4. Composición

El Pleno está integrado por el Presidente y todos los vocales que representan a la Administración General del Estado y a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como por su Secretario. El Presidente actual, D. Javier Gómez-Hortigüela Amillo, ha sido designado por la Ministra de Empleo y Seguridad Social (BOE de 10/08/2015), previa consulta a las Asociaciones Empresariales y Sindicales más representativas, entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales. La composición tripartita de esta Comisión se traduce en la integración en la misma de seis representantes de la Administración General del Estado, seis de las Organizaciones Sindicales más representativas y seis de las Asociaciones Empresariales más representativas. Por cada grupo de representación se designa igual número de vocales suplentes para sustituir a los vocales titulares en los supuestos de vacante, enfermedad o ausencia. Como Secretario de la Comisión actúa un funcionario adscrito a sus servicios administrativos.

La Comisión Permanente está integrada por el Presidente de la Comisión y por dos vocales de cada uno de los tres grupos que la constituyen, así como por su Secretario. La designación de los miembros de la Comisión Permanente corresponde al Pleno de la misma, a propuesta vinculante de cada uno de los grupos de representación. Su composición actual responde a lo acordado en este sentido en la reunión del Pleno 151, celebrada el día 14 de octubre de 2012, así como en lo acordado al respecto en la reunión del Pleno 163, celebrada el día 7 de octubre de 2014.

La composición actual del Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos viene determinada por la Orden ESS/862/2012, de 27 de abril de 2012 (BOE de 28/04/2012 y corrección de errores en BOE de 4/05/2012), por la que se designa a los miembros titulares y suplentes de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y, también, por las siguientes Órdenes: ESS/2264/2012, de 16 de octubre de 2012 (BOE de 24/10/2012); ESS/2631/2012, de 7 de diciembre de 2012 (BOE de 11/12/2012), ESS 1132/2013, de 6 de junio de 2013 (BOE de 19/06/2013), ESS/261/2014, de 20 de febrero de 2014 (BOE de 26/02/2014),

ESS/824/2014, de 12 de mayo de 2014 (BOE de 21/05/2014), ESS/37/2015, de 15 de enero de 2015 (BOE de 23/01/2015) y ESS/752/2015, de 14 de abril de 2015 (BOE de 28/04/2015).

La composición del Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se configuraba, a 31 de diciembre de 2015, de la forma siguiente:

PRESIDENTE: D. Javier Gómez-Hortigüela Amillo

VOCALES:

Representantes de la Administración General del Estado

Titulares: D. Pablo Hernández-Lahoz Ortiz
D. Javier Thibault Aranda
D. José Ignacio Sacristán Enciso
D. Rafael Martínez de la Gándara
D. José Manuel Rodríguez de Castro
D^a Cristina Barroso Francia

Suplentes: D^a Raquel Peña Trigo
D. Bernardo Ramos Alonso
D. Miguel Fernández Díez-Picazo
D. Rafael García Matos
D^a Olga Valero San Paulo
D^a Luz María Blanco Temprano

Representantes de las Organizaciones Sindicales

CCOO

Titulares: D. Miguel Sánchez Díaz
D^a Eva Silván Delgado

Suplentes: D. Ramón Górriz Vitalla
D^a. Esmeralda Sanz Berzal

UGT

Titulares: D. Antonio Ferrer Sais
D^a Elena Gutiérrez Quintana

Suplentes: D^a Susana Bravo Santamaría
D. Jesús San Sebastián Solar

ELA-STV

Titular: D. Joseba Villarreal Olaizola
Suplente: D. Mitkel Lakunza Vicario

CIG

Titular: D. Antolín Alcántara Álvarez
Suplente: D. Luís Burgos Díaz.

Representantes de las Organizaciones Empresariales

CEOE

Titulares: D. Luis Méndez López
D. Jordi García Viña
D^a Ana Isabel Herráez Plaza
D. Félix Martín-Monzú Martínez.
D. Pedro C. Fernández Alén

Suplentes: D. Miguel Canales Gutiérrez
D. Manuel Lago Andrés
D. Conrado López Gómez
D. José Luís Vicente Blázquez

CEPYME

Titular: D. José Manuel Ayesa Villar
Suplentes: D^a Teresa Díaz de Terán López
D. José Ignacio Torres Marco

SECRETARIO: D. Luis García García

La composición de la Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se configuraba a 31 de diciembre de 2015 de la forma siguiente:

PRESIDENTE: D. Javier Gómez-Hortigüela Amillo

VOCALES:

Representantes de la Administración General del Estado

Titulares: D. Javier Thibault Aranda.
D. Rafael Martínez de la Gándara

Suplentes: D^a Cristina Barroso Francia
D. Rafael García Matos

Representantes de las Organizaciones Sindicales

CCOO

Titular: D. Miguel Sánchez Díaz
Suplente: D^a Eva Silván Delgado

UGT

Titular: D^a Susana Bravo Santamaría
Suplente: D^a Elena Gutiérrez Quintana

Representantes de las Organizaciones Empresariales

CEOE y CEPYME

Titulares: D. Jordi García Viña
D^a Ana Isabel Herráez Plaza

Suplentes: D. José Ignacio Torres Marco
D^a Teresa Díaz de Terán López

SECRETARIO: D. Luis García García

5. Personal de la Comisión

Al término del año 2015, la plantilla de personal de la Comisión se conformaba de la forma siguiente:

1. *Vocal-Asesor:*
D. Javier Alba Flores
Funcionario del Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Nivel 30.
2. *Secretario de la Comisión:*
D. Luis García García
Funcionario del Cuerpo de Letrados de AISS. Coordinador, Nivel 29.
3. *Jefa del Área Económica:*
D^a. Paloma Peláez Rodríguez
Funcionaria de E. Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, Nivel 28.
4. *Jefe del Área Jurídica:*
D^a. Ana García San Andrés
Funcionaria del Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Nivel 28.
5. *Jefa de Servicio:*
D^a. Martina Navarro Valderas
Funcionaria del Cuerpo de la Subinspección de Empleo y Seguridad Social, Nivel 26
6. *Analista Programador:*
Nivel 18 (Vacante).
7. *Jefa de Negociado:*
D^a. Pilar Sierra Hurtado
Funcionaria del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, Nivel 18.
8. *Jefe de Negociado:*
D^a. Belén Calvo Terradillos
Funcionaria del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, Nivel 18.
9. *Ordenanza:*
D. Juan Manuel Yerpés Marín
Personal laboral, que presta también servicio a la Oficina de la OIT.

C. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES

I. Reuniones

1. Reuniones del Pleno

En el año 2015, el Pleno de la Comisión celebró tres reuniones para tratar los asuntos fijados en la convocatoria enviada previamente a los vocales de la Comisión de acuerdo con su Reglamento. Estas reuniones se realizaron fuera de la Sede de la Comisión como consecuencia de la desaparición de la Sala de Juntas que había en la misma, para la realización de despachos necesarios para el nuevo personal incorporado a su plantilla, tras el reconocimiento que tuvo esta Comisión en el año 2006 como Observatorio de la Negociación Colectiva.

Las fechas de las reuniones del Pleno, cada una de las cuales fue convocada en tiempo y forma con expresión del Orden del Día establecido, con la documentación precisa para ello, levantándose la correspondiente Acta de lo tratado en las mismas, fueron las siguientes:

Pleno nº 164	24 de marzo de 2015
Pleno nº 165	16 de septiembre de 2015
Pleno nº 166	5 de noviembre de 2015

Como puede deducirse del cuadro siguiente, el número de reuniones que ha tenido el Pleno de la Comisión en el año 2015 se asemeja a las que hubo en el año 2014, respondiendo ello a la actuación desplegada por su Comisión Permanente a raíz de su creación, en base a lo dispuesto en el nuevo Reglamento de la Comisión.

Número de reuniones del Pleno celebradas en los últimos 10 años

Años	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nº de Plenos	4	5	4	4	1	2	7	11	2	3

En las reuniones del Pleno de la Comisión, celebradas en el año 2015 se trataron principalmente de los siguientes temas:

Reunión del Pleno nº 164 (24 de marzo de 2015)

- Informe del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Aprobación de la Memoria de Actividades 2014 de la CCNCC, con las aportaciones realizadas al efecto por CEOE y CEPYME, y, también, por UGT.

- Tratamiento de las consultas preparadas para esta reunión, de las que fueron informadas 24 en total, y 13 de ellas por unanimidad.

Reunión del Pleno nº 165 (16 de septiembre de 2015)

- Informe del nuevo Presidente de la Comisión, D. Javier Gómez-Hortigüela Amillo, sobre asuntos de interés para la misma.
- Aprobación de la organización de la Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la CCNCC, correspondiente al año 2015, conforme a los acuerdos alcanzados por la Comisión Permanente de la Comisión, tanto por lo que se refiere a la fecha de celebración –21 de octubre–, como a su estructura general en cuanto a la Mesa Redonda y a la participación de tres ponentes, con la salvedad de la alteración del orden de exposición de dos ponencias y de la previsión de que exista coloquio tras las ponencias,

Reunión del Pleno nº 166 (5 de noviembre de 2015)

- Informe del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Aprobación del proyecto de estudio que iba a proponer la CCNCC al MEYSS para su aprobación, en el marco del Programa de Estudios 2016 del citado Departamento, con el título “Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007-2015), y establecimiento de las bases de la convocatoria del citado estudio, conforme al sistema seguido años anteriores, así como del plazo para la presentación de proyectos y de la fecha del fallo para la designación del proyecto seleccionado, en cuya elección habría de actuar la Comisión Permanente.

2. Reuniones de la Comisión Permanente

La Comisión Permanente de la Comisión, de acuerdo con su reglamento, se reunió en el año 2015 en diez ocasiones, en las que se trataron los siguientes temas:

Reunión nº 18 (14-01-2015)

- Informe del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Tratamiento del Expediente nº 09/2014 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Badajoz, como consecuencia de la solicitud formulada por D. Elisardo Pla-

za Herrada, en su calidad de Administrador Único de las entidades mercantiles PACENSE DE LIMPIEZAS CRISTOLAN, S.A. (PALICRISA), y C. E. E. PALICRISA BADAJOZ, S.L, de conformidad con lo dispuesto en el art. 23 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, atendiendo a la respuesta mayoritaria obtenida de los miembros de la Comisión Permanente, de que la actuación procedimental que habría de seguirse en este Expediente habría de ser a través de la Comisión Permanente. Por unanimidad, se acordó desestimar la solicitud de inaplicación de convenio planteada en este Expediente (para mayor información ir al Anexo I de esta Memoria).

- Primera evaluación de los proyectos presentados para la realización del estudio “El principio de igualdad en la negociación colectiva”.

Reunión nº 19 (21-01-2015)

- Informe del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Evaluación final de los proyectos presentados para la realización del estudio “El principio de igualdad en la negociación colectiva”.

Reunión nº 20 (24-03-2015)

- Informe del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Acuerdo para delegar al Pleno de la CCNCC la competencia para que, en la reunión que iba a tener lugar a continuación, se pudieran tratar las consultas estudiadas al efecto por los Servicios Técnicos de la CCNCC, sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, de conformidad con lo previsto en el art. 10.3,a) del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Reunión nº 21 (09-06-2015)

- Informe del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Tratamiento en torno a la temática y estructura de la Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva correspondiente al año 2015, fijada ya para el día 21 de octubre de 2015 en la reunión de la Comisión Permanente celebrada el 12 de noviembre de 2014, ante las dificultades habidas para establecer la fecha de celebración de la Jornada correspondiente al año 2014.
- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión, de los que fueron informados 16 en total, siendo aprobados 11 de ellos por unanimidad.

Reunión nº 22 (14-07-2015)

- Informe del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Acuerdo sobre el título de las tres ponencias previstas para la Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva correspondiente al año 2015, y sobre los ponentes propuestos.
- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión, de los que fueron informados 6 en total, siendo aprobados 5 de ellos por unanimidad.

Reunión nº 23 (22-07-2015)

- Informe del Presidente de la Comisión, D. Ángel Blasco Pellicer, sobre asuntos de interés para la misma y, entre ellos, el relativo a su nombramiento como Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y al hecho de que, debido a la anterior circunstancia, había considerado oportuno renunciar a la Presidencia de la CCNCC, extremo que iba a poner en conocimiento de la Sra. Ministra de Empleo y Seguridad Social, para que pudiese proveer al respeto.
- Tratamiento del Expediente 01/2015 sobre inaplicación de varios preceptos establecidos en el Convenio Colectivo de la empresa COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS, S.A., (CLH, S.A.), para los años 2010 a 2015, como consecuencia de la solicitud formulada por esta empresa, de conformidad con lo dispuesto en el art. 23 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, atendiendo a la respuesta mayoritaria obtenida de los miembros de la Comisión Permanente, de que la actuación procedimental que habría de seguirse en este Expediente habría de ser a través de la Comisión Permanente. Por mayoría, con la oposición de las organizaciones sindicales CCOO y UGT, se acordó estimar la solicitud de inaplicación de convenio planteada por la empresa CLH, S.A., (para mayor información ir al Anexo I de esta Memoria).

Reunión nº 24 (16-09-2015)

- Información del nuevo Presidente de la Comisión, D. Javier Gómez-Hortigüela Amillo, sobre asuntos de interés para la misma.
- Informe acerca del Expediente de Extensión 01/2015 relativo a la renovación de la extensión del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos (2015/2018), al Sector de Oficinas y Despachos de Cantabria no afectado por convenio alguno, tramitado y remitido por la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo del Go-

bierno de Cantabria, a efectos de emisión del informe al que hace referencia el artículo 7 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, como consecuencia de la solicitud formulada por los Secretarios Generales de las centrales sindicales de la Unión General de Trabajadores (UGT) y de Comisiones Obreras (CC.OO) en Cantabria, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, a través de la cual se solicitaba la renovación de la extensión ya concedida con anterioridad del Convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos a la Comunidad Autónoma de Cantabria, al haberse publicado el nuevo Convenio del citado sector de Oficinas y Despachos de Burgos para el periodo 2015-2018 (BOPB de 23-06-15). Al respecto, por mayoría, y con la oposición de la representación de CCOO y UGT, se acordó informar desfavorablemente la petición de renovación de la extensión del Convenio solicitada por considerar que la Confederación de Empresarios de Cantabria CEOE-CEPY-ME contaba con legitimación suficiente para suscribir un convenio estatutario en el ámbito al que se pretendía la extensión.

- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión, de los que fueron informados 11 en total, siendo aprobados de ellos 10 por unanimidad.

Reunión nº 25 (15-10-2015)

- Informe del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Presentación por los Servicios Técnicos del REGCON sobre la situación del proyecto del Mapa de la Negociación Colectiva, aún en fase de construcción, que se quiere poner en marcha en el momento que se cuenta ya con un soporte informático para la realización de dicho Mapa, susceptible aún de mejoras, y toma de acuerdos para que, con carácter previo al desarrollo de dicho proyecto, se solventen los problemas claves detectados para el desarrollo de dicho proyecto. En tal sentido, y en relación con el problema detectado sobre los convenios colectivos sectoriales registrados en el REGCON sin ninguna CNAE o con una sola clave de CNAE, se acordó concretamente que los Servicios Técnicos de la CCNCC procederían al estudio de dicho problema, con propuestas de solución al respecto, para su valoración posterior por las partes representadas en la Comisión.
- Acuerdo en relación al tema objeto del estudio que va a proponer la CCNCC al MEYSS para su aprobación en el marco de su Programa de Estudios 2016, y que habría de versar en torno a la evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva desde el año 2007.

Reunión nº 26 (05-11-2015)

- Informe del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión, de los que fueron informados 11 en total, siendo aprobados de ellos 7 por unanimidad.

Reunión nº 27 (17-12-2015)

- Informe del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Evaluación de los proyectos presentados para la realización del estudio propuesto al MEYSS por la CCNCC con el título “Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007-2015)”, con el resultado de haber sido seleccionado el proyecto presentado por el Profesor José María Goerlich.
- Acuerdo para la constitución del Grupo de Trabajo sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y CNAE, y para la planificación de actividades de este Grupo de Trabajo.

II. Decisiones, Laudos Arbitrales y otro tipo de actuaciones llevadas a cabo en el año 2015 por la CCNCC en relación a los expedientes sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo

En el año 2015, la CCNCC se ha pronunciado en relación a dos solicitudes de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, a través de las Decisiones acordadas al efecto por su Comisión Permanente, en las reuniones celebradas, respectivamente, con fecha 14-01-2015 y con fecha 22-07-2015. La primera Decisión fue adoptada en el marco del Expediente de Inaplicación nº 09/2014, y en la misma se vino a desestimar por unanimidad la solicitud de inaplicación formulada por las empresas PACENSE DE LIMPIEZAS CRISTOLAN, S.A. (PALICRISA), y C. E. E. PALICRISA BADAJOZ, S.L.. La segunda Decisión fue adoptada en el marco del Expediente de Inaplicación 01/2015, y en la misma se vino a estimar, por mayoría, la solicitud formulada por la empresa COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS, S.A., (CLH, S.A.). En cualquier caso, debe señalarse que hubo una tercera solicitud en materia de inaplicación que, sin embargo, fue archivada por desistimiento de la parte interesada (Expediente de Inaplicación 02/2015 relacionado con la empresa SANYRES SUR, S.L.).

En el Anexo I de esta Memoria se precisa de forma resumida, y atendiendo a su orden numérico, los Expedientes de Inaplicación tratados por la

CCNCC en el año 2015, el sentido de las Decisiones u otro tipo de actuaciones llevadas a cabo al respecto.

III. Consultas sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos

En el año 2015, la Comisión aprobó un total de 68 informes, 46 de ellos por **unanimidad** y 22 por **mayoría**, relacionados con consultas sobre el ámbito funcional de los convenios, en orden a la determinación del convenio colectivo aplicable a las empresas, en tanto fueron archivados 37 expedientes de consultas, 21 por no haberse subsanado la documentación complementaria solicitada, tras el estudio inicial de las citadas consultas, y 16 por desistimiento del solicitante. Por otra parte, los Servicios Técnicos de la Comisión han respondido directamente por escrito a 2 consultas sobre las que se había abierto expediente, por referirse a materias que no son competencia de la Comisión. Con lo expuesto cabe concluir que, en total, el número de expedientes de consultas dictaminados en el 2015 se ha reducido respecto a los dictaminados en el año 2014, que fueron 87, 67 de ellos por unanimidad y 20 por mayoría. Otra información de interés, es que al término del año 2015 estaban pendientes de resolverse 51 consultas, por encontrarse en distinta fase de estudio o a la espera de recibirse la información requerida de la parte consultante o, en su caso, de la Comisión Paritaria a la que se hubiera podido solicitar su criterio sobre la cuestión planteada en alguna consulta.

En el Anexo II de esta Memoria se relacionan por orden numérico los Expedientes de Consultas informados en el año 2015 por la CCNCC, con un resumen de los informes aprobados al efecto, con el sentido unánime o no del acuerdo adoptado en cada caso.

Por otra parte, y dentro de este apartado, cabe referirse también al aumento de las consultas efectuadas a diario por particulares (empresas, trabajadores, representantes de los trabajadores, etc.), sobre todo por Internet o por vía telefónica, referentes a la localización del texto de un determinado convenio colectivo, de sus tablas salariales o, en otros casos, búsqueda de información sobre la fecha de denuncia de una determinada norma, incluyendo la asistencia en la búsqueda de antecedentes en la base de datos de dictámenes de ámbito funcional resueltos por la CCNCC. También cabría aquí destacar las numerosas consultas realizadas acerca de los códigos de los convenios. Todo lo cual determina un trabajo considerable que se desarrolla por los servicios técnicos y que resulta difícil de evaluar toda vez que no implica la apertura de ningún expediente administrativo a fin de dar una más ágil respuesta y/o asesoramiento a los administrados que así lo solicitan.

IV. Extensiones de convenios colectivos

En el año 2015 la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha informado tan solo sobre un expediente de extensión de convenio, constituyendo ello un exponente de la falta o escasa utilización de este procedimiento, regulado en el art.92.2 del Estatuto de los Trabajadores, al menos por lo que se refiere al ámbito de actuación de la Comisión en este tipo de procedimientos, como ya se pudo advertir el pasado año y en el 2012, en que sólo se informó de otro expediente de extensión de convenio, o en el año 2013, en que no se emitió ningún informe al respecto, lo que contrasta con las actuaciones que ha tenido la Comisión en años anteriores en relación con la citada materia.

El informe en cuestión se relacionaba con el Expediente de Extensión 01/2015 relativo a la renovación de la extensión del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos (2015/2018), al Sector de Oficinas y Despachos de Cantabria no afectado por convenio alguno, tramitado y remitido por la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Cantabria, como consecuencia de la solicitud formulada por los Secretarios Generales de las centrales sindicales de la Unión General de Trabajadores (UGT) y de Comisiones Obreras (CC.OO) en Cantabria, en la que se solicitaba la renovación de la extensión ya concedida con anterioridad del Convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos a la Comunidad Autónoma de Cantabria, al haberse publicado el nuevo Convenio del citado sector de Oficinas y Despachos de Burgos para el periodo 2015-2018 (BOPB de 23-06-15).

A este respecto, cabe señalar que en la reunión de la Comisión Permanente nº 24 celebrada el día 16 de septiembre de 2015 se acordó por mayoría, con la oposición de la representación de CCOO y UGT, informar desfavorablemente la petición de renovación de la extensión del Convenio solicitada, por considerar que, atendiendo a la documentación aportada, y de conformidad con lo establecido en el artículo 87.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Confederación de Empresarios de Cantabria CEOE-CEPYME contaba con legitimación suficiente para suscribir un convenio estatutario en el ámbito al que se pretendía la extensión. La oposición de las organizaciones sindicales CCOO y UGT a dicho acuerdo se realizó mayormente sobre la base de que no habían variado las circunstancias que dieron lugar a la anterior renovación de extensión y que motivaron la última resolución estimatoria de 18 de julio de 2012 de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria

En el Anexo III de esta Memoria se hace referencia a todos los expedientes de extensión informados por esta Comisión durante el período 1986/2015, agrupados por actividades.

V. Jornada Anual de Estudio sobre Negociación Colectiva

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, después de haber organizado fuera de Madrid sus tradicionales Jornadas anuales de Estudio sobre Negociación Colectiva, con el objetivo de reforzar la presencia de esta Comisión en las Comunidades Autónomas y poder conocer al tiempo la situación de la negociación colectiva en las Comunidades donde se celebraron estas Jornadas, volvió desde el año 2010 a organizar estas Jornadas en Madrid, y así ha sucedido también en el año 2015. Estas Jornadas se celebraron el día 21 de octubre de 2015, en el Salón de Actos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con el siguiente:

PROGRAMA

XXVIII JORNADAS DE ESTUDIO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 9.00 h. Acreditación y entrega de documentación
- 9.15 h. Inauguración y presentación
D. Javier Gómez-Hortigüela Amillo
Presidente de la CCNCC
- 9.30 h. Mesa redonda y coloquio
“III ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA 2015-2016 Y 2017”
Intervienen:
D. Antonio Ferrer Sais
Secretario de Acción Sindical de UGT
D. Ramón Górriz Vitalla
Secretario de Acción Sindical de CCOO
D^a Teresa Díaz de Terán López
Directora del Departamento. Socio Laboral de CEPYME
D. Jordi García Viña
Director de Relaciones Laborales de CEOE
Modera
D. Javier Thibault Aranda
Director General de Empleo. MEYSS
- 11.00 h. Pausa-Café
- 11.30 h. Ponencias y coloquio
“LEGITIMACIÓN NEGOCIAL”
Primera Ponencia:
“REALIDAD DE LA LEGITIMACIÓN NEGOCIAL EN LAS
EMPRESAS MULTICENTROS”
Sr. D. Agustín González Hermsilla
Director de RRL de Ferrovial

Segunda Ponencia:

“APROXIMACIÓN DOCTRINAL A LA PROBLEMÁTICA DE LA LEGITIMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES”

Ilmo. Sr. D. Ricardo Bodas Martín

Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

Tercera Ponencia:

“LA LEGITIMACIÓN POR REPRESENTACIÓN Y LA VIGENCIA DE LA EXTENSIÓN DE CONVENIOS”

Prof. Dr. D. José María Goerlich Peset

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Valencia

Modera:

D. Javier Gómez-Hortigüela Amillo

Presidente de la CCNCC

14.00 h. Clausura:

D. Juan Pablo Riesgo Figuerola-Ferretti

Secretario de Estado de Empleo y Seguridad Social

VI. Estudios sobre negociación colectiva

a) *Estudios plurianuales en fase de realización a finales de 2015*

- “*Estructura de la negociación colectiva y prioridad del nivel de empresa tras la reforma laboral de 2012*”, que se está llevando a cabo bajo la dirección del profesor Salvador del Rey Guanter, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Facultad de Derecho, ESADE). Inicialmente, la entrega de este estudio estaba prevista para finales de 2014, después se pospuso a diciembre 2015. Sucede, sin embargo, que el Director del estudio, por distintos motivos no lo ha podido entregar en la fecha prevista, y se ha comprometido expresamente a entregarlo a finales de marzo de 2016, y que, por esta razón, se ha procedido a solicitar la “reperiodificación” de este estudio dentro del Programa de Estudios 2016 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- “*Evolución del sistema de clasificación de categorías y grupos profesionales en la negociación colectiva y sus repercusiones*”, que se está llevando a cabo bajo la dirección del profesor Alfredo Montoya, Catedrático de Derecho del Trabajo. Inicialmente, la entrega de este estudio estaba prevista para finales de 2015. Sucede que el Director del estudio, por distintos motivos, no lo ha podido entregar en la fecha prevista y ha comprometido a entregarlo a finales de abril de 2016, y que, por esta razón, se ha procedido a solicitar al Ministerio de Empleo y Seguridad Social la “reperiodificación” de este estudio dentro de su Programa de Estudios 2016.

- *“El principio de igualdad en la negociación colectiva”*, de carácter plurianual, que se está llevando a cabo bajo la dirección de la profesora Carmen Sánchez Trigueros, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad de Murcia, y respecto al cual, en su primer año de realización, los autores han presentado la primera parte del mismo, conforme con las bases de la convocatoria de este estudio, con el título referido a la materia objeto de esta parte del estudio *“El principio de igualdad por razón de género en la negociación colectiva”*.
- b) *Estudio propuesto para el año 2016*
- Para su aprobación en el Programa de Estudios 2016 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la Comisión ha propuesto la realización del estudio sobre *“Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007-2015)”*, de carácter plurianual, y que será llevado a cabo por el Equipo de Investigación dirigido por el profesor Jose María Goerlich, tras el proceso de selección seguido al efecto.
- c) *Estudios realizados en el año 2015 por los Servicios Técnicos de la CCNCC*

En el año 2015, los Servicios Técnicos de la CCNCC realizaron los siguientes estudios:

- Estudio sobre *“Cláusulas de variación salarial en los convenios colectivos”*, sobre la base de los convenios colectivos publicados a partir de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, con una previsión de actualización. Este estudio fue posteriormente ampliado, con la incorporación del estudio sobre las cláusulas salariales atendiendo al ámbito funcional y al ámbito territorial de los convenios colectivos.
- Actualización del estudio sobre *“Denuncia, ultraactividad y arbitraje obligatorio de los convenios colectivos”*, publicados desde 2012 hasta el 31 de agosto de 2015.
- Estudio sobre *“El ámbito funcional de los convenios colectivos sectoriales registrados en el REGCON y el CNAE”*.

VII. Publicaciones

En el año 2015 se publicaron en formato papel y en formato electrónico, a través de la Web de la Comisión, las siguientes obras:

- *“Estructura y concurrencia de niveles negociales dentro de un nuevo marco normativo”*, realizado bajo la dirección del profesor Jesús

Cruz Villalón, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad de Sevilla.

- *Guía de la Negociación Colectiva 2015*".
- *Libro de las XXVII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, correspondiente a las Jornadas realizadas en el año 2014, con el título "Estructura de la negociación colectiva"*.

VIII. Guía de la Negociación Colectiva 2016

Al término de 2015, aún no se había podido ultimar el texto relativo a la Guía de la Negociación Colectiva 2016. Por ello, y para avanzar en el tema, se acordó convocar al Grupo de Trabajo para la realización de la citada Guía, con el objetivo de poder tratar de forma conjunta todas observaciones que se hubieran podido hacer respecto del proyecto de Guía propuesto inicialmente por el profesor Tomás Sala Franco, y de lograr así un texto final, con la idea de poderlo someter finalmente a la consideración del citado profesor.

IX. Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva

En el año 2015 se han realizado y publicado en formato papel y electrónico seis Boletines del Observatorio de la Negociación Colectiva, con una amplia información periódica, especialmente en lo relativo a la coyuntura de los convenios colectivos y a las actividades de la Comisión, así como a los datos estadísticos de los principales indicadores laborales en general, y de los convenios colectivos en particular, y con información puntual sobre aspectos concretos de la negociación colectiva vigente, con temas tan relevantes como se exponen a continuación:

- *"El Tribunal Constitucional avala definitivamente la reforma laboral de 2012"* y *"El Tribunal Supremo hace pública una sentencia sobre la ultraactividad de los convenios colectivos tras la reforma laboral"* (Boletín nº 47).
- *"III AENC 2015, 2016 y 2017"* (Boletín nº 48).
- *"Cláusulas de variación salarial en los convenios colectivos"* (Boletín nº 49).
- *"Cláusulas de variación salarial en los convenios colectivos"* (Boletín Extraordinario nº 50), ampliatorio del anterior Boletín, al tratar también de las "Cláusulas salariales según el ámbito funcional de los convenios colectivos" y de las "Cláusulas salariales según el ámbito territorial"
- *"La irretroactividad de los efectos de los acuerdos de inaplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores"* (Boletín nº 51).

- “Las XXVIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva” y “La Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de 23/09/2014” (Boletín nº 52).

X. Memoria de Actividades

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se aprobó la Memoria anual de actividades correspondiente al año 2014, con todas las observaciones realizadas al efecto.

XI. Página Web

En el transcurso del año 2015 se ha mantenido la actualización y mejora de diferentes apartados de la Web de la Comisión, como es el relativo, por ejemplo, a los dictámenes aprobados por la Comisión en relación a las consultas formuladas sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, planteadas mayormente para determinar el convenio colectivo aplicable a las empresas, o el relativo a las nuevas publicaciones de los estudios externos encargados por la Comisión o a los trabajos desarrollados por los Servicios Técnicos de esta Comisión, o a los Boletines del Observatorio de la Negociación Colectiva realizados también por los Servicios Técnicos de la Comisión. De interés, señalar también la importancia que sigue teniendo los apartados de la web de la CCNCC relacionados con la inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, tanto por lo que se refiere a las actuaciones que lleva a cabo la Comisión en relación con esta materia, como a la información que ofrece sobre la normativa y actuaciones realizadas en todas las Comunidades Autónomas, relacionadas con la citada materia.

XII. Mapa de Negociación Colectiva

Hasta el año 2004, los Servicios Técnicos de la Comisión continuaron de forma intermitente, en la medida de lo posible, los trabajos que, a nivel interno, habían venido desarrollando para la realización del Mapa de la Negociación Colectiva desde el punto de vista sectorial, utilizando al efecto tres bases de datos informáticos: 1ª) La que en esta Comisión se habría venido utilizando y entregando en ocasiones a los miembros del Pleno, bajo la referencia de “Relaciones de Convenios Colectivos Sectoriales, Nacionales, de Comunidades Autónomas, Provinciales, Pluriprovinciales y Laudos, agrupados por Comunidades Autónomas”; 2ª) La propia del CNAE; y 3ª) La creada en su día para realizar cada Convenio con los correspondientes Epígrafes del CNAE-93 atendiendo a la actividad o actividades susceptible de estar comprendidos en el ámbito funcional de cada convenio.

Es el caso que la realización del citado Mapa, en los términos con los que se había venido trabajando a nivel interno, se interrumpió, teniendo en

cuenta el enfoque con que se había planteado la realización de este Mapa en el Programa de Objetivos y Actividades de la Comisión, aprobado en diciembre de 2004, y que pasaba por precisar toda esta información sobre los convenios colectivos, en general, del entonces Ministerio de Trabajo y de las Comunidades Autónomas, para que, a su vez, toda esta información pudiera servir de base para la elaboración de un “Banco de datos” sobre los convenios colectivos vigentes y su actualización permanente. Lo cierto es que este proyecto no se pudo desarrollar por diversas razones y, aun así, los Servicios Técnicos de la Comisión, a nivel interno, han seguido manteniendo actualizada la base informática que tiene conformada al respecto con base a la información de que dispone, y que desde hace bastantes años le viene sirviendo de apoyo para el estudio de las consultas planteadas sobre el ámbito funcional de los Convenios, del mismo modo que sirvió de apoyo en su día en el proceso de sustitución de las Ordenanzas Laborales o, incluso, para los autores de los estudios encargados por esta Comisión que han precisado de dicha información o para los Vocales que la han podido solicitar.

Es el caso que, con ocasión de la apertura del Pleno nº 165, celebrado el día 16 de septiembre de 2015, el nuevo Presidente de la Comisión, D. Javier Gómez-Hortigüela Amillo, expuso su propósito de impulsar y llevar a cabo funciones que la ley encarga a la CCNCC, desde el diálogo, buscando siempre el acuerdo y el entendimiento entre todos sus miembros, mediante el consenso, y de resolver, en fin, con este mismo espíritu, en un horizonte temporal determinado, ciertas cuestiones que puedan estar pendientes, en especial aquellas asociadas al Mapa de la Negociación colectiva y su pleno funcionamiento operativo.

Es así, en este contexto, que en la reunión de la Comisión Permanente nº 25, celebrada el día 15 de octubre de 2015, los Servicios Técnicos del REGCON tuvieron ocasión de informar sobre la situación del proyecto del Mapa de la Negociación Colectiva, todavía en fase de construcción, que se quiere poner en marcha en el momento que se cuenta ya con un soporte informático para la realización de dicho Mapa, susceptible aún de mejoras, y que se adoptaron diversos acuerdos para que, con carácter previo al desarrollo de dicho proyecto, se solventasen los problemas claves detectados para el desarrollo del mismo. En tal sentido, y en relación con el problema detectado sobre los convenios colectivos sectoriales registrados en el REGCON sin ninguna CNAE o con una sola clave de CNAE, se acordó concretamente que los Servicios Técnicos de la CCNCC procederían al estudio de dicho problema, con propuestas de solución al respecto, para su valoración posterior por las partes representadas en la Comisión. Pues bien, el estudio de este problema ya ha sido valorado por los Servicios Técnicos de la Comisión, estándose a la espera de recibirse observaciones al respecto, siendo de destacar el trabajo que están desarrollando los vocales de la Comisión que forman parte del Grupo de Trabajo constituido para la realización del Mapa de la Negociación Colectiva.

XIII. Otras actividades

Ciertos trabajos de la Comisión requieren una actividad extensa y ágil que, en muchas ocasiones, no tienen reflejo alguno en datos estadísticos o de registro de documentos, pues no son actos propios de expedientes concretos, pero sí indispensables para la consecución de los objetivos que se persiguen con dichos trabajos. Entre estos trabajos están los relacionados con la tramitación de los estudios encargados por esta Comisión, que requieren de numerosas actividades y múltiples contactos no sólo con los autores de los estudios, sino también, por su complejidad, con las diferentes unidades administrativas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social que actúan en la autorización, financiación o publicación de los estudios propuestos por la Comisión, como son, en concreto, la Subdirección General de Estudios y la Comisión Asesora de Estudios, la Subdirección General de Administración Financiera y la Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones y, también, la Comisión Asesora de Publicaciones. Especial mención tienen las distintas actividades que conllevan la organización de las Jornadas Anuales de Estudio sobre Negociación Colectiva, así como la organización de las Jornadas Técnicas o Foros de Debate, que vienen realizándose con el decidido apoyo de numerosos departamentos del citado Ministerio. Otra actividad a destacar, entre otras, sería la que se relaciona con el apoyo al Presidente de la Comisión por razón de su cargo, tanto para posibilitar su asistencia a las reuniones de esta Comisión, como a los actos que asiste en representación institucional de la misma, en actividades organizadas por instituciones docentes, organizaciones empresariales, sindicales o de otro tipo, del mismo modo que sucede con las actuaciones relacionadas con el nombramiento y sustitución de los vocales de la Comisión, o con la justificación de asistencia de las organizaciones empresariales y sindicales a las reuniones convocadas en esta Comisión.

Evidentemente, todas estas actividades no pueden ser evaluables ni por unidad de actos, ni por tiempo específico dedicado, por resultar imponderables las tareas que conllevan.

Por otra parte, y por no haberse consignado en los anteriores apartados, debe precisarse en esta Memoria los trabajos que se precisan realizar para la entrega a los vocales de la Comisión de la documentación relacionada con los temas a tratar en las reuniones de la Comisión, a través de la web restringida desarrollada a estos efectos.

XIV. Trámites administrativos generales y comunes

1. Registro de documentos: Entradas y Salidas

En el año 2015 la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha tenido menos número de entradas de documentos registrados, respecto

a las que tuvo en el año 2014, del mismo modo que sucede con el número registrado de salidas de documentos. Es el caso, sin embargo, que sus actuaciones telemáticas han aumentado considerablemente, aunque este tipo de actuaciones resulte difícil de cuantificar, siendo así que, en numerosos casos, no se refleja en los libros de registro de entrada y salida de la Comisión.

A continuación, en el siguiente cuadro, se detalla el número de entradas y salidas de documentos registrados en la Comisión, desde el año 1984 hasta el año 2015.

Cuadro de Entradas y Salidas (Periodo 1984-2015)

<i>Año</i>	<i>Nº Entradas</i>	<i>Nº Salidas</i>
1984	212	134
1985	70	80
1986	74	103
1987	47	74
1988	55	114
1989	61	142
1990	108	198
1991	125	198
1992	132	196
1993	147	247
1994	182	184
1995	193	330
1996	356	693
1997	197	617
1998	347	1.390
1999	470	1.996
2000	502	1.064
2001	537	848
2002	426	852
2003	465	881
2004	440	976
2005	374	711
2006	231	510
2007	319	677
2008	268	375
2009	198	315
2010	194	321
2011	157	226
2012	248	243
2013	245	274
2014	223	232
2015	137	131

2. *Agenda, direcciones y datos*

Los Servicios Administrativos de la Comisión han mantenido actualizado un directorio con datos y direcciones de personas y entidades que tienen algún tipo de relación con la Comisión Consultiva o han manifestado su interés en recibir información de las actividades propias de ella, destacando la que se relaciona con el envío de publicaciones. Los listados de organismos y entidades contienen, aproximadamente, unas 1500 direcciones actualizadas, y se pretende que toda esta información se pueda depurar, mejorar y completar en ficheros informatizados.

XV. Asuntos varios internos

1. *Personal*

Esta Comisión Consultiva está adscrita orgánicamente al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo. Sin embargo, el constituir un centro singular de la estructura organizativa del citado Centro Directivo obliga a mantener una estructura administrativa en cierto modo paralela a la de Asuntos Generales de la Dirección General de Empleo, a efectos de los asuntos relacionados con su personal. De otra parte, en este punto es de significar la polivalencia de actividades desempeñadas por el personal de la Comisión, en orden a posibilitar el cumplimiento de los objetivos de la misma. Por otra parte, dentro de este punto, cabe referirse a las vacantes habidas en el año 2015, durante un tiempo, en los Servicios Técnicos de la Comisión, en los puestos del Vocal Asesor y de la Jefatura del Área Laboral de la misma, así como en su Secretaría.

2. *Instalaciones y material*

En el año 2015, la Comisión ha precisado celebrar las reuniones de su Pleno fuera de su Sede, como consecuencia de la desaparición de la Sala de Juntas que había en la misma, para la realización de despachos necesarios para el nuevo personal incorporado a su plantilla, tras el reconocimiento que tuvo en el año 2006 como Observatorio de la Negociación Colectiva, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo. En cualquier caso, a efectos de la celebración de los Plenos de la Comisión, así como para la celebración de otro tipo de reuniones o eventos, como Jornadas o Foros de Debate, ha contado siempre con el decidido apoyo de la Dirección General de Empleo y del propio Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En otro orden de cosas, y dentro de este apartado, cabe aludir también a las actividades que se realizan para la suscripción de publicaciones, así como para el mantenimiento, reparación o sustitución de los equipos informáticos, y del mobiliario y material de oficina que precisa la Comisión, que requieren de actuaciones directas con la Oficialía Mayor y otras unidades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

3. *Varios*

No tiene reflejo registral la constante comunicación con las unidades administrativas de las Comunidades Autónomas encargadas de los Registros de Convenios Colectivos o de los Servicios de Información Socio-Laboral, para pedir información o contrastar la información de que disponen los Servicios Técnicos de la Comisión, de cara al estudio y preparación de dictámenes acerca de las consultas planteadas a la Comisión sobre el ámbito funcional de los convenios.

ANEXO I

RELACIÓN DE LOS EXPEDIENTES TRATADOS EN EL AÑO 2015 POR LA CCNCC SOBRE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO ESTABLECIDAS EN CONVENIO, Y SENTIDO DE LAS DECISIONES, LAUDOS U OTRO TIPO DE ACTUACIONES LLEVADAS A CABO AL RESPECTO

Expediente 09/2014 sobre inaplicación de condiciones de trabajo, en materia retributiva, establecidas en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Badajoz, como consecuencia de la solicitud formulada por D. Elisardo Plaza Herrada, en su calidad de Administrador Único de las entidades mercantiles PACENSE DE LIMPIEZAS CRISTOLAN, S.A. (PALICRISA), y C. E. E. PALICRISA BADAJOZ, S.L., y que fue resuelto en el propio seno de la Comisión, por **Decisión de la Comisión Permanente**.

En relación a este expediente, en la reunión de la Comisión Permanente nº 18 celebrada el día 14 de enero de 2015 se acordó por **unanidad** que procedía declarar la **desestimación** de la solicitud planteada por las empresas PACENSE DE LIMPIEZAS CRISTOLAN, S.A. (PALICRISA), y C.E.E. PALICRISA BADAJOZ, S.L., sobre la consideración de que no quedaba acreditado en el expediente el cumplimiento de los requisitos legales referidos a la debida constitución de la comisión negociadora, y sobre la consideración, también, de que la documentación aportada, y que sirvió de base durante las negociaciones del período de consultas se refería única y exclusivamente a la empresa PACENSE DE LIMPIEZAS CRISTOLAN, S.A., y no a la empresa C. E. E. PALICRISA BADAJOZ, S.L., razón por la cual no quedaba acreditado el cumplimiento del deber de negociar de buena fe durante el período de consultas en lo que se refiere a la entrega a la parte social de la información pertinente y justificativa de la medida solicitada.

Expediente 01/2015 sobre inaplicación de determinados preceptos, de trascendencia económica, establecidos en el Convenio Colectivo de la empresa COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS, S.A., (CLH, S.A.), para los años 2010 a 2015, como consecuencia de la solicitud formulada por la citada empresa, y que fue resuelto en el propio seno de la Comisión, por **Decisión de la Comisión Permanente**

En relación a este expediente, en la reunión de la Comisión Permanente nº 23 celebrada el día 22 de julio de 2015 se acordó por **mayoría**, con la oposición de las organizaciones sindicales CCOO y UGT representadas en la CCNCC, que procedía la **estimación** de la solicitud formulada por la empresa COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS CLH, S.A., en razón a que, en síntesis, la solicitud de inaplicación planteada por la empresa CLH, S.A., era concreta y no adolecía de defecto formal, a que se había cumplido las normas procedimentales exigidas al respecto en el Real Decreto 1362/2012 y, también, a que el análisis de la documentación obrante en el expediente permitía constatar la existencia de las causas técnicas y organizativas alegadas como fundamento de la solicitud planteada.

Expediente 02/2015 sobre inaplicación de condiciones de trabajo de naturaleza salarial establecidas en el Convenio Colectivo del sector de Residencias y Centros de Día para Personas Mayores de la Comunidad de Madrid, como consecuencia de la solicitud formulada por la empresa SAN-YRES SUR, S.L., respecto a su centro de Aravaca, y que fue **archivado debido al desistimiento efectuado por la parte interesada** el 2 de noviembre de 2015.

ANEXO II

RELACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE CONSULTAS INFORMADOS EN EL AÑO 2015 POR LA CCNCC

Consulta 77/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa radicada en Gran Canaria, que se dedica principalmente a la actividad de experimentación e investigación científica y tecnológica en todos los aspectos relativos a las ciencias y tecnologías marinas.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 21, celebrada el día 9 de junio de 2015, se acordó informar por **mayoría**, con la oposición de UGT y CCOO, que no consta la existencia de norma convencional aplicable a la empresa a que se refiere la consulta. La razón de la oposición de UGT y CCOO ha dicho acuerdo responde a la consideración de que a la actividad de la mencionada empresa le sería aplicable el Convenio Colectivo estatal de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE 25/10/2013), por entender que la vigencia de este Convenio no ha decaído.

Consulta 083/2014: Convenio colectivo aplicable al centro de trabajo de una empresa, radicado en Capellades (Barcelona), y cuya actividad consiste en la elaboración de libritos de papel de fumar, en tanto que la actividad principal de la empresa es la fabricación de papel fino y de bajo gramaje (papel de fumar).

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **mayoría**, con la oposición de UGT y CCOO, que en el centro de trabajo de la empresa consultante se habría de continuar aplicando el Convenio Colectivo de Artes Gráficas (BOE 21/08/2013), atendiendo a la actividad especial desarrollada en el mismo. La oposición de UGT y CCOO, se basa en la consideración de que en el citado centro se debería aplicar el Convenio Colectivo de Pastas, Papel y Cartón (BOE 23/08/2013), atendiendo a la actividad principal desarrollada por la empresa consultante.

Consulta 85/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica al diseño, planificación y ejecución de trabajos de impresión de textos e imágenes en cualquier soporte.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó por **unanimidad** informar que a la empresa a que se refiere la consulta, por razón de la actividad principal realizada, le resultaría de aplicación el Convenio Colectivo estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Instalaciones Auxiliares (BOE de 21 de agosto de 2013), que se viene aplicando en el momento de presentar la consulta.

Consulta 88/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica a la venta e instalación de vidrio plano.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó por **unanimidad** informar que a la empresa a que se refiere la consulta, por razón de la actividad principal realizada, le resultaría de aplicación el Convenio Colectivo de Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales (BOE 05/06/2014), que se viene aplicando en el momento de formular la consulta.

Consulta 89/2014: Consulta planteada por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Asturias, sobre el convenio colectivo aplicable a un gimnasio situado en Oviedo.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **mayoría**, con la abstención de UGT y CC.OO, que a la empresa a que se refiere la consulta le resulta aplicable el III Convenio Colectivo estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios (BOE 02/10/2014), para los años 2014-2015. La abstención de UGT y CCOO al citado acuerdo se basa en la consideración de que a la citada empresa le resulta aplicable el Convenio Colectivo para el sector Grupo de Deportes para los años 2009-2012 del Principado de Asturias (BOPA 08/03/2010).

Consulta 93/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa que ofrece servicios de socorristas y mantenimiento de piscinas en la Comunidad de Madrid.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **mayoría**, con la oposición de la Administración, que a la empresa a que se refiere la consulta, le resulta aplicable el Convenio Colectivo para Piscinas e Instalaciones Acuáticas de la Comunidad de Madrid, publicado en el BOCM de 03/08/2000, del que no consta su denuncia a día de hoy, por entender que la actividad de la empresa consultante puede

entenderse comprendida en el ámbito de aplicación del citado Convenio. La oposición de la Administración al citado acuerdo, se fundamenta en la consideración de que el Convenio antes mencionado sólo es aplicable a empresas que posean piscinas, de manera que no resulta aplicable a empresas que, como la consultante, simplemente prestan servicios de socorristas y mantenimiento de piscinas.

Consulta 96/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la prestación, organización, coordinación, gestión integral y supervisión de servicios relacionados con bienes inmuebles y, especialmente, servicios relativos a la electricidad y servicios de consultoría, en Madrid y Barcelona.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **mayoría**, con la oposición de UGT y CCOO, que a la empresa a que se refiere la consulta le resultan aplicables los Convenios Colectivos sectoriales propios de las actividades o servicios que presta, conforme a la propuesta de informe realizada por los Servicios Técnicos de la Comisión, menos para el caso de los servicios de “consultoría y asesoramiento en materia de seguridad” que presta la citada empresa en Madrid y Barcelona, para los que se ha considerado que tienen mejor acogida, respectivamente, dentro del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, en caso de producirse su renovación tras la pérdida de vigencia del texto publicado en el BOCM de 23/06/2010, y del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Catalunya (DOGC 05/08/2013). La razón de la oposición de UGT y CCOO al citado acuerdo se basa en la consideración de que a la empresa consultante le resultan aplicables los Convenios Colectivos sectoriales de la Industria del Metal, correspondientes a la Comunidad de Madrid y a la provincia de Barcelona.

Consulta 102/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa domiciliada en Madrid y dedicada al comercio online de cosméticos.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó por **unanimidad** informar que a la empresa a que se refiere la consulta, por razón de la actividad que realiza, le resultaría de aplicación el Convenio Colectivo estatal para Comercio minorista de Droguerías, Herboristerías y Perfumerías (BOE 02/10/2014), que ya viene aplicando en el momento de realizar la consulta.

Consulta 103/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica a la comercialización de apuestas deportivas en la provincia de Lugo.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **mayoría**, con la oposición de UGT y

CCOO, que no hay constancia de que exista un convenio colectivo sectorial que comprenda la actividad desarrollada por la empresa a que se refiere la consulta, consistente en la venta de apuestas deportivas, en Lugo. La oposición de UGT y CCOO al citado acuerdo se basa en la consideración de que a la citada empresa le resulta aplicable el Convenio Colectivo para Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE 13/03/2013).

Consulta 105/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada al alquiler y montaje de casetas de feria, en Cádiz.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó por **unanimidad** informar que a la empresa a que se refiere la consulta, por razón de la actividad que realiza, le resultaría de aplicación el Convenio Colectivo de la Pequeña y Mediana industria del Metal de la provincia de Cádiz (BOP 06/02/2014).

Consulta 106/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa con domicilio en Alicante, que se dedica a la elaboración de salsa mayonesa y a su correspondiente envasado.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 21, celebrada el día 9 de junio de 2015, se acordó informar por **mayoría**, con la oposición de CCOO, que la actividad desarrollada por la empresa consultante es susceptible de encuadrarse en el ámbito funcional del Convenio Colectivo sectorial de Preparadores de Especies, Condimentos y Herboristería de la provincia de Alicante (BOP 18/04/2013). La razón de la oposición de CCOO ha dicho acuerdo responde a la consideración de que la actividad de la mencionada empresa es susceptible de comprenderse en el ámbito funcional del Convenio Colectivo estatal de Fabricación de Conservas Vegetales (BOE 26/12/2014).

Consulta 107/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa, con domicilio en Pontevedra, dedicada principalmente al comercio al por menor de tabaco en expendeduría y, de manera más residual, al comercio al por menor de toda clase de artículos (productos alimenticios, bebidas, golosinas, revistas y periódicos), así como a la actividad de bar-cafetería.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **mayoría**, con la oposición de UGT y CCOO, que a la empresa a que se refiere la consulta le resulta aplicable el I Acuerdo Marco del Comercio (BOE 20/02/2012). La oposición de UGT y CCOO al citado acuerdo se basa en la consideración de que a la citada empresa le resulta aplicable el Convenio Colectivo provincial de Hostelería de Pontevedra (BOP 12/07/2013).

Consulta 109/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada al tapizado del interior de vehículos automóviles.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que a la empresa a que se refiere la consulta, atendiendo a la actividad que desarrolla como empresa auxiliar del sector de la automoción, le resulta aplicable el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de A Coruña (BOAC 29/04/2014).

Consulta 113/2014: Convenio Colectivo aplicable a una empresa cuya actividad consiste en prestar asistencia a personas mayores en centros de día, cuya titularidad corresponde a un Ayuntamiento de la provincia de Málaga, con motivo de la falta de subrogación del personal por la nueva empresa adjudicataria del servicio, quien entendió que el convenio que venía aplicando la consultante no era el adecuado a su actividad.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que no procede que esta CCNCC se pronuncie sobre la cuestión planteada en la consulta, que además se encuentra sub iudice.

Consulta 115/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa radicada en La Coruña y que se dedica principalmente a la instalación de máquinas de vending de café y snacks. La consultante presta, asimismo, los servicios de limpieza, higienización y mantenimiento general de las máquinas. Otras actividades que realiza, de manera más residual, son las de venta directa de productos de café y consumibles en locales de hostelería, la instalación y mantenimiento de máquinas de agua y de tabaco, así como la prestación de un servicio de información periódica que se presta a los clientes que desean conocer la evolución del mercado y de la cifra de ventas de las distintas marcas de tabaco.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que a la empresa a que se refiere la consulta, atendiendo a la actividad que desarrolla, le resulta aplicable el Convenio Colectivo provincial del sector del Comercio de Alimentación de A Coruña (BOAC 26/06/2013).

Consulta 116/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa de servicios forestales, en Cantabria.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que a la empresa a que se refiere la consulta, atendiendo a la actividad que desarrolla, le resulta aplicable el

Convenio Colectivo de Taladores de Montes y Trabajos Forestales de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOCANT 28/12/2006).

Consulta 117/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa que actúa como agencia comisionista de productos siderúrgicos en Bizkaia.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **mayoría**, con la abstención de UGT y CCOO, que al día de la fecha no se tiene constancia de ningún convenio colectivo de sector que pueda resultar aplicable a la actividad de intermediación comercial de productos siderúrgicos que realiza la consultante en la provincia de Bizkaia. La abstención de UGT y CCOO al citado acuerdo se basa en la consideración de que a la citada empresa le resulta aplicable el Convenio Colectivo provincial del Comercio del Metal de Bizkaia (BOP 04/02/2008).

Consulta 118/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa domiciliada en Madrid y que presta servicios auxiliares en el ámbito de la producción de eventos y espectáculos.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **mayoría**, con la oposición de UGT y CCOO, que la actividad realizada por la empresa consultante, consistente en prestar un servicio final de apoyo auxiliar a la organización de eventos, utilizando medios propios y elementos materiales de la empresa, que se gestionan y coordinan mediante diferentes actividades al servicio de un único fin, no es susceptible de comprenderse dentro del ámbito funcional de ningún convenio colectivo sectorial. La oposición de UGT y CCOO al citado acuerdo se basa en la consideración de que a la citada empresa le resulta aplicable el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la Comunidad de Madrid (BOCM 21/12/2007).

Consulta 119/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa de Sevilla dedicada a la organización de congresos y todo tipo de eventos.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que la actividad de la empresa consultante tiene acogida dentro del genérico sector de oficinas y despachos, que en la provincia Sevilla se regula por el Convenio colectivo de Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en general de Almería, extendido a Sevilla mediante Resolución publicada en el B.O. de Sevilla, de 15 de febrero de 2014.

Consulta 120/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa de Madrid, que hace trabajos de programación y análisis de sistemas informáticos.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que la empresa consultante, en base al principio de especialidad de la actividad que realiza, estaría incluida de forma más específica dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercados y de la Opinión Pública (BOE 04/04/2009), siempre que este Convenio se considere vigente. Respecto a la referencia final expuesta “siempre que este convenio se considere vigente”, las representaciones de UGT y CC.OO hacen constar su oposición al mismo, ya que no ponen en duda la vigencia del convenio de referencia debido al tenor literal de su cláusula que admite interpretación en contrario.

Consulta 122/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa de programación, diseño, desarrollo y marketing, en formato web o digital, de todo tipo de productos.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que, en base al principio de especialidad en la actividad realizada por la empresa consultante, a ésta le sería aplicable el Convenio Colectivo estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercados y de la Opinión Pública (BOE 04/04/2009), siempre que este convenio se considere vigente. Respecto a la referencia final expuesta “siempre que este convenio se considere vigente”, las representaciones de UGT y CC.OO hacen constar su oposición al mismo, ya que no ponen en duda la vigencia del convenio de referencia debido al tenor literal de su cláusula que admite interpretación en contrario.

Consulta 124/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa domiciliada en A Coruña y que en el próximo curso escolar tendrá una sola línea de negocio de actividades extraescolares y de idiomas para niños entre 2 y 12 años.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **mayoría**, con la abstención de UGT, que la actividad que tiene previsto desarrollar la consultante para el próximo curso escolar, como centro único de formación con una sola línea de negocio dirigida a impartir clases de inglés, música, psicomotricidad y actividades extraescolares para el público infantil, estaría encuadrada dentro del Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada (BOE 29/04/2011). La abstención de UGT al citado acuerdo se basa en la consideración de que a la citada empresa le resulta aplicable el Convenio Colectivo para Centros de Asistencia y Educación Infantil (BOE 22/03/2010).

Consulta 126/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa de Valencia que se dedica al desarrollo de modelos computacionales para pre-

decir las propiedades de compuestos químicos, utilizando básicamente herramientas informáticas.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 26, celebrada el día 5 de noviembre de 2015, se acordó por **mayoría**, con la oposición de CC.OO y UGT, informar que a día de hoy no se tiene constancia de un convenio colectivo de sector donde tenga acogida la actividad realizada por la empresa a que se refiere la consulta. La razón de la oposición de CC.OO y UGT a dicho acuerdo se basa en la consideración de que a la citada empresa le sería aplicable el Convenio Colectivo para Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, publicado en el BOE de 25 de octubre de 2013.

Consulta 127/2014: Convenio colectivo aplicable a la actividad realizada por una empresa en un campo de golf situado en Algete (Madrid), donde presta un servicio de mantenimiento del césped y las zonas ajardinadas, en base a una contrata de servicios.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 21, celebrada el día 9 de junio de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que a la empresa a que se refiere la consulta, atendiendo a la actividad que desarrolla, le resulta aplicable el Convenio Colectivo estatal de Jardinería (BOE 20/07/2013).

Consulta 128/2014: Convenio colectivo aplicable al colectivo de trabajadores contratados por una empresa “en el ámbito económico del Transporte Marítimo y por vías navegables interiores comprendidos en los ámbitos territoriales de Andalucía, Baleares, Canarias, Comunidad Valenciana y Murcia”.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 22, celebrada el día 14 de julio de 2015, se acordó informar por **mayoría**, con la oposición de UGT y CCOO, que al colectivo de trabajadores de la empresa consultante, que prestan servicios dentro del ámbito económico del transporte marítimo por vías navegables interiores, le resulta aplicable el Laudo Arbitral sobre Marina Mercante, publicado en el BOE de 25 de enero de 2005. La razón de la oposición de UGT y CCOO a dicho acuerdo responde a la consideración de que a la actividad de la mencionada empresa le sería aplicable el Convenio Colectivo estatal de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE 25/10/2013), por entender que la vigencia de este Convenio no ha decaído.

Consulta 133/2014: Convenio colectivo aplicable a una cooperativa de viviendas situada en la Comunidad de Madrid, que dispone de alojamientos, servicios comunes y espacios con la finalidad de facilitar la convivencia de sus socios residentes, que son personas jubiladas o prejubiladas o próximas a alcanzar la edad de jubilación.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 21, celebrada el día 9 de junio de 2015, se acordó informar por **mayoría**, con la oposición de UGT y CCOO, que no existe constancia de ningún convenio colectivo de sector aplicable a los trabajadores por cuenta ajena contratados por la consultante. La razón de la oposición al citado acuerdo por parte de CCOO responde a la consideración de que a dichos trabajadores les sería aplicable el Convenio Colectivo de Hospedaje para la Comunidad de Madrid (BOCM 22/03/2014). La oposición de UGT a dicho acuerdo reside en la consideración de que a estos trabajadores les podría resultar aplicable bien el Convenio Colectivo del sector privado de Residencias y Centros de Día de Personas Mayores de la Comunidad de Madrid (BOCM 03/09/2013), o bien el convenio colectivo correspondiente a la actividad desarrollada por cada uno de los citados trabajadores.

Consulta 136/2014: Convenio colectivo aplicable a una empresa especializada en el suministro, instalación y puesta en marcha de redes de comunicación industrial, para empresas promotoras de energías renovables.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 21, celebrada el día 9 de junio de 2015, se acordó informar por **mayoría**, con la oposición parcial de CEOE, que la actividad de la empresa a que se refiere la consulta resulta incluida a día de hoy en el ámbito funcional de los convenios colectivos sectoriales de la industria del metal señalados en el informe. La oposición parcial de CEOE a este acuerdo se basa en la consideración de que, en principio, no parece que la actividad que desarrolla la empresa consultante en el centro que tiene en Madrid, como oficina comercial, pudiera comprenderse en el ámbito funcional del Convenio Colectivo del sector de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

Consulta 137/2014: Consulta planteada por un Ayuntamiento de Alicante sobre el convenio colectivo aplicable al servicio de grúa municipal que va a licitar desde la Concejalía de Seguridad Ciudadana y de Tráfico de ese ayuntamiento.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 21, celebrada el día 9 de junio de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que la parte consultante carece de legitimación para plantear la citada consulta, conforme al art. 14 del Reglamento de la CCNCC, sin que ello sea obstáculo para que esta consulta pueda ser planteada por la empresa o los trabajadores a que se refiere la consulta, a través de sus representantes o a través de una entidad sindical.

Consulta 1/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa radicada en Granada y dedicada a la venta comida japonesa con servicio de reparto a domicilio, sin posibilidad de consumo en el local.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que a la empresa a que se refiere la consulta, atendiendo a la actividad que desarrolla, le resulta aplicable el Convenio Colectivo de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio (BOE 10/09/2013).

Consulta 2/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa domiciliada en Pontevedra y dedicada a la venta de bisutería, calzado, bolsos y cinturones, paraguas, artículos de regalo, pañuelos y ropa sin predominio de ninguno de ellos.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que a la empresa a que se refiere la consulta, atendiendo a la actividad que desarrolla, le resulta aplicable el Convenio Colectivo del sector del Comercio al por Menor de Juguetes, Artículos Deportivos, Comercio de Bazares, Artículos de Regalo, Adorno, Reclamo, Tiendas denominadas de Miniprecios y similares de la provincia de Pontevedra (BOP 01/07/2013).

Consulta 3/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa radicada en Sevilla y dedicada a la venta de labores de tabaco y otros productos como efectos timbrados, bono buses, recargas de teléfonos, artículos de fumador, papelería y algunas golosinas.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **mayoría**, con la oposición de UGT y de CC.OO, que a falta de norma convencional aplicable en el ámbito territorial y funcional donde radica la empresa consultante, a ésta le sería aplicable el I Acuerdo Marco del Comercio (BOE 20/02/2012). La oposición de UGT y CCOO al citado acuerdo se basa en la consideración de que a la citada empresa le resulta aplicable el Convenio Colectivo sectorial de la provincia de Sevilla para “Comercio del Mueble, Antigüedades y Objetos de Arte; Comercio de Joyerías, Platerías e Importadores y Comerciantes de Relojes; Comercio de Almacenistas y Detallistas de Ferreterías, Armerías y Artículos de Deportes; Comercio de Bazares, Objetos Típicos y Recuerdos de Sevilla, Plásticos Al Detall, Bisutería, Molduras, Cuadros y Vidrio y Cerámica; Comercio de Textil, Quincalla y Mercería; Comercio de Materiales de Construcción y Saneamientos; y Comercio de la Piel y Manufacturas Varias” (BOP 03/04/2012).

Consulta 04/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica a la recogida de palés y cestas para su clasificación por colores, y al montaje y desmontaje de hierros para combis, en los almacenes de su cliente situados en la Comunidad de Madrid.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 24, celebrada el día 16 de septiembre de 2015, se acordó informar, por **unanimidad**, que la actividad de la empresa consultante, de recogida de palés y clasificación de hierros y su montaje y desmontaje para combis, en los almacenes de su cliente situados en la Comunidad de Madrid, se encuentra incluida en el ámbito funcional del Convenio colectivo 2013-2014 de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid (BOCM 31-08-2013).

Consulta 5/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa de Barcelona dedicada a la comercialización y distribución de productos alimenticios de chocolate y confitería, que fabrica la empresa matriz del grupo en el que se integra.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 21, celebrada el día 9 de junio de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que a la empresa a que se refiere la consulta, atendiendo a la actividad que desarrolla, le resulta aplicable el Convenio Colectivo del sector de Chocolates de la provincia de Barcelona (BOP 10/02/2014).

Consulta 7/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa cuya actividad consiste en la explotación de una mina de oro en Selmonte, en el Principado de Asturias.

En la reunión del Pleno nº 164, celebrada el día 24 de marzo de 2015, se acordó informar por **mayoría**, con la oposición de UGT y la abstención de CC.OO, que no se tiene constancia de ningún convenio colectivo de sector que pueda resultar aplicable a la actividad minera a la que se dedica la empresa consultante. La oposición de UGT y la abstención CCOO al citado acuerdo se basa en la consideración de que a la citada empresa le resulta aplicable el Convenio Colectivo de la Construcción del Principado de Asturias (BOP 29/08/2011).

Consulta 9/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa domiciliada en Valencia dedicada al diseño, creación, fabricación y montaje de monumentos falleros.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 21, celebrada el día 9 de junio de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que a la empresa a que se refiere la consulta, atendiendo a la actividad que desarrolla, le resulta aplicable el Convenio Colectivo de la Madera, Carpintería, Mueble y Afines de la provincia de Valencia (BOP 23/05/2014).

Consulta 10/2015: Convenio colectivo aplicable a una entidad religiosa que se dedica a la realización de una actividad turística, que incluye visitas guiadas al monasterio y venta de productos elaborados por los montajes cartujos.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 21, celebrada el día 9 de junio de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que a la empresa a que se refiere la consulta, atendiendo a la actividad que desarrolla, le resulta aplicable el Convenio Colectivo del Comercio Mixto de la provincia de Burgos (BOP 29/08/2012).

Consulta 11/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa, con centros de trabajo en Cádiz y Sevilla, que tienen como actividad principal la venta de casas prefabricadas con armazón de metal.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 22, celebrada el día 14 de julio de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que a la empresa a que se refiere la consulta, por razón de la actividad que desarrolla, según lo descrito en la consulta, le sería aplicable el Convenio Colectivo de Comercio del Metal de la provincia de Cádiz respecto al centro de trabajo de Jerez de la Frontera, y en cuanto al centro que tiene en Sevilla el I Acuerdo Marco del Comercio (BOE 20/02/2012).

Consulta 12/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa con centro de trabajo en el Principado de Asturias, dedicada al alquiler y montaje de escenarios y carpas para congresos, ferias y actos sociales.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 21, celebrada el día 9 de junio de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que a la empresa a que se refiere la consulta, atendiendo a la actividad que desarrolla, le resulta aplicable el Convenio Colectivo del sector de Montajes y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias (BOPA 22/05/2014).

Consulta 14/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa de Tarragona dedicada al montaje y desmontaje de andamios, principalmente para obras de construcción.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 24, celebrada el día 16 de septiembre de 2015, se acordó informar, por **unanimidad**, que la empresa consultante, por razón de la actividad principal que realiza y el lugar donde radica, debe mantenerse dentro del Convenio colectivo de la Construcción de Tarragona, que ya viene aplicando en el momento de formular esta consulta.

Consulta 17/2015: Consulta planteada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Valencia sobre el convenio de aplicación a una empresa dedicada al diseño, creación, fabricación y montaje de monumentos falleros.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 21, celebrada el día 9 de junio de 2015 se acordó informar por **unanimidad** que a la empresa a que

se refiere la consulta, atendiendo a la actividad que desarrolla, le resulta aplicable el Convenio Colectivo de la Madera, Carpintería, Mueble y Afines de la provincia de Valencia (BOP 23/05/2014).

Consulta 19/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica exclusivamente al alquiler de bienes inmuebles de su propiedad, en un centro de trabajo situado en la provincia de Burgos.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 24, celebrada el día 16 de septiembre de 2015, se acordó informar, por **unanimidad**, que la empresa consultante, por razón de la actividad que desarrolla según la información facilitada, podría resultar incluida dentro del ámbito funcional del Convenio colectivo de Oficinas y despachos de la provincia de Burgos (BOP 23-06-2015).

Consulta 20/2015: Convenio colectivo aplicable a la actividad que se ejerce en un establecimiento situado en Girona, dirigido por un profesional no sanitario que aplica tratamientos de medicina tradicional china, acupuntura y osteopatía.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 26, celebrada el día 5 de noviembre de 2015, se acordó por **unanimidad** informar que al empresario de referencia le resultaría aplicable el Convenio Colectivo estatal 2013-2016 para Empresas de Naturopatía y Profesionales Naturópatas, publicado en el BOE de 28 de agosto de 2013, en línea con el criterio expresado por la Comisión Paritaria del citado Convenio.

Consulta 22/2015: Convenio colectivo aplicable a un estudio de arquitectura y urbanismo situado en la provincia de Bizkaia.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 21, celebrada el día 9 de junio de 2015, se acordó informar por **mayoría**, con la oposición de UGT y CCOO, que no consta la existencia de norma convencional aplicable a la empresa a que se refiere la consulta. La razón de la oposición de UGT y CCOO a dicho acuerdo responde a la consideración de que a la actividad de la mencionada empresa le sería aplicable el Convenio Colectivo estatal de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE 25/10/2013), por entender que la vigencia de este Convenio no ha decaído.

Consulta 23/2015: Convenio colectivo aplicable a una asociación de padres y madres de alumnos de un colegio público, que se dedica principalmente a organizar y enseñar actividades deportivas a su alumnado.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 21, celebrada el día 9 de junio de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que a la empresa a que se refiere la consulta, atendiendo a la actividad que desarrolla, le resulta

aplicable el Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio y Animación Socio Cultural (BOE 08/03/2011).

Consulta 32/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada al diseño informático y montaje de material y equipos eléctricos de iluminación, en un centro de trabajo situado en la provincia de Málaga.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 22, celebrada el día 14 de julio de 2015, se acordó por **unanimidad** informar que a la empresa objeto de esta consulta, por razón de la actividad que desarrolla y el lugar donde radica, le sería aplicable el Convenio colectivo Siderometalúrgico de la provincia de Málaga (BOP 17/05/2013).

Consulta 33/2015: Consulta sobre la aplicación del Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Consulta, Asistencia, Tratamiento, Rehabilitación y apoyo al diagnóstico de la provincia de Málaga a una policlínica dedicada a la atención primaria de la salud a través de consultas médicas, consultas de fisioterapia y tratamientos de rehabilitación y diagnóstico, que no requieren hospitalización.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 22, celebrada el día 14 de julio de 2015, se acordó por **unanimidad** informar que a la empresa referida en la consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo para Clínicas Privadas y Sanatorios Privados de la provincia de Málaga (BOP 9/11/2006), por el que se rige en el momento de formular la consulta.

Consulta 34/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa de Bizkaia que se dedica a prestar servicios de relaciones públicas y gestión de imagen para deportistas del mundo de motor.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 24, celebrada el día 16 de septiembre de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que la empresa consultante mantenga la aplicación del Convenio Colectivo estatal para las Empresas de Publicidad, que ya viene aplicando en el momento de formular la consulta.

Consulta 36/2015: Convenio colectivo aplicable al Consulado de Perú en Bilbao respecto de su personal administrativo.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 24, celebrada el día 16 de septiembre de 2015, se acordó informar por **mayoría**, con la abstención de la representación de UGT, que habiendo perdido vigencia el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Vizcaya, no se tiene constancia de un convenio colectivo de ámbito superior que pudiera ser de aplicación a la consultante en función de la actividad descrita en la consulta.

Consulta 37/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa de Alicante que se dedica a la atención asistencial de personas de la tercera edad.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 21, celebrada el día 9 de junio de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que a la empresa a que se refiere la consulta, atendiendo a la actividad que desarrolla, le resulta aplicable el Convenio Colectivo de 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 (DOCV 17/09/2013).

Consulta 38/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa de Alicante que presta principalmente servicios asistenciales de ayuda a domicilio a personas de la tercera edad.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 21, celebrada el día 9 de junio de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que a la empresa a que se refiere la consulta, atendiendo a la actividad que desarrolla, le sería aplicable el Convenio Colectivo para el sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (DOCV 17/09/2013).

Consulta 39/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada al comercio textil en la provincia de Girona.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 22, celebrada el día 14 de julio de 2015, se acordó por **unanimidad** informar que, a día de hoy, la actividad comercial de venta al por menor de textiles realizada en la provincia de Girona se encuentra regulada a nivel convencional por el Convenio Colectivo para el Comercio de Subsectores y Empresas sin Convenio Propio de Catalunya (DOGC 18/07/2013).

Consulta 40/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa de Bizkaia que se dedica a prestar servicios de atención psicoeducativa, pedagógica, desarrollo psicomotriz y similares para niños.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 24, celebrada el día 16 de septiembre de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que la actividad de la consultante estaría incluida dentro del ámbito funcional del “VII Convenio Colectivo interprovincial de Enseñanza y Formación no Reglada” (BOE 29-04-2011).

Consulta 41/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa de Valladolid que se dedica a prestar servicios de gimnasio.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 24, celebrada el día 16 de septiembre de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que la acti-

vidad desarrollada por la empresa a que se refiere la consulta se encuentra comprendida en el ámbito funcional del “III Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios” (BOE 02-10-2014).

Consulta 42/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica a la confección de artículos textiles para el hogar (ropa de cama, mesa, visillos, cortinajes y similares), en un centro de trabajo situado en Vitoria-Gasteiz (Álava).

En la reunión de la Comisión Permanente nº 24, celebrada el día 16 de septiembre de 2015, se acordó por **unanimidad** informar que a la empresa consultante le resulta aplicable el Convenio colectivo de la Industria Textil y de la Confección (BOE 21-08-2015).

Consulta 43/2015: Convenio colectivo aplicable al centro de trabajo de una empresa en la provincia de Valencia de actividad de alquiler de vehículos sin conductor. La empresa dispone de otro centro de trabajo en las Islas Baleares donde aplica el convenio del sector de las empresas de alquiler de vehículos sin conductor de Islas Baleares.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 26, celebrada el día 5 de noviembre de 2015, se acordó por **unanimidad** informar que a la empresa de referencia le resultaría aplicable el Convenio Colectivo del sector de Comercio de Actividades Diversas de la provincia de Valencia, publicado en el B.O.P.V el 8 de agosto de 2013.

Consulta 44/2015: Convenio colectivo aplicable a un museo etnográfico situado en la provincia de Lugo.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 26, celebrada el día 5 de noviembre de 2015, se acordó por **mayoría**, con la oposición de la representación de la Administración, informar que la actividad realizada en el museo de la fundación consultante tiene encaje dentro del Convenio Colectivo 2013-2016 para el Sector de Eventos, Servicios y Producciones Culturales de Galicia, publicado en el DOG de 14 de abril de 2015, en línea con el criterio expresado por la Comisión Mixta Paritaria de ese convenio. La razón de la oposición de representación de la Administración a dicho acuerdo se basa en la consideración de que el Convenio Colectivo de referencia, para el Sector de Eventos, Servicios y Producciones Culturales de Galicia, no puede resultar aplicable a la empresa a que se refiere la consulta, por cuanto que esta empresa no se dedica a la organización de eventos, servicios y producciones culturales.

Consulta 46/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa radicada en Madrid, que se dedica a la gestión y desarrollo de contenidos tecnológicos, gestión de proyectos de comercio electrónico en plataformas de

e-commerce, y gestión de proyectos de marketing mobile para navegadores de smartphones y tablets.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 24, celebrada el día 16 de septiembre de 2015, se acordó por **unanimidad** informar que, a día de hoy, la actividad de la empresa consultante tiene encaje específico dentro del sector de las empresas de informática incluidas en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría y estudios de mercados y de la Opinión Pública (BOE 04-04-2009).

Consulta 47/2015: Convenio colectivo aplicable a una asociación privada sin ánimo de lucro dedicada a contribuir al mejor estado de los niños que padezcan enfermedades oncológicas y sus familias, tanto en el plano médico, asistencial o cualquier otro.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 24, celebrada el día 16 de septiembre de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que, al día de la fecha, a la asociación consultante le resulta aplicable el Convenio Colectivo estatal de Acción e Intervención Social (BOE 03-07-2015).

Consulta 49/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica a prestar servicios de programación y consultoría informática en un centro de trabajo situado en la Comunidad de Madrid.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 26, celebrada el día 5 de noviembre de 2015, se acordó por **unanimidad** informar que la empresa consultante debería mantener la aplicación del Convenio colectivo estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, publicado en el BOE de 4 de abril de 2009, siendo así que el ámbito funcional de este Convenio resulta de obligado cumplimiento para las empresas dedicadas a prestar servicios de informática, como los que realiza la citada empresa.

Consulta 53/2015: Convenio colectivo aplicable al centro de trabajo que una empresa tiene en la Comunidad de Madrid, dedicado a la comercialización de vinos y gestión y administración de la compañía. La empresa se dedica a la explotación de viñedos y elaboración de vinos en otro centro situado en Logroño.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 26, celebrada el día 5 de noviembre de 2015, se acordó por **mayoría**, con la abstención de CC.OO y la oposición de UGT, informar que, a día de hoy, no se tiene constancia de la existencia de algún convenio colectivo de sector que resulte aplicable al centro de trabajo de la empresa consultante, situado en la Comunidad Autónoma de Madrid, a excepción del Laudo arbitral dictado el 29 de marzo de

1996 (BOE del 28 de mayo) para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras. La razón de la oposición de UGT a dicho acuerdo se basa en la consideración de que a la citada empresa le sería aplicable el Convenio Colectivo para el Comercio de Alimentación de la Comunidad de Madrid, publicado en el BOCM de 26 de octubre de 2013.

Consulta 56/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica a prestar servicios de programación informática a terceros, en un centro de trabajo situado en Palma de Mallorca.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 26, celebrada el día 5 de noviembre de 2015, se acordó por **unanimidad** informar que la actividad de la empresa consultante se encuentra comprendida de forma más específica en el ámbito funcional del Convenio Colectivo estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, publicado en el BOE de 4 de abril de 2009, por resultar de obligado cumplimiento para las empresas dedicadas a prestar servicios de informática, como los que realiza la citada empresa.

Consulta 59/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa de Alicante dedicada a la elaboración artesanal de maquetas de escayola para la fabricación de moldes de calzado.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 26, celebrada el día 5 de noviembre de 2015, se acordó por **unanimidad** informar que a la empresa de referencia le resulta aplicable el V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, publicado en el BOE de 20 de marzo de 2013.

Consulta 62/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa de la provincia de Barcelona dedicada a la recogida de basuras, residuos y limpieza de la vía pública.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 26, celebrada el día 5 de noviembre de 2015, se acordó por **unanimidad** informar que a la empresa de referencia le resulta aplicable el Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado, publicado en el B.O.E de 30 de julio de 2013.

Consulta 64/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa de Badajoz dedicada a captar clientes para la contratación y comercialización de energía eléctrica en nombre de Iberdrola.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 26, celebrada el día 5 de noviembre de 2015, se acordó por **mayoría**, con la oposición de CC.OO y

UGT, informar que a la empresa a que se refiere la consulta le resultaría de aplicación el Acuerdo Marco estatal de Comercio, publicado en el BOE de 20 de febrero de 2012. La razón de la oposición de CC.OO y UGT a dicho acuerdo se basa en la consideración de que a la citada empresa le sería aplicable el Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la provincia de Valencia.

Consulta 67/2015: Consulta planteada sobre el convenio colectivo aplicable a la actividad de una empresa que se dedica a la explotación de una sala de bingo situada en la Comunidad Autónoma de Madrid, como consecuencia del acuerdo sustanciado entre las partes litigantes ante el Juez titular del Juzgado de lo Social nº 29 de Madrid, con el beneplácito del mismo, según se refleja mediante el Acta de Suspensión y Archivo Provisional de las actuaciones seguidas en ese Juzgado por reclamación de cantidad, hasta el 17/06/2015, “para someter la cuestión a la interpretación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y a la Comisión Interpretativa del Convenio de la CAM 18/09/2013 (BOCM 1/11/2013)”.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 21, celebrada el día 9 de junio de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que a la empresa a que se refiere la consulta, atendiendo a la actividad que desarrolla, le resulta aplicable el Convenio Colectivo del Sector de Empresas Comercializadoras de Juegos de Dinero y Azar para la Comunidad de Madrid (BOCM 1/11/2013) y, también, para lo no previsto en este Convenio, el Convenio Colectivo Estatal para las Empresas Organizadoras del Juego del Bingo (BOE 13/03/2013).

Consulta 78/2015: Consulta planteada por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), sobre si el Convenio Colectivo de una determinada empresa resulta de aplicación “al personal llamados Técnicos Superiores” y también, para el caso de que la respuesta sea afirmativa, para que se determine la adecuada clasificación profesional de este personal.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 22, celebrada el día 14 de julio de 2015, se acordó por **unanimidad** informar que esta Comisión carece de competencias para pronunciarse sobre la materia objeto de la consulta, al no estar referida al ámbito funcional del convenio referido en la consulta.

Consulta 85/2015: Convenio colectivo aplicable a una empresa de Oviedo que se dedica a la puesta a disposición de cubos de basura para comunidades de propietarios.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 24, celebrada el día 16 de septiembre de 2015, se acordó informar por **unanimidad** que el convenio aplicable a la empresa sobre la que se plantea consulta, y durante el periodo de tiempo concretado en la misma, sería el Convenio colectivo para el Co-

mercio en General del Principado de Asturias, vigente para los años 2006-2008 (BOPA 31-05-06).

Consulta 86/2015: Convenio colectivo aplicable una empresa que se dedica principalmente a prestar servicios para aseguradoras y ayuntamientos, que consisten en servicios en el hogar y de atención para personas mayores y personas con discapacidad, con motivo de la reclamación presentada por una trabajadora ante el Juzgado de lo Social.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 26, celebrada el día 5 de noviembre de 2015, se acordó por **unanimidad** que no procede informar sobre el convenio colectivo aplicable a la empresa consultante, porque esta cuestión se encuentra sub júdice a la espera de ser resuelta por el Juzgado de lo Social nº 1 de Badajoz, en relación con el procedimiento abierto en ese órgano jurisdiccional.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

ANEXO III

EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS INFORMADOS POR LA CCNCC, AGRUPADOS POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS, DURANTE EL PERIODO 1986/2015

<i>Actividades Económicas</i>	<i>Nº Expedientes de Extensión Informados</i>	
	<i>1986/2014</i>	<i>2015</i>
Administración Pública	1	
Agencias de Noticias	1	
Agricultura	10	
Arqueología		
Agua y Gas	3	
Alimentación	16	
Ayuda a Domicilio	5	
Bebidas Refrescantes (Distribución)	1	
Clínicas Veterinarias		
Comercio	10	
Construcción	1	
Deportes y Espectáculos (Locales)	17	
Fincas Urbanas y Otros Servicios	26	
Limpieza	8	
Madera	3	
Metal	6	
Oficinas y Despachos	64	1
Óptica-Optométrica	1	
Peluquerías	3	
Pesca	1	
Piel	5	
Piscinas e Instalaciones Acuáticas	7	
Pompas Fúnebres	2	
Prensa	2	
Químicas	4	
Radiodifusión/Televisión	1	
Sanidad y Servicios Asistenciales	19	
Sastrería, Modistería...		
Servicios auxiliares generales	1	
Servicios a terceros (azafatas y promotores ventas)	1	
Servicios a terceros (monitores transporte escolar y comedores escolares)	1	
Teatro, Circo y Variedades	3	
Tintorerías y Lavanderías	5	
Transporte y/o actividades auxiliares	8	
Vinícolas	2	
TOTAL	238	1

COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS
DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS (*)¹

PLENO DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS

Presidente: D. Javier Gómez-Hortigüela Amillo

VOCALES:

Representantes de la Administración General del Estado

Titulares: D. Pablo Hernández-Lahoz Ortiz
D. Javier Thibault Aranda
D. José Ignacio Sacristán Enciso
D. Rafael Martínez de la Gándara
D. José Manuel Rodríguez Castro
D^a Nagore Gorbea Barredo

Suplentes: D^a Raquel Peña Trigo
D. Bernardo Ramos Alonso
D. Miguel Fernández Díez-Picazo
D. Rafael García Matos
D^a Olga Valero San Paulo
D^a Luz María Blanco Temprano

(*) Composición del Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a marzo del 2014.

Representantes de las Organizaciones Sindicales**CCOO**

Titulares: D. Miguel Sánchez Díaz
D^a Eva Silván Delgado
Suplentes: D. Ramón Górriz Vitalla
D^a. Esmeralda Sanz Berzal

UGT

Titulares: D. Antonio Ferrer Sais
D^a Elena Gutiérrez Quintana
Suplentes: D^a Susana Bravo Santamaría
D. Jesús San Sebastián Solar

ELA-STV

Titular: D. Joseba Villarreal Olaizola
Suplente: D. Mitxel Lakunza Vicario

CIG

Titular: D. Antolín Alcántara Álvarez
Suplente: D. Luís Burgos Díaz

Representantes de las Organizaciones Empresariales**CEOE**

Titulares: D. Luis Méndez López
D. Jordi García Viña
D^a Ana Isabel Herráez Plaza
D. Félix Martín-Monzú Martínez.
D. Padro C. Fernández Alén

CEPYME

Titulares: D. José Manuel Ayesa Villar

CEOE

Suplentes: D. Miguel Canales Gutiérrez
D. Manuel Lago Andrés
D. Ignacio Rúa Garamendi
D. José Luis Vicente Blázquez

CEPYME

Suplentes: D^a Teresa Díaz de Terán López
D. José Ignacio Torres Marco

SECRETARIO: D. Luis García García

**Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos**

Presidente: D. Javier Gómez-Hortigüela Amillo

VOCALES:

Representantes de la Administración General del Estado

Titulares: D. Javier Thibault Aranda.
D. Rafael Martínez de la Gándara
Suplentes: D. Nagore Gorbea Barredo
D. Rafael García Matos

Representantes de las Organizaciones Sindicales

CCOO

Titular: D. Miguel Sánchez Díaz
Suplente: D^a Eva Silván Delgado

UGT

Titular: D^a Susana Bravo Santamaría
Suplente: D^a Elena Gutiérrez Quintana

Representantes de las Organizaciones Empresariales**CEOE y CEPYME***Titulares:*

D. Jordi García Viña

D^a Ana Isabel Herráez Plaza*Suplentes:*

D. José Ignacio Torres Marco

D^a Teresa Díaz de Terán López**SECRETARIO:**

D. Luis García García

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

NORMAS REGULADORAS

REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES [BOE de 24 de octubre de 2015]): Disposición Adicional Novena y art. 82.3

Disposición adicional novena. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como órgano colegiado, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, tendrá las siguientes funciones:

- a) El asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa, así como la consulta en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el artículo 92.
- b) El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.
- c) La intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 82.3.

2. Reglamentariamente se establecerá la composición y organización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como sus procedimientos de actuación.

3. El funcionamiento y las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se entenderán siempre sin perjuicio de las

atribuciones que correspondan a la jurisdicción y a la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

4. Para el desarrollo de las funciones establecidas en esta ley, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos será reforzada en sus actuaciones por la Dirección General de Empleo de acuerdo con las medidas de apoyo que se establezcan en las normas de desarrollo reglamentario, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

5. Si alguna comunidad autónoma no tuviera constituido y en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ni mantuviera convenio de colaboración en vigor con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión en el ámbito territorial de esa comunidad, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podrá, subsidiariamente y en tanto en cuanto no se constituyan y estén en funcionamiento dichos órganos tripartitos equivalentes, 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 afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de dicha comunidad autónoma.

Art. 82. 3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas 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.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; 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, 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.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en

periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

REAL DECRETO 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (BOE 28-09-2013)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente real decreto regula la composición y funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de acuerdo con lo establecido en la disposición final segunda, apartado 2, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Artículo 2. Naturaleza.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano de carácter colegiado de composición tripartita, integrado por repre-

sentantes de la Administración General del Estado y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo, que ejerce sus competencias con independencia y autonomía funcional plenas.

Artículo 3. Funciones.

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos desarrollará las siguientes funciones.

- a) Funciones consultivas en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, así como emisión del preceptivo informe en los procedimientos de extensión de un convenio colectivo establecidos en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Observatorio de la negociación colectiva, que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma.
- c) Funciones decisorias sobre la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los dictámenes, informes y decisiones de la Comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la autoridad laboral y a la jurisdicción competente en los términos establecidos por las leyes, así como de las previsiones contempladas en los sistemas de solución autónoma de conflictos fijados por la negociación colectiva.

CAPÍTULO II

Composición y funcionamiento

Artículo 4. Composición.

1. La Comisión estará integrada por los siguientes miembros:
 - a) El Presidente, designado por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.
 - b) Seis vocales en representación de la Administración General del Estado, designados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

- c) Seis vocales en representación de las organizaciones empresariales más representativas, nombrados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de aquéllas.
- d) Seis vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas, nombrados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de aquéllas.

Se designará por cada grupo de representación igual número de suplentes para sustituir a los vocales titulares en los supuestos de vacante, enfermedad o ausencia, que serán nombrados en la forma prevista en este apartado para aquellos.

2. Como Secretario de la Comisión actuará un funcionario adscrito a sus servicios administrativos.

Artículo 5. Presidencia de la Comisión.

- 1. Corresponde al Presidente de la Comisión:
 - a) Ostentar la representación de la Comisión.
 - b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y fijar el orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con la suficiente antelación.
 - c) Presidir las sesiones y moderar el desarrollo de los debates.
 - d) Ejercer su derecho al voto y dirimir con su voto los empates a efectos de adoptar acuerdos.
 - e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión.
 - f) Asegurar el cumplimiento de las leyes y la regularidad de las deliberaciones.
 - g) Ejercer cuantas funciones sean intrínsecas a su condición de Presidente de la Comisión.

2. En caso de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Presidente será sustituido por el vocal que decida el Pleno de la Comisión.

Artículo 6. Vocales de cada grupo de representación de la Comisión.

- 1. Corresponde a los vocales de la Comisión:
 - a) Conocer previamente el orden del día de las reuniones y la información precisa sobre los temas que se incluyen en el mismo.
 - b) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención o la reserva de voto y los motivos que lo justifiquen, así

- como su voto particular en dictámenes o decisiones que se aprueben por acuerdo mayoritario de la Comisión.
- c) Participar en los debates de las sesiones.
 - d) Formular ruegos y preguntas.
 - e) El derecho a la información precisa para cumplir las funciones asignadas.
 - f) Cuantas otras facultades sean intrínsecas a su condición.

2. Los vocales de la Comisión no podrán atribuirse las funciones o la representación reconocidas a la Comisión, salvo que expresamente se les haya otorgado, previo acuerdo válidamente adoptado y para cada caso concreto por la propia Comisión.

Artículo 7. Secretario de la Comisión.

1. Corresponde al Secretario de la Comisión:
- a) Asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.
 - b) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión de orden de su Presidente, así como las citaciones a los miembros de la misma.
 - c) Ser el destinatario único de los actos de comunicación de los vocales con la Comisión y, por tanto, a él deberá dirigirse toda suerte de notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquiera otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento la Comisión.
 - d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer la Comisión y redactar las actas de las sesiones.
 - e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes, acuerdos y decisiones aprobados por la Comisión.
 - f) Elaborar el proyecto de Memoria anual de actividades para su aprobación por la Comisión.
 - g) Coordinar los servicios administrativos de la Comisión.
 - h) Cualesquiera otras funciones que se deriven de su condición de Secretario.

2. En caso de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Secretario será sustituido por otro funcionario adscrito a la Comisión.

Artículo 8. Funcionamiento.

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos funcionará en Pleno y en Comisión Permanente, de acuerdo con lo dispuesto en este real decreto. De manera ordinaria la Comisión funcionará en Comisión Permanente con vistas a dotar de mayor agilidad a su actuación, si bien, la

propia Comisión Permanente podrá reservar al Pleno la aprobación de determinados dictámenes, informes y decisiones.

2. Para la validez de las deliberaciones y acuerdos de la Comisión, en Pleno o en Comisión Permanente, se requerirá la presencia del Presidente o de quien le sustituya, de la mitad, al menos, de sus miembros y del Secretario o de quien le sustituya.

3. Los acuerdos se adoptarán, preferentemente, por consenso entre el Presidente y los representantes de la Administración General del Estado y de los interlocutores sociales. De no ser ello posible, los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los asistentes, salvo en los supuestos previstos en el los artículos 12.2, 16 y 23.2, en los que será necesaria la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente o, en su caso, del Pleno.

4. Los miembros que discrepen del dictamen, informe o decisión que se apruebe por acuerdo mayoritario podrán formular voto particular por escrito, en el plazo de un día, que, como tal, se incorporará al texto del dictamen, informe o decisión.

Artículo 9. Normas comunes de procedimiento de la Comisión.

1. La convocatoria de cada reunión de la Comisión deberá señalar el día, hora y lugar de la reunión en primera y segunda convocatoria, así como el orden del día, que será cerrado, e irá acompañada de la documentación precisa para el estudio previo de los asuntos incluidos en la misma; se efectuará siempre por escrito, preferentemente por medios electrónicos y, en todo caso, por los medios más idóneos para garantizar la recepción con una antelación mínima de tres días hábiles salvo en los casos de urgencia, que deberá luego apreciarse por la Comisión o cuando otra cosa se disponga en este real decreto.

2. De cada reunión se levantará acta por el Secretario, que contendrá necesariamente la indicación de los asistentes, el orden de las intervenciones en cada punto y su contenido, así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como la forma y el resultado de las votaciones y el contenido de los acuerdos adoptados.

3. Los miembros de la Comisión podrán solicitar que figure en acta el voto contrario al acuerdo adoptado, o su abstención y los motivos que lo justifiquen. Asimismo, cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto el texto escrito que corresponda fielmente con su intervención, haciéndose constar así en el acta y uniéndose copia autenticada del escrito a la misma.

4. Las actas se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión. No obstante lo anterior, el Secretario podrá emitir certificaciones sobre los acuerdos específicos que haya adoptado la Comisión, sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta.

5. Lo previsto en este artículo será de aplicación tanto si la Comisión funciona en Comisión Permanente como si lo hace en Pleno.

Artículo 10. Pleno de la Comisión.

1. El Pleno estará integrado por el Presidente y todos los vocales que representan a la Administración General del Estado y a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como por su Secretario.

2. El Pleno se reunirá en sesión ordinaria, al menos, una vez cada seis meses, previa correspondiente convocatoria, sin perjuicio de que se puedan celebrar sesiones extraordinarias, cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a iniciativa propia o a petición mayoritaria de cualquiera de las representaciones que lo componen.

3. El Pleno ejercerá las siguientes funciones:

- a) Aprobar todos los dictámenes e informes sobre consultas y asesoramiento en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, que hayan sido reservados a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente.
- b) Aprobar el preceptivo dictamen en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, cuando se haya reservado a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente.
- c) Aprobar las actividades señaladas en el artículo 15.3 y la memoria anual sobre las actividades de la Comisión, que incluirá las actuaciones desarrolladas por el Observatorio de la negociación colectiva.
- d) Aprobar la decisión para solucionar las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, según lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se haya reservado a conocimiento del Pleno por la Comisión Permanente.
- e) Designar a los miembros de la Comisión Permanente entre los vocales titulares y suplentes de la Comisión, a propuesta vinculante de cada uno de los grupos de representación.
- f) Designar el árbitro en aquellos supuestos en que, conforme a lo establecido en los artículos 11 y 23, se haya reservado a conoci-

miento del Pleno por la Comisión Permanente, 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 aplicable.

Artículo 11. Comisión Permanente.

1. La Comisión Permanente estará integrada por el Presidente de la Comisión y por dos vocales de cada uno de los tres grupos que la constituyen, así como por su Secretario.

2. Conforme a lo dispuesto en el artículo 8, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos funcionará de manera ordinaria en Comisión Permanente para la aprobación de los dictámenes, informes y decisiones a que se refiere el apartado 3, párrafos a), b), d) y f) del artículo 10, salvo que por decisión mayoritaria de la propia Comisión Permanente se acuerde reservar su conocimiento al Pleno.

3. La Comisión Permanente se reunirá en sesión ordinaria cada dos meses y en sesión extraordinaria tantas veces como sea necesario, cuando por la urgencia de los temas a tratar así lo decida el Presidente, a iniciativa propia o a petición mayoritaria de cualquiera de las representaciones que la componen.

CAPÍTULO III

Funciones consultivas

Artículo 12. Objeto.

1. La Comisión, en el ejercicio de sus funciones consultivas, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando le sean solicitados de conformidad con lo establecido en el presente real decreto.

Las consultas se referirán a las siguientes materias:

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

2. La Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, regulado en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

Artículo 13. Ámbito de actuación.

La Comisión conocerá de los asuntos relacionados con las materias a que se refieren las letras a) y b) del apartado 1 y el apartado 2 del artículo anterior, cuando las consultas afecten a convenios colectivos sectoriales cuyo ámbito de aplicación territorial sea superior al de una comunidad autónoma o a convenios colectivos de empresas con centros de trabajo situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o en las ciudades de Ceuta y Melilla.

También conocerá la Comisión de las consultas sobre la materia señalada en la letra c) del apartado 1 del artículo anterior, cualquiera que sea la implantación territorial de la empresa afectada por la consulta.

Artículo 14. Legitimación.

Estarán legitimados para consultar a la Comisión sobre las materias a que se refiere el artículo 12:

- a) Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- b) Cualquier órgano de representación unitaria de los trabajadores o entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.
- c) Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

CAPÍTULO IV

Observatorio de la negociación colectiva

Artículo 15. Observatorio de la negociación colectiva.

1. Sin perjuicio del respeto a la autonomía colectiva de las partes, la Comisión asume funciones de Observatorio de la negociación colectiva que englobarán la información, el estudio y la documentación sobre la negociación colectiva, así como su difusión.

2. El Observatorio de la negociación colectiva desarrollará, entre otros, los siguientes cometidos:

- a) La realización de informes anuales, de carácter general o sectorial, sobre la situación de la negociación colectiva en España desde una perspectiva jurídica y económica que puedan resultar de utilidad para los interlocutores sociales para determinar los contenidos de la negociación colectiva.
 - b) El seguimiento y análisis periódico de la negociación colectiva en España, tanto de la estructura de la negociación colectiva, como de sus contenidos.
 - c) La difusión de buenas prácticas e innovaciones en materia de negociación colectiva conocidas en el ejercicio de los cometidos anteriormente señalados.
 - d) La realización de actividades que permitan la difusión de la negociación colectiva y del trabajo del Observatorio, tales como publicaciones, jornadas de estudios u otras utilizando para ello especialmente las tecnologías de la información y la comunicación.
3. Específicamente la Comisión efectuará las siguientes actividades:
- a) Realización de estudios sobre la negociación colectiva.
 - b) La organización de jornadas anuales sobre la negociación colectiva.
 - c) de foros de debate sobre problemas actuales de la negociación colectiva.

CAPÍTULO V

Funciones decisorias

Sección 1.ª Disposiciones generales

Artículo 16. Objeto.

1. La Comisión, en el ejercicio de sus funciones decisorias, resolverá la discrepancia surgida 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 a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que concurran las condiciones señaladas en dicho artículo.

2. Únicamente podrá solicitarse la actuación de la Comisión a los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior cuando concurran conjuntamente las siguientes circunstancias:

- a) Que no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria del convenio o, en caso de haberse solicitado, ésta no hubiera

alcanzado un acuerdo. En todo caso, resultará preceptivo solicitar la intervención de la comisión paritaria cuando estuviese establecido en convenio colectivo.

- b) Que no fueran aplicables los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del mismo texto legal, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, o cuando, habiéndose recurrido a dichos procedimientos, estos no hubieran resuelto la discrepancia.

3. La decisión de la Comisión que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes. Cuando haya conformidad entre las partes de la discrepancia sobre el procedimiento aplicable para la solución de la misma, se seguirá este. En otro caso, corresponderá a la propia Comisión la elección de dicho procedimiento. En todo caso, la decisión habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia a la Comisión. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Ámbito de actuación.

La Comisión conocerá de las solicitudes de intervención para la solución de discrepancias en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo de un convenio colectivo cuando afecten a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, así como cuando afecten a las empresas situadas en las ciudades de Ceuta y Melilla.

Artículo 18. Legitimación.

Estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y los representantes legales de los trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representación de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección 2.^a Procedimiento para la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos

Artículo 19. Inicio del procedimiento.

1. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de parte presentada por vía electrónica en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, acompañada de la documentación señalada en el artículo 20. La solicitud deberá indicar el motivo de la discrepancia y la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo que desea. A estos efectos, deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su periodo de aplicación.

Asimismo, la parte que presenta la solicitud deberá entregar copia de la misma a la otra parte de la discrepancia inmediatamente después de que la haya presentado en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, informándola del número asignado a la misma, con el fin de que esta pueda consultar el estado de tramitación y recibir las notificaciones relativas al procedimiento, mediante los representantes a que hace referencia el párrafo b) del artículo 20 o cualesquiera otros que expresamente comuniquen a la Comisión.

La parte que inicia el procedimiento deberá acreditar haber cumplido con lo señalado en el párrafo anterior.

2. Una vez recibida la solicitud en la Comisión, por el Secretario de la misma se comprobará que reúne los requisitos establecidos en este real decreto, dirigiéndose, en caso contrario, al solicitante a efectos de que complete su solicitud en el plazo de diez días con la advertencia de que, si así no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Cuando se subsanaren las deficiencias, el plazo para resolver señalado en el artículo 16.3 comenzará a contarse desde la fecha en que se completó la solicitud.

3. El Secretario remitirá inmediatamente a la otra parte de la discrepancia, comunicación de inicio del procedimiento para que efectúe las alegaciones que considere procedentes en el plazo de cinco días en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

4. Asimismo, enviará la solicitud a los miembros de la Comisión Permanente a efectos de que se pronuncien, en el plazo de un día, sobre el procedimiento a seguir para la solución de la discrepancia, de entre los establecidos en el artículo 16.3, sin perjuicio de la conformidad de las partes en

la elección de dicho procedimiento y, en su caso, sobre la remisión del procedimiento al Pleno de la Comisión. Cuando no se hayan obtenido, dentro del referido plazo de un día, respuestas coincidentes en número equivalente al de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente, la discrepancia se resolverá en el seno de la misma, conforme al procedimiento previsto en el artículo 21. En todo caso, para la adecuada constancia del procedimiento a seguir, el Secretario comunicará a todos los miembros de la Comisión Permanente el resultado de las respuestas obtenidas.

5. Cuando la Comisión Permanente, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior, haya decidido remitir la solución de la discrepancia al Pleno, el Secretario dará traslado de la solicitud al resto de sus integrantes.

Artículo 20. Documentación.

A la solicitud a que se refiere el artículo anterior, se acompañará la siguiente documentación presentada por vía electrónica:

- a) Identificación del solicitante, centros de trabajo afectados y dirección de correo electrónico.
- b) Identificación de los representantes de los trabajadores, incluyendo, en todo caso, nombre, DNI y dirección de correo electrónico a la que se les puedan efectuar comunicaciones.
- c) Acreditación de haberse desarrollado el periodo de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la discrepancia.
- d) En el supuesto de haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, acreditación de ello y, en su caso, pronunciamiento de la misma.
- e) En su caso, declaración de no ser aplicable a la parte que insta el procedimiento el Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal para la solución efectiva de las discrepancias a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) En el caso de haber sometido la discrepancia al procedimiento a que se refiere el párrafo anterior, acreditación de ello y, en su caso, resultado de la misma.
- g) Identificación del convenio colectivo vigente del que se pretenden inaplicar determinadas condiciones de trabajo, indicando su vigencia temporal.
- h) Documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A tales efectos se tomará como referencia la documentación que sea preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos, teniendo en cuenta que cuando las causas económicas alegadas consistan en

una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, deberá presentar, además, la documentación que acredite que se ha producido dicha disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos.

- i) Relaciones pormenorizadas de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias previstas en las letras a) a g) del párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, detallando las nuevas condiciones del trabajo que se quieren aplicar y el período durante el cual se pretenden establecer.
- j) Acreditación de haber entregado a la otra parte de la discrepancia copia de la solicitud presentada a la Comisión, junto con la documentación establecida en este artículo.
- k) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo en vigor. Cuando afecte a más de un centro de trabajo esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, por provincia y comunidad autónoma.
- l) Conformidad, en su caso, de las partes de la discrepancia sobre el procedimiento para la solución de la misma de entre los establecidos en el artículo 16.3 y, de haber optado por la designación de un árbitro, conformidad, en su caso, sobre su nombramiento.
- m) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora, especificando si son representación unitaria o representación elegida conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Procedimiento mediante decisión en el seno de la Comisión.

1. Cuando la discrepancia deba resolverse mediante decisión adoptada en el propio seno de la Comisión, el Secretario solicitará informe sobre la misma, en los términos establecidos en este apartado.

El informe será elaborado por los servicios técnicos disponibles por la Comisión en el plazo de diez días desde la fecha de solicitud. Durante ese plazo se podrá solicitar a las partes la documentación complementaria o las aclaraciones que se consideren necesarias.

2. Una vez emitido el informe a que se refiere el apartado anterior, se celebrará una reunión de la Comisión Permanente, o del Pleno, en su caso, previa convocatoria realizada al efecto con una antelación de cinco días a la fecha de la reunión. Junto a la convocatoria se dará traslado a cada uno de los miembros de la Comisión de una copia del referido informe, así como de

las alegaciones presentadas, en su caso, por la otra parte de la discrepancia, para su análisis y estudio.

3. Todas las comunicaciones en el procedimiento deberán realizarse por vía electrónica.

Artículo 22. Decisión de la Comisión.

1. La decisión de la Comisión será motivada y resolverá la discrepancia sometida a la misma, decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

2. La decisión deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En caso de no concurrir dichas causas, la decisión así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

3. Cuando se aprecie la concurrencia de las causas, la Comisión deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. La decisión podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, la Comisión se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

4. La Comisión resolverá y comunicará su decisión dentro del plazo máximo establecido a las partes afectadas por la discrepancia.

5. La decisión de la Comisión será vinculante e inmediatamente ejecutiva.

Artículo 23. Designación de árbitros.

1. Cuando exista conformidad entre las partes afectadas por la discrepancia para la designación de un árbitro, será preferente el designado de común acuerdo.

En otro caso, y previa convocatoria de la Comisión al efecto en el plazo máximo de cuatro días desde la fecha de la presentación de la solicitud a que

se refiere el artículo 19, cada uno de los grupos de representación propondrá una relación de dos árbitros. De la lista resultante de seis árbitros, cada uno de dichos grupos descartará por sucesivas votaciones, cuyo orden se decidirá por sorteo, el nombre del árbitro que tenga por conveniente hasta que quede uno solo.

2. En el supuesto en que no se consiguiera la designación de un árbitro, la decisión para la solución de la discrepancia planteada será adoptada en el seno de la Comisión siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 21.

3. Una vez designado el árbitro por la Comisión, ésta le efectuará formalmente el encargo, trasladándole la solicitud a que se refiere el artículo 19 y la documentación indicada en el artículo 20, señalando el plazo máximo en que debe ser dictado el laudo, que deberá cumplir, en todo caso, con lo dispuesto en el artículo 16.3.

La actuación de los árbitros seguirá el procedimiento establecido en el artículo 24.

4. La Comisión facilitará al árbitro las medidas de apoyo que necesite para el desempeño de su función arbitral. Este apoyo incluirá, a solicitud del árbitro, la emisión de un informe en los términos establecidos en el artículo 21.1.

Artículo 24. Procedimientos para la solución de discrepancias, mediante la designación de un árbitro.

1. El árbitro podrá iniciar su actividad tan pronto haya recibido el encargo en los términos establecidos en el artículo anterior. A tal efecto, podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.

2. El laudo, que deberá ser motivado, deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

3. En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

4. Cuando aprecie la concurrencia de las causas, el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus

efectos sobre los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

5. El árbitro resolverá y comunicará el laudo a la Comisión y ésta a las partes afectadas por la discrepancia, dentro del plazo máximo establecido de acuerdo con lo indicado en el artículo 23.3.

6. El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

Disposición adicional primera. Medidas de apoyo de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a la Comisión.

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social será reforzada en sus actuaciones, referidas a las funciones establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por la citada Dirección General de Empleo cuando resulte necesario en los supuestos de solución de discrepancias por falta de acuerdo sobre la inaplicación de condiciones de trabajo y así lo solicite su Presidente a la Dirección General de Empleo.

2. Para poder cumplir con el refuerzo que sea necesario a la Comisión para el desarrollo de las funciones establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por parte de la Dirección General de Empleo y de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se establecerán las medidas de colaboración que sean necesarias.

Disposición adicional segunda. Colaboración de la Comisión con las comunidades autónomas.

Mediante convenios de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las comunidades autónomas, se podrá establecer la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito territorial de aquellas comunidades autónomas en las que aún no se hubieran constituido los órganos tripartitos equivalentes a la Comisión y mientras estos órganos tripartitos no se constituyan. En estos casos, las empresas y los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar a la Comisión la intervención para la solución de discrepancias por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo presentes en el convenio colectivo de aplicación, en las circunstancias y con las condiciones establecidas en este real decreto.

Disposición adicional tercera. Régimen de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

El ejercicio de las funciones decisorias atribuidas en el Capítulo V a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos no se extenderá a aquellos convenios o acuerdos colectivos que regulen condiciones de trabajo del personal laboral de las Administraciones Públicas, a los que resulta de aplicación la regulación específica sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos establecida en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en dicho capítulo V a las entidades públicas empresariales, a las sociedades estatales, consorcios, fundaciones del sector público estatal y entidades de análoga naturaleza, facultándose a los Ministerios de Empleo y Seguridad Social y de Hacienda y Administraciones Públicas a dictar cuantas disposiciones sean necesarias en relación con la aplicación de las funciones decisorias de la Comisión a dichas entidades.

Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa.

Quedan derogados expresamente el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la Orden Ministerial de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba el reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto.

Disposición final primera. Título constitucional.

Este real decreto se dicta de acuerdo con lo establecido en el artículo 149.1.7ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final segunda. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente real decreto, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ajustará su funcionamiento a las normas generales de actuación de los órganos colegiados recogidas en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición final tercera. Modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

1. El párrafo a) del apartado 1 del artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, queda redactado en los siguientes términos:

«Los convenios colectivos de trabajo negociados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las revisiones salariales que se realicen anualmente en los convenios plurianuales y las motivadas por aplicación de las cláusulas de “garantía salarial”, las modificaciones, los acuerdos parciales a que se refiere el artículo 86 del mismo texto legal y las prórrogas de los convenios.»

2. El último párrafo del artículo 6.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que queda redactado del modo siguiente:

«El anexo 2.IV se cumplimentará exclusivamente para los sucesivos años de vigencia de los convenios plurianuales o de las prórrogas de los convenios. La cumplimentación es obligatoria, con los datos variables citados, tanto si se han acordado a la firma del convenio como si son objeto de negociación o concreción posterior mediante un acto expreso de la comisión a la que el convenio atribuye esta misión.»

3. Se añade una nueva disposición adicional cuarta al Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, con el siguiente contenido:

«Disposición adicional cuarta. Depósito de acuerdos, laudos arbitrales y decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos.»

1. Serán objeto de depósito los siguientes acuerdos, laudos arbitrales y decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las comunidades autónomas sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos:

a) Los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos según lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tanto los alcanzados entre el empresario y la representación de los trabajadores durante el periodo de consultas, como los conseguidos en el seno de la comisión paritaria del convenio colectivo de aplicación.

- b) Los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando tales acuerdos se hayan alcanzado durante el periodo de consultas en un procedimiento de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada.
- c) Los acuerdos y laudos arbitrales por los que se establece la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, conforme a los procedimientos contemplados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas y los laudos de los árbitros designados por dichos órganos, por los que se establece la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La solicitud de depósito de los instrumentos a que se refiere el apartado anterior ante la autoridad laboral competente deberá incluir el texto del correspondiente instrumento y se efectuará a través de medios electrónicos cumplimentando todos los datos solicitados en la aplicación informática diseñada al efecto.

3. La solicitud de depósito deberá realizarse por:

- a) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.a), la parte que inició el procedimiento para la inaplicación de condiciones de trabajo o la comisión paritaria, en que se lograra el acuerdo.
- b) Respecto de los acuerdos indicados en el apartado 1.b), la empresa.
- c) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.c), el órgano de dirección del organismo competente, o la persona designada por este.
- d) Respecto de los instrumentos indicados en el apartado 1.d), la persona designada por el órgano competente.»

Disposición final cuarta. Facultades de desarrollo.

Se autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social a dictar las disposiciones que sean precisas para el desarrollo y ejecución de este real decreto.

Disposición final quinta. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

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 (BOE 16-03-2013)

Disposición adicional sexta. Actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el ámbito de las Comunidades Autónomas en procedimientos de inaplicación de convenios colectivos

Si en un plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley las Comunidades Autónomas 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.

Esta obra recoge las ponencias e intervenciones de la XXVIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que se celebró en el Salón de actos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social el 21 de octubre de 2015. Adicionalmente, este volumen incluye la Memoria de Actividades del ejercicio 2015 de la Comisión, junto a su composición y normas reguladoras.

ISBN 978-84-8417-506-3



9 788484 175063