

# ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

XXVII 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. 15-2.340

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

# Estructura de la Negociación Colectiva

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS  
Serie Relaciones Laborales Núm. 106

*Ministerio de Empleo y Seguridad Social*

# Estructura de la Negociación Colectiva

XXVII Jornadas de Estudio  
sobre Negociación Colectiva

Madrid, 10 de diciembre de 2014

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 almacenamiento y recuperación de información sin permiso 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](mailto:sgpublic@meyss.es)

Internet: [www.meyss.es](http://www.meyss.es)

NIPO Papel: 270-15-064-2

NIPO Internet: 270-15-065-8

ISBN: 978-84-8417-482-0

Depósito legal: M-18049-2015

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

Imprime: GRAFO, S.A.

## ÍNDICE

	<i>Pág.</i>
PRESENTACIÓN	
<i>Ángel Blasco Pellicer</i> .....	9
APERTURA DE LAS JORNADAS	
<i>Pedro Llorente Cachorro</i> .....	15
<b>Primera Ponencia:</b> ESTRUCTURA Y CONCURRENCIA DE NIVELES NEGOCIALES DENTRO DE UN NUEVO MARCO NORMATIVO	
<i>Jesús Cruz Villalón</i> .....	21
<b>Segunda Ponencia:</b> LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A NIVEL DE EMPRESA Y, EN PARTICULAR, LA PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA	
<i>Salvador del Rey Guanter</i> .....	67
<b>Mesa Redonda:</b> ACUERDOS ESTATALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA: RELEVANCIA Y TRASCENDENCIA	
<i>Teresa Díaz de Terán López (CEPYME)</i> .....	85
<i>Jordi García Viña (CEOE)</i> .....	89
<i>Rita Moreno Preciado (CCOO)</i> .....	99
<i>Antonio Ferrer Sais (UGT)</i> .....	105

MEMORIAS DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC 2014 .....	111
COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS .....	183

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

PRESENTACIÓN

ANGEL BLASCO PELLICER

Presidente de la Comisión Consultiva  
Nacional de Convenios Colectivos

Ministerio de Empleo y Seguridad Social



## PRESENTACIÓN

La presente obra recoge las ponencias expuestas en las XXVII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y celebradas el día 10 de diciembre de 2014, en Madrid, cumpliendo así con el mandato establecido en su nuevo Reglamento, regulado por el RD 1362/2012, de 27 de septiembre, y manteniendo con ello el compromiso asumido desde hace ya 27 años de abordar, anualmente, a través de unas Jornadas de estudio, el debate y la reflexión sobre los temas de mayor interés que, en relación con la negociación colectiva, se vienen planteando en nuestro sistema de relaciones laborales. En el caso de estas Jornadas, se abordaron, a través de las ponencias expuestas y, también, con las intervenciones desarrolladas por las organizaciones empresariales y sindicales intervinientes en la ya clásica Mesa Redonda de estas Jornadas, aspectos fundamentales de la negociación colectiva una vez que había transcurrido más de dos años de la reforma laboral del año 2012.

Se incluye en esta obra, en primer lugar, la intervención en la apertura de las Jornadas del Sr. Subsecretario del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Su intervención estuvo dirigida a mostrar, con datos obtenidos a noviembre de 2014, el cambio del escenario favorable en que nos encontramos, de creación de empleo, después de 27 meses de crecimiento económico negativo y de destrucción de empleo, en cuya consecución ha intervenido sin duda las reformas estructurales del Gobierno, pero también, de forma decisiva, la responsabilidad de los empresarios y los sindicatos a la hora de optar por la moderación salarial, junto al esfuerzo de todos los españoles. En este contexto señaló el papel que en los próximos años habría de tener la negociación colectiva

en la positiva evolución de la economía y del empleo, como lo ha tenido en los últimos años. En este sentido, se refirió a que, como es sabido por los asistentes a las Jornadas de la Comisión Consultiva, la negociación colectiva determina aspectos básicos de la dinámica económica en su conjunto, que afecta a elementos muy importantes del mercado de trabajo como son los salarios, el empleo y las condiciones de trabajo, la jornada laboral, la organización del trabajo y la contratación, y que son esenciales para determinar la competitividad y crecimiento de las empresas y el conjunto del sistema productivo, y para incidir en el volumen y en la calidad del empleo. A tal efecto, destacó el papel que ha tenido el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, y abogó, finalmente, porque CEOE, CEPYME, UGT y CCOO mantengan la responsabilidad compartida que asumieron con la firma del anterior Acuerdo, a través de la firma de un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

En el marco de los objetivos perseguidos por esta Comisión en estas XXVII Jornadas de estudio, las ponencias que ahora se publican recogen las intervenciones de dos especialistas de la máxima autoridad en el área del derecho laboral, al objeto de adelantar las conclusiones sobre los estudios que les fueron encargados en su día a cada uno de ellos en torno a distintos aspectos de la estructura de la negociación colectiva. Así, se incluye en primer lugar la ponencia del Profesor Jesús Cruz Villalón con el título “Estructura y concurrencia de niveles negociales dentro de un nuevo marco normativo”, y, en segundo lugar, la ponencia del Profesor Salvador del Rey Guanter, sobre “La Negociación Colectiva a nivel de empresa y, en particular, la prioridad aplicativa del Convenio Colectivo de empresa”.

Junto a las anteriores ponencias, se publican también las intervenciones de los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales representadas en esta Comisión, que actuaron en la Mesa Redonda de estas Jornadas. En este caso, el tema objeto de tratamiento estaba referido a “Los Acuerdos estatales de negociación colectiva: Relevancia y trascendencia”.

Asimismo, como es tradicional, se incluye la Memoria de Actividades de la Comisión correspondiente al año 2014 y, también, un apartado final sobre la composición y normas reguladoras de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Sólo me queda reiterar el agradecimiento al Ministerio de Empleo y Seguridad Social por acoger y respaldar las iniciativas de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y, en particular, la celebración de las XXVII Jornadas que han dado origen a esta publicación.

Madrid, abril 2015

Ángel Blasco Pellicer  
Presidente CCNCC

Ministerio de Empleo y Seguridad Social



APERTURA DE LAS JORNADAS

PEDRO LLORENTE CACHORRO

Subsecretario de Empleo y Seguridad Social

Ministerio de Empleo y Seguridad Social



Buenos días a todos.

Quiero comenzar dando las gracias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos por su invitación, un año más, al Ministerio de Empleo y Seguridad Social para inaugurar estas XXVII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva.

Me consta que la invitación estaba dirigida inicialmente a la Ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, pero su presencia esta mañana en la habitual sesión de control del Gobierno en el Congreso de los Diputados hacían imposible su presencia en este acto. En todo caso, la Ministra me ha pedido expresamente que les transmita un saludo muy cordial y que les desee el mayor de los éxitos en estas jornadas.

Con la mesa redonda con los interlocutores sociales que va a tener lugar a continuación y con las posteriores intervenciones de los profesores Jesús Cruz y Salvador del Rey la jornada promete ser muy interesante.

## **2014. El año de la recuperación y de la creación de empleo**

Me gustaría recordar que nos encontramos ya finalizando 2014, el tercer año de esta décima legislatura que empezó a finales de 2011.

Y me gustaría apuntar también que las prioridades del Gobierno y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social estuvieron claramente definidas desde el principio.

En la primera parte de la legislatura, la prioridad era estabilizar la economía española y frenar la sangría de la destrucción de puestos de trabajo que se producía en esos momentos. En la segunda mitad de la legislatura, la prioridad ha pasado a ser que la economía española vuelva a crecer y a crear empleo.

Han sido unos años difíciles para todos, lo sé, sobre todo para tantas y tantas personas que han perdido su empleo. Pero, sin caer en un falso op-

timismo, creo que podemos decir que hemos entrado, desde hace ya varios trimestres, en un escenario muy distinto y hemos cambiado el rumbo.

Las reformas estructurales del Gobierno, la responsabilidad de los empresarios y los sindicatos a la hora de optar por la moderación salarial y, sobre todo, el esfuerzo de todos los españoles, van a permitir que este 2014 sea el primer año, después de seis años de crisis, que en España va a crecer la economía y se va a crear empleo.

Después de nueve trimestres de crecimiento negativo (27 meses), España ha encadenado desde julio de 2013 cinco trimestres consecutivos de crecimiento de su economía. Déjenme que recuerde algunos datos, que resumen bien lo que estoy diciendo:

Según los datos de paro registrado y afiliación a la Seguridad Social del mes de noviembre, esta tendencia positiva continúa:

- Hoy tenemos 402.000 afiliados más a la Seguridad Social que hace un año, con un crecimiento del 2,47% en los últimos doce meses.
- Hay casi 297.000 parados registrados menos que hace un año, con un descenso del 6,17%.
- Durante el pasado mes de noviembre, que siempre ha sido un mes tradicionalmente negativo para el empleo, el paro registrado en términos desestacionalizados bajó en 51.308 personas, la mayor reducción en un mes de noviembre de toda la serie histórica, y la segunda mayor de cualquier mes.

Y hay algo más que me satisface poder decir. Todas las previsiones de organismos nacionales e internacionales certifican que la evolución positiva de la economía y del empleo va a continuar y va a ir a más en 2015 y en 2016.

En los dos próximos años, España va a crecer más y va a crear más empleos que nuestros socios de la Eurozona.

### **El papel de la negociación colectiva en la positiva evolución de la economía y del empleo**

Me consta que quienes asistís hoy aquí a estas Jornadas de la Comisión Consultiva sabéis perfectamente que la negociación colectiva determina aspectos básicos de la dinámica económica en su conjunto y afecta a elementos muy principales de nuestro mercado de trabajo como son los salarios, el empleo y las condiciones de trabajo, la jornada laboral, la organización del trabajo y la contratación.

Muchos de estos aspectos son esenciales para determinar la competitividad y crecimiento de las empresas y el conjunto del sistema productivo, y para incidir en el volumen y en la calidad del empleo.

En mi opinión, teniendo en cuenta todos esos elementos, es posible afirmar que el desarrollo de la negociación colectiva desde 2012 ha favorecido un diálogo social más intenso y ha tenido una indudable influencia en la mejora que ha experimentado el mercado laboral español en los últimos trimestres.

Una mención particular merece, desde luego, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 que, como tantas veces ha recordado la Ministra Fátima Báñez, ha contribuido a salvar miles de puestos de trabajo y a que se crearan muchos nuevos.

Es un plus de responsabilidad que supisteis asumir CEOE, CEPYME, UGT y Comisiones Obreras en una situación muy complicada de la economía y del empleo en España.

Y estamos convencidos de que esa responsabilidad compartida va a tener continuidad muy pronto. Sabemos que los agentes sociales estáis desarrollando un proceso de diálogo bipartito con el objetivo de alcanzar un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

Un acuerdo, y cito textualmente las mismas palabras utilizadas hace unos días por los interlocutores sociales, llamado “a apoyar la reactivación económica, que apueste por la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y que favorezca, de manera equilibrada, el empleo de calidad, la competitividad de las empresas, la flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo y el desarrollo de la negociación colectiva”.

### **Referencia al Diálogo social tripartito**

Una reactivación de la economía y del empleo que van a verse favorecidas igualmente por la nueva etapa del diálogo social entre el Gobierno y los interlocutores sociales que se abrió el pasado 29 de julio con el “Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo”.

Como se recordó en la reunión del pasado jueves 4 de diciembre del Presidente del Gobierno y la Ministra de Empleo y Seguridad Social con los Presidentes de CEOE y CEPYME y los Secretarios Generales de UGT y Comisiones Obreras, se trata de un proceso que ya está produciendo resultados en diversos ámbitos:

- Los avances en el proceso de modernización de los servicios públicos de empleo en los últimos meses con la nueva Estrategia Española de Activación, el Plan Anual de Empleo 2014, la puesta en marcha y seguimiento del Sistema Nacional de Garantía Juvenil o el nuevo Portal de empleo y autoempleo.
- El acuerdo acerca de la interpretación de normativa en materia de jubilación anticipada.
- El Plan de Garantía de viabilidad del FOGASA, que está permitiendo la puesta al día del organismo en el reconocimiento y el abono de las prestaciones pendientes.
- El régimen fiscal de las indemnizaciones por despido en el marco de la reforma fiscal.
- Y, particularmente, la definición de un nuevo Programa extraordinario de activación dirigido a parados de larga duración con responsabilidades familiares que han agotado su protección por desempleo, que será concretado y aprobado en los próximos días.

Las reformas, y su definición en el marco del diálogo social, deben ser el motor que alimente y haga más fuertes el crecimiento económico, la creación de empleo y la reducción del desempleo.

Y quisiera acabar dando las gracias a todos los que habéis contribuido a la organización de estas 27 Jornadas de la Comisión Consultiva, a su Presidente, Ángel Blasco, a los vocales que en representación de la Administración General del Estado y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas formáis parte de la misma y al persona técnico y de apoyo que trabaja en la Comisión Consultiva.

Muchas gracias a todos por su atención.

**Primera Ponencia**

**ESTRUCTURA Y CONCURRENCIA DE NIVELES  
NEGOCIALES DENTRO DE UN NUEVO  
MARCO NORMATIVO**

JESÚS CRUZ VILLALÓN

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social. Universidad de Sevilla

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

## **SUMARIO:**

1.– La lenta y suave alteración de la estructura de la negociación. 2.– Un diseño legal de la estructura complejo y con insuficiencias. 3.– Dificultades en el diagnóstico de la incidencia de los cambios legales. 4.– Un conjunto variado de previsiones y disposiciones legales. 5.– Evolución y reformas del modelo legal de negociación colectiva. 6.– Coincidencia en los rasgos generales del modelo previo a la reforma de 2012. 7.– Factores que condicionan el modelo de negociación. 8.– El papel de la negociación colectiva en el diseño de la estructura. 9.– Algunos ejemplos de interacción entre regulación legal y diseño convencional. 10.– Fines y objetivos explícitos e implícitos de la reforma laboral de 2012. 11.– Nuevas reglas de ordenación de la estructura: fomento del convenio de empresa. 12.– La actual ordenación legal de la estructura supraempresarial-sectorial. 13.– El régimen jurídico de la negociación colectiva a nivel de empresa. 14.– Primeros efectos: carencia e insuficiencia de los datos y necesarias cautelas. 15.– La tasa de cobertura. 16.– Los niveles de negociación. 17.– Número de convenios y de empresas y trabajadores afectados. 18.– Procesos de inaplicaciones y descuelgues de convenios colectivos. 19.– Criterios ordenadores de la concurrencia entre convenios. 20.– Efectos en materia de vigencia, prórroga y ultraactividad. 21.– Efectos en materia de inaplicaciones y descuelgues de convenios. 22.– Efectos indirectos: su incidencia sobre la cuantía salarial.

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

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

Ha sido lugar común a la hora de analizar la estructura de la negociación colectiva y, en particular, cuando ello se efectúa en relación con nuestro sistema de relaciones laborales, afirmar que la misma se encontraba intensamente petrificada, de modo que en los momentos actuales respondía a claves que se remontaban bien atrás en el tiempo. No cabe la menor duda de que factores históricos de muy diversa naturaleza en un momento dado perfilaron la constitución de una determinada unidad de negociación y la misma ha pervivido a lo largo de las décadas, tanto en lo que refiere a su ámbito de aplicación como incluso en lo que afecta a los contenidos de sus cláusulas, a pesar de los múltiples avatares que se han venido sucediendo en la evolución de nuestro sistema de relaciones laborales. Se trata de una realidad que difícilmente puede ser contradicha, pues diversos estudios de campo a estas alturas han logrado confirmar que importantes elementos de nuestra vigente estructura de la negociación colectiva sólo encuentran su respuesta acudiendo al modelo incipiente de las Bases de Trabajo de la Segunda República, a la división sectorial por actividades económicas predeterminadas por la autoridad laboral a través de las antiguas y ya derogadas plenamente Ordenanzas Laborales, así como a las unidades de negociación que se van constituyendo desde finales de los años 50 del siglo pasado a partir de la primera Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958. Una

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

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

Y, desde esa perspectiva, en efecto, sin dejar de ser cierto que existen indudables resistencias a la alteración directa y desde dentro de las unidades de negociación que se han venido conformando a lo largo de las décadas precedentes, sin embargo, por vías indirectas y externas se ha estado produciendo una transformación cuantitativa y cualitativa de

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

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

En ese proceso evolutivo y de análisis un elemento central lo constituye el específico diseño normativo que se haya dado a la estructura y función de los diversos niveles negociales, así como el papel que la norma heterónoma y la convencional hayan tenido y tengan en tal configuración. Centrados en el examen de las sucesivas reformas legales que, desde la aparición del Estatuto de los Trabajadores en 1980, se han llevado a cabo en materia de modelo y estructura de la negociación colectiva, hay que destacar que aquéllas han terminado por dibujar un escenario jurídico particularmente complejo, preñado de específicas reglas acumuladas (en ocasiones fruto de un proceso de modificación aluvional, donde la nueva regla que se incorpora no termina por desban-

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

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

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

#### 4. UN CONJUNTO VARIADO DE PREVISIONES Y DISPOSICIONES LEGALES

En el estudio de la configuración legal de nuestro modelo y estructura de la negociación colectiva suelen citarse como preceptos clave los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores que, ubicados sistemáticamente en el título regulador de la negociación colectiva, regulan la materia relativa a las unidades de negociación y la concurrencia entre convenios colectivos. Pero hay que indicar de entrada que, al margen de que pueda centrarse el análisis en tales preceptos, la realidad normativa a tomar en consideración a la hora de realizar valoraciones sobre la estructura de nuestra negociación colectiva es mucho más amplia, variada y compleja. Para aprehender y comprender esta temática hemos de tomar en consideración no sólo otros preceptos del propio título III del Estatuto de los Trabajadores (reglas de legitimación negocial, eficacia de los convenios y su inaplicación, contenido mínimo....) sino disposiciones contenidas a lo largo de toda la norma. Así pues, junto a las reglas específicas que ordenan el sistema de articulación y concurrencia de convenios colectivos, aparecen, sin una adecuada sistemática, una pléyade de disposiciones y previsiones que, aunque sólo de forma muy laxa puedan considerarse incluidas en el concepto de la estructura de la negociación colectiva, no obstante, en la realidad práctica, no cabe duda de que tienen una notable influencia sobre ella. Pensemos en todo lo relativo al régimen jurídico de los acuerdos de empresa que, con funciones y cometidos específicos diseminados a lo largo del título I del Estatuto vienen a cumplir un concreto papel en la regulación general de la relación laboral; o las remisiones legales al papel de complemento de la negociación colectiva que, en ocasiones, lejos de ser aséptica, se inclina por dar preferencia a un determinado nivel de negociación. Así, no debe pasar inadvertido que esas remisiones al papel de complemento (y de incremento de flexibilidad vía convenio colectivo) fueron incorporándose a nuestro ordenamiento a través de sucesivas reformas, concertadas muchas de ellas, en las que los agentes sociales venían a aceptar la posible ampliación convencional de la flexibilidad derivada de la norma legal en tanto eran ellos quienes, vía convenio sectorial estatal o, en su defecto, de ámbito inferior, gobernarían el alcance de la medida (así acontece en lo relativo a la determinación de los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto del contrato en prácticas y su duración -artículo 11.1 a) y b) ET-, o respecto a la duración máxima del contrato eventual - artículo 15. 1 b) ET-, o de la

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

## 5. EVOLUCIÓN Y REFORMAS DEL MODELO LEGAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En relación al concreto modelo legal de la negociación colectiva, aunque el diseñado por el legislador del Estatuto de los Trabajadores de 1980 -con fuertes reminiscencias del sistema heredado del régimen anterior según consenso doctrinal generalizado-, en términos formales no ha sido objeto de reformas normativas importantes en sus preceptos nucleares (entendiendo por tales los recogidos en el título III del Estatuto de los Trabajadores y singularmente los ya indicados artículos 83 y 84) hasta época relativamente reciente. Sin embargo, como ya hemos explicado anteriormente, reformas diversas del Estatuto de los Trabajadores, realizadas desde su promulgación, han venido de alguna manera

incidiendo y afectando a nuestro modelo y estructura de la negociación colectiva.

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

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

En lo más específico de los artículos que comentamos, la reforma de 1994 incrementó el contenido originario del precepto clave en la materia en dos nuevos párrafos, al objeto de potenciar el hasta entonces poco desarrollado ámbito autonómico de negociación, mediante la limi-

tación de la eficacia de los acuerdos y convenios de ámbito estatal (art. 84 ET). Por otro lado, introdujo una serie de modificaciones legales que determinaron una cierta redistribución de competencias entre las diversas unidades de negociación, así como la alteración del principio general de no concurrencia temporal, mediante el establecimiento de determinadas reglas de preferencia (art. 84 ET). De esta manera, el legislador se inaugura en la determinación normativa de la distribución de competencias entre las distintas unidades contractuales, mediante la técnica de asignar preferencialmente determinados contenidos a ciertas unidades de negociación.

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

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

La profundidad de la crisis económica iniciada en 2008 provocó una intensa reacción del legislador, de la que no podía quedar al margen una materia que venía siendo sometida a crítica largo tiempo atrás. Amén de otras alteraciones, como la llevada a cabo por la reforma

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

de concurrencia se somete a dos limitaciones por expresa voluntad del legislador. La primera limitación establece una especie de cláusula de seguridad que refuerza la hegemonía del ámbito estatal, pues el propio precepto faculta a los acuerdos interprofesionales para bloquear la posibilidad de afectación. La segunda de las limitaciones hace referencia a la enumeración de una serie de materias no negociables en el ámbito autonómico: el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica (art. 83.4 ET).

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

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

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

Antes de pasar al análisis concreto de las modificaciones llevadas a cabo por la reforma de 2012, y valorar sus efectos, tal vez sea conveniente realizar algunas consideraciones acerca de los rasgos generales del modelo y estructura negocial imperante antes de su entrada en vigor y de los medios e instrumentos más adecuados para llevar a cabo eventuales cambios estructurales. La reforma de 2012 viene precedida de una general coincidencia en la conveniencia del cambio del modelo de

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

## 7. FACTORES QUE CONDICIONAN EL MODELO DE NEGOCIACIÓN

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

Los factores jurídicos, con ser importantes, no son los únicos que explican la configuración y evolución de la estructura de la negociación colectiva, pues ésta responde a una pluralidad de factores adicionales; factores de tipo económico, de estructura empresarial, de intensidad en las opciones de descentralización productiva, de reparto territorial del mercado de trabajo, de evolución de los sectores productivos, de conformación de las organizaciones de representación de los intereses colectivos, de configuración del poder político del Estado, etc., influyen con fuerza sobre la estructura de la negociación colectiva en su conjunto. Junto a estos factores, razones de orden sociológico e histórico muestran importantes resistencias al cambio en las prácticas negociales,

y ejercen una intensa labor de mantenimiento y conservación de la configuración de la estructura de la negociación colectiva. La resistencia al cambio conecta de manera muy estrecha con la propia configuración de las organizaciones sindicales y patronales, pudiendo afirmarse al límite que la estructura de la negociación colectiva refleja la estructura de estas organizaciones, y que el carácter centralizado o descentralizado de la negociación colectiva en un determinado territorio permite intuir la naturaleza más o menos jerarquizada de las mismas.

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

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

En consonancia con lo anterior, un elemento de singular trascendencia para la efectiva consecución de los cambios proyectados es el de la vía o mecanismo a través de los cuales aquéllos se introducen. En materia de negociación colectiva y de diseño de su estructura el debate se ha centrado, y se centra, en el papel que a tales efectos corresponde a la norma legal y a la convencional. El problema puede ser analizado desde dos ópticas diferentes: una, de carácter puramente jurídico destinada a delimitar y desentrañar los límites que la norma heterónoma puede tener en la labor de diseño de la estructura negocial y de la relación entre los diversos niveles de negociación, en la medida en que se considere que ello forma parte del núcleo fuerte de la libertad de negociación y que, por ende, queda inmune a determinada intensidad de injerencia legal.

El Tribunal Constitucional recientemente ha abordado la cuestión, pronunciándose de manera contundente sobre el particular, al hilo de la regla relativa a la prioridad aplicativa del convenio de empresa in-

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

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

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

La apuesta por un modelo de negociación colectiva articulada de carácter distributivo del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 27 de abril de 1997, chocó en su puesta en práctica con un diseño negocial dibujado por el legislador de la reforma de 1994 que respondía a criterios no coincidentes con los propugnados por los agentes sociales y cuyas “dinámicas centrífugas” éstos no supieron vencer. Y, de igual forma, la reforma operada en las reglas de concurrencia por la reforma de 1994, facilitando y promoviendo un marco autonómico de relaciones laborales, significó, amén de un obstáculo a los intentos de articulación de la negociación colectiva por los grandes acuerdos interconfederales (a lo que, la apertura a un proceso de “descentralización en cascada” del sistema de negociación y a un singular desarrollo del convenios colectivo de nivel provincial. A ello contribuyó la interpretación jurisprudencial que configuró la nueva regla de excepción a la prohibición general de concurrencia convencional como una norma de orden público, de aplicación preferente respecto a lo establecido vía acuerdos y convenios (art. 83.2 ET). La norma no consiguió, pues, los objetivos perseguidos y, al tiempo, provocó unos resultados a la larga considerados mayoritariamente como perniciosos y disfuncionales

para el modelo de negociación colectiva. Así pues, al margen del debate acerca de cuál ha de ser el papel y función de la norma heterónoma en la configuración del modelo y estructura de la negociación colectiva y de la intensidad y grado de “dirigismo” legal en la materia, lo cierto es que, producida la intervención normativa, los fines y propósitos buscados con su aprobación, pueden, por mor de prácticas y actitudes concretas de los destinatarios de la norma y protagonistas de la negociación colectiva, a veces no necesariamente ejecutadas con voluntad expresa de reacción frente a la previsión legal, conducir a resultados no queridos, en ocasiones, ni siquiera previstos por la reforma. Ello habrá de ser tenido muy presente a la hora de comprender los cambios realizados por la reforma de 2012 en la regulación de la estructura de la negociación colectiva y su real incidencia y eficacia práctica, por cuanto que la misma norma, consciente de este fenómeno, se presente ahora como imperativa y no facilite que la misma sea contradicha por parte de los acuerdos interprofesionales.

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

A tenor de lo expuesto, resulta, pues, de todo punto pertinente, indagar acerca de cuáles son los fines y objetivos que la reforma de 2012 en materia de estructura de la negociación colectiva pretende alcanzar. Bajo la premisa constatada y unánimemente aceptada de las graves disfunciones que aquejan a nuestro modelo de negociación colectiva, la reforma de 2012, según lo que se desprende de su exposición de motivos, trata de incorporar una serie de “medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo”; “fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa”, y, en particular, por lo que respecta a la negociación colectiva, procurar que ésta “sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa”. Más en concreto, descendiendo a la temática de la estructura de la negociación colectiva, se indicará, si bien de forma indirecta y como propósito compartido con la reforma precedente de 2011, que se busca incidir en ella, “otorgando prioridad aplicativa al convenio de ámbito empresarial sobre otros convenios en una serie de materias que se entienden primordiales para una gestión flexible de las condiciones de trabajo”. Es decir, lo que verdaderamente se busca es la gestión flexible de las condiciones de trabajo

que, desde el punto de vista de su fuente reguladora, se entiende más fácil si proceden del convenio de empresa que de una norma convencional de ámbito superior. La pretensión legal declarada, era, pues, la de fomentar la negociación colectiva a nivel de empresa; fomento que para el legislador está motivado en el deseo de facilitar la adaptación de las condiciones de trabajo al concreto contexto empresarial, incrementando la flexibilidad en la gestión de las relaciones laborales y evitando con ello la destrucción de empleo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A nivel empresarial, la reforma laboral de 2012 ha adoptado un cambio sustancial con importantes efectos. La misma excepciona del principio de no concurrencia temporal entre convenios la regulación de condiciones laborales en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior y que tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en una serie de materias (art. 84.1 ET). La doctrina judicial, por añadidura, vendrá a precisar que esta prioridad aplicativa del convenio de empresa funciona incluso respecto a los convenios colectivos sectoriales vigentes a la entrada en vigor de la reforma de 2012 (Sentencia de la Audiencia Nacional, de 10 de septiembre de 2012, Rec. n° 132/2012). Aunque, como hemos señalado, esta prioridad resulta de imposible inversión por los negocia-

dores, sí que se les permite intensificarla, en la medida en que pueden ampliar el catálogo de materias de negociación preferente en niveles empresariales. En sentido inverso, lo que no pueden es reducir el listado de materias y, mucho menos, bloquear la posibilidad de negociar estas materias a nivel de empresa. El bloque de materia listadas legalmente respecto de las que funciona la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa incluye las que podríamos denominar el núcleo duro de todo proceso de negociación colectiva, por ordenar de manera más intensa la relación de trabajo y su desarrollo. La centralidad que estas materias tienen para la negociación colectiva, permite afirmar que la selección temática realizada por el legislador en esta ocasión sirve al objetivo de potenciar de manera clara dicho nivel de negociación frente al resto de unidades negociales. Como hemos señalado, dicha opción legal ha sido recientemente declarada constitucional por nuestro Tribunal Constitucional (STC 119/2014). La opción legal deja sin reglamentar ni perfilar problemas diversos en lo que al juego de la negociación colectiva de ámbito infraempresarial respecta. La reforma parece centrada en la dualidad convenio sectorial-convenio de empresa, olvidando otros niveles y ámbitos de negociación para los que la normativa anterior, con mayores o menores defectos o insuficiencias, sí preveía determinadas reglas de concurrencia.

Así, si bien la prioridad aplicativa del convenio de empresa se reconoce igualmente a los convenios negociados en el ámbito de un grupo de empresas, e incluso a los que afectan a una pluralidad de empresas “vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas”, sin embargo, no se detiene el legislador a ordenar de manera expresa la estructura de la negociación colectiva en ámbitos inferiores a la empresa. Al aludir el legislador a convenios de empresa queda claro que bajo tal concepto no cabe incluir todo el variado conjunto de pactos y acuerdos de empresa que desde la reforma de 1994 juegan un rol cada vez más importante en la regulación de las relaciones laborales que se desarrollan en dicho ámbito. En la medida en que tales pactos y acuerdos, al igual que los convenios colectivos extraestatutarios, no se ajustan de forma fidedigna al procedimiento establecido en el título III ET, no les resultan aplicables las reglas de concurrencia y articulación fijadas en el mismo (art. 84 ET). Lo mismo y por las mismas razones cabría afirmar respecto de los convenios colectivos extraestatutarios, que de ser de carácter empresarial no pueden recabar su preferencia aplicativa respecto de un convenio colectivo sectorial.

Pero más allá de esta afirmación deducible de la previsión legal, lo cierto es que nada se contempla expresamente en la ley en lo que concierne a la eventual concurrencia entre las diversas unidades negociales de ámbito empresarial o inferior, o entre estas últimas y los convenios sectoriales. Nos referimos al papel que deben jugar los convenios colectivos de centro de trabajo e incluso los convenios colectivos franja. Al respecto cabría plantearse si un convenio de uno o varios centros de trabajo o un convenio colectivo “dirigido a un grupo de trabajadores con un perfil específico” pueden afectar a lo establecido en un convenio colectivo de carácter sectorial. Más allá de argumentaciones sistemáticas y gramaticales que aboguen por un concepto amplio del término empresa en línea con la utilización habitual del mismo por nuestra legislación laboral, de forma más contundente cabría argumentar que el diseño del legislador descansa sobre una dualidad negociadora focalizada en el nivel sectorial y en un nivel inferior, denominado de empresa, pero en el que incluye todas las variantes de unidades negociales de ámbito inferior al sectorial y, por tanto, comprensivas del convenio de centro de trabajo y del convenio de franja. Desde otro punto de vista, también podríamos plantearnos si se ha producido una nueva configuración de las relaciones, hasta ahora gobernadas por el principio de no afectación temporal, entre los convenios colectivos de empresa en sentido estricto (o grupo o pluralidad de empresas) y los convenios colectivos de ámbito inferior. Se trata de una cuestión no abordada expresamente por la reforma, a la que parece resultarle un asunto menor pero que, dada la composición de nuestro tejido empresarial y apuesta decidida de la norma por la negociación a nivel de empresa, pudiera dar lugar a problemas no escasos. Las situaciones de concurrencia a tales efectos pueden ser varias: convenio de empresa versus convenio de grupo; convenio de empresa versus convenio de centro de trabajo; convenio de empresa versus convenio de franja; convenio de grupo versus convenio de centro de trabajo; convenio de grupo versus convenio de franja; convenio de centro de trabajo versus convenio de franja. A nuestro juicio, parece que la respuesta y solución que ha de darse a tales situaciones conflictivas es la de que su resolución descansa en la aplicación del principio general de no afectación temporal, si bien mucho más discutida podría ser la regla aplicable a la concurrencia una vez finalizado el convenio *prior in tempore*, pues aunque al no existir regla precisa en el título tercero ET lo razonable es pensar en la aplicación del principio de norma más favorable no es seguro que este sea el que se esté aplicando en la práctica sino que sea la regla de la especialidad. Sin olvidar, es o

sí que la negociación colectiva podría establecer reglas específicas para solventar estas situaciones de concurrencia convencional.

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

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

Antes de entrar en el análisis detallado hemos de realizar algunas indicaciones y consideraciones generales sobre las fuentes estadísticas y el valor de los datos de los que se dispone. Una evaluación global de los datos estadísticos oficiales proporcionados por la Administración laboral permite afirmar la existencia de notables carencias y lagunas, que hacen difícil conocer qué impacto real está teniendo la reforma. Nos movemos en un terreno ciertamente resbaladizo y de notable inseguridad y ello porque: 1) los datos relativos al número de trabajadores afectados por la negociación colectiva se extraen de la hoja estadística de convenios colectivos que, por lo que se refiere a los convenios de ámbito sectorial, a diferencia de lo parece acontecer respecto a los convenios de empresa, no resultan de gran fiabilidad. De igual forma, no es seguro que esas hojas estadísticas reflejen la importante caída en el empleo que se ha producido en los últimos años, especialmente en algunos sectores, y no resulta descabellado aventurar que, en no pocas ocasiones, el dato del número de trabajadores afectados por el convenio en cuestión se haya cumplimentado en los mismos términos que se recogían en la hoja estadística del precedente convenio sin reparar en la situación real del empleo. A estos afectos tampoco queda claro cómo se refleja en el cómputo de trabajadores afectados por el convenio eventuales procesos de descuelgues. Todos estas circunstancias condicionan en gran medida, algunas a la baja y otras al alza, el cálculo de variables como la de la tasa de cobertura; 2) los datos obvian la realidad de que nuestro

sistema de negociación posee un cierto grado de articulación, por tanto de que para ciertos trabajadores y empresas existan varios convenios colectivos aplicables simultáneamente si bien lo sean respecto de materias diversas, por lo que no es extraño que se produzcan duplicidades en la contabilización de determinados colectivos de trabajadores; 3) no cabe valorar la estructura global de la negociación colectiva sin tener en cuenta la presencia e incidencia de resultados de procesos de negociación como los que suponen los acuerdos de empresa, sobre los que no existen datos estadísticos de referencia; 4) los datos estadísticos se obtienen con un notable retraso, no estimándose como definitivos hasta pasados dos años desde la fecha sobre la que se estiman, por lo que su evaluación y valoración antes de tal momento debe realizarse con notable cautela.

## 15. LA TASA DE COBERTURA

En relación a la tasa de cobertura de la negociación colectiva, definida como la relación entre los trabajadores realmente cubiertos por la negociación y el total de trabajadores que potencialmente pueden estarlo, el sistema español de negociación colectiva se ha caracterizado históricamente por unos niveles elevados de cobertura de la negociación colectiva, cifrándose por parte de algunos estudios en torno al 80-85 %, y situándose España a nivel internacional como uno de los países con mayor tasa de cobertura de la negociación. Las causas de esta elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva española se han residenciado en los principios básicos de su configuración normativa, en particular en la eficacia general o *erga omnes* del convenio colectivo. Esta eficacia general, unida al carácter normativo del convenio, al tradicional juego que la regla de la ultraactividad ha tenido en nuestro ordenamiento jurídico hasta fechas recientes, y a un tejido empresarial de microempresas en donde el fuerte peso del convenio sectorial funcionaba como paraguas protector, han permitido y explicado esos altos índices de cobertura de la negociación. Permaneciendo el resto de los elementos que propician las altas tasas de cobertura, el único elemento de los previamente mencionados que ha podido influir a partir de la reforma de 2012 es el relativo a la ultraactividad, en la medida en que esta ha limitado su carácter indefinido, lo que desde de los primeros análisis fue considerado como un potencial factor determinante de un paulatino descenso de los niveles de cobertura convencional. Sin embargo, a estas alturas no hay datos concluyentes al respecto.

Teniendo en cuenta el número de asalariados de la EPA, la tasa de cobertura se sitúa entre el 80% y el 77% a lo largo de los últimos años, coincidiendo con el período de crisis económica. Con independencia de los parámetros utilizados y las diferencias que de ello se derivan, lo cierto es que se observa una cierta tendencia de descenso de la tasa de cobertura a partir de 2009. Resulta arriesgado utilizar en estos momentos los datos correspondientes a 2013 y 2014, dado que se trata de datos provisionales, de modo que sólo se puede trabajar con intuiciones respecto de lo que se está produciendo a resultas de la reforma laboral de 2012. Con todo, como línea de tendencia, parece apreciarse un descenso en la tasa de cobertura en los últimos años, sin que aún se pueda determinar su alcance cuantitativo definitivo ni de si se trata de un fenómeno estructural o coyuntural, ni si se va a prolongar en el tiempo en similar dirección descendente o, por el contrario, se va a producir una cierta reversión (o estabilización) en las cifras de cobertura tras esa primera minoración. Tampoco es fácil discernir si tal efecto es consecuencia de la persistencia de la crisis económica y sus consecuencias directas e indirectas en los procesos de negociación, de la reforma legal en materia de negociación o de los dos factores a la vez; ni, en este último supuesto, cuál sería el peso relativo de cada uno de tales factores de incidencia. Más complejo aún resulta determinar cuáles pudieran ser los factores o elementos que han propiciado esa caída en la tasa de cobertura; la ausencia de datos que permitan desagregar dicha tasa por sectores de actividad, territorios o niveles de negociación tampoco ayuda en la tarea de aventurar hipótesis explicativas. Pero más aún, en la realidad práctica, la percepción de los agentes sociales es que tal reducción no se ha producido o cuanto menos no aciertan a determinar en qué modo o grado. A modo de ensayo teórico de posibles conjeturas que aclaren esta situación podrían mencionarse las siguientes: pudiera suceder que si bien formalmente el convenio colectivo haya decaído y, por tanto, los trabajadores afectados se contabilicen como no cubiertos, en la práctica se sigue aplicando la norma convencional (contractualizada) de forma transitoria y en espera de que tal vez en un futuro se logre un nuevo acuerdo. Esta posibilidad parece que es bastante real y, en términos cuantitativos, nada desdeñable. Otra opción pudiera ser la de que los acuerdos de empresa hubieran pasado a sustituir al convenio en la labor reguladora. Aunque algún fenómeno de esta índole se haya producido, la fisonomía singular de tales acuerdos y el papel que cumplen o parece que convierta a esta explicación en relevante a la hora de justificar la disminución de la tasa de cobertura.

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

## 16. LOS NIVELES DE NEGOCIACIÓN

Respecto a los diversos niveles de negociación, la situación de partida era que, medido en término de número de convenios, el nivel de negociación predominante era el de empresa; supremacía en términos absolutos, que, no obstante, no se trasladaba al parámetro del número de empresas y trabajadores cubiertos por tal nivel convencional, puesto que en España un porcentaje muy alto de empresas y de trabajadores estaban cubiertos por convenios sectoriales, siendo entre éstos los más relevantes los provinciales. En los últimos años, la tendencia general en la evolución del número de convenios según niveles es la de una disminución progresiva de la cifra de convenios registrados desde 2008 a 2012 a todos los niveles, pero mientras que la reducción experimentada por los convenios de empresa es del 41,07 %, los convenios sectoriales provinciales sufren una disminución algo inferior, del 37,88 %, y los sectoriales nacionales un descenso mucho menos acusado, del 23,23 %. Si avanzamos el análisis a un período temporal superior e incluimos el año 2013, al objeto de examinar la incidencia de la reforma de 2012, con datos como venimos insistiendo aún provisionales, se confirma y acrecienta la tendencia de la disminución en el número de convenios registrados, tanto a nivel de empresa como en general en el resto de ni-

veles negociales. De igual forma, si analizamos la variación porcentual en el período 2011- 2013 del número de convenios según nivel, observamos que los convenios de empresa experimentan una disminución porcentual del 65,49, muy superior tanto a la disminución sufrida por los convenios sectoriales provinciales (del 57,56 %) como a la de los convenios sectoriales nacionales (43,04 %).

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

Al objeto de evaluar la incidencia de la reforma de 2012 en lo que respecta al fomento de la negociación colectiva a nivel de empresa, la comparación entre la diferencia en el descenso porcentual experimentado por los convenios de empresa y los de ámbito superior en el período 2008-2012 y la que se produce en dichos niveles en el tramo temporal 2011-2013 arroja el siguiente resultado, con todos los riesgos derivados de la provisionalidad de los datos: se produce una disminución de 2,01 puntos porcentuales en ese superior descenso del número de convenios de empresa registrados frente a los de ámbito superior en el período 2011-2013 frente al período 2008-2012. Lo anterior es acorde con el inferior aumento del porcentaje de descenso de los convenios de empresa en el período 2011-2013 respecto al período 2008-2012 (14,71 puntos porcentuales –un -51,08 % frente a un -36,37 %-) que ofrecen los datos más actualizados si los comparamos con lo acontecido respecto a los convenios de ámbito superior (16,72 puntos porcentuales –u -40,06 % frente a un -23,34 %-). Teniendo en cuenta lo expuesto y las características de las fuentes utilizadas, y con las debidas cautelas, parece que en los últimos meses se ha producido un perceptible incremento en el número de convenios de empresa que se han registrado respecto a los de otro ámbito.

Si analizamos el porcentaje de convenios de empresa sobre el total de convenios, se comprueba que en el período 2000-2011 dicho porcen-

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

Si atendemos al dato del número de convenios, no en función del año de efectos económicos sino del año de firma, los datos indican que durante 2012 se ha producido un importante incremento en el número de convenios de empresa firmados sobre el total de convenios en relación a la cifra de 2011, en tendencia que parece consolidarse y estabilizarse en 2013 (los datos aún son muy provisionales), pues el porcentaje de convenios de empresa firmados en dicho año sobre el total de los firmados sigue siendo de casi 15 puntos (14,62) porcentuales superior a la cifra correspondiente a 2011. Ahora bien, el análisis de los datos correspondientes a los trabajadores afectados por las diversas unidades negociales pone de manifiesto que el porcentaje de trabajadores afectados por convenios de empresa según año de firma, ha ido disminuyendo desde 2011 a 2013, pues mientras en 2011 fue del 9,58 %, en 2012 bajó al 9,02 % y, en 2013, se sitúa, de momento pues pueden existir variaciones, en el 6,92 %. La comparación de estos resultados con los obtenidos respecto al incremento porcentual de los convenios de empresa firmados a lo largo de estos años lleva a la conclusión de que el aumento de convenios de empresa se está produciendo en unidades empresariales de pequeñas dimensiones en lo que a número de trabajadores respecta.

Para confirmar los anteriores resultados y teniendo en cuenta el carácter provisional de los datos de los que se disponen y el escaso tiempo transcurrido desde las últimas reformas normativas, se ha examinado el número de convenios firmados en los últimos años que suponen la

aparición de nuevas unidades de negociación. Y se ha observado que la evolución de la creación de nuevas unidades de negociación a nivel de empresa es claramente ascendente desde 2011 a 2014, incrementándose un 129,3 % entre 2011 y 2014, en una tendencia que parece mantenerse pues entre 2013 y 2014 se experimenta un aumento en las nuevas unidades de negociación de nivel de empresa del 5 %. Por lo que respecta a las nuevas unidades sectoriales, entre 2011 y 2014 la tendencia es decreciente, pues entre 2011 y 2014 sufre un descenso del 37,5 %.

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

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

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

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

## 17. NÚMERO DE CONVENIOS Y DE EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS

La evolución del número de convenios y de empresas y trabajadores afectados por la negociación colectiva había sido claramente creciente en España desde 1995, si bien a partir de 2008, parece producirse un cierto cambio de tendencia, que se consolidará en los años siguientes. Con datos definitivos, el número de convenios registrados en 2008 alcanzó la cifra de casi 6.000 (5.987), mientras que en 2010 apenas superan los 5.000 (5.067), y en 2011 ni siquiera se llega a los 4.600 (4.585). Si bien con datos aún provisionales, la tendencia parece se mantiene en 2012 y 2013 pues en el primer año ni se alcanza la cifra de los 4.000 convenios (3.998) y en 2013 ni siquiera se llega a los 2.500 (2.371). Igual conclusión cabe reseñar en lo relativo al número de empresas y trabajadores afectados por la negociación colectiva, que ha ido descendiendo paulatinamente en el período 2008-2011. Respecto al número de empresas afectadas, de 2008 a 2011, con datos definitivos, el descenso ha sido de casi un 30 % (27,05 %); y, si ampliamos el período a 2013, aunque con datos provisionales, la disminución llega a casi el 40 % (39,86 %). En lo relativo al número de trabajadores afectados por convenios, como ya expusimos al examinar la tasa de cobertura convencional, se ha producido un progresivo descenso desde 2008 a 2013. Con datos definitivos, el descenso entre 2008 y 2011 ha sido de 10,91 %; y, prolongando el período temporal a 2013, si bien con datos provisionales, la disminución alcanza el porcentaje del 42,04 %.

Si analizamos el dato del número de trabajadores afectados por convenio según ámbito funcional, y nos fijamos específicamente en los trabajadores cubiertos por convenios de empresa, el porcentaje de tra-

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

Un parámetro de interés a efectos de delimitar la naturaleza de las unidades negociales empresariales es el de analizar la dimensión de la plantilla de las empresas afectadas por los diversos niveles de negociación colectiva. El tamaño de las empresas afectadas por convenios de empresa oscila entre 2008 y 2013 en una banda de plantilla de entre un mínimo de 242,8 (2010) y un máximo de 271,48 (2011) trabajadores. Empresas, por tanto, que, en atención al número de trabajadores de la plantilla, entrarían o estarían muy próximas en la categoría de gran empresa (calificación que suele otorgarse a las empresas con plantilla superior a los 250 trabajadores). Por el contrario, el tamaño medio de la plantilla de las empresas afectadas por convenios de ámbito superior a la empresa ha oscilado en dicho período entre un mínimo de 6,68 (2010) trabajadores hasta un máximo de 8,34 (2011) trabajadores. Es decir, empresas con plantillas mínimas para contar con representantes de los trabajadores de acuerdo con las previsiones legales. Puede que sea un dato a tener muy en cuenta, aunque es necesario esperar un tiempo pues aún se trabaja con cifras provisionales, el descenso en el número de trabajadores de las plantillas de las empresas cubiertas por convenios sectoriales entre el año 2012 y 2013, donde se pasa de los 7,88 trabajadores a los 6,73, pues ello puede significar que las empresas pequeñas están pasando a negociar sus propios convenios, quedando el nivel sectorial para las muy pequeñas o micro empresas, donde no se alcanzan las plantillas mínimas para tener órganos de representación estatutaria o unitaria.

El convenio sectorial provincial ha sido en el período 2008-2012, el que ha dado cobertura a empresas de menores dimensiones, en casi

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

Con todo, tampoco puede descartarse que, como consecuencia de la crisis económica y la consiguiente destrucción de empleo que ha conllevado, el tamaño medio de las empresas de nuestro tejido empresarial haya sufrido un significativo proceso de disminución. De este modo, tales cifras deben ser necesariamente matizadas, dado que en el período de la crisis se ha producido en paralelo una disminución del número medio de trabajadores ocupados por empresa, de modo que desde 2008 hasta 2013 el tamaño medio se ha reducido en medio punto, pasando de 4,93 hasta 4,47 trabajadores por empresa.

## 18. PROCESOS DE INAPLICACIONES Y DESCUELGUES DE CONVENIOS COLECTIVOS

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

inaplicaciones se concentran en el sector servicios (de las 1.532 inaplicaciones depositadas hasta el momento en 2014, 1.191 corresponden al sector servicios, es decir, un 77,74 %, seguido del industrial y a cierta distancia del de la construcción y el agrario.

En cuanto a la evolución de las inaplicaciones entre 2012 y 2014 hay que destacar que en los seis primeros meses de 2013 se produjeron casi el doble de descuelgues que a lo largo de todo el año 2012 (1.390 inaplicaciones en los seis primeros meses de 2013 frente a los 748 descuelgues de 2012 -desde marzo a diciembre-). La tendencia parece que va a continuar en 2014, si bien de forma más matizada y, aún es pronto para saberlo, con cierto proceso de retroceso. Así, mientras que entre enero y marzo de 2014 el número de inaplicaciones mensuales fue siempre superior a las registradas en dichos meses en 2013, a partir de abril el número de inaplicaciones por mes depositadas en 2014 es inferior al correspondiente al mismo mes de 2013. De seguir así la tendencia probablemente el número de inaplicaciones totales en 2014 sea inferior al de 2013. Tal vez, después de un primer momento de ajuste, propiciado, además, por una situación económica que permitía con cierta facilidad dar cumplimiento al presupuesto de hecho del procedimiento de inaplicación, se ha ido produciendo un proceso de trasvase del recurso al mecanismo de descuelgue por la apuesta más general por la negociación del convenio propio. El análisis de los datos a nivel de la Comunidad Autónoma de Andalucía parece confirmar esta hipótesis; así, durante el año 2014 continúa la tendencia de menor número de inaplicaciones acordadas respecto al mes similar del año anterior y, por primera vez, el global de inaplicaciones del año 2014 es menor al del año 2013.

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

ro de convenios de empresa inaplicados experimenta un descenso del 61,72 % entre 2013 y 2014, el de inaplicaciones de convenios de ámbito superior al de empresa sufre un descenso mucho menor, de un 37,11 %.

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

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

depositadas hasta julio de 2014 afectaron a cuantía salarial y jornada de trabajo).

## 19. CRITERIOS ORDENADORES DE LA CONCURRENCIA ENTRE CONVENIOS

En relación a la recepción de los cambios legales en materia de estructura negocial sobre la negociación colectiva cabe indicar que las reglas convencionales que ordenan la estructura y resuelven las situaciones de concurrencia aparecen dotadas de una gran nivel de pluralidad, pues si bien algunos convenios estatales han sido sensibles a la posible tendencia hacia la bipolaridad antes señalados, y reparten materias de forma exclusiva entre negociadores de ámbito estatal y empresarial, no puede negarse la existencia de un buen número de convenios estatales que estructuran la negociación colectiva en un número mayor de ámbitos, lo que incluye convenios autonómicos y provinciales. Eso sí, en este reparto de materias, los convenios de ámbito estatal asumen un mayor protagonismo regulador, sin perjuicio de lo cual, los convenios comienzan a integrar las reglas sobre aplicación prioritaria de los convenios colectivos de empresa establecidas en la reforma de 2012. Así, al analizar el contenido de los convenios colectivos sectoriales adoptados el panorama cambia a resultados de la reforma de 2012. Así, en el período posterior a la adopción de la reforma de 2011 era perceptible el deseo de limitar o reducir las posibilidades de aplicar de forma prioritaria los convenios colectivos de empresa, adoptándose cláusulas que incluso impusieron la regulación estatal establecida en convenio o acuerdo como un mínimo inderogable para los convenios de empresa. Por contraste, a partir de la reforma de 2012 se procura cumplir el nuevo mandato legal, aunque no siempre con una redacción clara. Así, en algunas ocasiones se establece la prioridad aplicativa del convenio de empresa en el bloque de materias establecido sin excepción alguna; en otras se indica que, en base a un teórico “principio de jerarquía”, toda concurrencia conflictiva entre la unidad de negociación estatal y la de ámbitos inferiores se resolverá con sujeción a las reservas materiales acordadas en el propio convenio sectorial, “sin perjuicio del respeto a las normas de derecho necesario establecidas en la legislación vigente de cada momento”, es decir, contemplando el posible cambio legal de la prioridad aplicativa parcial del convenio colectivo de empresa. A mayor abundamiento, en algún caso, se pueden encontrar cláusulas en convenios colectivos sectoriales que destacan la prioridad aplicativa parcial no sólo de los convenios co-

lectivos de empresa, sino también de los acuerdos de empresa. No obstante, en el nivel sectorial se siguen acordando cláusulas que expresan la preferencia de los negociadores por el nivel superior, llegándose a instar a la no creación de nuevos ámbitos de negociación en la empresa, por considerar que el contenido del convenio colectivo sectorial supone un marco adecuado para ordenar las relaciones laborales.

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

## 20. EFECTOS EN MATERIA DE VIGENCIA, PRÓRROGA Y ULTRAActivIDAD

Respecto al espinoso tema de la ultraactividad, superada una primera fase de transitoriedad, un amplio número de convenios colectivos celebrados bajo la aplicación de la vigente regla regulan la materia, optando de forma mayoritaria por el mantenimiento del carácter indefinido del plazo de ultraactividad, mientras que sólo el 5 % de los acuerdos establecen la pérdida de vigencia del convenio al año de su denuncia. Los convenios que incluyen este tipo de cláusulas normalmente también hacen referencia a si la duración indefinida o temporal de las condiciones del convenio, hasta la firma de uno nuevo, se refiere sólo a sus cláusulas normativas o a éstas y a las obligacionales. Cuando la duración establecida en las cláusulas de ultraactividad de los convenios colectivos es temporal, existe una amplia referencia al mismo plazo establecido en el ET; sólo excepcionalmente se pueden localizar cláu-

sulas que limiten el período de ultraactividad legal, o que renuncien a la vigencia ultraactiva en las negociaciones para su revisión. Sin embargo, continúa siendo escasa la regulación convencional relativa a materias conexas con la anterior, como la forma y plazos de la denuncia.

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

Son pocas las cláusulas de los convenios colectivos adoptados desde 2012 que se ocupan de añadir previsión alguna respecto a los efectos legales imperativos del fin de la ultraactividad, el decaimiento del convenio colectivo y a aplicación de otro de ámbito superior, si lo hubiere. Las escasas cláusulas convencionales adoptadas sobre esta materia se limitan a reiterar el efecto ya previsto en la Ley, encontrándose excepcionalmente una remisión directa a la aplicación del Estatuto de los Trabajadores o un alegato a la buena fe de los negociadores, para alcanzar acuerdos que conformen la nueva regulación colectiva de las condiciones de trabajo y reducir al máximo el vacío en la aplicación de las cláusulas anteriormente vigentes. Por el contrario, puede afirmarse que los negociadores han comenzado a hacer uso de una de las nuevas posibilidades vigentes tras la reforma, cual es la posibilidad de acometer acuerdos de naturaleza parcial que permitan ajustar determinados contenidos del convenio vencido durante el proceso de negociación.

## 21. EFECTOS EN MATERIA DE INAPLICACIONES Y DESCUELGUES DE CONVENIOS

La reforma laboral de 2012 ha significado un sustancial incremento de la operatividad de los procedimientos de descuelgue en el conjunto del tejido productivo español. El nuevo régimen legal suscita, respecto a las posibilidades de intervención de la negociación colectiva, la cuestión relativa a la naturaleza jurídica de las reglas contenidas en el precepto de referencia regulador del mecanismo de descuelgue. En concreto, el interrogante consiste en saber si ese mecanismo de descuelgue se presenta como un régimen de orden público laboral a respetar en todo caso y en todos sus elementos por parte de los convenios colectivos, o, por el contrario, puede interpretarse que en algunos de sus elementos

tiene un carácter dispositivo y como tal alterable a través de los propios convenios colectivos. La respuesta no resulta nada fácil, por cuanto que el precepto expresamente no indica nada al respecto y, al propio tiempo, cabe traer a colación reglas precisas que aportarían conclusiones opuestas o principios interpretativos que en idénticos términos nos conducirían a lecturas diversas respecto del carácter imperativo o dispositivo del régimen de descuelgue.

El punto de partida puede ser el de que por su estilo de redacción, por su contenido y finalidad se está estableciendo en dicho precepto el marco o reglas del juego de nuestro sistema de negociación colectiva, lo que desembocaría en la bondad de la tesis de calificar al régimen de descuelgue como norma de orden público laboral no dispositiva. En su estructura aborda la vinculabilidad del convenio y el procedimiento de alteración de lo pactado, con lo cual está abordando la eficacia del convenio, que como tal ha de entenderse desarrolla el mandato constitucional de garantía de la negociación colectiva o, por ser más precisos, de limitación legal de esa garantía. Por añadidura, el contenido de su redacción reproduce un régimen que se presenta esencialmente cerrado, sin apenas remisiones a lo que se pacta en el convenio colectivo. Dicho de otro modo, el texto legal en ningún caso incorpora expresiones del tipo de “salvo pacto en contrario en convenio colectivo”, que abrirían paso a la consideración como disponible del mecanismo de descuelgue. La única remisión por parte de esa regulación se sitúa en la apelación en la tercera fase a los procedimientos autónomos de resolución de conflictos, donde sí existiría un amplio margen de diseño a la mediación o arbitraje que se articulase para esa tercera fase; aunque puede que con el condicionante de que esa tercera fase ocupa el espacio y rol que le asigna la propia norma. Como colofón de lo anterior, la finalidad del precepto es obvio que se inscribe a todos los efectos en la incorporación de mecanismos de flexibilidad a favor de la empresa, de capacidad de adaptación de las condiciones de trabajo que rigen en la misma, sin que la misma se pueda ver obstaculizada por las cláusulas presentes en convenios colectivos que se conciben como inalterables. Más aún, en su iter temporal de reformas sucesivas, especialmente las reformas de 2010, 2011 y 2012, el legislador ha pretendido reaccionar frente a un modelo que inicialmente no funcionó. Lo que acometen, de forma reactiva, las reformas recientes de estos tres últimos años no es otra cosa que la introducción de unas reglas que impidan ese cortafuegos de los convenios colectivos, para lo cual la premisa de partida no puede ser

otra que la de entender como regla general que deben ser factibles los mecanismos de descuelgue y que, en todo caso, los mismos no pueden ser impedidos por la imposición de barreras infranqueables por parte de la negociación colectiva.

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

En todo caso, esa premisa general que desemboca en el carácter de orden público del régimen del descuelgue de condiciones contenido en el artículo 82.3 ET puede entenderse que no es absoluta. Esa conclusión general puede ser compatible con ciertos resquicios de matización por parte de los convenios colectivos, que adapten el régimen a las circunstancias particulares de ciertos ámbitos y, en particular, a una voluntad consensuada de los representantes de trabajadores y empresarios en esta materia. Ello es lo que permite para aspectos concretos admitir cierto margen de actuación complementaria por parte de los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales. Y ello no por una posición subjetiva personal voluntariosa de incorporar reglas alternativas, sino porque entiendo que el propio texto legal de manera expresa así lo autoriza. Para empezar, por lo ya señalado respecto de que hay una concreta remisión en la tercera fase a los procedimientos autónomos de resolución de conflictos colectivos, donde los acuerdos interprofesionales correspondientes pueden modular el juego de la mediación y del arbitraje canalizados por esta tercera fase. De otro lado, por cuanto que nada impide que convencionalmente se de juego a la intervención de las comisiones paritarias, siendo la propia Ley la que se remite a los convenios colectivos para que sean estos quienes diseñen el régimen competencial y de actuación de dichas comisiones paritarias (art. 85.3. e ET); sin perjuicio

de que esa regulación no puede alterar la función asignada legalmente a las comisiones paritarias. En tercer lugar, en atención al dato de que la propia legislación de manera expresa contempla como contenido mínimo del convenio colectivo el establecimiento del régimen de solución de los conflictos en materia de descuelgue: “los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo... procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo” (art. 85.3 c ET); es decir, es la propia ley la que efectúa un llamamiento expreso a la imprescindible intervención del convenio colectivo en esta materia, por mucho que lo haga de manera ciertamente confusa y sin la suficiente precisión respecto de los espacios que le restan de actuación ateniéndose, precisando o matizando el régimen legal. Finalmente, por cuanto que la regulación en materia de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo de manera global efectúa una remisión a la posibilidad de regímenes alternativos en la propia negociación colectiva: “sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva” en materia de modificaciones colectivas (art. 41.4 ET); por mucho que todo el régimen jurídico de los descuelgues de condiciones se haya reconducido a la regulación contenida en el título tercero (art. 41.6 en relación con el art. 82.3 ET), ello no elimina por completo el cordón umbilical que le une a la institución de las modificaciones sustanciales, siendo prueba de ello el notable paralelismo existente entre lo uno y lo otro; si para modificaciones sustanciales colectivas que no afectan a lo pactado en convenio, es posible que éste estipule ciertos procedimientos específicos, con mayor fundamento lo puede hacer matizando el régimen legal para las modificaciones de lo pactado en convenio, siempre y cuando insistimos no se altere el diseño y filosofía general de la institución en el precepto de referencia (art. 82.3 ET).

En el terreno de lo práctico y de resultados lo que se observa es que algunos convenios perfilan la causa económica en un sector concreto, precisando la definición instaurada de modo orientativo en el precepto legal; otros hacen referencia a que en caso de no procederse a la inaplicación salarial se afectarían las posibilidades de mantenimiento del empleo en la empresa, caracterizando a la causa habilitante del des-

cuelgue de la misma forma que en la versión precedente a la reforma laboral y secundando lo indicado en el II AENC, adoptado en enero de 2012; en algunos casos el convenio colectivo determina la documentación acreditativa de la causa que debe ser presentada por la empresa, así como el período temporal al que se debe extender la misma; y, en otros, el convenio se limita a reproducir lo establecido en el ET. Asimismo, algún convenio expone que las partes deben tener en cuenta a la hora de valorar si existe o no causa para la inaplicación, la relación entre las medidas acordadas y el empleo en su ámbito, pareciendo exigir razonabilidad y proporcionalidad a la medida propuesta. La intervención de la negociación colectiva en lo relativo a los sujetos legitimados para negociar el descuelgue se puede manifestar de distintas formas. Las reglas legales no pueden ser alteradas por los convenios colectivos, que, sin embargo, sí podrán precisar cuestiones no previstas por la Ley, tales como, el procedimiento de elección democrática de los miembros de las comisiones previstas en ausencia de la representación legal de los trabajadores y la atribución de garantías a los miembros de las mismas. Entre las cláusulas que no se ajustan a lo establecido legalmente, se encuentran la que reservan la negociación en exclusiva a las secciones sindicales, dado que son las que han negociado el convenio colectivo, o a la inversa las que refieren a la sola intervención en el procedimiento de la representación legal de los trabajadores, omitiendo la posible interlocución con las secciones sindicales, o algunas previas a la reforma de 2013, que en caso de inexistencia de secciones sindicales o de representación legal de los trabajadores, indican, por ejemplo, que el período de consultas y la negociación será realizado con la representación sindical presente en la comisión paritaria del convenio (RDL 11/2013).

La materia procedimental es la que cuenta con una regulación convencional más detallada y aunque parece que la imposición legal de un arbitraje obligatorio no ha sido acogida de manera favorable por la negociación colectiva, se mantienen regulaciones sobre la forma precisa para obtener un acuerdo de someter la controversia de manera voluntaria a arbitraje. Las especialidades introducidas por los convenios colectivos en esta materia son: en un importante número de convenios se incluye una mención expresa a la importancia de la buena fe de los negociadores para el buen fin del procedimiento; en algún convenio se alude expresamente a, previo acuerdo entre las partes, la sustitución del período de consultas entre representantes de los trabajadores y empresa por un proceso de mediación o arbitraje; de forma más esporádica

se regula en sede convencional la forma de funcionamiento de las representaciones que desarrollan el período de consultas, precisando, por ejemplo, la mayoría requerida para finalizar un acuerdo, el número de miembros máximo en representación de cada parte, o las materias sobre las que puede versar el descuelgue de condiciones. En esta última cuestión siendo habitual colocar el epicentro en la inaplicación de las tablas salariales o de las revisiones previstas de las mismas, y resultando imperativo el carácter tasado de las materias previstas en la Ley, resulta llamativo que en un significativo número de convenios se omite la referencia a la introducida en el artículo 82.3.g) ET, las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Existe, asimismo, alguna alusión al deber de sigilo y reserva de los representantes en el trato de la información y datos que le proporciona la empresa.

Existe una amplia regulación en los convenios colectivos adoptados tras la reforma laboral de 2012 en lo relativo a la ausencia de acuerdo en esta primera fase del procedimiento y al sometimiento de la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado, abordándose cuestiones tan dispares como los plazos rectores de sus gestiones, procedimientos internos de la misma, calendario de reuniones, mayorías requeridas para adoptar sus acuerdos, elaboración de informes técnicos...

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

sultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano análogo de ámbito inferior, que en su mismo seno o a través de la designación de un árbitro resolverá en última instancia, de forma motivada, la controversia existente.

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

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

Asimismo, se pueden resaltar cláusulas que procuran proteger el desequilibrio entre empresa y representantes, imponiendo, por ejemplo, que “una misma empresa no podrá descolgarse del convenio colectivo dos años consecutivos, ni más de dos veces en el período de cinco años”; o estableciendo de forma favorable al empleado que “a efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 ET o de

despidos 44 reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del convenio, se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se aplicase el convenio”.

## 22. EFECTOS INDIRECTOS: SU INCIDENCIA SOBRE LA CUANTÍA SALARIAL

Desde el año 2000, la variación salarial media pactada en los convenios de empresa siempre ha sido inferior tanto a la correspondiente a los convenios de ámbito superior como a la total (oscilando la primera entre los años 2000 a 2011 entre el 3,09 y 1,26, mientras que la variación en los convenios de ámbito superior a la empresa fue de un máximo del 3,65 % a un mínimo del 1,5 %). Sólo en el año 2012 (con datos aún provisionales aunque no parece que vaya a cambiar el sentido de la tendencia) el aumento salarial medio pactado en convenios de empresa fue sensiblemente superior tanto al aumento convencional de niveles superiores a la empresa como al general (un 1,21 % frente a un 0,99 % y un 1,01 %, respectivamente).

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

Ahora bien, con ser esto así en términos de resultado final no cabría desconocer dos datos importantes. En el primer año de vigencia de la reforma, 2013, de fuerte impacto de la misma, el incremento salarial

medio pactado en los convenios de empresa fue sensiblemente inferior al pactado en los convenios de ámbito superior, lo que podría evidenciar que la preferencia aplicativa del convenio de empresa produjo una cierta devaluación salarial en dicho nivel. De otro lado, en conexión y concordancia con lo anterior, la presión indirecta que la regla de la preferencia aplicativa de los convenios de empresa puede suponer para los sujetos negociadores de convenios sectoriales podría estar dando lugar a que en tales niveles los incrementos salariales pactados no sean tan elevados como los que pudieran alcanzarse en una situación de inexistencia de dicha regla de preferencia aplicativa.

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

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

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



**Segunda Ponencia (\*)**

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A NIVEL DE EMPRESA  
Y, EN PARTICULAR, LA PRIORIDAD APLICATIVA  
DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**

SALVADOR DEL REY GUANTER

Catedrático de derecho del Trabajo y de la  
SS (ESADE Law School). Socio y Presidente  
del Instituto Internacional Cuatrecasas

(\*) Ponencia realizada por el ponente con la colaboración de Elisabet Calzada, Asociada de CGP.

**SUMARIO:**

1.– Necesaria contextualización de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa y ámbito normativo del convenio colectivo de empresa. 2.– Constitucionalidad de la prioridad absoluta parcial del convenio colectivo de empresa. 3.– Análisis del contenido del art. 84.2 ET. 4.– Conclusiones y reflexiones en materia de prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa.

El objeto de la ponencia es la negociación colectiva a nivel de empresa y, en particular, la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, prevista formalmente y de manera expresa en el art. 84.2 ET.

Más concretamente y en primer lugar, sin perjuicio de la localización de dicha prioridad aplicativa en el artículo estatutario antes indicado, es preciso contextualizarla y, por ello, deberían tenerse en cuenta también las previsiones y normas que si bien no establecen expresamente la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, sí contemplan el nivel de empresa de una u otra manera (reservándole la regulación de algunas materias, la adaptación de aspectos de otras, etc.) de manera que le reconocen una cierta prioridad también.

En segundo lugar y teniendo en cuenta el transcurso de dos años desde la reforma laboral de 2012 y la producción de significativos desarrollos (en particular, la labor interpretativa de los tribunales) será preciso hacer mención a la jurisprudencia y/o doctrina judicial recaída sobre la materia. Por lo pronto, debemos mencionar la sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de julio de 2014 que analiza varios preceptos de la reforma laboral y, en concreto y entre otros, la constitucionalidad de la prioridad del convenio colectivo de empresa. Asimismo, debe mencionarse la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de marzo de 2014 que analiza en particular la misma cuestión y se pronuncia estableciendo que no considera necesario plantear una cuestión de constitucionalidad al respecto. Junto a ello, nos referiremos asimismo a un pronunciamiento del comité de libertad sindical de la OIT de 13 y 14 marzo de 2014 sobre la posible disfuncionalidad de la reforma laboral, y en concreto, de la prioridad del convenio colectivo de empresa respecto de los convenios de la OIT núm. 87 y núm. 98.

Por último, procederemos a analizar con detalle el art. 84.2 ET, después de su modificación por la Ley 3/2012, incluyendo ahí el bagaje que podamos extraer de la doctrina judicial y la jurisprudencia sobre la cuestión.

*A priori* debemos considerar que en la actualidad y en la práctica la opción empresarial de tener un convenio colectivo propio en lugar de un convenio colectivo sectorial es una opción real y estratégica de las empresas. En este sentido, el art. 84.2 ET juega un rol fundamental para determinar qué cuestiones se pueden negociar a nivel de empresa y qué materias tienen prioridad aplicativa respecto de lo que pueda preverse en un convenio colectivo de sector.

El análisis de todas las cuestiones apuntadas tiene un papel fundamental para determinar si se consolida, o no, la tendencia hacia la descentralización de la estructura de la negociación colectiva.

## 1. NECESARIA CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA Y ÁMBITO NORMATIVO DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

El art. 84.2 ET es una de las manifestaciones de potenciación del nivel de empresa en la negociación colectiva. Sin embargo, no es la única introducida por el legislador de 2012 en el texto del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, hay otros preceptos que deben tenerse en cuenta tales como el art. 40 ET (en relación con el acuerdo de movilidad geográfica), el art. 47 ET (en relación con el acuerdo de empresa para la suspensión de las condiciones de trabajo), el art. 51 ET (en relación con el acuerdo de empresa de despido colectivo<sup>1</sup> o el art. 44 ET<sup>2</sup>). Estos preceptos son muy relevantes por cuanto son, todos ellos, manifestaciones de la apuesta del legislador por la descentralización de la negociación colectiva, favoreciendo el nivel de empresa. Sin embargo, en general no se relacionan con esta materia porque no crean un ámbito

---

<sup>1</sup> Al margen de la naturaleza del acuerdo, cada vez más compleja, se ha establecido de forma clara y genérica la posibilidad de un único período de consultas que permita alcanzar un acuerdo sobre una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para los trabajadores no despedidos. Consideramos que ello es otra manifestación de la descentralización de la negociación colectiva a nivel de empresa.

<sup>2</sup> Otra cuestión distinta a considerar en relación con la regulación sobre la subrogación de empresas es la laguna normativa respecto de qué debe suceder antes de la subrogación, siendo ello relevante a efectos de que los trabajadores afectados quieran o no pasar a depender del nuevo empresario.

regulatorio de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa. En cambio, sí generan ese ámbito regulatorio los arts. 41 ET (la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, siempre que haya acuerdo), 82.3 ET (inaplicación de condiciones de trabajo) y 84.2 ET.

Estos preceptos que conforman la normativa más inmediata y directa de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa tienen diferencias sustanciales entre ellos, siendo algunas de ellas difícilmente explicables, como es el caso de las materias listadas en unos casos y no en otros.

Como es conocido, el art. 41 ET prevé la posibilidad de modificar y regular materias y condiciones de trabajo que están previstas fuera de un convenio colectivo (estatutario). Para proceder con dicha modificación y/o regulación es precisa la concurrencia de unas causas, a semejanza de la regulación prevista en el art. 82.3 ET, pero a diferencia del art. 84.2 ET que no hace mención alguna a la necesidad de causas.

Asimismo, debemos indicar que el art. 41 ET (así como el art. 82.3 ET) prevé un procedimiento que debe seguirse y que el legislador estableció de forma más o menos flexible, que sin embargo ha ido siguiendo un proceso de juridificación asemejando dicho procedimiento, por osmosis, al procedimiento del art. 51 ET. Es perceptible un cierto celo judicial en controlar estos procedimientos, tendiendo los tribunales incluso a fiscalizar aquello que ya ha sido revisado por un árbitro en el ámbito de la inaplicación de condiciones de trabajo. Mientras que este proceso de juridificación se ha producido tanto respecto del art. 41 ET como del art. 82.3 ET, ello no se ha producido en el ámbito del art. 84.2 ET donde la obligación de negociar de buena fe está menos formalizada, no siendo exigible, por ejemplo, levantar actas (cuestión que sí se exige en el marco del art. 41 ET y del art. 82.3 ET).

Por último, y en el ámbito de la legitimación, los arts. 41 y 82.3 ET admiten la representación de los trabajadores por parte de una comisión ad hoc. En cambio, el art. 84.2 ET, con reglas sobre legitimación más estrictas, no admite, de momento, la negociación de un convenio colectivo de empresa por parte de una comisión ad hoc.

Asimismo debemos hacer mención a la evidente diferencia sobre las materias enumeradas en los preceptos analizados. Como veremos más adelante, no es fácil comprender el motivo por el cual ciertas mate-

rias se han incluido en las 4 enumeraciones de los arts. 41 y 82.3 ET y otras constan sólo en el art. 84.2 ET, o no aparecen en el mismo.

En conclusión, en la articulación del nivel negocial de empresa se observan disfuncionalidades y faltas de lógica en algunas de las ordenaciones de los art. 41, 82.3 y 84.2 ET. Probablemente ello es así como consecuencia de haber sido objeto de varias y distintas reformas.

## 2. CONSTITUCIONALIDAD DE LA PRIORIDAD ABSOLUTA PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

Las sentencias citadas al inicio del presente artículo (sentencia de Tribunal Supremo de marzo de 2014 y sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de julio de 2014) confirman la constitucionalidad de la opción legislativa de 2012 por reconocer la prioridad absoluta del convenio colectivo de empresa. De una lectura y análisis de dichas resoluciones, podemos resumir los argumentos utilizados por ambos tribunales en los siguientes:

- a) **Modelo constitucional plural en materia de ordenación de la negociación colectiva:** Respecto de una reclamación consistente en la lesión del art. 37 CE —que reconoce el derecho a la negociación colectiva— por parte de la nueva prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, el Tribunal Constitucional fundamentó su decisión en la inexistencia de un único marco constitucional en materia de la ordenación de la negociación colectiva. En este sentido, se reconoció que el marco constitucional había optado por un modelo plural en el que el legislador tiene libertad de elección y, en dicho marco, constan como elementos a elegir y determinar tanto la ordenación de la estructura como la propia articulación de la negociación colectiva. Es más, el Tribunal estableció que tan legítimo es, desde el punto de vista constitucional, optar por una ordenación de la estructura que implique una prioridad del convenio superior o de sector como otra que implique una prioridad del convenio empresarial. Ambas opciones serían compatibles con el texto constitucional.
- b) **Inexistencia de expulsión de los sindicatos de la negociación colectiva:** Respecto de una reclamación consistente en que la opción de dar prioridad al convenio empresarial supone una lesión del art. 28 CE —que reconoce la libertad sindical, el Tribunal Constitucional resolvió que no existía lesión alguna. En primer

lugar, porque en ningún caso dicha opción resta protagonismo a los sindicatos en la ordenación de la estructura puesto que el propio art. 83.2 ET les reconoce un importante papel al respecto. Es más, el legislador ha mantenido un papel preponderante y prioritario de éstos incluso en el nivel de empresa porque dichos convenios colectivos pueden ser negociados también por la sección sindical (que además tiene prioridad sobre la representación unitaria). Con base a estos dos hechos, se considera que no se ha producido una expulsión de los sindicatos en la negociación de los convenios colectivos de empresa, lo cual sí hubiera supuesto una auténtica lesión de la libertad sindical<sup>3</sup>.

En definitiva, el Tribunal Constitucional considera que hay un respeto al derecho de negociación colectiva de los sindicatos, y tanto la sentencia referida del Tribunal Supremo como la del Tribunal Constitucional establecen que la opción del 84.2 ET no va en contra de los art. 37 y 28.

Además de las dos sentencias referidas, debemos hacer mención al informe del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el que ha analizado distintos aspectos de la reforma laboral de 2012 planteados por los sindicatos. Acerca de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, el organismo internacional estableció que una normativa que impusiera sistemáticamente un nivel de negociación que derogara *in peius* de forma global la regulación de un convenio colectivo superior a la empresa **puede** ir (por lo tanto, no en todos los casos) contra los convenios 87 y 98 de la OIT.

En este sentido, debe entenderse que la potenciación del convenio colectivo de empresa no atenta, por sí misma, a dichos convenios internacionales porque hay países firmantes de los mismos que, sin embargo, tienen legislaciones que prevén la prioridad del nivel de empresa. De ello, se puede concluir que una regulación que prioriza el convenio de empresa no va necesariamente en contra de lo previsto en los convenios 87 y 98 de la OIT. El elemento fundamental para determinar si dicha vulneración se produce es la existencia de una finalidad antisindical en

---

<sup>3</sup> Debe hacerse mención aquí a la sentencia de la Audiencia Nacional, de fecha 12 de junio de 2014 (caso Coca-cola) en la que el tribunal parece considerar unitariamente las funciones y atribuciones de los sindicatos y las secciones sindicales, lo cual puede tener su impacto en materia de prioridad aplicativa del convenio colectivo y en su constitucionalidad.

dicha regulación, que pretenda socavar niveles negociados fundamentalmente por sindicatos y favorezca niveles negociales que regularán *in peius* que los niveles dominados por los sindicatos.

Uniendo ello con la sentencia analizada del Tribunal Constitucional de 16 de julio de 2014 es difícil sostener que lo previsto en el art. 84.2 ET pretenda socavar el poder negociador de los sindicatos y es así, fundamentalmente, porque las secciones sindicales tienen prioridad negociadora frente a la representación unitaria de los trabajadores y porque los convenios colectivos superiores o de sector siguen teniendo prioridad de aplicación en las materias no enumeradas en el art. 84.2 ET. Junto a estos argumentos, debe tenerse presente asimismo que ni la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) ni la normativa sobre huelga han sido objeto de modificación, de modo que no es posible afirmar que se ha modificado el ordenamiento jurídico con la intención de disminuir el poder de negociación de los sindicatos.

### 3. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DEL ART. 84.2 ET

Como comentario preliminar, es preciso recordar que este precepto establece que la regulación que se desarrolle en un convenio colectivo de empresa tendrá prioridad absoluta sobre lo regulado en convenio colectivo superior o sectorial (utilizando ambos términos indistintamente, como si se tratara de conceptos totalmente equiparables). Junto a ello, dicho precepto prevé, por un lado, que dicha prioridad es aplicable a determinadas condiciones de trabajo (no a cualquiera) y, por el otro, que un convenio colectivo de empresa se puede negociar en cualquier momento durante la vigencia de un convenio colectivo superior (haciendo inaplicables en este sentido las reglas sobre concurrencia de convenios, previstas en el art. 84.1 ET). Asimismo, extiende dicha prioridad tanto a los convenios colectivos de grupos de empresa como a los convenios colectivos de empresas vinculadas por causas organizativas o productivas (introducido por el legislador en 2011). La reforma laboral de 2012 incluyó en el art. 84.2 ET una especialidad consistente en que la prioridad absoluta del convenio colectivo de empresa no podría ser alterada por los interlocutores facultados para negociar acuerdos interprofesionales de conformidad con el art. 83.3 ET.

Con base a cuanto se ha indicado, debe indicarse que la reforma laboral de 2012 introdujo una modificación radical en materia de estructura de la negociación colectiva, convirtiendo el art. 84.2 ET en una norma fundamental y crucial en esta materia.

A efectos de caracterizar esta prioridad absoluta parcial del convenio colectivo de empresa, procedemos a analizar varios aspectos relevantes del mismo.

En primer lugar, debemos hacer especial énfasis al hecho de que el art. 84.2 ET se refiere a la prioridad exclusivamente de un convenio colectivo estatutario del Título III, esto es, no se predica de acuerdos, pactos u otras figuras que están previstas en el Título I. Como es bien sabido, la referencia al convenio estatutario exige, entre otras cuestiones, que éste se haya registrado y publicado. Sin perjuicio de que dicha prioridad no sea predicable respecto de acuerdos o pactos colectivos que no cumplan con los requisitos y exigencias previstos en el Título III, sí hay referencias a dicha prioridad en algunos preceptos del Título I del Estatuto de los Trabajadores que deben ser atendidas por cuanto pueden suponer nuevos aspectos, ámbitos o incluso materias en los cuales haya reserva o prioridad para el convenio o pacto que las prevea. En este sentido, nos referimos bien a preceptos en los que se establece que una determinada materia se regula por el convenio de empresa (cuestión que, en la práctica, viene a suponer que tiene prioridad respecto de un convenio sectorial), o bien a preceptos en los que se hace referencia, en general y sin mayor especificación, a lo previsto en negociación colectiva.

En segundo lugar, el precepto se refiere únicamente al convenio colectivo *de empresa* al reconocer la prioridad aplicativa absoluta parcial, si bien con posterioridad la extiende tanto a los convenios colectivos de grupo de empresas como a los de empresas vinculadas. No así respecto a los convenios colectivos de centro de trabajo a los convenios colectivos de franja. Es decir, el convenio colectivo que tiene prioridad ante cualquier otro es precisamente el de nivel de empresa, si bien el de grupo de empresas o empresas vinculadas pueden tenerla respecto de convenios supraempresariales. Así pues, de acuerdo con la literalidad del 84.2 ET, en caso de conflicto entre convenio colectivo de empresa y convenio colectivo de grupo de empresas o de empresas vinculadas, la prioridad la tendría en todo caso el convenio de empresa. Si bien este conflicto potencial puede parecer remoto, debe tenerse en cuenta este matiz porque puede darse en supuestos en los que se haya firmado un convenio colectivo de grupo de empresas con una representación sindical determinada, y luego se negocie un convenio colectivo de empresa en la que predominan otros sindicatos diferentes y, por lo tanto, el convenio obedezca a una lógica regulatoria bien distinta.

Respecto de las referencias a los dos tipos adicionales de convenios colectivos con prioridad aplicativa reconocida expresamente por el legislador en el art. 84.2 ET, por un lado, debe indicarse que no se ha aclarado de manera definitiva si el convenio colectivo de grupo de empresas se refiere al grupo de empresas mercantil o/y al grupo de empresas patológico laboral. En la actualidad, tanto el Tribunal Supremo como la Audiencia Nacional han resuelto varios supuestos en los que se ha analizado el concepto de grupo de empresas, siendo complicado poder extraer una conclusión clara de cuándo concurre y cuándo no. En cualquier caso, es interesante en esta materia analizar la legitimación prevista en el art. 87 ET, precepto en el que se refiere al grupo de empresa y, en el mismo, se comprende tanto el grupo de empresas mercantil como el grupo de empresas patológico laboral. En estos momentos y en virtud de la jurisprudencia más actual, no es posible asegurar que el hecho de negociar un convenio colectivo de grupo de empresas en el seno de un grupo meramente mercantil no sea considerado un indicio suficiente para convertir a dicho grupo en un grupo de empresas patológico laboral. Para ello, será preciso tener en cuenta todas las circunstancias concurrentes y concretas del caso. Así pues, la conversión o no del grupo de empresas en grupo de empresas patológico laboral dependerá de muchos factores, siendo el hecho de firmar uno convenio de empresa un factor a considerar, aunque no de por sí determinante.

Por otro lado, el art. 84.2 ET se refiere al convenio colectivo de empresas vinculadas. No se refiere a una vinculación jurídica, sino vinculadas por causas organizativas o productivas. Así pues, en principio bastaría una prestación de servicios en común si existe esa razón organizativa o productiva para que dos o más empresas pudieran ser consideradas empresas vinculadas a esos efectos. Además, mientras sí se exige una especial relación organizativa o productiva, no es preciso que se trate de empresas que estén físicamente en el mismo lugar. Si bien en este caso la figura del empresario es poco nítida (pudiendo tratarse de contratas, sin el nivel de formalización propio de la comunidad de bienes a la que se refiere el art. 1 ET –aquí solo se exige que se identifiquen las empresas -), la posible limitación en la prioridad de convenios colectivos de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas está en la legitimación de la parte social, que debe cumplir los requisitos del art. 87.2 ET. Así pues, si bien la extensión de la prioridad a estos convenios colectivos puede considerarse una descentralización que va más allá de la empresa, ésta se halla limitada y controlada desde

el punto de vista de la legitimación por parte de la representación de los trabajadores.

Como se ha dicho con anterioridad, el legislador de 2012 previó que el convenio colectivo de empresa pudiera negociarse en cualquier momento (extremo añadido por la Ley 3/2012 respecto del RD 3/2012). En este sentido, supone una eliminación de la norma de concurrencia clásica *prior tempore* y, por lo tanto, se puede negociar un convenio de empresa antes, durante y después de un convenio colectivo sectorial. Ello conlleva, en definitiva, la creación de una nueva unidad de negociación en la que no se aplican las normas de concurrencia. Ahora bien, la regulación que eventualmente exista en el convenio colectivo de sector sigue vigente y resultará de plena aplicación en otras empresas que no tengan un convenio colectivo de empresa. Así pues, se trata de una norma aplicativa y no, en cambio, de una norma de ordenación normativa porque el convenio sectorial anterior o posterior podrá seguir regulando cualquiera de las materias respecto de las cuales se ha reconocido la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, si bien no resultará de aplicación.

Respecto de las materias, pueden hacerse las siguientes consideraciones. En relación con la cuantía del salario base y complementos salariales (1ª materia con prioridad) y a diferencia de lo previsto en los arts. 82.3 y 41 ET (que enumeran como materia el sistema de retribución), las materias con prioridad son más estrictas (el sistema de retribución lo incluye todo en materia remunerativa) y se deben considerar, como mínimo, dos exclusiones importantes. Por un lado, no incluye la estructura salarial (cuestión que es difícilmente explicable porque la cuantía salarial dependerá en gran medida de la estructura). Por el otro, quedan excluidos de la prioridad los conceptos extrasalariales que se prevean en convenio colectivo de empresa. Ello resulta también difícil de comprender y más si se tienen en cuenta las recientes modificaciones en relación con los conceptos que deben incluirse necesariamente en la base de cotización.

El art. 84.2. ET hace referencia, en segundo lugar, al abono o compensación de las horas extraordinarias y a la retribución específica del trabajo a turnos. Si bien podría considerarse a priori que no suponen estas dos cuestiones una novedad respecto a la primera materia para la cual se reserva la prioridad aplicativa al convenio colectivo de empresa, sí existe aquí una diferenciación importante. En relación con estas dos

materias sí se incluyen conceptos salariales y extrasalariales respecto al régimen de turnos porque el legislador ha optado por referirse a compensación y a retribución, respectivamente, siendo ambos conceptos más generales que el de cuantía salarial. Por ello, entendemos que no es redundante este apartado, por estar incluido, respecto del anterior.

En tercer lugar, el legislador ha incluido en el listado de materias del art. 84.2 ET el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. Mientras que los arts. 41 y 82.3 ET se refieren a jornada, aquí el legislador ha optado por adoptar un concepto más restrictivo de las materias respecto de las cuales el convenio colectivo de empresa tiene prioridad aplicativa. Ello lleva a mantener que se sigue considerando la jornada como materia estrictamente de nivel sectorial. Respecto del horario y como consecuencia de la sentencia de la Audiencia Nacional de 28 de julio de 2014, resulta complicado pronunciarse con certeza en la actualidad acerca de si al referirse a horario ello incluye, también, al calendario. Como es sabido, dicha sentencia considera obligatorio incluir el horario en el calendario (en contra de la jurisprudencia reiterada del TS) y, sin embargo, la realidad muestra que un elevado porcentaje de calendarios no incluyen el horario. Sin perjuicio de si se considera incluido o no, se comprendería que la preferencia al respecto del calendario no viene dada por el art. 84.2 ET, sino por la regulación contenida en el art. 34.6 ET según la cual el empresario está facultado para elaborar y decidir anualmente sobre el calendario en su empresa. Respecto de la distribución del tiempo de trabajo, dicha referencia va ligada tanto a la distribución regular como a la irregular y, en este último caso, tanto cuando se trata de una distribución irregular estructural (fija) como cuando es irregular en virtud del uso de bolsas de horas de trabajo a emplear discrecionalmente. En definitiva, existe una prioridad ciertamente importante y amplia del convenio colectivo de empresa en materia de tiempo de trabajo.

Los tres apartados del art. 84.2 ET que se han analizado hasta el momento prevén supuestos en los que el convenio colectivo de empresa tiene prioridad de ordenación primaria u original. En este sentido, difiere de la prioridad en la *adaptación*, prevista para dos materias adicionales en el mismo precepto (apartados d) y e)).

Así, se prevé la prioridad de adaptación por parte del convenio colectivo de empresa respecto del sistema de clasificación profesional. En

relación con ello, resulta poco claro qué supone la facultad de adaptar el sistema de clasificación al nivel de empresa. Si bien es evidente que no es posible crear nuevos grupos profesionales, probablemente sí sea posible determinar las funciones, especializaciones, etc. de cada uno de estos grupos. Asimismo, es preciso apuntar a la ausencia manifiesta de referencia alguna a la movilidad funcional en el art. 84.2 ET, mientras que ésta sí está referenciada tanto en el art. 41 ET como en el art. 82.3 ET. En este sentido y poniendo en relación la facultad de adaptación del sistema de clasificación profesional y la falta de referencia a la movilidad funcional, se plantea la duda de si los ascensos pueden considerarse una adaptación de la clasificación profesional. Si bien parece difícil en general hacer tal inclusión, si se tratara de la fijación de los criterios objetivos de ascenso, en cuanto movilidad funcional ascendente, posiblemente sí se admitiría su inclusión en la prioridad de adaptación prevista en el apartado d) del art. 84.2 ET.

Junto a ello, se ha previsto en el apartado e) la prioridad de adaptación de aspectos de modalidades contractuales. Aquí se prevé que el convenio colectivo de empresa pueda, de manera prioritaria, regular determinadas cuestiones relacionadas con la adaptación de tales las modalidades, término éste no siempre fácil de especificar en el ámbito del ET. Poniéndolo en relación con algunas modalidades contractuales previstas en el Título I del Estatuto de los Trabajadores, probablemente se refiere a aspectos como la determinación de “*trabajo con sustantividad propia*” en el contrato de obra o servicio (art. 15.1.a) ET); la determinación de qué trabajos son eventuales en el marco del contrato eventual, si bien esa prioridad de adaptación no alcanzará a la posibilidad de aumentar el plazo máximo, porque existe una referencia expresa al convenio colectivo de sector en el art. 15.1.b) ET; la adaptación de los contratos formativos o de formación, en los que tendrá prioridad aplicativa el convenio colectivo de empresa (a diferencia de los contratos en prácticas, en cuya regulación hay remisión expresa al convenio colectivo de sector); la adaptación de las horas complementarias en materia de contrato parcial, etc.

Por último, el art. 84.2 ET prevé prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa respecto de las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Se trata de un apartado genérico y que, al usar los términos vida “laboral, familiar y personal” nos remite no sólo, por ejemplo, a la regulación del art. 37 ET, sino también al art. 23 ET, en virtud de la inclusión de la “vida personal”.

En este sentido, puede estimarse que aquello que se desarrolle en un convenio colectivo de empresa en materia de formación del trabajador puede tener prioridad aplicativa porque puede estar muy vinculada a la conciliación de su vida personal.

#### 4. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES EN MATERIA DE PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

La regulación prevista en los convenios colectivos estatales y provinciales de sector sobre la prioridad absoluta del convenio colectivo de empresa es en muchas ocasiones compleja. En la mayoría de los casos no se ha previsto una normativa o regulación *ex novo*, adaptada a la nueva lógica introducida por el legislador de 2012 en el art. 84.2 ET, sino que se han limitado a prever la misma cláusula que con anterioridad estaba vigente, limitándose a añadir la expresión “sin perjuicio del art. 84.2 ET”. Así, a menudo existen contradicciones entre el contenido de la cláusula convencional - pensada para la prioridad del nivel sectorial - y la remisión al art. 84.2 ET. Sin perjuicio de ello, existen pronunciamientos judiciales que han avalado dichas cláusulas, siempre que se asuma que la inclusión del “sin perjuicio del art. 84.2 ET” sirve para considerar que se reconoce la prioridad absoluta del convenio colectivo de empresa.

Por último, ha de indicarse que mientras que parecía que la prioridad absoluta parcial del convenio colectivo de empresa era difícil de quebrantar en base a los pronunciamientos al respecto de la Audiencia Nacional, debe hacerse referencia al supuesto del reciente convenio colectivo de comercio de Navarra analizado en la sentencia del TSJ de Navarra de 30 de junio de 2014. Dicho convenio previó una jornada de trabajo máxima, estableciendo asimismo que el salario convencional se correspondía necesariamente con dicha jornada. Junto a ello, previó que si el salario abonado era inferior al indicado (siendo la cuantía salarial materia en la que el convenio colectivo de empresa tiene reconocida prioridad aplicativa), la jornada máxima anual sería sustancialmente inferior a la prevista en general. Así, se conseguía aumentar el salario/hora sin regular expresamente la cuantía salarial. Si bien dicha regulación fue impugnada alegando, entre otras cuestiones, fraude de ley, la decisión del TSJ la ha avalado, considerando que la regulación de la jornada pertenece al convenio colectivo superior y solo la cuantía salarial en sentido estricto tiene prioridad aplicativa en el convenio

colectivo de empresa, de forma que se puede establecer otra jornada máxima en el convenio colectivo de sector cuando se reduce el salario en el convenio colectivo de empresa. Se trata de una fundamentación muy discutible en tanto que, materialmente, se está poniendo en peligro la prioridad que tan claramente enuncia el art. 84.2 ET.



**Mesa Redonda**

**ACUERDOS ESTATALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA:  
RELEVANCIA Y TRASCENDENCIA**

TERESA DÍAZ DE TERÁN LÓPEZ  
Directora del Departamento Sociolaboral de CEPYME

JORDI GARCÍA VIÑA  
Director de Relaciones Laborales de CEOE

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

ANTONIO FERRER SAIS  
Secretario de Acción Sindical de UGT



Teresa Díaz de Terán López  
Directora del Departamento Sociolaboral de CEPYME

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

Muchas gracias, es un honor asistir a esta Vigésimo Séptima Jornada de Estudio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, “ACUERDOS ESTATALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA: Relevancia y trascendencia”

De qué hablamos cuando nos referimos a Acuerdos Estatales.

Estamos hablando DE PROCESOS de diálogo y de concertación social, que aunque parezcan conceptos abstractos, teóricos, que afectan de un modo esencial a nuestra convivencia y también a nuestra economía.

Estos procesos de diálogo y de concertación social nos han permitido a los interlocutores sociales desde el ámbito de la negociación colectiva (y no es poca cosa) ayudar a conformar nuestro sistema de relaciones laborales. Y nos ha permitido participar en la cohesión de nuestra sociedad.

Y estos Acuerdos a lo largo de una serie de años han demostrado ser al menos relevantes (no me atrevo a hablar de trascendencia) en distintos aspectos:

- ✓ Así han servido para crear un clima de diálogo y de negociación que ha contribuido a mantener en niveles aceptables la conflictividad por causas laborales en momentos de cambio político y crisis económica prolongada e intensa.

- ✓ Han servido para adaptar la legislación laboral a un marco más flexible.
- ✓ Para poner en marcha mecanismos voluntarios de autocomposición de conflictos colectivos.
- ✓ Y también para establecer compromisos y medidas sobre empleo, salarios, tiempo de trabajo, relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y Seguridad Social.

Podemos afirmar que forman parte de nuestra cultura y son una seña de identidad de las relaciones laborales en España.

- ✓ Son en suma elementos vertebradores de las relaciones laborales de nuestro país.
- ✓ Esta política de concertación ha demostrado el valor esencial que tienen el diálogo social y la negociación colectiva a la hora de afrontar las grandes cuestiones sociales y económicas que afectan al mundo del trabajo.

Y hablando de Acuerdos relevante sólo voy a mencionar el último como ejemplo de Acuerdo que ha contribuido a la mejora de la situación, a avanzar en la necesaria recuperación económica, paso previo para la creación de empleo.

Entrando a la actualidad:

Como saben todos ustedes, los Interlocutores Sociales estamos negociando un nuevo Acuerdo de negociación colectiva.

Hemos concluido que era necesario avanzar hacia un nuevo Acuerdo y así iniciamos el proceso de negociación.

Desde nuestro punto de vista este nuevo acuerdo debe, apostando por la mejora de las condiciones generales de la economía, continuar favoreciendo, de forma equilibrada, la competitividad de la misma, potenciando, a su vez, la negociación colectiva y la utilización de mecanismos de flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo.

Todo ello acompañado de un escenario de moderación en los incrementos salariales.

Creo que, en la situación de la economía española y del empleo, es necesario ser muy prudentes.

Y aunque la evolución invita a la esperanza, debemos ser muy conscientes del enorme camino que nos queda por recorrer hasta volver a contar con un tejido pyme fortalecido y, sobre todo, competitivo que genere el empleo necesario.

Y en este sentido, el panorama sigue siendo muy complicado, pues aunque crece la economía y comienza a recuperarse el empleo estamos en la recuperación, si bien muy moderada en su etapa inicial.

Y con un tejido productivo muy débil, baste mencionar:

- ✓ Seis años de crisis, dos recesiones económicas.
- ✓ Entre 2007-2013 se reduce el número total de pymes -250.000 (-17,6%).
- ✓ Y 2007-2013 -300.000 AUTÓNOMOS MENOS (-10%).

En total más de 650.000 iniciativas empresariales han dejado de operar en los mercados durante los seis años de la crisis. sobre todo, pymes y autónomos:

- ✓ Desde febrero de 2013 se observa una recuperación el número de autónomos. (más 100.000).
- ✓ Y desde finales de 2013 ha vuelto a aumentar el número de pymes (más de 30.000).

Y digo esto porque me parece que en el inicio del proceso de regeneración del sistema productivo, continúa siendo absolutamente necesario mantener condiciones que permitan la recuperación de una actividad económica que nos lleve a la creación de empleo .

La situación actual ofrece mejores perspectivas que la de hace un año, pero debo recordar que las empresas y en concreto las pymes miran al futuro con una serie de condicionantes que actúan como poderosos frenos sobre la puesta en marcha de iniciativas de consolidación o crecimiento de la actividad. Entre ellos, por ejemplo, el elevado peso de la fiscalidad y de las cargas sociales, la dificultad de acceder a un crédito, el importante peso de la burocracia y de las trabas administrativas, y el incremento de costes que son estratégicos para algunas actividades.

Muchas gracias.



Jordi García Viña  
Director de Relaciones Laborales de CEOE

## 1. REFLEXIONES INICIALES

Estamos en un momento en que es complejo realizar una definición del futuro de las relaciones laborales ya que estamos a medio camino entre el pesimismo de la situación y el optimismo del año 2015.

Estos años de la economía española han sido realmente difíciles para todos: tanto empresarios, como trabajadores, como, asimismo, la sociedad en su conjunto han sufrido mucho. La crisis económica, al menos en sus aspectos más críticos, aquellos que nadie creía que España sería capaz de superar, ya está pasando, pero aún han mucho por hacer. Posiblemente esta época ha dejado muchas personas damnificadas, en la mayoría de los casos, sin que tuvieran ninguna responsabilidad de su propia situación. El gran objetivo como país es recuperarlas para que no queden abandonadas en la cuneta; situación inaceptable para un Estado Social y Democrático de Derecho y especialmente en el siglo XXI.

A pesar de que existe un cierto consenso que se está superando esta situación, se puede observar mucha gente a la que esta mejora aún no ha llegado y tardará en percibirla. Esta es la diferencia que se percibe en la sociedad como la macro y la micro economía. Mientras se trata de resolver con la máxima urgencia esta circunstancia, sin permitir que caigan más personas en este atolladero, ha llegado el momento de hacer análisis del comportamiento de todos los actores sociales, para permitir extraer las correspondientes consecuencias que permitan aprender de los errores cometidos y que no vuelvan a repetirse en posteriores momentos.

De esta manera, es necesario analizar los principales datos acaecidos en el mercado laboral de España en el año 2014, para ofrecer algunas propuestas para los años venideros, o, como mínimo, y dado la variabilidad de la economía y de la sociedad, para el año 2015.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que se esta operación es realmente difícil, teniendo en cuenta las siguientes dos reflexiones.

En primer lugar, el principal problema en diciembre de 2014 es el desempleo, y lo dice la última encuesta del CIS, con el 77 % de los encuestados que aseguran esta cuestión.

De la misma manera, si se acude a las tasas del INE resulta que el 59,03%, un poco más de la mitad de la población activa está trabajando. Este dato es totalmente inasumible en estos momentos económicos y en una situación como la actual de la Unión Europea. Además, esta compleja realidad se agrava cuando se extrapolan estos datos al colectivo de jóvenes, donde los índices de desempleo están cercanos a la mitad de toda su población.

En segundo lugar, si se analizan los resultados de la macro encuesta que hizo el Instituto para la sociedad de comunicaciones de Vodafone, presentado en Alemania a finales de diciembre de 2014, el resultado era aquello que decían hace cincuenta años los revolucionarios del Mayo Francés, no hay futuro. Esta frase resume la sensación que tienen los jóvenes europeos, no sólo los españoles.

Ante esta situación hay que plantearse qué se puede hacer. Es absolutamente necesario romper con esta tendencia, con una tendencia que ha pasado factura de una manera muy importante en España porque la desaparición de empresas ha sido muy importante, como nunca se había producido. Esta realidad, que por supuesto impacta directamente en los índices de empleo, se está ralentizando; sin embargo, la pérdida de este capital humano en la actividad económica, ha sido muy importante.

## 2. ANÁLISIS DE LOS DATOS DEL AÑO 2014

Las cifras de paro registrado ponen de manifiesto un descenso del desempleo, así como un verdadero cambio de tendencia en el empleo. Así, el saldo del año refleja una caída del desempleo en 253.627 parados registrados, con una tasa interanual del 5,39%, siendo el mayor descenso interanual en diciembre desde 1998.

El paro registrado se sitúa en 4.447.711 desempleados, ascendiendo a 4.938.638 si se contabilizan a los excluidos de las listas oficiales por

encontrarse en alguna de las situaciones reguladas en la Orden de 11 de marzo de 1985 y, en concreto, por estar realizando cursos de formación o ser demandantes de empleo con “disponibilidad limitada” o con “demanda de empleo específica”.

Por sectores de actividad económica el paro desciende en diciembre, respecto al mes anterior, en servicios (65.275 menos), en agricultura (2.639 menos) y en el colectivo sin empleo anterior (11.615 personas menos). Sin embargo crece en construcción (12.689 parados más) y en industria (2.435 más).

Por sexo, el descenso del desempleo en diciembre es más significativo entre las mujeres, al bajar respecto al mes anterior en 56.703 desempleadas y situarse en 2.335.203. Por su parte, entre los varones alcanza la cifra de 2.112.508 desempleados, al bajar en 7.702 en relación con el mes de noviembre.

En cuanto a las edades, ha descendido el desempleo en diciembre respecto al mes anterior tanto en los mayores de 25 años, en 35.480 personas y en términos interanuales en 228.993 desempleados (un 5,34% menos), como en los menores de esa edad, en 28.925 y en términos interanuales en 24.634 personas (un 5,97% menos).

Si se atiende al ámbito territorial, el desempleo ha disminuido en diciembre en doce comunidades autónomas, encabezadas por Andalucía con 24.901 parados menos, Madrid con 13.528 menos y Comunidad Valenciana con 10.939 parados menos. Sin embargo sube en las restantes, destacando por su crecimiento Galicia (3.286 más) y Castilla y León (1.274 desempleados más).

El paro de los trabajadores extranjeros se situó, en diciembre, en 530.991 personas, habiendo disminuido en 2.026 desempleados (-0,38%) respecto al mes anterior y en 24.737 (-4,45%) sobre el mismo mes de 2013.

En sintonía con el descenso del paro, son destacables los datos de la afiliación a la Seguridad social, especialmente ilustrativos para analizar la evolución del mercado laboral en España, que reflejan un incremento respecto al mes anterior en 79.463 personas, situando el número de afiliados en 16.775.214.

Se trata del mayor crecimiento registrado en el mes de diciembre en toda la serie histórica comparable, lo que confirma un paso más en el cambio en el comportamiento del empleo en el año 2014.

Resulta positivo que en términos interanuales la afiliación aumente en 417.574 personas. De esta forma se consolida una tasa interanual positiva y creciente (2,55%). Consiste, por tanto, en el mejor comportamiento de la afiliación, en términos mensuales y anuales, en un mes de diciembre desde 2007.

Es reseñable que en el Régimen General de la Seguridad Social todos los sectores de actividad presentan ya tasas de variación interanual de la afiliación positivas, salvo las actividades de “suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado” (-948) y “actividades financieras y de seguros” (-8.808). En cambio, los mayores crecimientos, en términos interanuales dentro del Régimen General, han tenido lugar en Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares (57.091); Hostelería (49.083); Comercio (45.021); Educación (34.190); y Actividades Sanitarias y Servicios Sociales (32.634).

Atendiendo al ámbito geográfico, en términos interanuales la afiliación registró aumentos en todas las Comunidades Autónomas, siendo los más importantes en Cataluña (83.744 afiliados más), Madrid (78.497 más) y Andalucía (66.597 más).

Por sexos, el aumento de la afiliación afectó más a los varones, que suponen en diciembre el 53,60% de los afiliados (8.991.095), con un crecimiento interanual del 2,57%. Por su parte las mujeres representan el 46,40% de los afiliados (7.784.120), con un aumento de la tasa interanual del 2,53%

Finalmente, en cuanto a la afiliación de extranjeros aumentó en 9.333 personas en los últimos doce meses, alcanzando la cifra de 1.552.639 afiliados extranjeros.

En cuanto a la contratación, en el año 2014, el número total de contratos, según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, registra en diciembre un aumento, respecto al mismo mes del año anterior, del 7,22% (93.209 contratos más). De esta forma el número de contratos registrados en diciembre de 2014 ha sido de 1.384.062.

En el conjunto del año 2014 se ha registrado un total de 16.727.089 contratos, es decir 1.934.475 contratos más que el año anterior (13,08%).

Del total de contratos registrados en diciembre, 99.853 fueron indefinidos (el 7,21% del total de contratos registrados en dicho mes), lo que

implica que continúa la tendencia ascendente del peso de la contratación indefinida respecto a la situación en el mismo mes del año anterior en que representaban el 6,49% de los contratos registrados en dicho mes. Así se ha producido un incremento de 16.061 contratos indefinidos (el 19,17% más) sobre el mismo mes de 2013.

En 2014 se ha registrado un total de 1.350.331 contratos indefinidos, lo que supone un aumento del 18,98% sobre los registrados en 2013.

Un mes más el aumento de los contratos indefinidos parece afianzar una cierta tendencia favorable a la estabilidad en el empleo, a la que podría estar contribuyendo la reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, derivada del Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida. Según datos del Ministerio de Empleo, desde su puesta en marcha esta medida ha incentivado la contratación de 177.931 trabajadores.

Del total de contratos indefinidos, 32.997 proceden de conversión de contratos temporales en fijos, el 33,04% de los indefinidos registrados en diciembre.

En dicho mes de diciembre de 2014 los contratos temporales registrados ascendieron a 1.284.209, lo que nos sitúa en cifras un 6,39% superior a las del año anterior por las mismas fechas, en que se registraron 1.207.061. Además, hay que tener en cuenta que en 2014 se ha registrado un total de 15.376.758 contratos temporales, lo que supone un aumento del 12,59% sobre los registrados en 2013.

Las principales modalidades presentaron la siguiente evolución en diciembre respecto al mismo mes del año anterior: los eventuales (587.702) un aumento del 6,53% sobre los 551.687 de diciembre de 2013; los contratos de obra o servicio (549.491) un crecimiento del 5,78% sobre 519.456 de diciembre de 2013; los contratos para la formación (12.077) un incremento del 9,93% sobre 10.986 de diciembre de 2013; y los contratos en prácticas (4.770) un aumento del 44,90% sobre 3.292 de diciembre de 2013.

Si se considera la jornada contratada, se observa que continúa mejorando el comportamiento del tiempo parcial. Los contratos indefinidos a tiempo parcial, 34.883, se han incrementado un 19,99% respecto al mismo mes del año anterior, en que se registraron 29.071.

Los contratos temporales a tiempo parcial, 421.736, también han aumentado y menos que los indefinidos, concretamente un 11,50%, respecto al mismo mes de 2013 en que se registraron 378.243.

### 3. ¿ESTAMOS SALIENDO DE LA CRISIS?

El mercado de trabajo en España es extraño y así lo ha venido siendo en los últimos años, ya que existen altas tasas de intemporalidad injustificadas, así como una cierta asimetría, por lo que cada vez es más difícil analizarlo de una manera lógica como paso previo a intentar poner soluciones al mismo. Esta operación, que no es nueva, cuando existe la urgente necesidad de estudiar las causas de la actual situación para intentar buscar soluciones, esta disfunción se convierte en casi-tragedia.

Además, no se puede olvidar que otro de los principales problemas de mercado de trabajo es la rigidez para adaptarse a las necesidades de la economía, en general, y de las empresas, en particular.

Esta lentitud no sólo se predica de la legislación laboral, sino en relación a todas las cuestiones. Ha sido lento, fue lento para adaptarse en los momentos de bonanza económica y lo está siendo en momentos de crisis. A pesar de esta lentitud, la dinámica de la sociedad, la realidad en sí, ha continuado siendo cada vez más dinámica, cada vez más evolucionada hacia el futuro. La realidad funciona a una velocidad, una vez más, mucho más rápida que la legislación. Este proceso, muy habitual, produce efectos perversos, principalmente de deslegitimación de las normas, así como de los sujetos que las producen.

Para 2015 y 2016 las perspectivas son de consolidación de la reactivación económica, pero con tasas de crecimiento moderadas. Esto no significa que se haya superado la crisis, pues persisten los factores que limitan la recuperación y reducen el potencial de crecimiento económico y del bienestar, como son la elevada tasa de desempleo, el alto nivel de endeudamiento público y privado, la falta de crédito y su sobrecoste, el descenso del PIB per cápita y el aumento de la desigualdad. Factores a los que se suma un contexto internacional con bastantes incertidumbres, entre los que destacan el cambio euro-dólar, el precio del petróleo y la crisis política de determinados países de la Unión Europea.

Es imprescindible ser conscientes de esta situación, por lo que se deben intensificar los esfuerzos para hacer frente al grave problema

del desempleo, pues no cabe duda de que la falta de trabajo produce un efecto de alejamiento total de la sociedad española de la equidad y constituye un grave riesgo de exclusión social: sin trabajo, no se puede esperar que haya futuro.

La actividad laboral permite, además de la obtención de una remuneración, el ejercicio de la relación, la comunicación y el entendimiento con los compañeros de trabajo, la participación social y el logro de objetivos personales. En cambio, la exclusión social implica el riesgo de una sociedad dual o fragmentada y supone una amenaza para la cohesión social no sólo de los Estados, sino incluso de la Unión Europea en su conjunto.

Para lograr la inclusión, la equidad y la cohesión social de todos los ciudadanos, pero especialmente de aquellos que son más vulnerables, es requisito imprescindible la creación de riqueza y empleo.

Es necesario, por tanto, que todos los actores sociales, Gobierno, organizaciones empresariales, sindicatos, empresas, trabajadores y, por ende, toda la sociedad, se comprometa con la creación de actividad económica y con la cohesión social. Sobre la base de dicho compromiso, se ha de apostar por la puesta en marcha de medidas que activen y fomenten la recuperación del empleo y el crecimiento con equidad.

En este contexto, y cambiando alguna de las ideas más clásicas de la relaciones laborales instauradas después de la Segunda Guerra Mundial, hay que impulsar una nueva fórmula de concebir las relaciones entre trabajadores y empresarios, basada en una mayor flexibilidad en las relaciones laborales y en una mayor empleabilidad.

La seguridad de las personas no puede fundamentarse en la idea de que van a permanecer toda la vida en el mismo puesto de trabajo o que siempre van a ser asalariados. Este fundamento, en la actualidad, es poco realista, por lo que se debe apostar por la línea de mejora de las oportunidades de todos los trabajadores para mantenerse empleados, ya sea en su puesto actual o en otros disponibles.

El foco de las políticas sobre empleo del futuro debe centrarse, por tanto, en facilitar las transiciones dentro del mercado de trabajo y en hacer que los trabajadores mejoren en su cualidad más valiosa, la empleabilidad, y que haya más empleos a su disposición.

Analizada la situación, hay que proponer algunas soluciones, cuya responsabilidad no sólo puede recaer en el órgano legislativo, en este

caso el Gobierno de la nación, sino que también es imprescindible hacer aportaciones por parte de los interlocutores sociales.

En primer lugar, es necesario avanzar en la Reforma Laboral que se inicia en el año 2012 y que se ha venido reproduciendo en los años siguientes. Estos cambios, positivos, sin lugar a dudas, no son suficientes. Es imprescindible seguir avanzando y así lo están requiriendo toda una serie de Organizaciones Internacionales que nos recomiendan que no nos paremos.

Además, los países de nuestro entorno de la Unión Europea están llevando a cabo continuas reformas que obligan a que España no se detenga. A finales de 2014 aprobaron una reforma importante, la denominada “Reforma Remsi”, del Estatuto de los trabajadores en Italia. De la misma manera, ha sido aprobada la Ley de Crecimiento de Actividad, la Ley Macron, en Francia.

En conclusión, nuestros vecinos están haciendo reformas, por lo que España también debe continuar con los cambios, en el sentido de otorgar mayor flexibilidad a las relaciones laborales.

En segundo lugar, hay que continuar con otras medidas para avanzar en la competitividad de las empresas, de muchos tipos, por ejemplo en materia de políticas energéticas, no solo de los costes energéticos, de diseño industrial, etc. Hay que avanzar en estas políticas que son las que nos van a permitir poner a las empresas españolas en la mejor posición posible para luchar con sus competidores del resto del mundo.

En tercer lugar, hay que abaratar impuestos relacionados con la contratación, y hay que pensar concretamente en las cotizaciones a la Seguridad Social. Es sobradamente conocido que después de Francia, España es el país cuyos costes sociales son más altos en la Seguridad Social, de manera que se produce la disfunción: que aunque España pueda tener unos costes salariales que pueden ser calificados como racionales, pero cuando se le suman los impuestos, especialmente los relativos a la cotización a la Seguridad Social, los costes laborales unitarios se disparan.

En cuarto lugar, hay que mejorar la eficiencia de los Servicios Públicos; especialmente, en materia del mercado de trabajo, en relación al Servicio Público de Empleo estatal, así como a los organismos homólogos en cada una de las Comunidades Autónomas. Evidentemente las iniciativas privadas en este caso están haciendo mejores funciones de in-

mediación que el Servicio Público. Es absolutamente imprescindible resolver este tema, aunque, no se trate de un problema nuevo, sino que hace más de 30 años del que se habla, sin haber logrado, aún, su solución.

En quinto y último lugar, aunque no menos importante, sino posiblemente sea el más relevantes, es imprescindible hacer una verdadera revolución en materia de formación, tanto desde el punto de vista de formación reglada como la relativa a formación profesional para el empleo, porque España, entre otras disfunciones, es el país con más abandono escolar y con más graduados universitarios; es una situación claramente contradictoria y difícilmente justificable desde ningún punto de vista.

Vistas las peticiones solicitadas al Gobierno, queda por fijar cuáles pueden ser las aportaciones que pueden llevar a cabo los interlocutores sociales.

En primer lugar, en la negociación colectiva, hay que apostar claramente por los acuerdos en todas las medidas que sean necesarias, en la actividad diaria. Sin embargo, hay que avanzar otorgándole mayor fuerza vinculante a todos los acuerdos. Estos han de tener una cierta presunción de legalidad, al menos en cuanto a determinados efectos, ya que, en caso contrario, se lanza un mensaje de total desconfianza hacia este tipo de sujetos, que, no se puede olvidar, la Constitución les otorga una relevancia constitucional muy relevante.

En segundo lugar, en cuanto al Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva. Se está en el proceso de negociación, y los interlocutores sociales vamos a hacer el máximo esfuerzo como lo veníamos haciendo para alcanzar el Acuerdo. De hecho, se están haciendo los máximos esfuerzos para llegar a un Acuerdo. Esfuerzos que como todo el mundo sabe, en algunos casos son dolorosos, pero se están haciendo y por tanto el Acuerdo finalmente verá la luz.

Es fundamental que este Acuerdo envíe 3 mensajes muy claros:

- ✓ Creación de empleo, el futuro AENC ha de ser un elemento más un elemento fundamental para la creación de empleo. Hay que crear empleo, no puede ser 4 millones y medio de personas en España no tengan empleo y, este dato es especialmente trágico si se refiera a los jóvenes, que casi alcanza al 50% de la población juvenil, esto no puede ser. Por tanto, el AENC ha de ser una herramienta más para crear empleo.

- ✓ Ha de ser un mecanismo de Flexibilidad. La razón es muy simple. Se han de solventar las necesidades de adaptación que tienen las empresas a las solicitudes, a las exigencias de los clientes o de los usuarios sin más. En la medida que los clientes o los usuarios piden a las empresas un determinado producto, así lo han de producir o dar servicio a las empresas. Para esto ha de servir la flexibilidad, para dar solución a las necesidades cambiantes de las empresas en España.
- ✓ Moderación de los costes salariales, aunque es verdad que los salarios han descendido, una parte muy importante de este descenso puede estar en la propia destrucción de empleo. Por esta razón, es fundamental enviar el mensaje de que la situación actual en España no permite hacer incrementos muy elevados y los datos, si se me permiten decirlo así, son tozudos.

En cuanto a datos de negociación colectiva correspondiente al año 2014, sólo 12 convenios colectivos que afectan a 100 trabajadores tienen un incremento del 4%; mientras que entre el 90% o 95% de los convenios colectivos que afectan al 90% - 95% de los trabajadores están en el 0,6 % de incremento salarial.

En conclusión, se está en un momento de recuperación, pero se ha seguir avanzando en esta senda con cautela, ya que, en caso contrario, podemos no lograr este objetivo.

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

Aunque celebramos esta Jornada de la CCNCC en un momento en que las negociaciones para un nuevo acuerdo interconfederal están bastante avanzadas, quiero iniciar esta intervención haciendo abstracción de este hecho para presentar una reflexión general sobre la relevancia y trascendencia de los acuerdos estatales e interprofesionales de negociación colectiva, en línea con lo que nos propone el título de esta mesa de debate. Con posterioridad haré una valoración resumida del actual II AENC 2012-2014 y finalizaré con la opinión de CCOO acerca de lo que consideramos necesario acordar para el inmediato futuro, en el marco de un nuevo AENC.

Hace ahora 12 años iniciamos la senda de los más recientes acuerdos interprofesionales de negociación colectiva, acuerdos obligacionales que negociados y firmados por las confederaciones empresariales y sindicales más representativas, hoy representadas en esta mesa, enmarcaron la negociación de miles de convenios colectivos en un conjunto de criterios y orientaciones destinados a conseguir o, al menos, promover, aquellos objetivos que las organizaciones firmantes consideraron esenciales en cada Acuerdo firmado, objetivos que, con diversas formulaciones adaptadas al contexto económico y normativo de cada periodo, han venido siendo los ejes centrales de estos acuerdos interconfederales: la estructura y articulación de la negociación colectiva, el mantenimiento del empleo y la estabilidad de la contratación, el aumento de los salarios y la distribución de la productividad, la ordenación flexible del tiempo de trabajo, la actualización y ampliación de contenidos de los convenios colectivos, la participación de la representación de los

trabajadores en los procesos de reestructuración y de cambio en la organización del trabajo, en la formación y en la prevención de la salud, el impulso de los sistemas de solución de conflictos y del papel de las Comisiones Paritarias. Todo ello, dentro de los márgenes de adaptación a la realidad concreta de los sectores y de las empresas en donde se desarrolla la negociación del convenio colectivo.

Han sido Acuerdos producidos en periodos económicos y políticos muy diferentes, y tanto los suscritos en periodos de crecimiento como los que lo han sido durante los periodos más duros de la crisis económica, nunca fueron fáciles de conformar; siempre discrepamos en el balance final, aunque casi siempre se compartió la necesidad de su mantenimiento –salvo en 2009 que quedó sin referencia interprofesional para la negociación de los convenios al no conseguirse la renovación ni una segunda prórroga del ANC 2007-, y se compartía una valoración positiva del grado de asunción de algunos de los objetivos establecidos en cada periodo.

Aunque con desigual grado de implantación y desarrollo, los Acuerdos interconfederales suscritos en este periodo han servido para ampliar los contenidos de los convenios colectivos, introduciendo nuevas materias que habían sido objeto de regulación y desarrollo normativo a través del diálogo social en algunos casos, o como anticipo o respuesta a la acción de gobierno, en otros. Han sido, además, la expresión concreta de la involucración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en aportar esfuerzo y alternativas a la compleja situación económica de cada momento, que afecta tanto al tejido empresarial como a la población trabajadora. Han dado pautas de actuación a las partes negociadoras para minimizar los conflictos y potenciar el diálogo y el acuerdo.

No tenemos dudas acerca de la relevancia que los Acuerdos interprofesionales de negociación colectiva han tenido y tienen en el desarrollo de las relaciones laborales en las empresas y los sectores. No tanto porque sean imprescindibles sino porque consideramos que tienen una influencia positiva en los convenios y acuerdos colectivos y, trasciende dicha negociación para influir en el ámbito de las relaciones económicas y sociales. También en los cambios legales del marco laboral, aunque esto no siempre se ha conseguido y, por ejemplo, sigue siendo una asignatura pendiente la reforma consensuada del marco legal de la negociación colectiva.

Como los ANC y AENC firmados desde 2002 están conformados como acuerdos obligacionales y contemplan y permiten la adaptación en el ámbito sectorial y empresarial, no cabe esperar de ellos resultados uniformes ni de máximos. Sus contenidos obligan a las partes negociadoras vinculadas a las organizaciones sindicales y empresariales firmantes, pero en los resultados concretos influyen un conjunto de factores de índole sectorial o empresarial, que son determinantes en la conformación del resultado de la negociación de un convenio o de un acuerdo colectivo.

No podemos obviar, además, los efectos negativos de la profunda crisis económica que se manifestó con toda crudeza a partir de 2008 en el tejido productivo y en la sociedad española. Efectos que están en la base de la ausencia de acuerdo para la renovación del ANC para 2009 y el posterior conflicto generalizado en centenares de convenios colectivos que debían renovarse ese año o de los centenares de convenios vigentes que saltaron por los aires cuando patronales y empresas se negaron a seguir aplicando lo que tenían pactado en convenios que estaban en vigor.

De los conflictos de aquel año se salió, por un lado, con la firma del I AENC 2010-2012, y por otro, con numerosos procedimientos judiciales, algunos de los cuáles aún colean, y los consiguientes perjuicios para empresas y trabajadores que vieron dilatados en el tiempo la solución de su conflicto.

El agravamiento de la crisis económica y la excepcional y dramática situación del empleo en España, obligó a anticipar la firma de un nuevo AENC, para cubrir el periodo 2012-2014, con objetivos, criterios y orientaciones que trataron de responder a dicha situación. Ya hemos tenido ocasión en Jornadas y Talleres de debate organizados por la CCNCC de exponer nuestra valoración, a modo de balance anticipado, del desigual desarrollo del vigente AENC. Creemos que en el periodo transcurrido desde su firma, se han puesto de manifiesto suficientes desequilibrios en la aportación de los esfuerzos comprometidos para enfrentar la crisis y sus efectos en el empleo.

No se ha conseguido frenar suficientemente la pérdida de empleo ni evitar el crecimiento de la precariedad laboral; tan sólo en 2014 se ha producido un descenso notable en el número de ERE y de personas afectadas por los mismos, mientras la contratación temporal sigue creciendo bajo modalidades muy precarias y descendiendo el volumen de contratación indefinida.

Se ha producido una devaluación salarial muy superior a la contención salarial pactada en el II AENC, porque en 2013 y 2014 se ha extendido y generalizado la congelación salarial pactada y la de facto; porque las empresas han utilizado todos los elementos puestos en marcha por la reforma laboral de 2012 para devaluar las retribuciones y las condiciones de trabajo y con ese marco se han adoptado 5.220 inaplicaciones desde marzo de 2012 hasta noviembre de 2014, que han afectado a 251.764 trabajadores y trabajadoras; porque desde la acción del Gobierno se han cercenado la negociación colectiva y recortado los salarios a más de un millón de empleados públicos; porque las nuevas y precarias contrataciones parten de retribuciones sensiblemente inferiores a las de los trabajadores indefinidos que han perdido el puesto de trabajo durante la crisis.

Se consiguió poner coto a los efectos de la modificación legal del periodo de ultraactividad de los convenios salvo en el País Vasco, como pone en evidencia los informes del Consejo de Relaciones Laborales de esta comunidad autónoma, que sitúan a algo más de 100.000 trabajadores los que, a principios de 2014, habían perdido el convenio colectivo de referencia. No obstante, la renovación de los convenios se ha vuelto a ralentizar en 2014 tras el impulso tomado en 2013, siendo bastante más fácil establecer una nueva unidad de negociación que conseguir renovar los acuerdos en convenios con antecedentes. A pesar de las indicaciones dadas en el acuerdo sobre ultraactividad de mayo de 2013 se siguen sin utilizar suficientemente las posibilidades de concluir la negociación para la renovación del convenio acudiendo a la mediación o al arbitraje pactado.

Por otra parte, no hemos sido capaces de establecer nuevos criterios para la negociación colectiva en materia de Igualdad, Responsabilidad Social Corporativa, Prevención de Riesgos Laborales o en Formación, como estaba comprometido llevar a cabo durante la vigencia del II AENC.

Los efectos de la persistente crisis económica y sobre todo de una nefasta reforma laboral impuesta, impidieron que tanto el II AENC como el V ASAC, firmado por las confederaciones sindicales y empresariales a principios de 2012, pudieran desplegar toda su potencialidad en la negociación colectiva y en las relaciones laborales, viéndose incrementada la conflictividad en la negociación, con un aumento notable de las huelgas y manifestaciones, los procedimientos de conflictos

colectivos e individuales en los sistemas de solución autónoma y las demandas judiciales en los tribunales laborales, especialmente durante 2013.

¿Qué espera CCOO de un nuevo Acuerdo interprofesional de negociación colectiva?

Las deliberaciones para la renovación del Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva se encuentran en una fase avanzada aunque, en estos momentos, atraviesa por dificultades derivadas de que se han puesto en evidencia discrepancias significativas, en relación a los criterios en materia salarial y en algunas otras materias.

CCOO, a través de su máximo órgano de dirección, se manifestó hace meses por una apoyar una propuesta de renovación que incluya la recuperación adquisitiva de los salarios como elemento central de un posible Acuerdo, como forma de favorecer la reactivación del consumo interno y junto con el incremento de la inversión, sentar bases sólidas para la recuperación de la economía y del empleo. Para CCOO es fundamental concretar la política salarial en torno a estos parámetros, sin los cuales no sería factible alcanzar un acuerdo.

CCOO busca un acuerdo que sirva también para reforzar la negociación colectiva, en particular, el convenio de sector como referente para la negociación en la empresa, y su función de subsidiariedad en caso de vacío de cobertura por pérdida de vigencia de un convenio; así como el establecimiento de mecanismos que eviten los bloqueos en la negociación y que preserven la vigencia de los convenios frente a una hipotética finalización del periodo de ultraactividad.

Consideramos un objetivo esencial el mantener y recuperar el empleo de calidad, por lo que el Acuerdo debe hacer una apuesta clara por el uso de la contratación indefinida como vía para atender las necesidades permanentes de las empresas, los contratos fijos discontinuos para las actividades discontinuas o estacionales y los contratos temporales causales que la negociación colectiva debería reforzar, cuando concurren las situaciones coyunturales legalmente previstas.

Incluir indicaciones para limitar el encadenamiento injustificado de contratos temporales para cubrir un mismo puesto de trabajo; para garantizar la voluntariedad de las trabajadoras y trabajadores con contrato a tiempo parcial y el respeto al derecho a conciliar vida laboral con vida personal; para fomentar la contratación de los trabajadores con mayores

dificultades para acceder al mercado de trabajo (con más de 45 años, parados de larga duración, personas con discapacidad) o la contratación de jóvenes, haciendo uso, principalmente, de los contratos formativos y su posterior transformación en indefinidos y de mecanismos como la formación dual y la garantía juvenil; para avanzar y profundizar en los niveles de transparencia, consulta, negociación y derechos de los trabajadores en los procesos de subcontratación, externalización productiva y subrogación de actividades, son otros contenidos necesarios para dotar al nuevo Acuerdo de una especial relevancia en materia de Empleo.

CCOO considera conveniente dotar a las relaciones laborales de mecanismos de flexibilidad interna negociada, con el debido equilibrio entre flexibilidad y seguridad para los trabajadores y para las empresas, como procedimientos alternativos a la flexibilidad externa y, en particular, frente a la extinción de contratos. La ordenación flexible del tiempo de trabajo debe atender tanto las necesidades empresariales como las de los trabajadores y trabajadoras, garantizando el derecho a la conciliación de la vida personal/familiar con la vida laboral y evitando la extensión abusiva de la jornada laboral.

CCOO considera necesario incluir en un nuevo Acuerdo un conjunto de criterios y orientaciones para que los convenios y acuerdos colectivos impulsen la igualdad efectiva en el trabajo y contribuyan a eliminar o reducir las diferencias existentes, promoviendo para ello cláusulas antidiscriminatorias que permitan adecuar el contenido de los convenios a la normativa vigente, y contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo; promoviendo la igualdad de trato y de oportunidades, por cualquier circunstancia personal y/o social; abordando medidas específicas en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, trabajadores migrantes, trabajadores con discapacidad.

Estos y otros objetivos han sido presentados mediante propuestas consensuadas con la Unión General de Trabajadores a las organizaciones empresariales, habiéndose establecidos niveles asumibles de consenso en buena parte de los contenidos a incluir en un futuro Acuerdo, pero quedan aún bastantes e importantes diferencias que sustanciar que pueden suponer o un alargamiento de la negociación o, en el peor de los casos, situarnos en la imposibilidad de alcanzar un Acuerdo y en un escenario de confrontación generalizada en la negociación de los convenios.

Antonio Ferrer Sais  
Secretario de Acción Sindical de UGT

En primer lugar, agradecer a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), la invitación a las XXVI Jornadas de Negociación Colectiva, a las Confederaciones Sindicales UGT y CCOO y a las Organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, como interlocutores sociales y protagonistas de la negociación colectiva.

En segundo lugar, plantear una denuncia pública, puesto que hoy se llevará a cabo, en Getafe, una vista contra 8 trabajadores pertenecientes a la empresa Airbus, procesados como consecuencia del ejercicio de su derecho de huelga, por lo que exigimos al Gobierno, a lo que ya se comprometió el anterior Ministro de Justicia, a derogar el art. 315.3 del Código Penal. Lo mismo que planteamos esta exigencia ante el Gobierno, hemos presentado ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) una queja contra la ofensiva del derecho de huelga que se está llevando a cabo contra los trabajadores y trabajadoras, así como contra sindicalistas, por su participación en determinadas huelgas generales, fundamentalmente en la última del año 2012. Somos el único país de de la OCDE que tiene a personas encausadas por ejercitar derechos fundamentales.

En relación con el tema que ahora nos ocupa, en los últimos seis años de crisis ha habido dos grandes acuerdos de negociación colectiva. El primer “Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012” (I AENC) y el segundo “Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014” (II AENC); y sin embargo, se han producido tres reformas laborales, las de 2010, 2011 y 2012.

Los Acuerdos Estatales de Negociación Colectiva, nacen con el convencimiento compartido de ser acuerdos concluidos por los Interlocutores Sociales, con vocación de generalidad. Aunque hay acuerdos tripartitos, si hacemos un repaso de las dos últimas décadas, prácticamente todos son de carácter bilateral, aunque también es importante referenciar las declaraciones del diálogo social, concretamente las de 2004, 2008 y la última de 29 de julio de 2014, con el actual Gobierno; el resto son acuerdos bilaterales, fruto de la autonomía colectiva y quiero destacar algunas características de las mismas:

- Son acuerdos con políticas compartidas, puesto que no hubieran sido posibles si los interlocutores sociales no hubieran compartido el diagnóstico.
- Son acuerdos que tienen una mayor perspectiva y se proyectan más allá de la que normalmente se vincula a la negociación colectiva, como es la defensa de nuestros representados, sino que esa perspectiva está vinculada a un “proyecto de país”, porque hay una voluntad de interés general.

Así fue en el pasado reciente. Ante el reto de la integración en la Comunidad Europea, o el de cumplir los criterios para la moneda única, hay una idea clara por parte de los Interlocutores Sociales frente al cambio de reglas por parte del poder público. En este sentido, no hemos de olvidar que en el año 2001 el ejecutivo pretendió una reforma unilateral de la legislación laboral y planteamos reforzar la negociación colectiva y extenderla y cualificarla en sus contenidos, porque era lo que requería el país para afianzar el crecimiento económico en ese momento.

En el contexto actual de la crisis, los dos Acuerdos que se concluyeron estaban claramente vinculados a ese “acuerdo de país”, de defensa de los intereses generales.

Se nos pregunta por qué lo que hemos hecho los Interlocutores Sociales, las Organizaciones Sindicales, en 2010, es un Acuerdo que tenía como objetivo el fortalecimiento de mecanismos y procedimientos para mantener el empleo, plasmándose la flexibilidad negociada en relación con la jornada, o potenciando la flexibilidad interna frente a la externa, para, en el segundo acuerdo, el de 2012, revisar el contenido y la vigencia del mismo, por el empeoramiento de la situación económica.

Esto se produjo porque las previsiones, dentro del diagnóstico compartido, no se cumplieron y se produjo una profunda revisión a la baja de las mismas, en relación con los compromisos iniciales.

El problema de los Acuerdos Estatales es que los poderes públicos unas veces se quedan satisfechos y otras veces no. En la historia reciente, en el año 2010, ya dijimos los Interlocutores Sociales que las reglas de los Acuerdos Estatales se tenían que respetar. Sin embargo el 9 de febrero del 2012 firmamos el II AENC, y a los pocos días el Gobierno publicó el Real Decreto-Ley 3/2012.

Los sindicatos rechazamos aquella reforma, dijimos que había que revertirla, pero defendimos a los trabajadores en el marco vigente y, sobre ese marco, hemos pretendido llegar a buen puerto y desarrollar el Acuerdo en distintas materias, incluso dando respuesta con las herramientas del Segundo Acuerdo en aspectos que la reforma había desregula, como la ultraactividad, o en otros aspectos que hemos ido gobernando, como el V ASAC, adaptando contenidos de dicha reforma.

Con estas características el siguiente Acuerdo debe partir de un diagnóstico compartido. Sin embargo, hasta el momento tenemos dificultades a la hora de llegar al mismo.

El trabajo realizado por los técnicos pertenecientes a las organizaciones sindicales y empresariales, en este tiempo, ha consistido en establecer una serie de criterios para determinar por dónde debe pasar la recuperación de este país, qué papel deben jugar las distintas rentas, las del trabajo, los beneficios empresariales, etc.

La recuperación tiene una debilidad real, aunque todos nos congratulamos que se atisbe una mejora. Algunos indicadores económicos nos señalan que estamos volviendo a la situación anterior de imposición de las políticas de austeridad, que la prima de riesgo baja y el dato del tercer trimestre en materia de crecimiento es bueno; pero no dejamos de ver una realidad que es muy preocupante: que la tasa de desempleo es del 24 %, por lo que tenemos un gravísimo problema, y una consecuencia que ha empezado a aflorar: que somos el país con el mayor número de desigualdades y está subiendo el riesgo de pobreza.

El salario medio actual es el mismo del año 2007 y nuestros salarios reales crecen por debajo de la productividad, lo que se traduce en que los salarios no incorporan las mejoras de la productividad. Concretamente, el peso de las rentas del trabajo ha caído 4.5 puntos dentro de la distribución de la renta nacional; lo decíamos los sindicatos y es compartido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Pero las desigualdades están creciendo también, no solo por los efectos de la devaluación salarial, sino por el tipo de empleo que se está generando. Hubo un efecto composición al inicio de la crisis y los trabajadores contratados con carácter temporal salieron del mercado de trabajo y, por lo tanto, los salarios reales, aparentemente subían. Pero ahora hay otro efecto composición, o de ajuste, y es que la incorporación de trabajadores con contratos temporales y a tiempo parcial, está bajando los salarios reales.

Esto está generando una pérdida de rentas en los hogares. En 2013 se han perdido 3.5 puntos respecto al 2012 y, por consiguiente, un aumento de la pobreza. Quizás esta es la parte de la que menos nos gusta hablar a nadie. En España siempre ha habido trabajadores pobres, pero es que ahora, del porcentaje de personas ocupadas, el 12 % son personas que están por debajo del umbral de la pobreza, cuando antes de la crisis no alcanzaban el 5%. Y esto no lo podemos asumir, no podemos dejar que se convierta en algo estructural; ya alcanzan al 40% de trabajadores desempleados y es prácticamente el mismo porcentaje de personas que no tiene cobertura, que se sitúa en el 43%, según la EPA.

En base a todo esto, los Acuerdos Estatales y el nuevo Acuerdo, pendiente de concluirse, tienen que dar una respuesta adecuada.

Plantearé, de manera rápida, cuales tienen que ser los objetivos, que deben ser compartidos:

- **En primer lugar mantener y recuperar el empleo.** En un país en el que ha habido 5 millones de despidos desde el año 2008, el gran objetivo es recuperar el empleo, por lo que la negociación colectiva, necesariamente, tiene que ir acompañada de políticas públicas, puesto que la negociación colectiva no lo puede hacer todo.
- El segundo objetivo, consiste en **no resignarse a que la salida de la crisis pase por la temporalidad y la parcialidad.** Hay que impulsar el empleo de calidad y con derechos.

El último dato del SEPE señala que el 91 % de los contratos son temporales. Por lo tanto, tenemos una economía y un mercado de trabajo precarios y, como no queremos que nuestra economía lo sea, hemos de establecer fórmulas para potenciar la contratación indefinida.

Potenciar también derechos de igualdad, de salud laboral y de formación, y dar respuestas compartidas a tres retos:

- **La ultraactividad de los convenios.** Los negociadores han buscado una alternativa en los acuerdos que dan estabilidad, que eviten vacíos de cobertura, pero siguen existiendo problemas, que ya se han planteado en distintos territorios y sectores.
- **Potenciar el papel que puede jugar el convenio sectorial.** Así, en el Estatuto de los Trabajadores, junto con el artículo 84.2, está el artículo 84.3, que da la posibilidad a los interlocutores sectoriales de decidir que materias quieren asignar al convenio superior.
- **Fortalecer el papel de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos.**

Un acuerdo que debe ser de naturaleza obligacional, como no puede ser de otra manera, a pesar de que algún autor señale que los Interlocutores Sociales nos quedemos a mitad de camino y no le demos al Acuerdo un carácter normativo, porque no puede ser, puesto que un acuerdo de eficacia normativa, general y directa, eliminaría la negociación colectiva y, por lo tanto, el convenio colectivo.

La situación de la negociación está verde. Para los sindicatos no es un problema de discutir el cuanto, la diferencia es de carácter cualitativo; los sindicatos estamos planteando que la negociación salarial se tiene que establecer en las unidades de negociación, en los sectores y en las empresas, en base a su realidad, a la realidad de sus ventas, a la realidad de sus exportaciones y, en el caso de sectores abiertos a la competencia internacional, a los beneficios y a la productividad nominal. Pero la productividad nominal incluye los precios y, por lo tanto, hay que incluir los precios; no asumimos que haya que desindexar los salarios, porque hacerlo significa continuar con la devaluación salarial, mientras que otras variables están vinculadas a los precios, como el carburante, por lo que vamos a seguir reivindicando la referencia a los precios. Esto sería una buena ocasión para modernizarlos, lo que nos lleva a reivindicar la utilización de la previsión de la inflación media, u otro tipo de indicadores que permitiría mayor previsibilidad, y no mayor volatilidad.

Para mejorar el poder adquisitivo son imprescindibles las cláusulas de revisión. Frente a eso nos encontramos con la posición de un tope salarial para todo el mundo, y con esto no podemos alcanzar el acuerdo.

Otra cuestión es que creemos que hay que potenciar el empleo de calidad, y para ello el Acuerdo Interconfederal, dentro de ese carácter

obligacional, tiene que llevar a nuestros representados, empresariales y sindicales, a que utilicen correctamente la contratación: puestos de trabajo permanentes, contratación indefinida; puestos de trabajo coyunturales, contratación temporal. Pero en esto tenemos distancias. También estamos distanciados en materia de igualdad, y en cómo tratar la flexibilidad interna.

Nosotros creemos que la reforma laboral ha ido muy lejos y, por lo tanto, la flexibilidad no puede ir mas allá de la reforma laboral; al contrario, hay que reforzar los derechos de negociación y los derechos de información y consulta.

Esta es la situación en estos momentos. ¿Esto presupone, desde nuestra óptica, que no vaya a haber Acuerdo? No, lo que ocurre es que el Acuerdo es mucho más que un debate salarial, y es mucho más que estar elaborando una guía para la negociación colectiva.

Un acuerdo en un periodo en el que pretendemos que, en la salida de la crisis, se corrijan desigualdades, que actúe sobre la calidad en el empleo, que recupere derechos, tiene dificultades; y eso lleva su tiempo, y requiere un cambio de visión de todas las partes que componen la mesa, ya que con la actual visión no se produce un acuerdo.

MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC  
2014 (\*)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

(\*) Aprobada en la reunión del Pleno de la CCNCC celebrada el día 24 de marzo de 2015.

## **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 convenio colectivos. V.- Jornada Anual de Estudio sobre Negociación Colectiva. VI.- Jornada Técnica sobre “Los procedimientos estatal y autonómicos sobre inaplicación de convenios colectivos del art. 82.3 E.T.”. VII.- Estudios sobre negociación colectiva: a) Estudio plurianual realizado en el 2014, b) Estudios plurianuales en fase de realización a finales de 2014, c) Estudio propuesto para el año 2015, d) Actualización del estudio realizado por los Servicios Técnicos de la CCNCC sobre “Denuncia, ultraactividad y arbitraje obligatorio de los Convenios Colectivos”. VIII.- Publicaciones. IX.- Guía de la Negociación Colectiva para el año 2015. X.- Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva. XI.- Memoria de Actividades. XII.- Página Web. XIII.- Mapa de Negociación Colectiva. XIV.- Otras actividades. XV.- Trámites administrativos generales y comunes: 1. Registro de documentos: entradas y salidas, 2. Agenda, direcciones y datos. XVI.- Asuntos varios internos: 1. Personal, 2. Instalaciones y material, 3. Varios. ANEXO I: Expedientes tratados en el año 2014 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 2014 por la CCNCC. ANEXO III: Cuadro sobre los Expedientes de Extensión de Convenios informados por la CCNCC, agrupados por actividades económicas, durante el período 1986/2014.

## 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 2014, 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 2014.

Esta Memoria pone de manifiesto, de una parte, el aumento de las funciones consultivas y de observatorio de la negociación colectiva de esta Comisión y, de otra parte, el notable descenso de sus actuaciones decisorias sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, conforme a lo previsto 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.

Por lo demás, la presente Memoria mantiene la estructura sistemática adoptada en las Memorias anteriores y, especialmente, en la Me-

moria 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 2014 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 Trabajadores, aprobada 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, habría 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 lo cierto, 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 RD 1362/2012, de septiembre, en base al cual se ha elaborado la presente Memoria.

Por otra parte, dentro de este apartado, debe señalarse 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 y que, actualmente, se encuentra 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.

## **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.
- 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.

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 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 2014, 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 de actuaciones aprobado al efecto por el Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el 22 de septiembre de 2005, con la particularidad de que para el caso de consultas relacionadas con empresas que tengan representantes de trabajadores se ha precisado que la parte consultante deberá acreditar que la contraparte es conocedora de la consulta planteada. 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 2014 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 Co-

misión 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. Ángel Blasco Pellicer, ha sido designado por la Ministra de Empleo y Seguridad Social (BOE de 12/05/2012), 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 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) y ESS/824/2014, de 12 de mayo de 2014 (BOE de 21/05/2014).

**La composición del Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos** se configuraba, a 31 de diciembre de 2014, de la forma siguiente:

**PRESIDENTE:** D. Ángel Blasco Pellicer

**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.<sup>a</sup> Cristina Barroso Francia

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

**Representantes de las Organizaciones Sindicales**

**CCOO**

*Titulares:* D. Miguel Sánchez Díaz  
 D.<sup>a</sup> Eva Silván Delgado

*Suplentes:* D. Ramón Górriz Vitalla  
 D.<sup>a</sup> Esmeralda Sanz Berzal

## **UGT**

*Titulares:* D. Antonio Ferrer Sais  
D.<sup>a</sup> Elena Gutiérrez Quintana  
*Suplentes:* D.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Beatriz Aguirre Cavero  
D. Jordi García Viña  
D.<sup>a</sup> 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 Luis Vicente Blázquez

### **CEPYME**

*Titular:* D.<sup>a</sup> María Dolores Ruilópez Egido  
*Suplentes:* D.<sup>a</sup> Teresa Díaz de Terán López  
D. José Ignacio Torres Marco

**SECRETARIO:** D. Luis García García

**La composición actual de la Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos**, se configura de la forma siguiente:

**PRESIDENTE:** D. Ángel Blasco Pellicer

**VOCALES:**

**Representantes de la Administración General del Estado**

*Titulares:* D. Javier Thibault Aranda  
D. Rafael Martínez de la Gándara  
*Suplentes:* D.<sup>a</sup> Cristina Barroso Francia  
D. Rafael García Matos

**Representantes de las Organizaciones Sindicales**

**CCOO**

*Titular:* D. Miguel Sánchez Díaz  
*Suplente:* D.<sup>a</sup> Eva Silván Delgado

**UGT**

*Titular:* D.<sup>a</sup> Susana Bravo Santamaría  
*Suplente:* D.<sup>a</sup> Elena Gutiérrez Quintana

**Representantes de las Organizaciones Empresariales**

**CEOE y CEPYME**

*Titulares:* D. Jordi García Viña  
D.<sup>a</sup> Ana Isabel Herráez Plaza  
*Suplentes:* D. José Ignacio Torres Marco  
D.<sup>a</sup> Teresa Díaz de Terán López

**SECRETARIO:** D. Luis García García

**5. Personal de la Comisión**

Al término del año 2014, la plantilla de personal de la Comisión se conformaba de la forma siguiente:

*1. Vocal-Asesor:*

D. Ignacio Ruiz Miguel  
Funcionario del Cuerpo de la Inspección 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.<sup>a</sup> Paloma Peláez Rodríguez

Funcionaria de E. Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, Nivel 28.

4. *Jefe del Área Jurídica:*

D.<sup>a</sup> Rocío Peña Portillo

Funcionaria del Cuerpo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Nivel 28.

5. *Jefa de Servicio:*

D.<sup>a</sup> Martina Navarro Valderas

Funcionaria del Cuerpo de la Subinspección de Empleo y Seguridad Social, Nivel 26.

6. *Analista Programador:*

D. Miguel Angel Jiménez Martín.

Funcionario del Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática, Nivel 18.

7. *Jefa de Negociado:*

D.<sup>a</sup> Pilar Sierra Hurtado

Funcionaria del Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado. Nivel 18.

8. *Jefe de Negociado:*

Nivel 18 (Vacante).

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 2014, el Pleno de la Comisión celebró dos 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. Se da el caso que, posteriormente, ha aumentado la plantilla de la Comisión en dos efectivos más, habiéndose dispuesto al efecto del despacho habilitado para el Presidente de la Comisión.

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 162	14 de enero de 2014
Pleno nº 163	7 de octubre de 2014

Como puede deducirse del cuadro siguiente, el número de reuniones que ha tenido el Pleno de la Comisión en el año 2014 ha disminuido de forma muy considerable, pero se asemeja a las que hubo 2010 y 2011, 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	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nº de Plenos	5	4	5	4	4	1	2	7	11	2

En las reuniones del Pleno de la Comisión, celebradas en el año 2014 se trataron principalmente de los siguientes temas:

#### **Reunión del Pleno nº 162 (14 de enero de 2014)**

- Información del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Presentación de la Memoria de Actividades 2013 de la CCNCC, con la previsión de que se entendería aprobada para el caso de que no se presentara ninguna observación al respecto, en línea con las actuaciones en años anteriores.

- Tratamiento del Expediente 28/2013 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa “UNIPOST”, S.A.U. Por mayoría, se acordó desestimar la solicitud de inaplicación de convenio formulada en este Expediente.
- Tratamiento de la consulta planteada por el Juzgado nº 2 de Jerez de la Frontera, sobre convenio aplicable a una empresa dedicada al lavado de vehículos.

### **Reunión del Pleno nº 163 (7 de octubre de 2014)**

- Información del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Designación de nuevos miembros de la Comisión Permanente entre los vocales titulares y suplentes de la Comisión, como consecuencia del nombramiento en el año en curso de nuevos vocales de la CCNCC, por lo que hace referencia a la representación de CEOE y CEPYME, y a la representación de la Administración General del Estado, de conformidad con lo dispuesto en el art. 10.3, apartado e), del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- Tratamiento del Expediente 8/2014 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa “SELIMCA CANARIAS, S.L.U.”. Por unanimidad, se acordó desestimar la solicitud de inaplicación de convenio planteada en este Expediente.
- Aprobación de la organización de la Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva de la CCNCC, correspondiente al año 2014, fijándose al afecto la fecha de celebración – 10 de diciembre -, la estructura general y posible contenido de la misma, así como el lugar de celebración – sede central del MEYSS-.
- Aprobación del proyecto de estudio que iba a proponer la CCNCC al MEYSS para su aprobación, en el marco del Programa de Estudios 2015 del citado Departamento, con el título “El principio de igualdad en la negociación colectiva”, a cuyo efecto habría de procederse a la convocatoria del citado estudio, conforme al sistema seguido el año pasado.

## 2. Reuniones de la Comisión Permanente

La Comisión Permanente de la Comisión, de acuerdo con su reglamento, se reunió en el año 2014 en 8 ocasiones, en las que se trataron los siguientes temas:

### Reunión nº 10 (21-01-2014)

- Información del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Designación de árbitro en el Expediente nº 29/2013, sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, como consecuencia de la solicitud formulada por la empresa VINZEO PREMIUM SERVICES, S.L., de conformidad con lo dispuesto en el art. 23 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la CCNCC, de acuerdo con la respuesta mayoritaria obtenida de los miembros de la Comisión Permanente de la CCNCC, de que la actuación a seguir en el procedimiento abierto en este Expediente debería hacerse mediante arbitraje. El árbitro designado en este procedimiento fue D.<sup>a</sup> Carmen Ortíz Lallana, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de La Rioja.
- Designación de árbitro en el Expediente nº 01/2014, sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, como consecuencia de la solicitud formulada por la empresa DBApparel Spain, S.L., de conformidad con lo dispuesto en el art. 23 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la CCNCC, de acuerdo con la respuesta mayoritaria obtenida de los miembros de la Comisión Permanente de la CCNCC, de que la actuación a seguir en el procedimiento abierto en este Expediente debería hacerse mediante arbitraje. El árbitro designado en este procedimiento fue D. Faustino Cavas Martínez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia.

### Reunión nº 11 (06-02-2014)

- Información del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Primera evaluación de los proyectos presentados para la reali-

zación del estudio propuesto por la CCNCC para el año 2014 sobre *“Evolución del sistema de clasificación de categorías y grupos profesionales en la negociación colectiva y sus repercusiones”*.

- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión, de los que fueron informados 9 en total, siendo aprobados 8 de ellos por unanimidad.

### **Reunión nº 12 (25-02-2014)**

- Información del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Evaluación final de los proyectos presentados para la realización del estudio convocado por la CCNCC para el año 2014 sobre *“Evolución del sistema de clasificación de categorías y grupos profesionales en la negociación colectiva y sus repercusiones”*, habiendo sido finalmente seleccionado el proyecto presentado por el profesor Alfredo Montoya Melgar, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión, de los que fueron informados 11 en total, siendo aprobados 10 de ellos por unanimidad.
- Acuerdo para la organización de una Jornada Técnica de Estudio sobre la inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo prevista en el art. 82.3 ET.

### **Reunión nº 13 (08-04-2014)**

- Información del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Tratamiento del Expediente nº 03/2014 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo Estatal del sector de Mediación de Seguros Privados, promovido por la empresa *“Lico Corporación Operador de Banca Seguros Vinculado, S.A.”*, por no haberse obtenido mayoría absoluta de respuestas en orden a la actuación procedimental que habría de seguirse en este procedimiento, conforme a lo establecido en el art. 19.4 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, ya que por la representación de UGT y CCOO se había propuesto

la actuación del Pleno de la CCNCC, por la representación de CEOE y CEPYME que debería llevarse mediante la designación de un árbitro y, finalmente, por la representación de la Administración General del Estado que habría de actuar la Comisión Permanente. Por mayoría, se acordó desestimar la solicitud de inaplicación de convenio planteada en este Expediente.

- Tratamiento del Expediente nº 04/2014 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad, promovido por la empresa “Seguridad Empresarial Navarra, S.L.”, por no haberse obtenido mayoría absoluta de respuestas en orden a la actuación procedimental que habría de seguirse en este procedimiento, conforme a lo establecido en el art. 19.4 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, ya que por la representación de UGT y CCOO se había propuesto la actuación del Pleno de la CCNCC, por la representación de CEOE y CEPYME, que debería llevarse mediante la designación de un árbitro y, finalmente, por la representación de la Administración General del Estado, que habría de actuar la Comisión Permanente. Por unanimidad, se acordó desestimar la solicitud de inaplicación de convenio planteada en este Expediente.
- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión, de los que fueron informados 16 en total, siendo aprobados 15 de ellos por unanimidad.
- Tratamiento de temas relacionados con el programa y la organización de la Jornada **Técnica** de Estudio acordada en la anterior reunión de la Comisión Permanente acerca de la inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo prevista en el art. 82.3 ET

#### **Reunión nº 14 (11-06-2014)**

- Información del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Informe acerca del Expediente de Extensión del Convenio Colectivo para Estudios Técnicos y Oficinas y Despachos en General de la provincia de Almería, con vigencia para el período 2013/2015, a la Ciudad Autónoma de Melilla, tramitado por la Dirección General de Empleo del MEYSS, como consecuencia

de la solicitud formulada por la Unión General de Trabajadores (UGT), a través de su Unión Regional de Melilla, mediante escrito dirigido al Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla (Expte. Extensión CC 1/2014). Por mayoría, y con la oposición de la representación de la Administración General del Estado, se acordó informar favorablemente la extensión de convenio solicitada por entenderse que concurrían los requisitos establecidos en el art. 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 mantenerse también las mismas circunstancias que dieron lugar a la anterior extensión del citado Convenio, con vigencia para el período 2010/2012.

- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión, de los que fueron informados 19 en total, siendo aprobados de ellos 9 por unanimidad.
- Designación de D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Antonia Castro Argüelles, como árbitro en el Expediente nº 05/2014 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa “Alerta y Control, S.A.”, de acuerdo con la respuesta mayoritaria obtenida de los miembros de la Comisión Permanente de la CCNCC, de que la actuación a seguir en el procedimiento abierto en este Expediente debería hacerse mediante arbitraje.

### **Reunión nº 15 (23-07-2014)**

- Información del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Tratamiento del Expediente nº 06/2014 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, como consecuencia de la solicitud formulada por la empresa “Aragonesa de Pienosos, S.A.”, 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.

- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión, de los que fueron informados 8 en total, siendo aprobados 7 de ellos por unanimidad.

### **Reunión nº 16 (17-09-2014)**

- Información 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 15 en total, todos por unanimidad.
- Preparación de la Jornada de Estudio 2014 de la CCNCC sobre negociación Colectiva, en cuanto al tema de las Ponencias y de la Mesa Redonda, así como a los días de posible celebración.

### **Reunión nº 17 (12-11-2014)**

- Información del Presidente de la Comisión sobre asuntos de interés para la misma.
- Presentación del borrador del Programa preparado para la Jornada de Estudio 2014 de la CCNCC sobre Negociación Colectiva, fijada para el día 10 de diciembre, y tratamiento de temas relacionados con la organización de dicha Jornada.
- Tratamiento de las bases de la convocatoria del estudio que se propone acometer la CCNCC sobre “El principio de igualdad en la negociación colectiva”, y de los criterios específicos que podrían aplicarse al respecto, aparte de aquellos otros de carácter general.
- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión, de los que fueron informados 9 en total, siendo aprobados de ellos 4 por unanimidad.

## **II. Decisiones, Laudos Arbitrales y otro tipo de actuaciones llevadas a cabo en el año 2014 por la CCNCC en relación a los expedientes sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo**

En el año 2014 la Comisión se ha pronunciado sobre el fondo de un total de ocho solicitudes de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo: Dos a través del Pleno (Exp-

tes.28/2013 y 08/2014); tres a través de la Comisión Permanente (03/2014, 04/2014 y 06/2014); y las tres restantes mediante Laudos Arbitrales dictados por los árbitros designados al efecto por esta Comisión (Exptes. 29/2013, 01/2014 y 05/2014), de conformidad con lo dispuesto en el art. 16 y siguientes del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre. Otras tres solicitudes fueron archivadas, en dos casos por desistimiento de los interesados (Exptes. 02/2014 y 10/2014, relacionados con la empresa LICO BANCA-SEGUROS VINCULADO, S.A., y con la empresa TECSIDEL, S.L.), y en otro caso por no haberse aportado la documentación requerida (Expte.07/2014, relacionado con la empresa FERRA 7 ISLAS, S.L.). Al respecto, es de significar, que en este cómputo no se incluye el Expediente 9/2014, promovido por el Administrador de la empresa PALICRISA y C.E.E. PALICRISA BADAJOZ, S.L., por no haberse resuelto en el año 2014, sino en el año 2015, en la reunión de la Comisión Permanente celebrada el día 14 de enero de 2015.

En el Anexo I de esta Memoria se relacionan de forma resumida, y atendiendo a su orden numérico, los Expedientes sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio resueltos en el año 2014 por la CCNCC, así como el sentido de las Decisiones, Laudos u otro tipo de actuaciones llevadas a cabo al efecto en la CCNCC.

### **III. Consultas sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos**

En el año 2014, la Comisión ha emitido 87 informes y 67 de ellos aprobados por unanimidad, relacionados con consultas sobre el ámbito funcional de los convenios, en orden a la determinación del convenio colectivo aplicable a las empresas, en tanto que se han archivado 26 expedientes de consultas, 22 por no haberse subsanado la documentación complementaria solicitada, tras el estudio inicial de las citadas consultas, y otros 4 por desistimiento del solicitante. Por otra parte, los Servicios Técnicos de la Comisión han respondido directamente por escrito a 12 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 planteados en el 2014 se han incrementado en un 10% con respecto al 2013 y, también, que el número de dictámenes emitidos en 2014 se han incrementado en un 16% con respecto al año anterior, en tanto que se ha reducido el número de expedientes pendientes al término del año 2014, que estaban referidas a 43 consultas, por encontrarse

en 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 2014 por la CCNCC, con un resumen de los informes aprobados al efecto.

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. 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 2014 la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha informado sobre un solo 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 en año 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, contrastado con las actuaciones que ha tenido la Comisión en años anteriores en la citada materia.

El informe en cuestión está relacionado con el Expediente de Extensión del Convenio Colectivo para Estudios Técnicos y Oficinas y Despachos en General de la provincia de Almería, con vigencia para el período 2013/2015, a la Ciudad Autónoma de Melilla, tramitado por la Dirección General de Empleo del MEYSS, como consecuencia de la solicitud formulada por la Unión General de Trabajadores

(UGT), a través de su Unión Regional de Melilla, mediante escrito dirigido al Área de Trabajo e Inmigración de la Delegación del Gobierno en Melilla, como renovación de la solicitud de extensión autorizada anteriormente. A este respecto, cabe señalar que en la reunión de la Comisión Permanente celebrada el día 11 de junio de 2014 se acordó por mayoría, con la oposición de la representación de la Administración General del Estado, informar favorablemente la solicitud de renovación de la extensión a la Ciudad Autónoma de Melilla, del Convenio Colectivo Provincial de Almería para Estudios Técnicos y Oficinas de Arquitectura y Oficinas y Despachos en General 2013/2015, por entender que concurrían los requisitos establecidos en el art. 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 mantenerse también las mismas circunstancias que dieron lugar a la anterior extensión del citado Convenio, con vigencia para el período 2010/2012. La oposición de la Administración al citado acuerdo vino a fundamentarse en el hecho de que había cambiado sustancialmente las circunstancias, puesto que con la modificación legislativa operada por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, siempre habría parte legitimada para negociar en estos supuestos, considerando por ello que, siendo el ánimo de aquél la salvaguarda de la negociación, no cabría la extensión sino, en todo caso, la adhesión.

En el Anexo III de esta Memoria se hace referencia a todos los expedientes de extensión informados por esta Comisión durante el período 1986/2014, 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 en el año 2010 a organizar estas Jornadas en Madrid, y así ha sucedido también en el año 2014. Estas Jornadas se celebraron el día 10 de diciembre de 2014, en el Salón de Actos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con el siguiente:

## PROGRAMA

XXVII JORNADAS DE ESTUDIO SOBRE NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA

- 9.00 h. Acredita entrega de documentación
- 9.15 h. Inauguración y presentación  
D. Pedro Llorente Cachorro  
Subsecretario de Empleo y Seguridad Social
- 9.30 h. Mesa Redonda y coloquio  
“ACUERDOS ESTATALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA: RELEVANCIA Y TRASCENDENCIA”  
Intervienen:  
D.<sup>a</sup> Teresa Díaz de Terán López  
Directora del Dpto.Socio Laboral de CEPYME  
D. Jordi García Viña  
Director de Relaciones Laborales de CEOE  
D. Ramón Górriz Vitalla  
Secretario de Acción Sindical de CCOO  
D. Antonio Ferrer Sais  
Secretario de Acción Sindical de UGT  
Modera:  
D. Javier Thibault Aranda  
Director General de Empleo. MEYSS
- 11.00 h. Pausa-Café.
- 11.30 h. Ponencias y coloquio:  
“ACUERDOS ESTATALES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA: RELEVANCIA Y TRASCENDENCIA”  
Primera Ponencia:  
“Estructura y concurrencia de niveles negociales dentro de un nuevo marco normativo”  
Prof. Dr. D. Jesús Cruz Villalón  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Sevilla

Segunda Ponencia:

*“Estructura de la negociación colectiva y prioridad del nivel de empresa tras la reforma laboral de 2012”*

Prof. Dr. D. Salvador del Rey Guanter

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Presidente del Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH

Modera:

D. Ángel Blasco Pellicer.

Presidente de la CCNCC

14.00 h. Clausura

## **VI. Jornada Técnica sobre “Los procedimientos estatal y autonómicos sobre inaplicación de convenios colectivos del art.82.3 ET”**

En base a lo dispuesto en el art.15.3.c) del Reglamento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, regulado en el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, publicado en el BOE de 28 septiembre de 2012, la Comisión organizó una Jornada Técnica sobre el tema “Los procedimientos estatal y autonómicos sobre inaplicación de convenios colectivos del art.82.3 ET”. Esta Jornada se celebró el día 18 de junio de 2014, en el Salón de Actos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con el siguiente:

### PROGRAMA

#### JORNADA SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS ESTATAL Y AUTONÓMICOS SOBRE INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS DEL ART. 82.3 ET

9.15 h. Inauguración y presentación

D.<sup>a</sup> Engracia Hidalgo Tena

Secretaria de Estado de Empleo

9.30 h. 1<sup>a</sup> Mesa Redonda

**“EL PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INAPLICACIÓN”**

Intervienen:

D. Ramón Górriz Vitalla

Secretario de Acción Sindical de CCOO

D. Antonio Ferrer Sais  
Secretario de Acción Sindical de UGT

D.ª Teresa Díaz de Terán López  
Directora del Dpto. Socio Laboral de CEPYME

D. Jordi García Viña  
Director de Relaciones Laborales de CEOE

Moderadora:

D. Javier Thibault Aranda  
Director General de Empleo. MEYSS

10.30 h. Pausa-Café

11.00 h. Ponencias “ACUERDOS ESTATALES DE NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA: RELEVANCIA Y TRASCENDENCIA”

Primera Ponencia

*“El procedimiento de inaplicación de convenios colectivos  
ante la CCNCC”*

D. Faustino Cavas Martínez  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
de la Universidad de Murcia

Segunda Ponencia

*“Los diferentes procedimientos autonómicos de inaplicación  
de convenios colectivos” (I)*

D. Juan Bautista Vivero Serrano  
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad  
Social de la Universidad de Salamanca

Tercera Ponencia

*“Los diferentes procedimientos autonómicos de inaplicación  
de convenios colectivos” (II)*

D. José Luis Salido Banús  
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad So-  
cial de la Universidad de Barcelona

13.00 h. 2ª Mesa Redonda

“EL FUNCIONAMIENTO DE LOS ÓRGANOS AUTONÓ-  
MICOS EN MATERIA DE INAPLICACIÓN DE CONVE-  
NIOS: PERSPECTIVAS Y EXPERIENCIAS”

Intervienen:

D. Jaume Mayor Salvi

Secretario de Acción Sindical de CCOO en la Comunidad Valenciana

D.<sup>a</sup> María del Mar Serrano Calzada

Secretaria de Relaciones Laborales de UGT en Andalucía

D. Manuel Carlos Alba Tello

Director Área Jurídica y Relaciones Laborales de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA)

D. Jon Bilbao Saralegui

Director de Departamento de la Confederación Empresarial Vasca (CVA)

D. Erik Monreal Bringsvaerd

Profesor Titular de D<sup>o</sup> de Trabajo y de la S.S. Universidad Illes Balears

D. Joaquín Alcoy Mocholí

Presidente del Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana

Modera:

D. Ángel Blasco Pellicer

Presidente de la CCNCC

14.15 h. Clausura

## **VII. Estudios sobre negociación colectiva**

### *a) Estudio plurianual realizado en el 2014*

- “Estructura y concurrencia de niveles negociales dentro de un nuevo marco normativo”, que se está realizando por un Equipo de Investigación dirigido por el profesor Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla. Inicialmente, este estudio se había planteado con el título “Las reglas convencionales sobre la estructura de la negociación colectiva”.

### *b) Estudios plurianuales en fase de realización a finales de 2014*

- “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, este estudio se había planteado con el título “*La posición legal del Convenio Colectivo de Empresa tras la Reforma Laboral de 2012*”. Al respecto, interesa señalar que estaba previsto la entrega de este estudio, ya terminado, a finales de 2014, pero que, al no haber sido así y existir el compromiso de los autores por terminarlo, se ha procedido a solicitar su “reperiodificación” dentro del Programa de Estudios 2015 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.

c) *Estudio propuesto para el año 2015*

Para su aprobación en el Programa de Estudios 2015 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la Comisión propuso a finales de 2014 la realización del siguiente proyecto de estudio:

- “*El principio de igualdad en la negociación colectiva*”, con la previsión de que este estudio, de carácter plurianual, se encargaría al Equipo de Investigación aún por determinar, a resultas de la convocatoria que se iba a llevar a cabo para la realización de este estudio (\*).

d) *Actualización del estudio realizado por los Servicios Técnicos sobre “Denuncia, ultraactividad y arbitraje obligatorio de los convenios colectivos”*

Con fecha 26 de mayo de 2014, por correo-e, se remitió a los vocales de la Comisión la actualización del estudio que, conforme a lo acordado en la reunión de la Comisión Permanente de la CCNCC, celebrada el día 10 de octubre de 2013, viene realizando los Servicios Técnicos de esta Comisión sobre “*Denuncia, ultraactividad y arbitraje obligatorio de los convenios colectivos*”, sobre la base de los convenios colectivos publicados a partir de la entrada en vigor de la Ley 3/2012.

---

(\*) En el momento de la aprobación de la Memoria de Actividades 2014 de la CCNCC, el estudio sobre “El principio de igualdad en la negociación colectiva” se había encargado ya al Equipo de Investigación dirigido por D<sup>a</sup>. Carmen Sánchez Triguero, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad de Murcia, tras un proceso de selección entre los proyectos presentados.

### **VIII. Publicaciones**

En el año 2014 se publicaron en formato papel y en formato electrónico, a través de la Web de la Comisión, las siguientes obras:

- *“Guía de la Negociación Colectiva 2014”*.
- Libro de las XXVI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva con el título *“Los periodos de consultas”*.

Asimismo, en el año 2014 se ha venido publicando en formato electrónico, dentro de la Web de la Comisión, las sucesivas actualizaciones del estudio realizado por los Servicios Técnicos sobre *“Denuncia, ultraactividad y arbitraje obligatorio de los convenios colectivos”*,

### **IX. Guía de la Negociación Colectiva 2015**

A finales de noviembre del 2014, se remitió a las partes representadas en la Comisión el borrador de la Guía de la Negociación Colectiva propuesto al efecto por el profesor Tomás Sala Franco, sobre la base de la revisión de la Guía 2014, para que pudieran formular las observaciones que estimasen oportunas. Es el caso, sin embargo, que a finales del año 2014 no se había podido avanzar en la realización de dicho trabajo ante la falta de presentación de observaciones por parte de alguna de las partes representadas en la Comisión, siendo así que su aportación resulta imprescindible, teniendo en cuenta que el contenido de esta Guía debe consensuarse entre las partes representadas en la Comisión (\*\*).

### **X. Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva**

En el año 2014 se han realizado y publicado en formato papel y electrónico cuatro 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:

- *“La Audiencia estima la constitucionalidad del procedimiento de aplicación del art. 82.3 del ET”* (Boletín nº 42).

---

(\*\*) En el momento de la aprobación de la Memoria de Actividades 2014 de la CCNCC, la mencionada *“Guía de la Negociación Colectiva 2015”* se había ya publicado en la web de la CCNCC, estando próxima su publicación en formato papel.

- *”Aspectos prácticos en los procedimientos de inaplicación sustanciados en la CCNCC”* (Boletín nº 43).
- *“Jornada Técnica sobre los procedimientos estatal y autonómicos de inaplicación de convenios colectivos del art. 82.3 del ET”* (Boletín nº 44).
- *“Las XXVII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva”* (Boletín nº 45).

## **XI. Memoria de Actividades**

En la reunión del Pleno nº 162, celebrada el día 14 de enero de 2014, se presentó la Memoria anual de actividades correspondiente al año 2013, con la previsión de que se entendería aprobada para el caso de que no se presentara ninguna observación al respecto, en línea con las actuaciones de años anteriores.

## **XII. Página Web**

En el transcurso del año 2014 se ha mantenido la actualización y mejora de diferentes apartados de la Web de la Comisión, incorporándose al efecto, por ejemplo, las nuevas publicaciones de los estudios o trabajos de la misma, así como los Boletines de Observatorio de la Negociación Colectiva realizados por los Servicios Técnicos de esta Comisión. De interés, señalar la importancia que está 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. También cabe aludir a los nuevos apartados incorporados a la WEB de la CCNCC: Uno referido a Bibliografía sobre Negociación Colectiva y otro sobre Jurisprudencia de interés.

## **XIII. 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: **1º)** La que en esta Comisión se habría ve-

nido 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.

Aún así, los Servicios Técnicos de la Comisión han seguido y siguen manteniendo actualizada la base informática constituida bajo la referencia de “Relaciones de Convenios Colectivos Sectoriales”, con base a la información de que dispone, y que desde hace ya bastantes años le viene sirviendo de referencia para el estudio de las consultas planteadas en la Comisión, sobre el ámbito funcional de los Convenios, del mismo modo que sirvió de referencia 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 requieren de dicha información o para los Vocales que la solicitan.

#### **XIV. 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 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.

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.

## **XV. Trámites administrativos generales y comunes**

### *1. Registro de documentos: Entradas y Salidas*

En el año 2014 la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha tenido menos número de entradas de documentos registrados, respecto a las que tuvo en el año 2013, 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 2014.

**Cuadro de Entradas y Salidas (Periodo 1984-2014)**

<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

## 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.

## **XVI. 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 aislado de la estructura organizativa del citado Centro Directivo obliga a mantener una estructura administrativa en cierto modo paralela a la de Asuntos General 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. Así mismo, dentro de este punto, cabe referirse a la vacante producida en uno de los dos puestos de trabajo existentes en la Secretaría de la Comisión, y a la necesidad de cubrir dicha vacante, sobre todo en determinados momentos o circunstancias, siendo más la función que cumple también dicha Secretaría como *pull* administrativo de apoyo a los Servicios Técnicos de la Comisión.

### *2. Instalaciones y material*

En el año 2014, 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 eventos, como Jornadas o Foros de Debate, se cuenta 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 la Comunidades Autónomas encargadas de los Registros de Convenios Colectivos o de los Servicios de Información Socio-Laboral, para pedir información o contrastar la información que dispone 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 2014 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

**Expte. 28/2013** sobre inaplicación de condiciones de trabajo en materia salarial establecidas en el III Convenio Colectivo de UNIPOST, S.A.U., promovido por esta empresa en relación al personal con que cuenta (2.569 trabajadores) repartidos en 61 centros de trabajo situados en 26 provincias, de 11 comunidades autónomas, y resuelto en el propio seno de la Comisión, por **Decisión del Pleno**.

En relación a este expediente, en la reunión del Pleno nº 162 celebrada el día 14 de enero de 2014 se acordó **por mayoría**, con la oposición de los representantes de CEOE y CEPYME, la Decisión de proceder a la **desestimación** de la nueva solicitud formulada por la empresa UNIPOST, S.A.U., por falta de acreditación de concurrencia de circunstancias sobrevenidas que justifiquen una nueva reducción salarial respecto de la autorizada por el Laudo arbitral dictado el 31 de julio de 2013, en el Expediente de Inaplicación 16/2013.

**Expte. 29/2013** sobre inaplicación de condiciones de trabajo en materia salarial establecidas en el Convenio Colectivo de Comercio de Madrid, publicado en el BOCAM de 14 de agosto de 2010, promovido por la empresa “VINZEO PREMIUM SERVICES, S.L.”, en relación a los 62 trabajadores del centro de trabajo situado en Daganzo (Madrid), y tramitado mediante el sistema de arbitraje previsto en el Reglamento

de la Comisión, a través del **Laudo arbitral** dictado con fecha 3 de febrero de 2014 por el árbitro designado al efecto, D.<sup>a</sup> Carmen Ortiz Lallana, por la que **se estima** la petición de descuelgue salarial solicitado, desde el momento de dictarse el Laudo hasta el 31 de marzo de 2014, por las razones expuestas en sus fundamentos.

**Expte. 01/2014** sobre inaplicación de condiciones de trabajo en materia salarial – incrementos salariales- establecidas en el Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección, publicado en el BOE de 23 de diciembre de 2013, promovido por la empresa “DBApprel Spain, S.L.” en relación a la totalidad de la plantilla - 96 trabajadores - adscrita al centro de trabajo de Pina de Ebro (Aragón) - y resuelto mediante el sistema de arbitraje previsto en el Reglamento de la Comisión, a través del **Laudo arbitral** dictado con fecha 10 de febrero de 2014 por el árbitro designado al efecto, D. Faustino Cavas Martínez, por la que **se desestima** la solicitud formulada, por las razones expuestas en sus fundamentos.

**Expte. 2/2014** sobre inaplicación de condiciones de trabajo en materia salarial – incrementos salariales- establecidas en el Convenio Colectivo para el Sector de Mediación de Seguros Privados, publicado en el BOE de 19 de agosto de 2013, promovido el 11 de febrero de 2014 por la empresa “LICO CORPORACION OPERADOR BANCA-SEGUROS VINCULADO, S.A.,” en relación a todos los trabajadores de esta empresa, adscritos a todos los centros de trabajo de la misma, y que fue **archivado debido al desistimiento efectuado por la parte interesada** el 27 de febrero de 2014.

**Expte. 3/2014** sobre inaplicación de condiciones de trabajo en materia salarial – incrementos salariales- establecidas en el Convenio Colectivo para el Sector de Mediación de Seguros Privados, publicado en el BOE de 19 de agosto de 2013, promovido el 12 de marzo de 2014 por la empresa “LICO CORPORACION OPERADOR BANCA-SEGUROS VINCULADO, S.A.,” en relación a todos los trabajadores de esta empresa, adscritos a todos los centros de trabajo de la misma, 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 13 celebrada el día 8 de abril de 2014 se acordó **por mayoría**, con la oposición de los representantes de CEOE y CEPYME, la Decisión de proceder a la **desestimación** de la nueva solicitud por la

empresa “LICO CORPORACION OPERADOR BANCA-SEGUROS VINCULADO, S.A.,” porque ésta no había realizado en el expediente una actividad probatoria o argumentativa que justifique, de forma objetiva y razonable, el trato desigual a los trabajadores que se encuentran en una situación similar.

**Expte. 4/2014** sobre inaplicación de condiciones de trabajo en materia salarial – incrementos salariales- establecidas en el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, como consecuencia de la solicitud formulada por la empresa “SEGURIDAD EMPRESARIAL NAVARRA, S.L.,” con fecha 18 de marzo de 2014, 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 13 celebrada el día 8 de abril de 2014 se acordó por **unanimidad** que procedía declarar la **desestimación** de la solicitud planteada por la empresa “SEGURIDAD EMPRESARIAL NAVARRA, S.L.,” por no haberse acreditado el empeoramiento de la situación económica que justificó la adopción del Laudo dictado el 14 de noviembre de 2013, en el Expediente nº 23/2013.

**Expte. 05/2014** sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad 2012-2014, promovido por la empresa “ALERTA Y CONTROL, S.A.,” en relación a la totalidad de la plantilla - 774 trabajadores adscritos a 133 centros de trabajo - y resuelto mediante el sistema de arbitraje previsto en el Reglamento de la Comisión, a través del **Laudo arbitral** dictado con fecha 3 de julio de 2014 por el árbitro designado al efecto, D.<sup>a</sup> María Antonia Castro Arguelles, por la que **se estima en parte** la petición solicitada, en los términos señalados en este Laudo, por las razones expuestas en sus fundamentos.

**Expte. 6/2014** sobre inaplicación de condiciones de trabajo en materia salarial establecidas en el Convenio Colectivo de Mataderos de Aves y Conejos, publicado en el BOE de 28 de marzo de 2014, promovido por la empresa “ARAGONESA DE PIENSOS, S.A.,” con fecha 1 de julio de 2014, 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 15 celebrada el día 23 de julio de 2014 se acordó por **unani-**

**midad** que procedía declarar la **desestimación** de la solicitud planteada por la empresa “ARAGONESA DE PIENSOS, S.A.”, sobre la consideración de la existencia de vulneraciones relevantes producidas durante el período de consultas habido con anterioridad a la presentación de la mencionada solicitud ante la CCNCC, en relación a los centros de trabajo de la citada empresa en los que, ante la ausencia de representación legal de los trabajadores, no se les ha dado a estos la posibilidad de optar por designar a una comisión ad hoc, para que negocien y les representen en el periodo de consultas, conforme a lo dispuesto en el art. 41.4 ET.

**Expte. 07/2014** sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de Las Palmas 2012-2016, promovido por la empresa “FERRA 7 ISLAS, S.L.”, y que fue **archivado por la falta de acreditación de la documentación que le había sido requerida**, esto es, de una parte, la documentación necesaria para justificar que la mercantil había recurrido a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico del artículo 83 del ET para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este precepto o, en su caso, que no estaba sometida a los mismos, y, de otra parte, la entrega a la representación legal de los trabajadores de la información presentada a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como consecuencia del requerimiento que le fue efectuado por los Servicios Técnicos de esta Comisión con fecha 8.de septiembre de 2014.

**Expte. 08/2014** sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Tenerife 2012-2015, promovido por la empresa “SELIMCA CANARIAS, S.L.U”, 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 del Pleno de la Comisión celebrada el día 7 de octubre de 2014 se acordó por **unanimidad** que procedía declarar la **desestimación** de la solicitud planteada por la empresa “SELIMCA CANARIAS, S.L.U”, porque ésta no ha acreditado haber cumplido con los requisitos legales referidos al cumplimiento del deber de negociar de buena fe durante el período de consultas para la inaplicación de las condiciones laborales del convenio colectivo que ha solicitado ante la CCNCC y, también, porque la presentación de la

solicitud a esta Comisión, siete meses después de que se iniciara el preceptivo período de consultas, excede de los límites temporales razonables para acudir a este órgano, quedando de esta forma desvirtuado el objeto de la negociación del período de consultas inicial previsto en este procedimiento.

**Expte. 10/2014** sobre inaplicación de condiciones de trabajo en materia salarial – aplazamiento del pago de la paga extra de diciembre de 2014 - establecidas en el XVII Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, promovido el día 11 de diciembre de 2014 por la empresa TECSIDEL,S.L., en relación a todos los trabajadores de esta empresa, adscritos a los centros de trabajo de la misma, y que fue **archivado debido al desistimiento efectuado por la parte interesada** el 12 de diciembre de 2014.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social



## ANEXO II

### RELACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE CONSULTAS INFORMADOS EN EL AÑO 2014 POR LA CCNCC

**Consulta 062/2013:** Convenio colectivo aplicable una empresa de la Comunidad de Madrid, que realiza la limpieza, clasificación, envasado y etiquetado de productos hortofrutícolas y procede posteriormente a la comercialización de estos productos.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 12, celebrada el día 25 de febrero de 2014, se acordó **por mayoría**, con la oposición de la representación de CEOE y CEPYME, informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo de ámbito estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales (BOE 14/09/2010), porque la lectura de su ámbito funcional y las sentencias referidas en el Acta de la Comisión Paritaria del Convenio aportada al expediente permite considerar que dicho convenio colectivo es susceptible de aplicarse a las empresas dedicadas a la preparación y acondicionamiento de verduras y hortalizas, utilizando cualquier sistema que permita su conservación prolongando la vida de estos productos, aunque no se empleen tratamientos de gases. La razón de la oposición de la representación de CEOE y CEPYME al citado acuerdo radica en la consideración, por la parte patronal de la Comisión Paritaria del Convenio para la fabricación de conservas vegetales, de que en la actividad de la empresa falta el elemento de conservación, determinante para estar incluido en el ámbito de aplicación del citado Convenio de conservas vegetales, por lo que resultaría aplicable el Convenio Colectivo del sector de Mayoristas de Frutas, Hortalizas y Plátanos de la Comunidad de Madrid (BOCM 31/08/2013).

**Consulta 065/2013:** Convenio colectivo aplicable a una empresa de Navarra dedicada al diseño y comercialización de material veterinario, principalmente prótesis para animales, y al tratamiento de pezuñas de ganado vacuno.

En la reunión de la Comisión Permanente **nº 11, celebrada el día 6 de febrero de 2014**, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo estatal de Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos Industriales, Droguería, Perfumería y Afines, publicado en el BOE 15/12/2011, y prorrogado hasta el 31/12/2014 (BOE de 18/05/2012).

**Consulta 080/2013:** Convenio colectivo aplicable a una clínica privada de atención primaria y fisioterapia, situada en la provincia de Alicante.

En la reunión de la Comisión Permanente **nº 11, celebrada el día 6 de febrero de 2014**, se acordó **por unanimidad** informar que al día de la fecha no se tiene constancia de la existencia de un convenio colectivo de sector que pueda resultar aplicable a la empresa objeto de consulta.

**Consulta 081/2013:** Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a prestar servicios de saneamiento y limpieza de calles y jardines, en la provincia de Alicante.

En la reunión de la Comisión Permanente **nº 11, celebrada el día 6 de febrero de 2014**, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para el sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 30/07/2013).

**Consulta 83/2013:** Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada al alquiler de motos eléctricas, con forma de muñecos, para uso por niños en locales de centros comerciales.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó informar que la actividad de la empresa objeto de consulta queda incluida dentro del sector del comercio del metal, y en defecto de éste, dentro del sector del comercio general del lugar donde se ubican los centros de trabajo de la empresa, siendo de aplicación las siguientes normas convencionales: a) **Por unanimidad** se consideró de aplicación los Convenios colectivos del Comercio del

Metal de Madrid (BOCM 23/04/2014), Valencia (BOP 04/07/2013) y Zaragoza (BOP 28/05/2014), para los centros situados en el ámbito territorial de estos convenios. El Convenio colectivo de Comercio Vario de A Coruña (BOP 18/02/2014) y el Convenio colectivo Comercio General de Murcia (BORM 02/02/2012) para los centros de la empresa radicados en estos territorios. b) A su vez, y para el centro situado en Vizcaya, se acordó **por mayoría**, con la oposición de la Administración (por entender que para este centro debería entrar en juego la adhesión), que le sería aplicable el Convenio colectivo del Comercio general de Vizcaya (BOP 21/11/2013).

**Consulta 84/2013:** Convenio colectivo aplicable a una empresa de la Comunidad de Madrid, dedicada a la producción, distribución y comercialización de obras audiovisuales de animación.

En la reunión de la Comisión Permanente **nº 11, celebrada el día 6 de febrero de 2014**, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo de la Industria de la Producción Audiovisual (BOE de 1/08/2009), por resultar más específico que el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos que está aplicando en estos momentos.

**Consulta 85/2013:** Convenio colectivo aplicable a la relación laboral especial de un abogado contratado en un despacho de abogados situado en la provincia de La Coruña.

En la reunión de la Comisión Permanente **nº 11, celebrada el día 6 de febrero de 2014**, se acordó **por mayoría**, con la oposición de la representación de CCOO y UGT, informar que a día de hoy no se tiene constancia de la existencia en la provincia de La Coruña o a nivel estatal de un convenio colectivo de sector específico y de aplicación exclusiva a las relaciones de trabajo entre los abogados sujetos a una relación laboral de carácter especial y los despachos de abogados para los que prestan sus servicios. La razón de la oposición de la representación de CCOO y UGT al citado acuerdo radica en la consideración de que, concretamente, a la relación laboral mencionada en la consulta planteada le sería de aplicación el Convenio Colectivo provincial para Oficinas y Despachos de La Coruña (BOP de 08/11/2008).

**Consulta 87/2013:** Convenio colectivo aplicable a una empresa de Zaragoza dedicada a la incineración de mascotas y de residuos procedentes de clínicas dentales.

En la reunión de la Comisión Permanente **nº 11, celebrada el día 6 de febrero de 2014**, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo General de ámbito estatal para el sector del Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE de 30/07/ 2013).

**Consulta 88/2013:** Convenio colectivo aplicable a una empresa de Zaragoza dedicada a la creación, diseño y producción de acciones de comunicación no convencional, integradas dentro de la estrategia de comunicación de las empresas clientes.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 12, celebrada el día 25 de febrero de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo de Empresas de Publicidad (BOE 24/02/2010), prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2014 (BOE 12/06/2013).

**Consulta 89/2013:** Convenio colectivo aplicable a una empresa de Santa Cruz de Tenerife dedicada a la elaboración y venta de perritos calientes, bebidas y golosinas.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 11, celebrada el día 6 de febrero de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo del sector de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife (BOP de 18/01/2013), porque el ámbito funcional de este Convenio comprende las actividades de elaboración y venta de comida rápida y despacho de bebidas.

**Consulta 90/2013:** Convenio colectivo aplicable a otra empresa de Santa Cruz de Tenerife dedicada a la elaboración y venta de perritos calientes, bebidas y golosinas.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 11, celebrada el día 6 de febrero de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo del sector de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife (BOP de 18/01/2013), porque el ámbito funcional de este Convenio comprende las actividades de elaboración y venta de comida rápida y despacho de bebidas.

**Consulta 092/2013:** Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la venta, diseño, montaje, servicio técnico y mantenimiento de instalaciones frigoríficas y de aire acondicionado, con centros

de trabajo situados en Madrid, Barcelona, La Coruña, Huelva, Murcia, Vigo, Las Palmas, Valencia y Navarra.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 13, celebrada el día 8 de abril de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que, atendiendo a que la actividad de la empresa a que se refiere la consulta pertenece al sector de la industria del metal, a los centros de trabajo de la misma les sería de aplicación las siguientes normas convencionales:

La Coruña: Acuerdo Marco del Sector Metal (BOE de 20 de marzo de 2009) y modificaciones posteriores, siendo así que el Convenio Colectivo provincial para las Industrias Siderometalúrgicas de La Coruña, publicado en el BOP 07/04/2011) establecía su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012, y se encuentra denunciado desde el 19/11/2012, y que en su art. 4º se dispone que “una vez denunciado el Convenio Colectivo y mientras no se alcance un nuevo acuerdo expreso, perderán su vigencia las cláusulas obligacionales. Se mantendrá el contenido normativo del Convenio hasta el 31 de diciembre de 2013, fecha en la que se prevé que estará negociado un nuevo convenio,” siendo el caso que al día de la fecha no consta que se haya producido la renovación del mencionado convenio, y todo ello sin perjuicio de que en el caso de publicarse un nuevo convenio de sector en el referido ámbito pudiera resultar aplicable a dicho centro.

Valencia: Convenio Colectivo del Sector de Industria del Metal de la provincia de Valencia (BOP 22/05/2013).

Las Palmas: Convenio Colectivo provincial para la Industria Siderometalúrgica de Las Palmas, para los años 2012-2013 (BOP 16/12/2011), que no está denunciado.

Pontevedra: Convenio Colectivo para empresas del Metal sin convenio propio de la provincia de Pontevedra, para los años 2013-2014 (BOP 10/01/2014).

Barcelona: Acuerdo Marco del Sector Metal (BOE 20/03/2009) y modificaciones posteriores, teniendo en cuenta que el Convenio Colectivo provincial para el sector de la Industria Siderometalúrgica de Barcelona, para los años 2007-2012, publicado en el DOGC 29/06/2007, fue denunciado con fecha 27.09.2012 y no consta su renovación, y todo ello sin perjuicio de que en el caso de publicarse un nuevo convenio de sector en el referido ámbito pudiese resultar aplicable a dicho centro.

Madrid: Convenio Colectivo para la Industria, Servicios e Instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid (BOC 31/08/2013).

Murcia: Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica (BORM 24/07/2012), que se encuentra denunciado con fecha 30.07.2013.

Pontevedra: Convenio Colectivo de Industrias Siderometalúrgicas-Industrias del Metal sin convenio propio de la provincia de Pontevedra (BOP 10/01/2014).

Navarra: Convenio Colectivo del Sector Industrias Siderometalúrgicas de Navarra (BON 16/09/2013).

Huelva: Acuerdo Marco del Sector Metal (BOE 20/03/2009) y modificaciones posteriores, siendo así que el Convenio Colectivo provincial del Sector Montajes de Huelva (Siderometalurgia), publicado en el BOP 28/05/2001, fue denunciado en fecha 03.10.2011 y que el acuerdo de conciliación-mediación alcanzado para la prórroga de la ultraactividad de este Convenio se extendía hasta el 31.12.2013, y todo ello sin perjuicio de que en el caso de publicarse un nuevo convenio de sector en el referido ámbito pudiese resultar aplicable a dicho centro.

**Consulta 101/2013**: Convenio Colectivo aplicable a la citada empresa situada en las localidades de Alicante, Barcelona, Madrid, Vizcaya, Cádiz, Sevilla, Navarra, Zaragoza, Badajoz y Valencia que presta servicios de evaluación y certificación de la conformidad, estando acreditado por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC) para diferentes productos y sectores de actividad.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 12, celebrada el día 25 de febrero de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el XVII Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE 25/10/2013).

**Consulta 103/2013**: Convenio Colectivo aplicable a una empresa situada en la localidad de Vigo (Galicia) que presta servicios de gabinete pedagógico.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 12, celebrada el día 25 de febrero de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el VII Convenio Colectivo Interprovincial de Enseñanza y Formación no Reglada (BOE 29/04/2011).

**Consulta 105/2013:** Convenio colectivo aplicable a una empresa, que se encuentra ubicada en Madrid que se dedica a la actividad de investigación preclínica para terceros y cuidado y mantenimiento de animalarios externos.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó **por mayoría**, con la oposición de UGT y la abstención de CCOO, informar que la actividad realizada por la empresa a que se refiere la consulta no es susceptible de ser encuadrada dentro de ninguna norma convencional, procediendo la aplicación de las normas mínimas de derecho necesario. UGT considera de aplicación el Convenio del sector de Ingenierías y Oficinas de Estudios de Mercado.

**Consulta 106/2013:** Convenio colectivo aplicable a los centros sanitarios de la provincia de Zamora, donde se realizan revisiones médicas e informes de aptitud para la obtención o renovación de permisos y licencias.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 12, celebrada el día 25 de febrero de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a los centros sanitarios de la provincia de Zamora, a que se hace referencia en la consulta, les sería de aplicación el Convenio Colectivo provincial para la Sanidad Privada de Zamora (BOP 10/05/2013).

**Consulta 108/2013:** Convenio Colectivo aplicable a una empresa, que se encuentra situada en la localidad de Vélez-Málaga (Málaga) y que se dedica a la actividad de operador de servicios de telefonía e Internet.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 12, celebrada el día 25 de febrero de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo Siderometalúrgico de la provincia de Málaga (BOP 17/05/2013).

**Consulta 109/2013:** Convenio Colectivo aplicable a un centro de trabajo en Madrid, de reciente apertura, que se destina a una actividad de comercio al por menor (charcutería) que incluye la degustación de los productos que comercializa y donde se sirven bebidas de acompañamiento (tales como café, refrescos y vino) e incluso ensaladas.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 12, celebrada el día 25 de febrero de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la

empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo de Hostelería y Actividades Turísticas (Restauración) de la Comunidad de Madrid (BOE 03/03/2012).

**Consulta 110/2013:** Convenio colectivo aplicable a una empresa de Almería dedicada a la extracción de residuos de la aceituna.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 13, celebrada el día 8 de abril de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo general de Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias (BOE 25/10/2013).

**Consulta 111/2013:** Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a prestar servicios de socorrismo en playas de la isla de Menorca.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 12, celebrada el día 25 de febrero de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo de ámbito estatal para Instalaciones Deportivas y Gimnasios (BOE 06/09/2006).

**Consulta 112/2013:** Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a prestar servicios de socorrismo en diferentes lugares como hoteles, piscinas municipales y de comunidades de vecinos, playas, etc.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 12, celebrada el día 25 de febrero de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo de ámbito estatal para Instalaciones Deportivas y Gimnasios (BOE 06/09/2006).

**Consulta 113/2013:** Convenio colectivo aplicable a una empresa de Vizcaya dedicada al asesoramiento a particulares y empresas en el ámbito fiscal, laboral y contable, donde el 83% de la facturación de la empresa corresponde a los servicios prestados por el departamento fiscal.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 12, celebrada el día 25 de febrero de 2014, se acordó **por mayoría**, con lo oposición de la representación de CCOO y UGT, informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo estatal para Despachos de Técnicos Tributarios y Fiscales (BOE 31/10/2013), sobre la base de que al día de la fecha no se había producido la renovación del Convenio Colectivo de

Oficinas y Despachos de la provincia de Vizcaya. La razón de la oposición de la representación de CCOO y UGT al citado acuerdo radica en la consideración de que tal acuerdo debería haberse adoptado precedido de la matización propuesta por los Servicios Técnicos, en cuanto a que el Convenio Colectivo estatal para Despachos de Técnicos Tributarios y Fiscales resultaría aplicable para el caso de no producirse la renovación del Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de la provincia de Vizcaya.

**Consulta 114/2013:** Convenio colectivo aplicable a una empresa de Alicante dedicada al comercio menor de carnes y productos cárnicos.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 12, celebrada el día 25 de febrero de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo provincial de Supermercados, Autoservicios y Detallistas de Alimentación de Alicante (BOP 29/07/2013).

**Consulta 116/2013:** Convenio colectivo aplicable a una empresa de Valencia dedicada al comercio al por mayor de semillas y de los utensilios y herramientas necesarios para su plantación.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 13, celebrada el día 8 de abril de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo de Comercio de Actividades Diversas para los años 2013-2014 de la provincia de Valencia (BOP 08/08/2013).

**Consulta 117/2013:** Convenio colectivo aplicable a una asociación católica, situada en la Comunidad de Madrid, dedicada a la acogida, servicio y promoción integral de la juventud a través de un centro de acogida y una residencia para jóvenes.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 13, celebrada el día 8 de abril de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que, en relación con la actividad desarrollada en el centro de acogida de la asociación a que se refiere la consulta, no hay constancia de la existencia de un convenio colectivo vigente, que resulte aplicable a la citada actividad, pero que en relación con la otra actividad desarrollada por dicha asociación, en el hogar de acogida-Residencia que tiene, donde se presta servicios de alojamiento y manutención, esta actividad estaría incluida en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de Hospedaje de la Comunidad de Madrid (BOCM 22/03/2014).

**Consulta 120/2013:** Convenio colectivo aplicable a una empresa situada en Vigo, dedicada a la venta de energía eléctrica como intermediario comercial para la compañía Iberdrola.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 13, celebrada el día 8 de abril de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Pontevedra (BOP 10/03/2009).

**Consulta 122/2013:** Convenio colectivo aplicable a una empresa situada en Lanzarote (Las Palmas) dedicada al alquiler de bienes inmuebles propiedad de la empresa y a trabajos de construcción para terceros.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó **por mayoría**, con la oposición de UGT y CCOO (consideran de aplicación el V Convenio colectivo del sector de la construcción) informar que la actividad de arrendamiento de bienes propios que realiza la empresa a que se refiere la consulta, resulta encuadrada dentro del Convenio de Oficinas y Despachos de la provincia de Las Palmas (BOP 25/10/2013).

**Consulta 123/2013:** Consulta planteada por la Asociación de Mayoristas y Exportadores de Pescados y Mariscos de A Coruña para que se informe si hay un convenio colectivo de ámbito superior aplicable al comercio mayorista de pescado y marisco realizado en el Puerto de A Coruña.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 13, celebrada el día 8 de abril de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo del Comercio de Alimentación para la provincia de La Coruña (BOP 26/06/2013), una vez perdida la vigencia del Convenio Colectivo del Comercio de Exportación de Pescado Fresco del Puerto de La Coruña (BOP 27/11/2003).

**Consulta 125/2013:** Convenio colectivo aplicable a una empresa de La Coruña dedicada al desbroce de matorral bajo líneas de alta, media y baja tensión, servicios de gestión y explotación de montes y trabajos forestales de conservación y mantenimiento de autopistas.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 13, celebrada el día 8 de abril de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que, teniendo en cuenta que el convenio colectivo aplicable a una empresa se determina

en función de la actividad principal realizada de acuerdo con el criterio jurisprudencial y doctrinal consolidado, y que la falta de datos sobre la facturación de los servicios prestados por la empresa a que se refiere la consulta no permite precisar con exactitud cuál es su principal fuente de ingresos, para el caso de que su actividad principal consistiese en la limpieza forestal pública viaria, en este supuesto le resultaría aplicable el Convenio Colectivo del sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado (BOE 30/07/2013), que se viene ya aplicando en la citada empresa.

**Consulta 126/2013:** Planteada por el Juzgado nº 2 de Jerez de la Frontera, sobre convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada al lavado de vehículos

En la reunión del Pleno nº 162, celebrada el día 14 de enero de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que la actividad empresarial de lavado de vehículos realizada en la provincia de Cádiz se ha de entender incluida dentro del Convenio Colectivo para la Pequeña y Mediana Industria del Metal de la provincia de Cádiz, y que, por consecuencia, este Convenio resultaría aplicable a la empresa sobre la que versa la consulta planteada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Jerez de la Frontera, y que para el caso de que no renovase este convenio provincial resultaría de aplicación el Acuerdo estatal del sector del Metal, de ámbito superior, que mantiene su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, de acuerdo con la Resolución publicada en el BOE de 10 de mayo de 2013.

**Consulta 1/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a prestar servicios de azafatas de promoción, publicidad y organización de eventos en los centros de trabajo que tiene en diversas provincias.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 13, celebrada el día 8 de abril de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que atendiendo a la actividad desarrollada por la empresa a que se refiere la consulta, a los centros de trabajo de esta empresa les sería de aplicación las siguientes normas convencionales:

Barcelona: Convenio Colectivo para las empresas de Azafatas/as y Promotores/as de Venta de Cataluña (DOGC 02/04/2013), cuyo ámbito temporal aparece fijado hasta el 31/12/2013, sin que haya sido objeto de denuncia, según la información existente en el REGCON.

Madrid: No hay constancia de la existencia al día de la fecha de un convenio sectorial vigente aplicable al sector de oficinas y despachos en el ámbito de la Comunidad de Madrid, porque el convenio colectivo publicado en el BOCM 23/06/2010 establecía su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012 y se encuentra denunciado desde el 13/02/2013, y no contempla ningún pacto sobre su prórroga una vez producida la denuncia del convenio, y todo ello sin perjuicio de que para el caso de publicarse un nuevo convenio de sector en el referido ámbito éste convenio resulte aplicable a la empresa a que se refiere la consulta.

Málaga: Convenio colectivo provincial del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Málaga (BOP 06/10/2010), siempre que se encuentre en vigor. A tal efecto, se informó que la vigencia de este convenio se extiende hasta el 31/12/2012 y se encuentra denunciado desde el 15/11/2012, y que en su art. 3.3 se dispone que denunciado el mismo, y hasta que no entre en vigor el nuevo, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales manteniéndose en vigor la totalidad del contenido normativo.

Valencia: Convenio colectivo provincial del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Valencia (BOP 18/02/2009), prorrogado hasta el 31/12/2014 por Resolución de 24 de abril de 2013 (BOP 07/05/2013).

**Consulta 02/2014**: Convenio colectivo aplicable a una empresa situada en Lanzarote (Las Palmas) dedicada al alquiler de bienes inmuebles de su propiedad y a trabajos de construcción para terceros.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó **por mayoría**, con la oposición de los sindicatos UGT y CCOO, informar que la actividad de arrendamiento de bienes propios que realiza la empresa objeto de consulta estaría encuadrada dentro del Convenio de oficinas y despachos de la provincia de Las Palmas publicado en el BOP de 25 de octubre de 2013. UGT considera de aplicación el Convenio del sector de la Construcción.

**Consulta 04/2014**: Convenio colectivo aplicable a una empresa situada en Madrid, dedicada a prestar servicios en el ámbito de la producción global de eventos y espectáculos.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó **por unanimidad** informar, en aplicación del principio de actividad principal, admitido por la doctrina y la juris-

prudencia para determinar el convenio colectivo aplicable en las empresas, que se debe mantener la aplicación del Convenio Colectivo del sector de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid (BOCM 31 agosto 2013), que hasta la fecha ha venido regulando las relaciones de trabajo de la empresa objeto de consulta, teniendo en cuenta que la facturación por los servicios de instalación de equipos de imagen y sonido se encuentra a día de hoy por encima del 50% del total de su actividad.

**Consulta 5/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa de Sevilla dedicada al comercio menor de abonos, semillas, plantas y similares.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 13, celebrada el día 8 de abril de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo de Comercio de Abonos y Semillas de la provincia de Sevilla (BOP 10/01/2001), que no está denunciado según la información facilitada a esta Comisión Consultiva por el Registro de Convenios de la provincia de Sevilla.

**Consulta 6/2014:** La Asociación Andaluza de Empresas Educativas, Culturales y de Ocio (AAEECO) plantea consulta sobre el convenio colectivo aplicable a las empresas a las que representa que se dedican a prestar servicios de monitorazaje de aula matinal, actividades extraescolares y de vigilancia en comedores escolares.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 12, celebrada el día 25 de febrero de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a las empresas a que se refiere la consulta les sería aplicable el Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Social (BOE 22/02/2011), y ello sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional 1ª de la misma norma convencional, que reconoce los convenios colectivos preexistentes a este convenio concurrentes con su ámbito funcional y, entre ellos, el Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH IV) y los convenios sectoriales de ámbito territorial inferior articulados en el mismo.

**Consulta 9/2014:** Convenio colectivo aplicable a una fundación de Alicante cuya finalidad es el fomento de la economía social, el desarrollo del espíritu emprendedor y empresarial; la difusión del conocimiento de la industria de piedra natural al público en general a través de la investigación, formación y estudios de las ciencias relacionadas con

el sector del tratamiento de la piedra; la defensa del medio ambiente y la generación del valor ambiental y social a partir del desarrollo sostenible y el fomento de actividades para la mejora medioambiental en el mundo de las empresas relacionadas con el tratamiento de la piedra.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 13, celebrada el día 8 de abril de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Alicante (BOP 12/12/ 2012).

**Consulta 10/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa situada en Valencia que se dedicará próximamente a la fabricación de pellets.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 13, celebrada el día 8 de abril de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo estatal del Sector Madera (BOE 27/11/2012).

**Consulta 11/2014:** Consulta planteada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Córdoba sobre el convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada al tratamiento, recubrimiento y revestimiento de metales.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 11, celebrada el día 6 de febrero de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo provincial del Sector Metal de Córdoba (BOP de 04/09/2013).

**Consulta 14/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa situada en Cantabria que se dedica a la fabricación de cerramientos de fachada en PVC y aluminio, y en algunos casos de su instalación y/o montaje.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 13, celebrada el día 8 de abril de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo de Industrias Químicas de Cantabria (BOC 21/05/2010).

**Consulta 15/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa situada en Cádiz que se dedica a prestar servicios de mensajería.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 13, celebrada el día 8 de abril de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo de

Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Cádiz (BOP 12/02/2009), siempre que se considere vigente.

**Consulta 17/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa situada en Santa Cruz de Tenerife que se dedica a la actividad de parques infantiles.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 13, celebrada el día 8 de abril de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo provincial del Sector Hostelería de Santa Cruz de Tenerife 2012-2015 (BOP 18/01/2013).

**Consulta 18/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa situada en Sevilla que se dedica al diseño, montaje, producción y ejecución de cualquier acto a nivel de estructuras, escenografías, decorados y arquitectura visual, siendo una empresa especializada en eventos corporativos.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 13, celebrada el día 8 de abril de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa objeto de consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla (BOP 9/10/2012).

**Consulta 21/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a ofrecer servicios de información sobre obras y licitaciones públicas, prestando además servicios de consultoría y marketing para sus clientes a partir de la información y los datos recopilados.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó **por mayoría**, con la oposición de UGT y CCOO, informar a la empresa a que se refiere la consulta, que no le resulta aplicable el Convenio Colectivo estatal de Empresas de Consultoría, Estudios de Mercado y de la Opinión Pública (BOE 04/04/2009). UGT considera de aplicación el Convenio del sector de Ingenierías y Oficinas de Estudios de Mercado.

**Consulta 22/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa de Barcelona que comercializa equipos de medición, evaluación y calidad de sistemas de telecomunicaciones.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que la actividad de la empresa a que se refiere la consulta se encuentra comprendida en

el ámbito funcional del Convenio colectivo del Comercio del metal de la provincia de Barcelona (BOP 19/03/2013), que obliga a las empresas dedicadas al comercio de productos específicos del metal, como los equipos de telecomunicaciones y los programas informáticos necesarios para su funcionamiento.

**Consulta 23/2014:** Convenio colectivo aplicable a un agente colaborador de una entidad bancaria.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó **por mayoría**, con la oposición de CCOO (entiende que en casos similares se ha aplicado el convenio colectivo de Oficinas y Despachos) informar que al día de la fecha no se tiene constancia de la existencia de un convenio colectivo de sector que pudiera resultar aplicable a los agentes colaboradores de entidades de crédito que desarrollan su actividad de mediación bancaria en la provincia de Córdoba. UGT considera de aplicación el Convenio de Banca.

**Consulta 24/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa situada en el Principado de Asturias dedicada a la venta de artículos médico-quirúrgicos.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que la actividad de comercio minorista realizada por la empresa a que se refiere la consulta tiene acogida dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo de Comercio general del Principado de Asturias publicado en el BOP de 18 de junio de 2013.

**Consulta 25/2014:** Convenio colectivo aplicable al Instituto de Fomento Empresarial de Bizkaia.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 15, celebrada el día 23 de julio de 2014, se acordó **por mayoría**, con la oposición de UGT y CCOO, informar que no se tiene constancia de la existencia de un convenio colectivo de ámbito superior al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Vizcaya, que comprenda la actividad principal realizada por la empresa a la que se refiere la consulta. La razón de la oposición de UGT y CCOO a dicho acuerdo se basa en la consideración de que el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Vizcaya sería el aplicable, puesto que se sigue negociando. UGT por su parte, considera a su vez que, en último extremo, resultaría de aplicación el Convenio Colectivo de ámbito estatal de Consultorías.

**Consulta 26/2014:** Convenio colectivo aplicable a la Confederación Empresarial de Bizkaia CEBEK.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó **por mayoría**, con la oposición de UGT y CCOO (por considerar que le es de aplicación el convenio colectivo estatal para empresas de consultoría, estudios de mercado y de la opinión pública) informar que a la actividad principal de la entidad consultante le es de aplicación el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Bizkaia, si bien, una vez finalizada su vigencia, no hay constancia de convenio de sector, autonómico o estatal, de ámbito superior aplicable.

**Consulta 28/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa, domiciliada en la provincia de Sevilla, que realiza actividades de la investigación y desarrollo tecnológico de fluidos.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 15, celebrada el día 23 de julio de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa a que se refiere la consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo del sector de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE 25/10/2013).

**Consulta 29/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la limpieza del suelo de plantas termo-solares, destinadas a la producción de energía eléctrica en terrenos rústicos de la provincia de Sevilla.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 17, celebrada el día 12 de noviembre de 2014, se acordó **por mayoría**, con la oposición de UGT y CCOO, informar que no se tiene constancia de la existencia a día de hoy de un convenio colectivo que resulte aplicable a la actividad realizada por la empresa a que se refiere la consulta. La razón de la oposición de UGT a este acuerdo se basa en la consideración de que el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Sevilla, para 2013-2015 (BOP 25-10-2013), sería aplicable a la citada empresa. A su vez, la razón de la oposición de CCOO a dicho acuerdo radica en la consideración de que a esta empresa le podría ser aplicable el Convenio Colectivo para Faenas Agrícolas, Forestales y Pecuarias de Sevilla (BOP 30-07-2013).

**Consulta 30/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a prestar servicios auxiliares de control de accesos, portería y conserjería para empresas y comunidades de vecinos de Madrid.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 17, celebrada el día 12 de noviembre de 2014, se acordó **por mayoría**, con la abstención de UGT y CCOO informar que no se tiene constancia de la existencia a día de hoy de un convenio colectivo que resulte aplicable a la actividad realizada por la empresa a que se refiere la consulta.

**Consulta 33/2014:** Consulta planteada a través de la Inspección Provincial de Trabajo Y seguridad Social de Asturias sobre convenio colectivo aplicable a una empresa que, según la información facilitada, se dedica a la búsqueda y contratación de publicidad para un periódico digital de acceso gratuito, así como a la actualización diaria de las noticias del mismo periódico.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 16, celebrada el día 17 de septiembre de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa referida en la consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo estatal de Prensa Diaria (BOE 03/10/2013).

**Consulta 34/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa situada en la provincia de Málaga que se dedica a la instalación de redes wifi y sistemas de vigilancia mediante cámaras y grabador IP que se controlan desde una plataforma centralizada en Internet.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que la actividad realizada por la empresa a que se refiere la consulta resulta encuadrada dentro del Convenio Colectivo provincial Siderometalúrgico de la provincia de Málaga 2011-2014 (BOE 17/05/2013).

**Consulta 35/2014:** Convenio colectivo aplicable a la actividad consistente en la prestación de servicios de hostelería, restauración y organización de actividades de ocio y recreativas de una empresa licenciataria de BURGER KING CORPORATION situada en el Principado de Asturias.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que la actividad que realiza la empresa objeto de consulta resulta encuadrada dentro del Convenio de Hostelería del Principado de Asturias (BOPA de 11 de febrero de 2009), que ya viene aplicando en el momento de formular la consulta.

**Consulta 36/2014:** Convenio colectivo aplicable a la actividad económica de una empresa, con domicilio en Alicante, dedicada a la reco-

gida, clasificación, prensado y almacenamiento de residuos de plástico, cartón, madera, vidrio, papel y, principalmente, otros residuos derivados de la construcción para su reciclado o reutilización.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 15, celebrada el día 23 de julio de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa a que se refiere la consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo del sector de Recuperación y Reciclado de Residuos y Materias Primas Secundarias (BOE 25/10/2013).

**Consulta 37/2014:** Convenio colectivo aplicable a la actividad económica de esta empresa, con centros de trabajo en Santa Cruz de Tenerife y en Las Palmas, que se dedica a la actividad de cerramientos metálicos en naves industriales, pintura de estructuras metálicas, instalación de tuberías, rehabilitación de fachadas, montaje de carteles publicitarios, limpieza de fachadas y zonas industriales, aerogeneradores.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 15, celebrada el día 23 de julio de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa a que se refiere la consulta, en relación a los centros que tiene en Santa Cruz de Tenerife y en las Palmas, le sería aplicable los siguientes convenios colectivos:

- El Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife 2012-2016 (BO de Tenerife 15/01/2014).
- El Convenio Colectivo 1993-1996 del Sector de la Construcción de Las Palmas (BO Las Palmas 05/11/1993), si se considera vigente.

**Consulta 38/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa radicada en Madrid cuya actividad consiste en la distribución, comercio al por mayor y al por menor de artículos y productos eróticos, juguetes, lencería, packs con alimentos empacados y/o conservas y artículos eróticos a través de la red, en Internet, con venta a domicilio o presencial (tupper sex).

En la reunión de la Comisión Permanente nº 14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que la actividad que realiza la empresa a que se refiere la consulta resulta encuadrada dentro del Convenio Colectivo del Sector del Comercio Vario de Madrid (BOCM de 14 de enero de 2014).

**Consulta 39/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa con domicilio en Madrid dedicada a la promoción y venta de productos o servicios como intermediaria del cliente mediante la elaboración, en su caso, de una página Web o bien mediante la intermediación offline o intermediación tradicional a través de comerciales.

En la reunión de la Comisión Permanente nº14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó **por mayoría**, con la oposición de UGT y CCOO, informar que resulta de aplicación respecto de la actividad principal que desarrolla la solicitante, el Convenio Colectivo de oficinas y despachos para los centros situados en el ámbito territorial de este convenio. No obstante, se precisa que dicho convenio ha finalizado su vigencia en el ámbito territorial de Madrid y no hay constancia de convenio de sector, autonómico o estatal, de ámbito superior aplicable. UGT considera de aplicación el Convenio del sector de Ingenierías y Oficinas de Estudios de Mercado.

**Consulta 42/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa del Principado de Asturias que cuya actividad consiste en el diseño y fabricación de instalaciones para la práctica de escalada (rocódromos).

En la reunión de la Comisión Permanente nº 15, celebrada el día 23 de julio de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa a que se refiere la consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo del Sector Carpintería, Ebanistería y Varios (BO del Principado de Asturias 23/11/2013), y ello sin perjuicio del cumplimiento de las previsiones del artículo 44.4 ET sobre norma convencional aplicable en caso de sucesión de empresa.

**Consulta 43/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa de la provincia de León cuya actividad consiste en la comercialización de tarjetas para repostar combustible.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó **por mayoría**, con la abstención de UGT y CCOO, informar que la actividad desarrollada por la empresa objeto de consulta no es susceptible de encuadrarse en el ámbito funcional de ningún convenio colectivo en la provincia de León vista la ausencia de Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos a nivel provincial, de Comunidad Autónoma o estatal debiendo ser de aplicación las normas mínimas de derecho necesario.

**Consulta 45/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa Navarra que se dedica a la venta de golosinas, y despacho de otros artículos de papelería, revistas, prensa y pequeño regalo.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que la actividad de la empresa objeto de consulta es susceptible de encuadrarse en el ámbito funcional del Convenio Colectivo del sector Comercio de la Alimentación de Navarra (BON 06/03/2014).

**Consulta 47/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa con centros de trabajo en la provincia de Las Palmas, Santa Cruz de Tenerife, Barcelona, Gerona, Pontevedra, Palma de Mallorca, Sevilla, Málaga y en el Principado de Asturias que dedica al plastificado de equipajes como actividad principal.

En la reunión de la Comisión Permanente nº14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que la actividad desarrollada por la empresa consultante no es susceptible de encuadrarse en el ámbito funcional de ningún convenio colectivo en las provincias en que presta servicios, a excepción del centro de trabajo situado en la provincia de Barcelona en la que sería subsumible en el Convenio colectivo de empresas comerciales de servicios de empaquetados, enfajado y cualquier otra manipulación de productos propiedad de terceros que se encuentra en trámite de control de legalidad ante la Autoridad Laboral competente por razón del territorio y siempre que mantenga la redacción del ámbito funcional del convenio anterior publicado en el DOGC 19/02/2007.

**Consulta 48/2014:** Convenio colectivo aplicable a una sociedad, con centros de trabajo en Madrid y Barcelona, cuya actividad principal consiste en el desarrollo de estrategias de inteligencia competitiva en diseño e ingeniería, orientada a la definición de nuevas oportunidades y generando modelos de negocios integrales.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 16, celebrada el día 17 de septiembre de 2014, se acordó **por unanimidad** informar a la empresa referida en la consulta que, siempre que se considere vigente, le sería aplicable el Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública (BOE 04/04/2009).

**Consulta 49/2014:** Consulta planteada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Zaragoza sobre el convenio aplicable a una empresa dedicada al almacenaje, distribución y comercio al por mayor de productos alimenticios.

En la reunión de la Comisión Permanente nº14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó **por unanimidad** informar, de acuerdo con la información facilitada, que la actividad de almacenaje, distribución y comercio al por mayor de productos alimenticios que realiza la empresa consultante puede tener acogida dentro del ámbito funcional del Convenio colectivo del sector de almacenaje y distribución de alimentación de la provincia de Zaragoza para los años 2011-2013, publicado en el BOP 07/11/2012.

**Consulta 50/2014:** Convenio colectivo aplicable a la actividad económica de esta empresa, que cuenta con centros de trabajo en Madrid y Valencia, que lleva a cabo la venta de productos de telecomunicaciones y la gestión de incidencias de portabilidades en nombre de sus empresas clientes (compañías de telefonía).

En la reunión de la Comisión Permanente nº 15, celebrada el día 23 de julio de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa a que se refiere la consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Contact Center (BOE 27/07/2012)

**Consulta 53/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa de Valencia que se dedica a la concepción, diseño y evaluación de circuitos microelectrónicos.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 14, celebrada el día 11 de junio de 2014, se acordó **por mayoría**, con la oposición de UGT (considera de aplicación el convenio colectivo de la industria del metal de Valencia) informar que la actividad desarrollada por la empresa consultante es susceptible de encuadrarse en el ámbito funcional del Convenio Colectivo de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE 25/10/2013).

**Consulta 54/2014:** Convenio colectivo aplicable a una organización empresarial de la Región de Murcia.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 15, celebrada el día 23 de julio de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que siempre que se considere vigente el Convenio Colectivo 2002-2005 de Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones, Federaciones e Instituciones de la Región de Murcia, publicado en el BORM de 30/05/2002, como norma convencional específica para regular las relaciones de trabajo en las empresas constituidas como asociaciones o federaciones, éste Convenio sería aplicable a la entidad referida en la consulta.

**Consulta 56/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa, domiciliada en Zaragoza, dedicada al análisis de muestras de agua, aire, suelo y otros productos.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 15, celebrada el día 23 de julio de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa a que se refiere la consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo del sector de Ingenierías y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE 25/10/2013).

**Consulta 57/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa que desarrolla servicios auxiliares de comedores escolares y de aulas matinales, actividades extraescolares, sociales y recreativas, y servicios de limpieza de edificios y locales, en las provincias de Córdoba, Huelva y Sevilla.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 17, celebrada el día 12 de noviembre de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa a que se refiere la consulta le resultarían de aplicación los siguientes convenios colectivos de sector:

- El Convenio colectivo de Ocio Educativo y Animación Sociocultural (BOE 08/03/2011), para las actividades de aula matinal, de servicios de monitores de comedor escolar, y las actividades extraescolares y socio-recreativas, y ello sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional 1ª de esta norma convencional, siempre que este convenio colectivo se considere vigente.
- El Convenio colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Córdoba (BOP 26/05/2014), para el servicio de limpieza de edificios independiente de las actividades señaladas en el punto anterior.

**Consulta 60/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa, situada en Oviedo, dedicada al asesoramiento integral en materia fiscal, contable y laboral.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 16, celebrada el día 17 de septiembre de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa referida en la consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo estatal de Despachos de Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (BOE 31/10/2013).

**Consulta 61/2014:** Convenio colectivo aplicable a esta empresa dedicada a la fabricación y venta al por mayor de patatas fritas en la provincia de Sevilla.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 16, celebrada el día 17 de septiembre de 2014, se acordó **por mayoría**, con la oposición de UGT y CCOO, informar que no se tiene constancia de la existencia de un convenio colectivo de sector aplicable a la empresa a que se refiere la consulta, y de que, en todo caso, le resultaría aplicable lo previsto en el Laudo Arbitral para las Industrias de Alimentación y Bebidas, publicado en el BOE de 4 de junio de 1996. La oposición de UGT y CCOO al citado acuerdo se basa en la consideración de que a la empresa referida en la consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo de Almacenistas y Detallistas de Alimentación de Sevilla.

**Consulta 62/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica, a través de un portal de Internet, a organizar la recogida y entrega de mercancías como intermediaria auxiliar de las agencias de transporte que figuran en su página web.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 17, celebrada el día 12 de noviembre de 2014, se acordó **por mayoría**, con la oposición de UGT y CCOO, informar en el sentido de que la empresa referida en la consulta desarrolla una actividad que entra en la órbita de los operadores de transporte incluidos en el II Acuerdo general de las empresas de transporte de mercancías (BOE 29-03-2012). La razón de la oposición de UGT y CCOO a dicho acuerdo se basa en la consideración de que a la citada empresa le sería aplicable el Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías y Operadores de Transporte de Madrid (BOCM 21-12-2007), ante la posibilidad de que se encuentre prorrogado.

**Consulta 64/2014:** Convenio colectivo aplicable a esta empresa de Bilbao, dedicada a prestar servicios de marketing on line que consisten en ofrecer un servicio de publicidad a sus clientes (empresas educativas) para promocionar, en las Webs de la consultante, sus ofertas formativas con el fin de captar a potenciales alumnos.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 16, celebrada el día 17 de septiembre de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa referida en la consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo estatal de Contact Center (BOE 27/07/2012).

**Consulta 65/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la elaboración y venta de cerveza artesana en la provincia de Guadalajara.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 16, celebrada el día 17 de septiembre de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que no se tiene constancia de la existencia de un convenio colectivo de sector de nivel provincial, autonómico o estatal aplicable a la empresa referida en la consulta, dedicada a la fabricación de cerveza en la provincia de Guadalajara, y que, por tal motivo, le sería de aplicación las normas mínimas de derecho necesario y el Laudo de la Industria Cervecera publicado en el BOE de 27 de mayo de 1996, que contiene disposiciones reguladoras sobre determinadas materias para este tipo de empresas.

**Consulta 66/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa, con domicilio en Sevilla, que se dedica principalmente a la venta de alimentación para animales domésticos y que comercializa, asimismo, pequeñas mascotas (pájaros, peces y hámsters), accesorios y complementos de higiene animal.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 16, celebrada el día 17 de septiembre de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que la actividad desarrollada por la empresa referida en la consulta es susceptible de encuadrarse en el ámbito funcional del Acuerdo Marco 2012-2013 del Sector Comercio (BOE 20/02/2012), en ausencia de norma convencional específica que sea de aplicación en el ámbito territorial donde se ubica el centro de trabajo de la consultante.

**Consulta 67/2014:** Convenio colectivo aplicable a la actividad de ingeniería de proyectos industriales y técnicos que desarrolla una empresa situada en Madrid.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 16, celebrada el día 17 de septiembre de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa referida en la consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE 25/10/2013).

**Consulta 69/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa, con domicilio en Alicante, que se dedica principalmente a la venta al por mayor y al por menor de cereales (trigo, maíz, etc.).

En la reunión de la Comisión Permanente nº 16, celebrada el día 17 de septiembre de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa referida en la consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo provincial de Mayoristas de Alimentación de Alicante (BOPA 27/01/2014).

**Consulta 72/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa cuya actividad consiste, de una parte, en un proceso de laboratorio que se dirige a la micropropagación o cultivo *in vitro* de plantas usando técnicas de biotecnología vegetal; y, de otra, en trasplantar a través de un proceso de campo las plantas obtenidas en macetas grandes, para su crecimiento durante meses o años, en función del tipo y variedad de plantas y su posterior venta al por mayor.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 16, celebrada el día 17 de septiembre de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa referida en la consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia, con vigencia para los años 2011-2015 (BORM 07/09/2013).

**Consulta 73/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada al alquiler y venta de películas de vídeo y comercio menor de toda clase de artículos de alimentación, en la provincia de Valencia.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 17, celebrada el día 12 de noviembre de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa a que se refiere la consulta le resultaría de aplicación el V Convenio Colectivo de Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE 12-11-2013).

**Consulta 74/2014:** Convenio colectivo aplicable a la actividad económica de una empresa, con domicilio en Ávila, que se dedica principalmente al comercio al por mayor de cereales y, de manera más residual, a la fabricación de piensos.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 16, celebrada el día 17 de septiembre de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa referida en la consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo provincial para la actividad de Comercio de Ávila (BOP 24/06/2013).

**Consulta 75/2014:** Convenio colectivo aplicable a una sociedad radicada en Madrid que se encarga de la gestión de una plataforma Web en la que sus clientes (establecimientos con servicio de reparto de comida a domicilio) publican su carta para que el consumidor final pueda seleccionar el pedido y abonarlo vía Internet.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 16, celebrada el día 17 de septiembre de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa referida en la consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo estatal de Contact Center (BOE 27/07/2012).

**Consulta 76/2014:** Consulta planteada por una mercantil domiciliada en Zaragoza para que, en el contexto en que se plantea esta consulta, se determine e interprete el convenio colectivo de aplicación a la actividad que desarrolla relativa a la prestación de servicios sociales, por entender que el Convenio Colectivo de Ludotecas y Centros de Tiempo Libre de Aragón 2002-2005 ha perdido vigencia, al haber sido denunciado en 2005.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 16, celebrada el día 17 de septiembre de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que no procede emitir dictamen sobre la cuestión planteada en la consulta puesto que, al margen del valor innegable de cosa juzgada que tiene para la empresa consultante la Sentencia condenatoria dictada por el Juzgado de lo Social nº 7 de Zaragoza, no es competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos la resolución de la consulta formulada ante la misma, dado que la cuestión de fondo planteada exigiría ir más allá de las competencias que tiene atribuidas en virtud de lo dispuesto en el art. 12 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, siendo así que, además, supondría entrar a dilucidar si la denuncia efectuada por la Asociación Empresarial de Gestores de Actividades de Tiempo Libre de Aragón goza de eficacia, de cara a determinar si, en última instancia, el Convenio Colectivo de Ludotecas y Centros de Tiempo Libre de Aragón 2002-2005, publicado en el BOA de 21/08/2002, se encuentra vigente.

**Consulta 78/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa de Albacete dedicada a la compra venta de energía eléctrica.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 16, celebrada el día 17 de septiembre de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la empresa referida en la consulta le sería aplicable el Convenio Colectivo provincial de Comercio General de Albacete (BOP 24/04/2013).

**Consulta 81/2014:** Convenio colectivo aplicable a los comerciales de una empresa, dedicada a la distribución al por mayor de suministros industriales, productos de ferretería y bricolaje, que tiene un único centro de trabajo en la provincia de Ciudad Real, pero dispone de una red de distribución comercial en toda España.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 17, celebrada el día 12 de noviembre de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que a la red de comerciales de la empresa objeto de consulta le sería de

aplicación el Convenio colectivo de Comercio General de Ciudad Real (BOP 09-08-2013), que se viene aplicando en el momento de formular la consulta.

**Consulta 84/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a recoger opiniones de la gente a través de encuestas on line, utilizando un software propio.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 17, celebrada el día 12 de noviembre de 2014, se acordó **por unanimidad** informar que la actividad de la empresa consultante tiene un encuadramiento más específico dentro del Convenio colectivo estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública (BOE 04/04/2009), y, por tal motivo, se estima que este Convenio le sería aplicable, siempre que se considere vigente.

**Consulta 87/2014:** Convenio colectivo aplicable a una empresa, con domicilio en Pontevedra, que tiene intención de abrir un nuevo centro de trabajo (centro especial de empleo) en el que se realizará tareas de envasado y etiquetado de productos propios y de terceras empresas.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 17, celebrada el día 12 de noviembre de 2014, se acordó **por mayoría**, con la abstención de CCOO, informar que la nueva actividad de la empresa a que se refiere la consulta estaría dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo 2010-2011 de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG 22/07/2010), en tanto en cuanto la actividad desarrollada se corresponda con la descrita en la consulta, como centro especial de empleo.

**Consulta 112/2014:** Convenio colectivo aplicable al centro de trabajo de una empresa situado en El Cabril (Córdoba), destinado al almacenamiento de residuos radiactivos de media, baja y muy baja actividad.

En la reunión de la Comisión Permanente nº 17, celebrada el día 12 de noviembre de 2014, se acordó **por mayoría**, con la abstención de CCOO y UGT, informar que a día de hoy no se tiene constancia de la existencia de un convenio colectivo que resulte aplicable a la actividad realizada por la empresa consultante.

### ANEXO III

## EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS INFORMADOS POR LA CCNCC, AGRUPADOS POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS, DURANTE EL PERIODO 1986/2014

### EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN INFORMADOS

<i>Actividades Económicas</i>	<i>Nº expedientes de extensión informados</i>	
	<i>1986-2012</i>	<i>2014</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	

<i>Actividades Económicas</i>	<i>N° expedientes de extensión informados</i>	
	<i>1986-2012</i>	<i>2014</i>
Metal	6	
Oficinas y Despachos	63	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	
<b>TOTAL</b>	<b>237</b>	<b>1</b>

**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 (\*)

PLENO DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL  
DE CONVENIOS COLECTIVOS

**Presidente:** D. Ángel Blasco Pellicer

**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.<sup>a</sup> Cristina Barroso Francia

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

---

(\*) Composición del Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a diciembre de 2014

**Representantes de las Organizaciones Sindicales****CCOO**

*Titulares:* D. Miguel Sánchez Díaz  
D.<sup>a</sup> Eva Silván Delgado

*Suplentes:* D. Ramón Górriz Vitalla  
D.<sup>a</sup> Esmeralda Sanz Berzal

**UGT**

*Titulares:* D. Antonio Ferrer Sais  
D.<sup>a</sup> Elena Gutiérrez Quintana

*Suplentes:* D.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Beatriz Aguirre Cavero  
D. Jordi García Viña  
D.<sup>a</sup> Ana Isabel Herráez Plaza  
D. Félix Martín-Monzú Martínez  
D. Pedro C. Fernández Alén  
D.<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Dolores Ruilópez Egidio

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

**CEPYME**

*Suplentes:* D.<sup>a</sup> 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. Ángel Blasco Pellicer

**Vocales:**

**Representantes de la Administración General del Estado**

*Titulares:* D. Javier Thibault Aranda

D. Rafael Martínez de la Gándara

*Suplentes:* D.<sup>a</sup> Cristina Barroso Francia

D. Rafael García Matos

**Representantes de las Organizaciones Sindicales**

**CCOO**

*Titular:* D. Miguel Sánchez Díaz

*Suplente:* D.<sup>a</sup> Eva Silván Delgado

**UGT**

*Titular:* D.<sup>a</sup> Susana Bravo Santamaría

*Suplente:* D.<sup>a</sup> Elena Gutiérrez Quintana

**Representantes de las Organizaciones Empresariales**

**CEOE y CEPYME**

*Titulares:* D. Jordi García Viña

D.<sup>a</sup> Ana Isabel Herráez Plaza

*Suplentes:* D. José Ignacio Torres Marco

D.<sup>a</sup> Teresa Díaz de Terán López

**Secretario:** D. Luis García García



## NORMAS REGULADORAS

*REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (BOE 29-3-95): Disposición Final Segunda y Art.82.3, conforme a la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 7/07/2012)*

### **Disposición final segunda. 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, 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 de esta Ley.
- 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 de esta Ley.

2. Reglamentariamente se establecerá la composición y organización de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

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 la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.

**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 la 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 de esta Ley.
- 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 sólo 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 ésta 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 de la presente ley, 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 sólo 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 sólo 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 28-9-2013)*

## **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 representantes 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 Mi-

nisterio 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 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 asesoramientos 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 conocimiento 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) La realización 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 concurren 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 concurren 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 1 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 149.1.7.<sup>a</sup> 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.



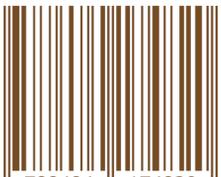






La presente obra recoge las Ponencias e Intervenciones debatidas en las XXVII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y que tuvieron lugar en Madrid el día 10 de diciembre de 2014, en la sede del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. A modo de apéndice se recoge también en esta obra la Memoria de Actividades de esta Comisión correspondiente al año 2014, junto con la composición y normas reguladoras de la misma.

ISBN 84-8417-482-0



9 788484 174820