

# LA REFORMA LABORAL DE 2012

XXV Jornadas de Estudio  
sobre Negociación Colectiva

Comisión Consultiva Nacional  
de Convenios Colectivos



**INFORMES  
Y ESTUDIOS**  
RELACIONES  
LABORALES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL



MINISTERIO DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

**Subdirección General de Información  
Administrativa y Publicaciones**

RET. 13-2.326

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

## La reforma laboral de 2012

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS  
Serie Relaciones Laborales      Núm. 103

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

# La reforma laboral de 2012

## XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva

Madrid, 4 de octubre de 2012

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, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

**Ministerio de Empleo y Seguridad Social**

**Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones**

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: [sgpublic@meyss.es](mailto:sgpublic@meyss.es)

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

NIPO Papel: 270-13-070-3

NIPO Internet: 270-13-069-0

ISBN: 978-84-8417-456-1

Depósito legal: M-31528-2013

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

Imprime: Artesa, S. L.



## ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN	
<i>Ángel Blasco Pellicer</i> .....	9
APERTURA DE LAS JORNADAS	
<i>Fátima Báñez García</i> .....	13
<b>Primera Ponencia:</b> LA VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS: EL PROBLEMA DE LA ULTRAAC- TIVIDAD	
<i>Carlos L. Alfonso Mellado</i> .....	19
<b>Segunda Ponencia:</b> LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIA- CIÓN COLECTIVA: EL PAPEL DEL CONVENIO DE EMPRESA	
<i>Salvador del Rey Guanter</i> .....	47
<b>Tercera Ponencia:</b> EFICACIA PERSONAL E INAPLICA- CIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	
<i>Miguel Rodríguez-Piñero Royo</i> .....	65
<b>Mesa Redonda:</b> LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES Y LA REFORMA DE 2012	
<i>José de la Cavada Hoyo (CEOE)</i> .....	119
<i>Teresa Díaz de Terán López (CEPYME)</i> .....	129



	<u>Pág.</u>
<i>Ramón Górriz Vitalla (CC.OO)</i> .....	135
<i>Antonio Ferrer Sais (UGT)</i> .....	157
MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC. AÑO 2011..	171
COMPOSICIÓN Y NORMAS REGULADORAS DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS .....	209

PRESENTACIÓN

ÁNGEL 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 XXV Jornadas de estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y celebradas el día 4 de octubre de 2012, en Madrid, cumpliendo de este modo con el mandato regulado en su nuevo Reglamento, por el RD 1362/2012, de 27 de septiembre, y manteniendo con ello el compromiso asumido desde hace ya 25 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 ha tratado de abordar, desde diversas posiciones, a través de las ponencias expuestas y, también, a través de las intervenciones desarrolladas por las Organizaciones empresariales y sindicales intervinientes en la ya clásica Mesa Redonda de estas Jornadas, los aspectos fundamentales de la negociación colectiva tras la última reforma laboral.

Se incluye en esta obra, en primer lugar, la intervención de la Sra. Ministra de Empleo y Seguridad Social en la apertura de las Jornadas. Dicha intervención, como puede comprobarse, no se limita a una mera salutación protocolaria, al haberse expuesto en la misma, aunque sea de forma breve, una reflexión sobre la reforma laboral en materia de negociación colectiva, destacando su carácter continuista y su voluntad de resolver definitivamente alguno de los problemas que venía padeciendo nuestro sistema de negociación colectiva. También destacó la importancia del diálogo social y del consenso como instrumento de ordenación de las relaciones laborales.

En el marco de los objetivos perseguidos por esta Comisión en estas XXV Jornadas de estudio, las ponencias que ahora se publi-

can abordaron temas de «primera línea», de total actualidad y muy pegados a la nueva configuración del Título III del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, se incluye en primer lugar la ponencia del Profesor Carlos L. Alfonso Mellado con el título «La vigencia de los convenios colectivos: el problema de la ultraactividad». En segundo lugar, se incluye la ponencia del Profesor Salvador del Rey Guanter, sobre «La estructura de la negociación colectiva: el papel del convenio de empresa». Y finalmente, la ponencia del Profesor Miguel Rodríguez-Piñero Royo, sobre «Eficacia personal e inaplicación del convenio colectivo».

Junto a las anteriores ponencias, se publican también las intervenciones de las Organizaciones empresariales y sindicales representadas en esta comisión, y que actuaron en la Mesa Redonda de estas Jornadas. En este caso, el tema objeto de tratamiento estaba referido a «Los acuerdos interprofesionales y la reforma de 2012».

Por otra parte, y como es tradicional, se incluye en este caso la Memoria de actividades de la Comisión correspondiente al año 2012 y, también, un apartado final sobre la composición y normas reguladoras de la Comisión 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 XXV Jornadas que han dado origen a esta publicación

Madrid, octubre 2013

Ángel Blasco Pellicer  
Presidente CCNCC

APERTURA DE LAS JORNADAS

FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA

Ministra de Empleo y Seguridad Social

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



Es una satisfacción inaugurar la vigésimo quinta Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva, organizada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, dedicada al estudio de la incidencia de la Reforma Laboral en la Negociación Colectiva.

Como todos ustedes saben, la reforma del mercado de trabajo responde a una situación específica, la alta tasa de desempleo y de temporalidad y, a un objetivo concreto, el crecimiento de la actividad económica que permita crear empleo.

Se trata de una reforma continuista, ya que en ningún caso supone una ruptura con el modelo español de relaciones laborales. Además, es una reforma de envergadura, que se enfrenta a aspectos que merecen un tratamiento más acorde para la consecución del crecimiento del empleo y la reducción del desempleo.

La participación de las organizaciones representativas de los intereses de los trabajadores y de los empresarios en la ordenación de las relaciones laborales ha sido trascendental desde la transición democrática hasta la actualidad, debiendo resaltarse su importancia en un momento de crisis como el actual.

El Ministerio considera indiscutible la importancia del diálogo social para afrontar cualquier reforma del ámbito laboral. Si bien es cierto, que las dos últimas grandes reformas laborales, tanto la Ley 35/2010 como la Ley 3/2012 no han podido ir precedidas de un acuerdo previo, también lo es, que las organizaciones sindicales y empresariales han dedicado un gran esfuerzo al intento de lograr un consenso.

Muestra evidente de ello es el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado por los interlocutores sociales el 5 de enero de 2012.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social defiende un diálogo social abierto, sincero y permanente, aunque el diálogo no siempre



se traduzca en acuerdos concretos. El diálogo social siempre existe, aunque no existan fotos que lo testifiquen.

Tras la Reforma Laboral la negociación colectiva se mantiene con vigor en atención a muchas y poderosas razones.

La primera, porque el convenio consigue el equilibrio en las relaciones laborales.

La segunda, porque el convenio se adapta más fácilmente a las necesidades de las empresas a las que trata de dar solución, dada la proximidad de los negociadores a la realidad social y económica sobre la que pactan.

Los convenios colectivos poseen la gran ventaja de ser un «medio flexible de ajustar los salarios y condiciones de trabajo a la evolución económica y técnica de las empresas».

La reforma de la negociación colectiva trata de construir un marco flexible que permita a la autonomía colectiva establecer instrumentos de ordenación de las relaciones laborales que ayuden a la superación de los efectos de la crisis económica, y que permitan una gestión moderna, ordenada y ágil de las relaciones laborales.

La reforma de la negociación colectiva tiene como objetivo favorecer la estabilidad del empleo y modernizar las relaciones laborales, buscando que los ajustes se realicen sobre las condiciones de trabajo y no sobre el empleo. La reforma transforma la estructura de la negociación colectiva, en la que prevalecen los convenios de ámbito regional, y fomenta un mayor grado de descentralización.

La reforma laboral acerca definitivamente y de forma eficaz la negociación a las empresas, favorece una negociación continua desde una posición de diálogo, y permite que trabajadores, empresarios y, sus representantes acuerden libremente las condiciones laborales que deben regir su actividad.

El nuevo modelo respeta completamente la autonomía colectiva de las partes, de forma que lo dispuesto en convenios supraempresariales en aquellas materias en las que se considere oportuno puede continuar regulando las relaciones laborales en la empresa.

La negociación colectiva está llamada a seguir desempeñando el papel protagonista principal en la ordenación del sistema normativo laboral mediante la utilización de todos los resortes que la nueva regulación pone a su alcance.

Igualmente, la reforma ha limitado la ultraactividad buscando dar un impulso al deber de negociar.

A su vez, la reforma confía un papel trascendental a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Ante la eventualidad de llevar a cabo su anunciada desaparición, la nueva norma opta decididamente por su mantenimiento y por el incremento de sus funciones.

El mantenimiento de la Comisión se explica no sólo por su larga tradición, sino por el reconocimiento del destacado e insustituible papel que ha desempeñado al servicio de la negociación colectiva en su dilatada trayectoria.

Su composición tripartita constituye a la vez garantía de independencia y eficacia.

La potenciación de sus funciones se logra reforzando su papel, ampliando sus competencias y dotándole de un nuevo instrumento de actuación mediante la reciente aprobación de su reglamento de funcionamiento.

Junto al mantenimiento de las tradicionales funciones de emisión de informes en supuestos de extensión de convenios y de resolución de consultas sobre el ámbito de aplicación de los convenios, se ha potenciado notablemente su papel de observatorio de la negociación colectiva, con el propósito de contribuir al conocimiento real de la situación de los convenios, y, sobre todo, de facilitar a las partes el cumplimiento de su función negociadora mediante el impulso de los estudios y análisis técnicos, de los que estas jornadas constituyen ejemplo emblemático.

La Reforma Laboral otorga a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos una nueva función decisoria o arbitral en los descuelgues de los convenios colectivos. En efecto, cuando los procesos negociales y de solución extrajudicial de conflictos no solucionen la discrepancia sobre el descuelgue, las empresas pueden acudir a la Comisión para que, como instancia imparcial e independiente, decida la controversia.

Permítanme que subraye el carácter de «último recurso» (residual) de la nueva función otorgada a la Comisión Consultiva. La intervención de la Comisión sólo se produce como un sistema de «cierre» del procedimiento, ante las sucesivas faltas de acuerdo: primero, entre la

empresa y los representantes de los trabajadores; después, en la comisión paritaria; y, finalmente, en los sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

Concluyo como empecé, expresando mi satisfacción por tan grato evento, y sobre todo, poniendo de manifiesto mi agradecimiento por la labor que en el seno de la Comisión realizan sus componentes, especialmente los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales. Gratitud que extiendo a todos los que intervendrán en esta jornada.

Confío en el pleno éxito de la misma y les animo a todos a participar activamente en la seguridad de que sus conclusiones contribuirán a reforzar el papel de la negociación colectiva en España.

Muchas gracias.

**Primera Ponencia**

**LA VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS:  
EL PROBLEMA DE LA ULTRAActivIDAD**

**CARLOS L. ALFONSO MELLADO**

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

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

## **SUMARIO**

1. – INTRODUCCIÓN: LAS FUNCIONES ESENCIALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 2. – LA ULTRAACTIVIDAD DEL CONVENIO: CONCEPTO Y PRECEDENTES. 2.1. La situación anterior al RDL 7/2011. 2.2. La reforma introducida por el RDL 7/2011. 3. – LA REFORMA DE 2012: LA REDUCCIÓN Y CASI SUPRESIÓN DE LA ULTRAACTIVIDAD Y SUS EFECTOS. 3.1. Reglas vigentes sobre la duración, denuncia y plazos de negociación colectiva. 3.2. Reglas vigentes sobre prórroga del convenio. 4. – UNAS BREVES CONCLUSIONES.

## 1. INTRODUCCIÓN: LAS FUNCIONES ESENCIALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El derecho constitucional de negociación colectiva que deriva de los artículos 28.1 y 37.1 de la Constitución (CE), y que se ha de interpretar conforme a los compromisos internacionales suscritos por el Estado Español, ha venido desplegando sus efectos al amparo de la regulación legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores en un régimen de una cierta normalidad.

Desde esa normalidad, no exenta de problemas pero, desde luego, nunca sujeta a un replanteamiento como el que se está produciendo en estos momentos, esa negociación ha cumplido funciones esenciales que le corresponden en una evolución lógica en el marco de un Estado Social de Derecho, como el que nuestra Constitución establece.

En este sentido, la negociación colectiva ha alcanzado niveles de cobertura apreciables; no dejan de existir trabajadores no acogidos a convenios colectivos, pero son una minoría en nuestras relaciones laborales.

De esta manera la negociación colectiva evita vacíos de regulación en un ámbito, el laboral, en el que la regulación legal difícilmente puede alcanzar la mayor concreción o agotar el espacio normativo, al tener que proyectarse sobre realidades productivas y marcos geográficos muy diversos, además de afectar a empresas de muy diverso tipo.

A su vez, la negociación colectiva se ha convertido en un instrumento de gobierno de las relaciones laborales, función lógica en un Estado Social que atribuye un protagonismo social a los actores sociales y que se corresponde con la función relevante que a las organizaciones sindicales y empresariales atribuye el artículo 7 CE.

Finalmente, la negociación colectiva ha jugado un papel de adaptación y mejora que le es consustancial. Adaptación y complemento de la regulación legal allí donde ha sido necesario y mejora para los trabajadores de la legislación allí donde ésta, como es lo más normal en el ámbito laboral, se limita a garantizar mínimos que son mejorables en muchas empresas, sectores o territorios.

Otras funciones podrían destacarse, pero estas tres son esenciales.

Conviene precisar que esas funciones enlazan directamente con la cláusula constitucional del Estado Social de Derecho.

En efecto, la negociación colectiva no es un derecho neutro, un instrumento que pueda ser utilizado en igualdad de condiciones por el empleador y los trabajadores; al contrario, constitucionalmente el reconocimiento del derecho de negociación colectiva no nace para las organizaciones sindicales del art. 37 CE, sino que se reconoce previamente, en concreto en el art. 28 CE como uno de los contenidos esenciales de la libertad sindical y, por tanto, como un instrumento esencial atribuido, no sólo, pero sí constitucionalmente a las organizaciones sindicales para el progreso de aquellos a quienes representan y para el gobierno de las relaciones laborales.

Este derecho se atribuye, es cierto, en el marco del resto de derechos constitucionales y de la legalidad ordinaria, pero sin que ni unos ni otra puedan hacer irreconocible esa función esencial y vinculada necesariamente a la libertad sindical no sólo por el precepto constitucional, sino también por los compromisos internacionales que vinculan al Estado español.

Por eso es imposible la pretensión de convertir la negociación colectiva en un instrumento predominantemente al servicio de la empresa, de su flexibilidad, de la productividad y de la adaptación de condiciones. Si esto se hiciese, la negociación colectiva no sería reconocible como contenido esencial del derecho de libertad sindical, ni podría desplegar las funciones, como las que he expuesto, que debe cumplir en el marco del Estado Social de Derecho; desde luego podría hacerse lo anteriormente expuesto pero, sin duda, modificando la Constitución y desvinculándose el Estado español de los compromisos internacionales suscritos en la materia.

Por eso creo que la reforma iniciada en el año 2012 resulta parcialmente rechazable desde el marco constitucional, desde luego desde la política del Derecho y desde la configuración y progreso del

Estado Social y, muy posiblemente, en algunos aspectos concretos también desde la interpretación jurídica directa del texto constitucional.

Esta consideración deriva de que las tres funciones que antes consideré esenciales se han visto seriamente dificultadas en esta reforma laboral iniciada por el RDL 3/2012, continuada en la Ley 3/2012, y finalizada, por el momento, en el RDL 20/2012. Es más, esta reforma se inicia pocos días después de haberse alcanzado un importante acuerdo en la materia entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva para los años 2012 a 2014 y de haberse renovado el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, suscribiéndose el V ASAC ahora denominado Acuerdo de Solución Autónoma de los Conflictos Laborales, en el que se apuesta claramente por la voluntariedad en el arbitraje como elemento de solución de los conflictos laborales.

No es, pues, que se regule sin consenso –lo que ya sería importante pero ciertamente ya se había producido en 2011–, es que se regula en contra del consenso, imponiendo en algunos aspectos soluciones contrarias a lo pactado por los protagonistas de la negociación colectiva: los trabajadores y empleadores y sus respectivas organizaciones representativas.

Además, lo anterior se enmarca en un intento evidente de conducir la negociación hacia la empresa, de convertir la empresa en el núcleo central de negociación, intento que cualquiera sabe que puede ser irreal para la mayor parte de nuestros empresarios y trabajadores en un marco como el español, en el que la mayor parte de las empresas son microempresas que ni siquiera cuentan con representantes de los trabajadores.

En otro orden, si se hace un análisis de las normas reformadoras, parece bastante evidente la nueva regulación, sustancialmente contenida en el art. 14 de la Ley 3/2012 además de en otras disposiciones que se citarán, pretende, más allá de declaraciones retóricas, los siguientes objetivos fundamentales:

1º) Dar solución al debate en torno a la ultraactividad del convenio, potenciando que en caso de no alcanzarse acuerdo entre los negociadores en un breve plazo se evite al máximo la prórroga forzosa del convenio (reformando el artículo 86, apartados 1 y 3 ET).



2º) Modificar las reglas sobre estructura y articulación de la negociación colectiva, suprimiendo la posibilidad de que los sindicatos y las asociaciones empresariales organicen, incluso en cada sector, la estructura adecuada de la negociación colectiva, al dar, imperativamente, preferencia aplicativa al convenio de empresa, de grupo de empresas o de pluralidad de empresas (reformando el artículo 84, apartados 1 y 2 ET).

3º) Potenciar la flexibilidad de las relaciones laborales, incrementando las posibilidades de descuelgue del convenio, tanto en materia de inaplicación salarial, como en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, funcional e incluso distribución de jornada (reformando el artículo 82.3 ET).

4º) Eliminar ciertos aspectos del contenido obligatorio de los convenios (reformando el artículo 85.3 ET) y concretar algunas otras cuestiones (reformando los artículos 89.2 ET y 90.3 ET).

5º) Posibilitar la inaplicación de los convenios colectivos en todo el ámbito de las Administraciones Públicas por voluntad unilateral de las mismas (artículo 7 del RDL 20/2012, que modifica el art. 32 del Estatuto Básico del Empleado Público –EBEP– aprobado por la Ley 7/2007, añadiendo un segundo apartado al mismo, y Disposición adicional segunda del RDL 20/2012).

De todas estas medidas me corresponde ocuparme de la relativa a la ultraactividad, a la prórroga del convenio una vez finalizada su vigencia y seguidamente pasaré a su estudio.

## 2. LA ULTRA ACTIVIDAD DEL CONVENIO: CONCEPTO Y PRECEDENTES

Cómo dije, la negociación colectiva en España ha jugado un papel de cobertura reguladora esencial.

Ello se ve potenciado por la opción constitucional de garantizar la fuerza vinculante de los convenios (37.1 CE) y por la opción legal de atribuir eficacia general a los convenios negociados al amparo del Estatuto de los Trabajadores (82.3 ET).

De este modo los convenios en España extienden su aplicación –diversa en aras a la libertad de ámbitos legalmente establecida– a la mayor parte de las empresas y trabajadores.

Se garantiza así una alta tasa de cobertura de nuestra negociación<sup>1</sup>, pero además se permite que la negociación colectiva concrete mucho más la regulación legal –muy genérica y de mínimos–, consiguiendo que las condiciones de trabajo queden reguladas sin necesidad de recurrir para ello al contrato o pacto individual, más favorable para el empleador.

Este papel regulador es, pues, un importante freno al fenómeno de la individualización de las relaciones laborales; fenómeno indeseable no sólo por los efectos regresivos que podría tener, sino porque precisamente es lo que, no sólo en el ámbito laboral, sino en general, se intenta evitar al establecer un Estado Social, en el que es consustancial la protección del ciudadano desde lo colectivo y la relevancia de los grupos y organizaciones sociales como elemento equilibrador frente al poder económico.

Ahora bien, para que esa tasa de cobertura se haya mantenido en el tiempo, ha existido un importante elemento legal, la prórroga forzosa de los convenios que mantenían su regulación normativa hasta que se firmase uno nuevo.

No era algo impuesto; la ley había sido respetuosa con los negociadores pues se permitía el pacto en contrario pero, si no se producía, se mantenía la regulación convencional.

Se garantizaba así que la tasa de cobertura no disminuyese y se equilibraban poderes, concediendo a los trabajadores una cierta posición de fuerza con la que podían bloquear pretensiones de convenios regresivos, sobre todo si apreciaban que no estaba justificada tal regresión en el nivel tuitivo garantizado por el convenio vigente.

Es cierto, pese a todo, que la ultraactividad era objeto de fuertes críticas empresariales, pues petrificaba condiciones negociadas que en algunos casos podían responder a situaciones precedentes bien diferentes de la que se contemplaba en la negociación actual, denunciándose que los convenios eran muy inflexibles en cuanto a la búsqueda de soluciones distintas a la perpetuación de las condiciones reflejadas en textos convencionales precedentes, crítica que en no pocos casos

---

<sup>1</sup> Que en los estudios comparativos se sitúa entre las más altas de Europa, considerándose que la tasa de cobertura estaría en más de un 80% de los trabajadores potencialmente afectados por el derecho de negociación colectiva. La referencia comparativa puede verse, por ejemplo, en el documento de la Comisión Europea, *Industrial Relations in Europe*, 2010.

podía resultar cierta.

Así, en algún sector doctrinal se apuntaba que la ultraactividad dificultaba la necesaria adaptación de las empresas y de sus costes a los cambios en el mercado, por lo que su limitación era deseable para mejorar la viabilidad de las mismas, además de que serviría para dinamizar la negociación en las mesas negociales y conduciría a una negociación más ajustada a la realidad social<sup>2</sup>.

## 2.1. La situación anterior al RDL 7/2011

Lo cierto es que, si se analiza la regulación legal precedente al RDL 7/2011, se aprecia que el problema estaba más en las prácticas negociales que en la regulación legal.

En efecto, en la configuración moderna del derecho de negociación colectiva en nuestras normas laborales, la duración o la vigencia del convenio siempre se ha dejado en manos de los negociadores, a los que correspondía determinar la duración inicial del convenio, incluso con la máxima flexibilidad pues se admitía la renegociación «ante tempus» y la posibilidad de determinar duraciones diferentes para las distintas partes del convenio (art. 86 ET en la redacción anterior al RDL 7/2011).

Finalizada la duración del convenio, si el mismo se denunciaba, correspondía a las partes determinar lo que pasaba con su contenido hasta tanto se alcanzase un nuevo acuerdo; incluso aunque no se denunciase el convenio, correspondía también a las partes determinar las consecuencias de esa situación.

La norma legal se limitaba a establecer reglas dispositivas que cedían, pues, ante los acuerdos de las partes negociadoras recogidos en el texto del convenio.

Con arreglo a esas previsiones dispositivas el ET –en su versión anterior al RDL 7/2011– establecía en el art. 86.2 que, salvo en pacto contrario, si un convenio no se denunciaba antes de finalizar su vigen-

---

<sup>2</sup> Al respecto, Mercader Uguina, J. «La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012, la empresa como nuevo centro de gravedad», en AA.VV. (García-Perrote Escartin, I. y Mercader Uguina J. dirs.), *Reforma Laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012*, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Lex Nova, Valladolid, 2012, p. 382.

cia se prorrogaba por períodos anuales y, si se denunciaba, conforme al art. 86.3 ET vigente en esa misma época, perdían vigencia sus cláusulas obligacionales, pero el contenido normativo se sujetaba a lo dispuesto en el propio convenio; solamente en defecto de pacto al respecto se establecía que se prorrogaba indefinidamente la vigencia de ese contenido, hasta que se firmase un nuevo convenio que sustituyese al prorrogado.

Incluso las reglas sobre denuncia eran contenido obligatorio del convenio pero no se establecían condicionantes a lo que las partes pudieran pactar al respecto (art. 85.3.d. ET en la redacción precedente al RDL 7/2011) y el calendario de negociaciones debía ser fijado, igualmente, por acuerdo entre las partes negociadoras, con el único condicionante de que, en el plazo de un mes desde la recepción de la comunicación promoviendo la negociación del convenio, debía constituirse la comisión negociadora (art. 89.2 ET en la redacción precedente al RDL 7/2011).

Se puede ver, así, que la regulación legal precedente a 2011 ciertamente no incentivaba a que se evitase la ultraactividad del convenio, pero en modo alguno la imponía si las partes optaban por otra solución, pues en materia de vigencia, duración y prórroga del convenio, la norma legal cedía el protagonismo inicialmente a las partes, actuando sólo para suplir la inactividad de las mismas.

Pese a lo anterior, lo cierto es que aparentemente la solución legal, pese a su carácter subsidiario, parecía ser la que predominaba ampliamente en la negociación bien, ante el silencio de las partes, bien porque las mismas se remitían expresamente a ella o reproducían las reglas establecidas por la norma estatal.

## **2.2. La reforma introducida por el RDL 7/2011**

Posiblemente por lo que se acaba de exponer, la reforma de la negociación colectiva producida en 2011 intentó incentivar que se evitase esta situación de prórroga forzosa pero, sin duda en atención a las razones que justificaban la misma y que ya se expusieron, la mantuvo como última solución en defecto de cualquier otra.

De las tres posibles soluciones que más se defendieron en aquél momento: 1<sup>a</sup>) mantener la regulación legal inalterada; 2<sup>a</sup>) suprimir la ultraactividad o limitarla a un breve período y 3<sup>a</sup>) suprimir la ultra-

actividad pero manteniendo contractualizadas las condiciones del convenio para aquellos trabajadores que ya habían disfrutado de las mismas, la reforma legal optó por intentar incentivar la desaparición de la ultraactividad pero sin llegar a eliminarla.

En efecto, en esta materia la intención de esa reforma legal era clara. Se intentaba que las partes negociasen en un plazo razonable y que, en caso de desacuerdo y sin que las negociaciones se eternizasen o bloqueasen en exceso, se acudiese a la solución a través de los procedimientos extrajudiciales al respecto existentes; lógicamente no eran posibles los procedimientos judiciales porque estamos ante típicos conflictos de intereses –bloques de negociación–.

Al respecto se actuaba en diversas direcciones:

1ª) Contenido mínimo obligatorio del convenio.

Se pretendía legalmente que el convenio introdujese obligatoriamente en su contenido reglas que obligasen a negociar con celeridad y, en caso de bloqueo o desacuerdo, a acudir a los sistemas de solución extrajudicial.

Al respecto se estableció en el art. 85.3 ET la obligatoriedad de que todo convenio regulase lo siguiente:

- Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. Salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos sería el de 3 meses antes de finalizar su vigencia.
- Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Salvo pacto en contrario, dicho plazo máximo sería el establecido en ese momento en el art. 89.2 ET 2011 (un mes para constituir la comisión negociadora y 15 días para el inicio de las negociaciones desde la constitución).
- Plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que se determinaría en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este plazo sería de 8 meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de 14 meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

- La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art. 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

2ª) Reglas legales sobre vigencia del convenio colectivo.

Aunque, como se ha visto, muchos aspectos, según el RDL 7/2011, debían figurar como contenido obligatorio del convenio, se modificaba también el art. 86.3 ET para introducir en él reglas legales expresas sobre vigencia del convenio.

Al respecto, tras reiterarse que la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se produciría en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio, se añadían las siguientes reglas, todas tendentes a facilitar una sustitución del convenio vencido:

- Se establecía que durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendría su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia del convenio decaerían a partir de su denuncia.
- Se señalaba que las partes podían adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrollase la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrían la vigencia que las partes determinasen.
- Se señalaba que, denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procedería a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación debería responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerían un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la comisión negociadora (arts. 85.3 y 89.2 ET 2011) y se establecía que el plazo máximo para la negociación del convenio (arts. 85.3 f) y 89.2 ET 2011) sería de 8 meses a contar desde la fecha de pérdida de vigencia, cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a

2 años, y de 14 meses, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia, en los restantes convenios.

- Se preveía que mediante los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autonómico del art. 83 ET se deberían establecer procedimientos *de aplicación general y directa* para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendría la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo sería recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET. En defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entendía que el arbitraje era de carácter obligatorio.
- Obsérvese al respecto que no existía una previsión de arbitraje obligatorio que debiese incluirse necesariamente en dichos Acuerdos, pues se preveía que éste pudiese tener carácter voluntario, pero sí una obligación de establecer soluciones que solventasen de manera efectiva el desacuerdo y en este caso, otro supuesto son los períodos de consulta, no se aprecia con claridad ninguna otra manera razonable de solventar ese desacuerdo.

Posiblemente por eso, ante la evidencia de que si el arbitraje era voluntario y si no se encontraba ninguna otra fórmula de solución del desacuerdo, éste pudiera mantenerse, se señalaba que, transcurrido el plazo máximo de negociación sin acuerdo y sin que las partes se hubiesen acogido a los procedimientos de solución extrajudicial o si, aunque lo hubieran hecho, en éstos no se hubiese obtenido solución a la discrepancia, la vigencia del convenio se mantendría, sin duda hasta que fuese sustituido por otro texto pactado entre las partes (86.3 ET 2011).

De este modo, no desaparecía totalmente la prórroga forzosa del convenio, la ultraactividad del mismo, aunque quedaba como una solución de «ultima ratio», que se intentaba evitar por todos los medios razonables.

Incluso en la medida que la norma legal confiaba en la importancia que para ello iban a tener las modificaciones en los Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos en vigor, conforme a la Disposi-

ción adicional primera del Real Decreto-Ley 7/2011 se concedía un plazo para que los mismos se adaptasen a las previsiones de la citada norma, plazo que vencía el 30 de junio de 2012 y hasta que esa adaptación se produjese se establecía que, transcurrido el plazo máximo de negociación de un convenio y si no existía acuerdo entre las partes, las mismas se someterían a un arbitraje.

Así, pues, en esta fase transitoria parece que se excluía la prórroga forzosa del convenio una vez superado el plazo indicado, pero claro la vigencia del mismo en realidad desaparecería al dictarse el correspondiente laudo y como la norma legal no regulaba ni el procedimiento arbitral ni la forma en que se designaría el árbitro o colegio arbitral, era muy posible que el desacuerdo subsistiese en torno a estas cuestiones lo que haría inviable que el arbitraje se desarrollase por falta de regulación y frustraría así la intención legal de excluir la prórroga forzosa del convenio. Además de las posibles dudas de constitucionalidad sobre este presunto arbitraje obligatorio <sup>3</sup> que hubiesen, en su caso, dificultado su aplicación.

Lo cierto, pues, es que la reforma de 2011 no acababa con la ultraactividad del convenio <sup>4</sup>, más aún porque los Acuerdos que tras el RDL 7/2011 se reformaron, como el ASAC al que ya se hizo alusión, siguieron optando por la voluntariedad del arbitraje <sup>5</sup>.

Por otro lado, muy posiblemente, la reforma era en extremo ordenancista y pretendía un grado de imposición muy elevado sobre el contenido de los convenios, llegando a establecer incluso plazos máximos de negociación o concretar en extremo aspectos que podían quedar a la libertad negocial de las partes, como los plazos de denuncia o el calendario de negociaciones.

---

<sup>3</sup> Como señalaba la doctrina, por ejemplo, Olarte Encabo, S. «El papel de los interlocutores sociales ante la reforma de la negociación colectiva: retos y opciones», *Revista de Derecho Social*, nº 58, 2012, p. 44, apuntando que la norma excedía los límites constitucionalmente admisibles.

<sup>4</sup> Lo que era una de las razones para que desde medios empresariales se calificase dicha reforma de decepcionante. Al respecto el Informe *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, España 2011, CES, Madrid, 2012, disponible en [www.ces.es](http://www.ces.es) p. 488.

<sup>5</sup> Sobre esa evolución remito al estudio encargado por la CCNCC, que dirigí, sobre *El impacto de la reforma laboral iniciada con la Ley 35/2010 en los sistemas de solución de conflictos laborales pactados*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social-Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2012.



Lo cierto es que la breve vigencia de la norma ha impedido comprobar sus efectos.

### 3. LA REFORMA DE 2012: LA REDUCCIÓN Y CASI SUPRESIÓN DE LA ULTRA ACTIVIDAD Y SUS EFECTOS

Pues bien, la Ley 3/2012, manteniendo y endureciendo lo que ya había regulado el RDL 3/2012, intenta acabar con la situación de ultraactividad, limitando esa situación de prórroga a un lapso temporal muy breve (art. 86.3 ET).

Se puede argumentar en defensa de esa solución que la mayor parte de los convenios se firman antes de transcurrir el plazo de prórroga que ahora fija la ley, pero esa argumentación omitiría que en eso influye decisivamente la existencia de la norma legal precedente que, en defecto de otro pacto, conducía a la prórroga.

Además se omitiría que en estos momentos, ante el cambio legal, puede existir un auténtico interés –equivocado y cortoplacista– de algunos sectores empresariales para no negociar porque, a falta de prórroga y transcurrido ese período de un año, la única solución legal al vacío que se produce es la aplicación del convenio superior si lo hubiese.

Sin duda todo ello, unido a las restantes medidas en materia de negociación colectiva, tienen una indudable relación con la paralización de numerosos procesos de negociación colectiva a lo largo de 2012, situación de la que se han ocupado ampliamente los medios de comunicación y que ha agudizado la paralización que ya se arrastraba de años anteriores como consecuencia de la crisis <sup>6</sup>.

El efecto de caída de la tasa de cobertura va a ser evidente; por un lado, porque no siempre habrá convenio superior aplicable lo que producirá que directamente numerosos trabajadores queden sin convenio aplicable, sujetos simplemente a una regulación legal insuficiente salvo que prosperase alguna interpretación como las que luego mencionaré; pero es que, incluso en los casos en que exista convenio superior aparentemente no caerá la tasa de cobertura –los trabajadores seguirán

---

<sup>6</sup> Por ejemplo, véase el diario El País de 6 de agosto de 2012, constatando que la paralización es la mayor desde que se dispone de datos (1981). El informe del CES antes mencionado *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral, España 2011*, se hace eco igualmente de esta situación en los años anteriores, pp. 498-502.

teniendo un convenio aplicable—, pero es muy posible que la eficacia real de esa cobertura esté muy lejos de la actual, pues seguramente ese convenio superior no habrá regulado todos los temas, dejando espacios de regulación a los ámbitos inferiores que ahora quedarán sin cubrir, o los habrá regulado de forma general sujeta a un mayor detalle en el convenio inferior que ahora desaparece, como suele ocurrir en muchos convenios estatales, que incluso en ocasiones se configuran como Acuerdos Marco.

Resulta así que crecerán, en algunos casos, los vacíos de cobertura y en otros, aunque formalmente exista cobertura negocial, los vacíos de regulación por la insuficiencia o generalidad de la regulación superior aplicable. Se perjudica así, y muy notablemente, una de las funciones esenciales de la negociación colectiva.

Profundizando en el análisis de la medida puede señalarse que deben contemplarse para apreciar los cambios en la materia dos aspectos: las reglas sobre denuncia, duración y plazos de negociación del convenio y, después, las reglas sobre prórroga del convenio.

### **3.1. Reglas vigentes sobre duración, denuncia y plazos de negociación del convenio**

En estos aspectos la reforma es respetuosa con la autonomía de las partes, incluso posiblemente más que la reforma del año 2011.

En efecto, inicialmente, el art. 86.1 ET remite a las partes la determinación de la duración del convenio, manteniendo incluso la posibilidad de que establezcan duraciones diferentes para materias distintas.

Además se vuelve a una situación de mayor autonomía de las partes en cuanto al plazo de denuncia del convenio que queda directamente remitido a lo que las mismas pacten, sin reglas al respecto, ni siquiera subsidiarias en defecto de pacto, por lo que, si nada se pacta, la denuncia del convenio será posible, en teoría, desde el mismo momento en el que se firme el convenio.

Igualmente se liberalizan también las reglas en orden al calendario de las posibles negociaciones, pues se reforma el art. 89.2 ET para, volviendo a la regulación precedente al RDL 7/2011, señalar sim-

plemente que la comisión negociadora se constituirá en un mes desde la recepción –lógicamente por la otra parte– de la comunicación de parte legitimada que promueva la negociación, obligando a la parte receptora a responder a la propuesta y estableciendo que ambas establecerán un calendario o plan de negociación, para el que no se fijan reglas ni plazos, quedando a la voluntad de las partes.

Son, pues, reglas más respetuosas con la autonomía y libertad negocial de las partes.

### **3.2. Reglas vigentes sobre prórroga del convenio**

También incluso en esta regulación la reforma empieza siendo respetuosa con la autonomía de las partes y mantiene en buena parte reglas precedentes, incluso adoptadas en la reforma de 2011, para incentivar que los acuerdos entre las partes excluyan la situación de prórroga forzosa del convenio.

Por un lado, a falta de denuncia se mantiene la situación precedente, estableciendo como norma dispositiva, a resultas pues de que no se haya pactado otra cosa en cuyo caso lo pactado sería de preferente aplicación, que el convenio se irá prorrogando por períodos anuales.

En cuanto al convenio denunciado, la situación de posible prórroga de su contenido, una vez que el convenio ha finalizado su vigencia inicial y ha sido denunciado, depende, igualmente, de lo que las partes hayan acordado, pues el art. 86.3 ET señala que la vigencia del convenio, una vez finalizada su duración inicial, se regirá por lo previsto en el propio convenio, correspondiendo a las partes, en su caso durante la negociación del nuevo convenio, llegar a acuerdos de adaptación de las posibles condiciones prorrogadas a la nueva situación del sector o de la empresa.

También se atribuye –en realidad aparentemente se impone–, continuando en la línea de lo regulado en el año 2011, a los Acuerdos Interprofesionales sobre solución extrajudicial de conflictos la obligación de establecer procedimientos de solución de los desacuerdos negociales, concretando el carácter voluntario u obligatorio del arbitraje que pudieran establecer, determinando que, en defecto de especificación, el arbitraje se entenderá obligatorio, si bien hasta ahora, como ya dije, en los casos en que se ha procedido a negociar

esta posibilidad lo que ha imperado es la determinación del carácter voluntario de este arbitraje.

La norma legal, como hacía el RDL 7/2011, señala que los citados Acuerdos Interprofesionales deben regular los criterios y procedimientos a que se sujetará este arbitraje.

Es más, la norma mantiene que, aparentemente con carácter obligatorio, esos Acuerdos han de regular procedimientos de aplicación general y directa que garanticen solución eficaz de los desacuerdos. Se habla legalmente de «solventar de manera efectiva».

Lo cierto es que, como ya se dijo, salvo que se establezca un arbitraje obligatorio no se ve de que otra forma puede conseguirse ese objetivo.

Posiblemente por ello la norma admite que los Acuerdos puedan establecer incluso compromisos de previo sometimiento al arbitraje, legalizando esa posibilidad que mantiene un cierto grado de voluntariedad pues, al menos estos compromisos están acordados por las partes o por sus representantes institucionales, pero no dejan de establecer un procedimiento arbitral que entrará en vigor obligatoriamente surgido el conflicto aunque en ese momento alguna de las partes no lo desee.

Posiblemente, ese elevado grado de coactividad ha hecho que hasta ahora no hayan sido habituales estos acuerdos, pese a que, seguramente no en los Acuerdos Interprofesionales, pero sí en los propios convenios podría ser una solución a asumir por las partes negociadoras y que estaría amparada no sólo por lo que se acaba de analizar, sino por la propia capacidad que tienen las partes negociadoras de los convenios para disponer acerca de lo que ocurrirá con su contenido, una vez finalizada su vigencia (art. 86.3, primer párrafo, ET).

De producirse estos arbitrajes, con buen criterio, la norma mantiene la solución precedente que atribuye naturaleza de convenio colectivo al laudo, pues es lo que se ajusta mejor a su naturaleza, en la medida que esa actuación sustituye al acuerdo directo de las partes, y reconduce la posible impugnación del mismo a los motivos y procedimientos establecidos en el art. 91 ET, en definitiva al procedimiento de impugnación de convenios, regulado en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (arts. 163 y siguientes), si bien a los motivos que la misma regula para esa posible impugnación hay que añadir los específicos del procedimiento arbitral

que establece el art. 91.2 ET (infracciones del procedimiento que, en este caso, se refieren al procedimiento establecido en los Acuerdos Interprofesionales y que deberán tener una cierta entidad, como por ejemplo que hayan podido producir indefensión; y posible exceso en la competencia arbitral por haber resuelto sobre aspectos no sometidos al arbitraje, es decir por ser el laudo «ultra vires»).

Lo que sí que se elimina es el arbitraje obligatorio transitoriamente establecido en el RDL 7/2011, desapareciendo así este arbitraje sobre el que pesaban dudas, no sólo acerca de su eficacia, sino también, como expuse, acerca de su constitucionalidad, por lo que su desaparición se valora positivamente por la doctrina <sup>7</sup>.

Hasta aquí, la Ley 3/2012 no se aparta de lo que ya se había regulado en 2011 y parece respetuosa con el derecho de negociación colectiva y con la garantía de su máxima eficacia y cobertura.

Incluso la norma señala que durante la negociación del nuevo convenio se mantienen las reglas del precedente, manteniendo así, de momento, la ultraactividad, salvo las cláusulas de renuncia a la huelga que decaen desde la denuncia del convenio –redacción sobre la que me remito a lo que a continuación señalaré–.

El problema viene cuando se establece que, transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral al respecto, el convenio, salvo pacto en contrario, perderá su vigencia y se aplicará, como se ha dicho, el convenio superior si lo hubiese.

En todo caso obsérvese que la norma es dispositiva y que cede ante lo que las partes puedan haber pactado, pacto que puede producirse, bien al finalizar la vigencia del convenio si nada se había previsto con anterioridad, bien en el propio convenio que finaliza su vigencia que, como ya se analizó, podía perfectamente establecer lo que iba a ocurrir en tal situación (art. 86.3 ET), cuestión sobre la que volveré.

Se establece así con carácter supletorio y ante el silencio de las partes un plazo muy limitado de ultraactividad del convenio, que prácticamente hace entender que casi ha desaparecido esa institución,

---

<sup>7</sup> Así se señala que de esa forma desaparecen las sospechas de inconstitucionalidad, por ejemplo en González Ortega, S. «La Negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral», *Temas laborales*, nº 115, 1982, p. 133.

salvo lo que las partes pudieran haber pactado en los convenios precedentes o pacten en los convenios futuros.

Además de los negativos efectos que eso puede provocar, a los que ya he aludido, esta regulación plantea notables problemas jurídicos y cuestiones de interés; seguidamente intentaré enumerar los que me parecen más destacables:

1º) El primero es que la pérdida de vigencia se produce al año de la denuncia, cuando hay convenios que regulan, por ejemplo, la automática denuncia desde su firma o permiten la denuncia con mucha antelación a la finalización de la duración pactada.

En mi opinión debe reinterpretarse la regulación legal –de redacción desafortunada– para entender que el año debe contarse desde que el convenio, una vez denunciado, ha finalizado el plazo de duración inicialmente previsto de vigencia, porque lo contrario conduce al absurdo de, incluso en ciertos casos, acortar en algunos casos la duración inicialmente pactada.

En caso contrario, obviamente, habría que replantearse la práctica negocial de permitir la denuncia del convenio desde momentos muy anteriores a la finalización de su duración inicial <sup>8</sup>, pero me parece que la reinterpretación que sostengo es la que debe prosperar, sobre todo teniendo en cuenta que, precisamente, es causa legal para negarse a entablar negociaciones que se pretenda revisar un convenio no vencido (art. 89.1 ET), por lo que parece lógico que la obligación de negociar y los efectos de que en esa negociación no se alcance acuerdo se coordinen y se apliquen desde que el convenio esté vencido en su duración pactada.

2º) La segunda cuestión a resaltar es la evidente caída de la tasa de cobertura de la negociación colectiva que la medida va a provocar y los consiguientes efectos de vacío de regulación que puede producir y a los que se refiere ampliamente la doctrina<sup>9</sup>, porque, como ya se dijo, ni siempre existirá convenio superior, ni siempre será suficiente en cuanto a su regulación.

Es más, cuando decaiga algún convenio sectorial estatal lo normal es que no existe convenio superior, salvo que, por ejemplo, se pro-

---

<sup>8</sup> Como apunta con acierto Merino Segovia, A. «La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012», *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012, p. 259.

<sup>9</sup> Por todos, González Ortega, S. «La Negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral», op. cit. p. 134.

dujese algún Acuerdo Interprofesional estatal de cobertura de vacíos para estos supuestos, lo que, de momento, no parece una alternativa próxima.

En todo caso es posible que la caída de cobertura sea menor pues en buena parte de los convenios pueden existir cláusulas de prórroga expresamente pactadas que serán aplicables en los términos que posteriormente expondré y que evitaran la pérdida de vigencia del mismo.

En todo caso, vacíos van a producirse y lógicamente la doctrina se ha preocupado por la forma de solventar los posibles vacíos que se produzcan.

Ante ese posible vacío, una primera interpretación, coherente con la amplia elaboración doctrinal y jurisprudencial de innecesaria cita, acerca de la inexistencia de condiciones más beneficiosas o derechos adquiridos de origen normativo, entiende que las condiciones aplicables serán las que rijan legalmente o las que pudieran pactarse en cada caso<sup>10</sup> y el silencio legal sobre otras soluciones hace temer que esa sea la intencionalidad de la norma, si bien debe apuntarse que toda esa construcción doctrinal y jurisprudencial se hizo en atención a otra situación, generalmente ante la sucesión de convenios o cualesquiera otras normas, y no ante el vacío de regulación.

Es cierto que caben otras soluciones y así se ha apuntado, por ejemplo, que podría interpretarse que la pérdida de eficacia del convenio no puede producirse sin que la propia autonomía colectiva aporte otras soluciones<sup>11</sup>, o que el convenio sería desposeído de su eficacia general pero mantendría una eficacia limitada para aquellos a quienes ya se venía aplicando, similar a la de un pacto extraestatutario<sup>12</sup>; o, en la solución que parece más defendible de entre las que difieren de la mera aplicación del convenio superior y de las condiciones legales en defecto del mismo, que las condiciones de las que ya disfrutaban los trabajadores se mantienen para ellos pero como condiciones contrac-

---

<sup>10</sup> En este sentido, por ejemplo, Sala Franco, T. «La reforma de la negociación colectiva», en AA.VV. *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012, p. 66.

<sup>11</sup> Por ejemplo, Merino Segovia, A. «La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012», op. cit., p. 261.

<sup>12</sup> Escudero Rodríguez, R. «El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva», en AA.VV. (Escudero Rodríguez, R. coord.) *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Cinca, Madrid, 2012, p. 54.

tualizadas, lo que supone una amplia posibilidad de modificación de las mismas en los términos legalmente previstos en, por ejemplo, el art. 41 ET<sup>13</sup> y también de contratación individual sobre ellas pues, una vez contractualizadas, no parece prohibida la renuncia o disposición sobre ellas (art. 3.5 ET) y su modificación ya no se reconduciría a las reglas previstas para la inaplicación de condiciones de los convenios (art. 82.3 ET), sino, como se acaba de decir, a los procedimientos previstos para la modificación de las condiciones contractuales (art. 41 ET).

3º) Un problema más sencillo es determinar a qué se refiere la ley cuando alude a la aplicación del convenio superior «si lo hubiere».

Lógicamente la norma lo que está contemplando es la aplicación de un convenio superior preexistente y que esté en vigor: vigencia inicial, prórroga normal o situación de ultraactividad.

A partir de ese momento las partes quedan sujetas a las vicisitudes de ese convenio que, por ejemplo, también podría perder vigencia, pudiendo incluso producirse un encadenamiento de situaciones, pasando por ejemplo de un convenio provincial desaparecido al autonómico y, si éste perdiese también su vigencia, al estatal.

En la medida que se prevé siempre la aplicación del convenio superior eso puede conllevar un cierto efecto centralizador de la negociación<sup>14</sup>, mitigado en todo caso por la prevalencia aplicativa que ahora se da a los convenios de empresa; este efecto centralizador puede tener una derivación peculiar pues, al menos en algún caso, ello puede suponer que las condiciones a aplicar a los trabajadores sean mejores, al tener el convenio de ámbito superior un nivel tuitivo más elevado<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Solución que apuntan, por ejemplo, Cruz Villalón, J. «Procedimientos de resolución de conflictos y negociación colectiva en la reforma de 2012», en AA.VV. (García-Perrote, I. y Mercader Uguina J. dirs.) *Reforma laboral de 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 2012, p. 413; Escudero Rodríguez, R. «El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva», op. cit., p. 54; o Merino Segovia, A. «La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012», op. cit., p. 261.

<sup>14</sup> Como apunta González Ortega, S. «La Negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral», op. cit. p. 133.

<sup>15</sup> Escudero Rodríguez, R. «El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva», op. cit. p. 55, señalando que es un efecto no pretendido por el legislador pero que puede darse sobre todo cuando decaigan convenios de empresa.



En todo caso debe apuntarse que, aunque la norma alude a la aplicación del convenio de ámbito superior preexistente, es evidente que de producirse el vacío convencional por no existir en ese momento el mismo, las partes quedarían a expensas igualmente de que posteriormente se produjese cualquier otro convenio que les afectase, ya fuese de ámbito superior o inferior al que venían aplicando, pasando a integrarse en esa nueva unidad de negociación.

Así, por ejemplo, si unas partes que aplicasen un convenio autonómico o interprovincial se encontrasen en la situación de vacío de cobertura por perder vigencia el mismo, sin que existiese otro estatal que resultase de aplicación, de momento quedarían sin convenio aplicable pero, si con posterioridad se firmase un convenio estatal, lógicamente también les sería aplicable, pues quedarían comprendidas en el mismo, pero también, a falta de convenio superior, quedarían comprendidas, por ejemplo, en un convenio provincial que se firmase posteriormente y que les afectase en atención a su ámbito territorial, aunque el mismo fuese de ámbito inferior al que ellas venían aplicando, pues éste habría desaparecido y nada impediría la plena vigencia del convenio de ámbito inferior firmado, eso sí, una vez ya producido el vacío de regulación.

Es decir, ante las situaciones de vacío las partes quedarán a resultas de cualquier proceso negociador, superior o inferior, que les afecte.

4º) Por otro lado, tampoco ha contemplado la norma legal la posibilidad de que, decaída la vigencia de un convenio exista, no uno, sino varios convenios superiores de posible aplicación, por ejemplo uno estatal y otro de comunidad autónoma.

En esos casos debería estarse a la aplicación de las reglas legales sobre concurrencia de convenios colectivos previstas en el art. 84 ET, aunque puede caber el pacto para hacer aplicables las más favorables para los trabajadores <sup>16</sup>, no lógicamente las del convenio peor si el aplicable conforme a las reglas de concurrencia era el otro, pues admitir ese empeoramiento conduciría a una renuncia de derechos inadmisibles (art. 3.5 ET), aunque sí que cabría en este supuesto, si existen razones para ello, acudir a un procedimiento de inaplicación en la empresa del convenio superior.

---

<sup>16</sup> Merino Segovia, A. «La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012», op. cit., p. 260.

Si atendemos a esas reglas habrá que estar en su caso a lo que pueda haberse pactado en Acuerdos Interprofesionales o convenios sectoriales, tanto estatales como autonómicos, conforme a las previsiones de los arts. 83 y 84 ET.

De no existir esas reglas pactadas, lo único que cabe deducir con total claridad de la regulación legal es la prevalencia en estos casos del convenio sectorial estatal sobre cualquier otro posterior, excepto el de Comunidad Autónoma que será de preferente aplicación sobre los estatales, salvo en el listado de materias a que hace referencia el art. 84.4 ET (arts. 84.3 y 4 ET).

Más discutible es determinar si, conforme a la regla del art. 84.1 ET habría que aplicar, en este supuesto de existencia de varios convenios superiores (por ejemplo concurriendo uno estatal y otro provincial, o uno provincial y otro autonómico), esa misma prevalencia del convenio estatal o, en su caso el autonómico, o aplicar el que tenga prioridad temporal, entendiendo que la desaparición del convenio en el ámbito inferior supone acogerse a la unidad superior cubierta por el convenio que hubiese sido firmado más tempranamente, ya que en ese ámbito, no cabría invadir dicha unidad por otro convenio, se insiste que salvo que hubiesen reglas pactadas al respecto.

En este sentido, un convenio estatal no podría, a posteriori y durante su vigencia inicial, renegociarse en el ámbito provincial, pero no excluiría, tampoco, a los convenios provinciales existentes con anterioridad.

Posiblemente, si hay que estar a la literalidad de las reglas legales, esa sería la solución aplicable.

Así, por ejemplo, si desaparece un convenio de empresa y existiese uno provincial y otro estatal, pero sin que este último contenga reglas sobre articulación y concurrencia, si el provincial estuviese en aplicación en ese ámbito por tener prioridad temporal, este sería el que se aplicaría, pues en atención a esa prioridad temporal habría congelado e inmunizado su unidad de negociación frente a otros convenios de ámbito distinto, en los términos en los que así se ha interpretado jurisprudencialmente la regla de concurrencia del art. 84 ET.

En todo caso ha de recordarse que nada impide que en relación con materias diferentes se apliquen dos convenios de ámbito distinto, pues entonces sus regulaciones no entrarían en concurrencia.

De hecho esto es lo que normalmente ocurre en los supuestos de negociación articulada y no sería imposible aquí, en cuyo caso no se aplicaría el convenio de ámbito superior, sino los convenios de ámbito superior en cuanto no fuesen concurrentes.

5º) Otro problema es determinar lo que pasa con la unidad negociada cubierta por el convenio que pierde su vigencia.

En concreto se trata de analizar si dicha unidad se mantiene en suspenso, entendiéndose que la aplicación del convenio superior es una solución transitoria, pero que las partes siguen obligadas a negociar en la unidad cubierta por el convenio que pierde su vigencia si alguna lo pide y sin que pueda alegarse entonces, para negarse a negociar en esa unidad de negociación y al amparo del art. 89.4 ET, que la misma ya está cubierta por otro convenio –el superior que ha pasado a aplicarse–.

Si no fuese así, habría que entender que la unidad de negociación que ocupaba el convenio que pierde vigencia ha quedado amortizada y las partes han pasado a quedar integradas en otra unidad de negociación, la cubierta por el convenio superior y, por tanto, existiría causa legal para negarse a iniciar negociaciones en la unidad inferior amortizada, que sólo se recuperaría cuando fuese posible legalmente y si existiese acuerdo al respecto de las partes legitimadas <sup>17</sup>.

Esta última solución parece que es la que se ajusta al tenor literal de la norma, ya que la pérdida de vigencia del convenio le hace desaparecer como tal y, por tanto, la unidad negociada que cubría parece que desaparece igualmente.

6º) Un problema adicional es lo que ocurre con los convenios que ya estaban denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012.

Conforme a la Disposición transitoria cuarta de la citada ley, estos convenios, salvo pacto en contrario, perderán su vigencia, de darse el supuesto regulado en el art. 86,3 ET, al año de entrada en vigor de la misma ley, si bien parece que ello será, conforme a la literalidad legal, cuando no hubiesen previsto otra solución; de existir, la misma será aplicable conforme a las previsiones del art. 86.1 y 86.3 ET, pues esas reglas, incluso las que prorrogasen inde-

---

<sup>17</sup> Como expone Merino Segovia, A. «La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012», op. cit. p. 260.

finidamente la vigencia del convenio, seguirían siendo aplicables al no contravenir mandato legal alguno <sup>18</sup>, ni exigirse que los acuerdos sobre posible prórroga del contenido del convenio se efectúen con posterioridad a la entrada en vigor de la indicada norma legal. También cabe que «a posteriori» las partes establezcan acuerdos de prórroga total o parcial del contenido del convenio ya denunciado en los términos que ya se analizaron.

En todo caso en los convenios precedentes podríamos, pues, encontrar diferentes situaciones.

Por un lado estarían los convenios precedentes que no hubiesen previsto nada para el supuesto de denuncia del convenio y llegada de su vencimiento sin haber sido sustituido por otro; en estos casos la aplicación de la solución legal sería plena y al año de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, perderían su vigencia, salvo que las partes decidiesen pactar otra solución.

Podríamos encontrar, también, convenios que se hubiesen limitado a señalar que en esta situación se aplicarían las disposiciones legales. En este caso, igualmente, la aplicación de la solución legal sería plena y se produciría la misma consecuencia que en el caso anterior, igualmente salvo pacto de las partes.

Finalmente podríamos encontrar convenios precedentes que hubiesen previsto lo que ocurría con el contenido del convenio de darse la situación descrita; esas disposiciones eran legales con la legislación vigente y lo siguen siendo con la actual que no se ha modificado al respecto, pues la única modificación en la materia afecta a la situación de prórroga forzosa para cuando el convenio no hubiese previsto nada, es decir justo para el supuesto contrario al que aquí se contempla en el que sí que existía previsión convencional. En estos casos la solución que se aplicará será la prevista en el propio convenio y lo será en los términos estrictos en los que se haya establecido en el propio convenio: prórroga total o parcial, temporal o indefinida, etc.

7º) Otro problema, que enlaza con lo anterior y que en realidad me parece de solución evidente en atención a lo expuesto, es determinar la naturaleza jurídica de la regla comentada: la pérdida de vigencia del convenio tras un año de su denuncia.

---

<sup>18</sup> En este sentido, Cruz Villalón, J. «Hacia una nueva concepción de la legislación laboral», *Temas Laborales*, nº 115, 2012, pp. 39 y 40.

Como claramente se desprende del tenor legal y como ya anticipé, el precepto comentado es de naturaleza dispositiva; cederá ante los pactos que las partes puedan adoptar, pactos que pueden derivar del propio convenio denunciado, que puede perfectamente establecer previsiones sobre lo que ocurre con su vigencia a partir de esa situación (art. 86.3 ET), como también de los pactos a los que las partes lleguen durante la negociación del nuevo convenio.

En este sentido, los negociadores pueden establecer reglas diferentes e incluso en contrario de la solución legal, por ejemplo estableciendo la prórroga de todo el contenido del convenio, limitarla a sólo una parte del mismo, establecer un plazo de ultraactividad distinto, más largo o también más corto, etc. Incluso, por supuesto, combinar todas estas fórmulas.

En definitiva, el protagonismo sigue correspondiendo a las partes pero con la diferencia de que, si antes la norma legal incentivaba la prórroga del contenido normativo del convenio, ahora hace justamente lo contrario, invirtiendo la balanza de poderes en la materia que en la actualidad resulta favorable para los empleadores y sus organizaciones.

#### 4. UNAS BREVES CONCLUSIONES

Bien, puede verse, que estamos ante una situación jurídicamente compleja, que va a plantear notables problemas, que puede generar una cierta conflictividad y que puede dificultar una de las funciones esenciales de la negociación colectiva.

En la nueva regulación legal en la materia que comento existen soluciones respetuosas con el derecho de las partes que ejercen la negociación colectiva, incluso menos intervencionistas que las establecidas en algún aspecto en reformas pasadas, pero alguna otra me parece poco equilibrada y puede afectar profundamente al régimen jurídico y a la utilidad social de la negociación colectiva, fomentar la individualización de la determinación de las condiciones de trabajo y la regulación a la baja y consiguiente regresión de los derechos sociales, de los salarios y el empeoramiento de las condiciones de trabajo.

Creo que, incluso ante la decisión de actuar sobre la ultraactividad, podían haber existido soluciones más claras y matizadas

que la que se ha adoptado y que desde luego, en mi opinión, se ajustarían más a la función constitucionalmente atribuida a la negociación colectiva que, como razoné, incluye un importante elemento de protección y equilibrio a favor del contratante débil, el trabajador.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



**Segunda Ponencia**

**LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:  
EL PAPEL DEL CONVENIO DE EMPRESA**

**SALVADOR DEL REY GUANTER**

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



## **SUMARIO**

1. – INTRODUCCIÓN. 2. – LOS PRINCIPIOS GENERALES DE GOBERNANZA DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 3. – LA ORDENACIÓN DE LA ESTRUCTURA SUPRAEMPRESARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 4. – LA PRIORIDAD APLICATIVA ABSOLUTA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA. 5. – CONCLUSIÓN: LAS TENSIONES CENTRALIZADORAS Y DESCENTRALIZADORAS EN LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN TRAS LA LEY 3/2012

## 1. INTRODUCCIÓN

La estructura de la negociación colectiva actualmente vigente es el resultado de dos cambios normativos profundos desarrollados primero por el RDL 7/2011 y después por la Ley 3/2012. Ambas normas cambian decididamente el marco jurídico que de aquella estructura había establecido la reforma del Estatuto de los Trabajadores realizada por la Ley 11/1994, estableciéndose por aquellas dos normas una regulación muy diferente, e incluso opuesta, a la resultante de esta reforma.

El RDL 7/2011 mantiene en gran medida la ordenación anterior plasmada en los arts. 83 y 84 ET, pero introduciendo nuevas «salvedades» –como la del art. 84.4 ET– que hacen del actual marco jurídico de aquella estructura un laberinto de reglas difícil de sortear, especialmente por lo que se refiere al ámbito supraempresarial de la estructura.

Tales reglas no han sido alteradas por la Ley 3/2012 por lo que se refiere a aquél ámbito, supraempresarial, pero dicha ley sí ha alterado las reglas aplicables al nivel empresarial de negociación, estableciendo una ordenación muy diferente a las promovidas a nivel supraempresarial por el RDL 7/2011.

Y es que, en efecto, si comparamos las tendencias resultantes de la ordenación de la estructura supraempresarial de la negociación colectiva desarrollada por el RDL 7/2011 –y respetada por la Ley 3/2012– con aquellas impulsadas por la Ley 3/2012 a nivel empresarial –alterando aquí lo previsto por el aquel RDL–, podemos concluir que son opuestas, en tanto que a nivel supraempresarial se promueve una importante centralización a nivel estatal mientras que a nivel empresarial se favorece una descentralización y un protagonismo del convenio colectivo de empresa sin precedentes en nuestra normativa laboral.

El objetivo del presente análisis es intentar establecer las reglas sobre la estructura de la negociación colectiva actualmente aplicables resultantes de aquellas dos reformas y que se plasman en los mencionados arts. 83 y 84 ET.

Para ello, estableceremos lo que podríamos identificar como los principios generales de la gobernanza de la negociación colectiva (II), para a continuación analizar la regulación de la estructura supraempresarial de la negociación colectiva (III) y posteriormente detenernos en la ordenación del nivel empresarial y su relación con los niveles superiores (IV). En base a lo anterior, terminaremos con una serie de reflexiones a modo de conclusión sobre el panorama general resultante respecto a las reglas de ordenación de la estructura negocial y su desarrollo en la coyuntura actual de la negociación colectiva (V).

A raíz sobre todo de la reforma realizada por el RDL 7/2011, es importante aclarar que cuando hablamos del nivel empresarial no nos estamos refiriendo sólo al convenio colectivo de empresa en sí, sino que también estamos incluyendo el nivel de grupo de empresas y el de empresas vinculadas, inclusión que viene fundamentada en la asimilación que el legislador realiza respecto a las reglas aplicables a estos niveles. No obstante, como señalaremos, también es importante considerar la relación que puede haber a efectos de concurrencia de estos niveles «empresariales» entre sí.

## 2. LOS PRINCIPIOS GENERALES DE GOBERNANZA DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

De los arts. 83 y 84 ET podemos señalar dos principios generales que regulan, en principio, la gobernanza de la estructura de la negociación colectiva.

El primero, establecido en el art. 83.2 ET, es que pertenece a la autonomía colectiva, y más concretamente a la voluntad conjunta de los interlocutores señalados en ese precepto, el establecimiento de los niveles de negociación y, en su caso, de las reglas que han de regir en la concurrencia de tales niveles. Por tanto, y aunque, según el art. 83.1 ET, la determinación de un nivel determinado puede ser fruto de la voluntad conjunta de las partes legitimadas para negociar según el art. 87 ET, lo cierto es que ello es relativo, en tanto que, desde la perspectiva no singular de un nivel negocial, sino plural de la estructura, la

decisión sobre la existencia o no de niveles negociales se centraliza en unas partes muy determinadas.

Tales partes se han ampliado, ya que no son sólo aquellas empresariales y sindicales a nivel interprofesional estatal y de CC.AA., sino que, en virtud de lo dispuesto por el RDL 7/2011, se ha extendido a nivel de acuerdo y convenio colectivo sectorial. Cuestión importante que abordaremos después es determinar si, entre esos distintos niveles –interprofesional/sectorial y estatal/autonómico–, se ha establecido alguna relación de jerarquía, la cual no es directamente deducible del redactado del art. 83.2 ET en sí.

El segundo principio general se refiere a la relación entre esos distintos niveles. El art. 84.1 ET establece al respecto una preferencia por parte del legislador y es que, estando un convenio en vigor, no se vea «afectado» por lo establecido en otro de ámbito distinto. Por tanto, el legislador expresa su preferencia para que lo regulado en una unidad de negociación no se altere en forma alguna por lo que pueda establecerse en otra, lo que se traduce en el principio legal de no concurrencia entre convenios.

No obstante, este principio legal va a conocer dos importantes excepciones, ambas previstas precisamente en el art. 84.1. La primera, ya existente desde 1994, es que las partes indicadas en el art. 83.2 ET pueden disponer reglas contrarias a este principio.

En efecto, el ámbito de la autonomía colectiva en el art. 83.2 ET se extiende no solo a la determinación de los distintos niveles en sí –la estructura en sentido formal–, sino a la relación entre esos distintos niveles, a las reglas de concurrencia, conformándose así también la estructura desde la perspectiva material y dinámica. Por tanto, las partes pueden disponer que sí exista afectación entre distintos niveles, sea de carácter parcial o total respecto a las materias.

Por tanto, la ordenación formal y material de los niveles negociales pertenece a la autonomía colectiva de los interlocutores señalados en el art. 83.2 ET.

No obstante, lo anterior hay que predicarlo de los niveles supraempresariales. En efecto, el art. 84.1, tal como redactado por la Ley 3/2012, al enunciar ese principio general de gobernanza a favor de la no afectación de un convenio por otro establece una segunda «salvedad», esta vez referida al nivel empresarial. En efecto, lo dispuesto en un convenio supraempresarial va a poder ser afectado en cualquier

momento y respecto a una serie de materias, por lo que disponga un convenio colectivo de empresa. Se trata de una salvedad de una gran trascendencia a examinar posteriormente y que establece una tendencia a la descentralización de la estructura negocial sin precedentes en nuestro Ordenamiento Laboral.

En estas dos «salvedades» del art. 84.1 ET que remiten a los arts. 83.2 y 84.2 ET encontramos ahora las reglas últimas de ordenación de la estructura. Vamos a examinarla en los siguientes apartados.

### 3. LA ORDENACIÓN DE LA ESTRUCTURA SUPRAEMPRESARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como hemos indicado, la relación entre los niveles supraempresariales de la negociación colectiva es dejada por el legislador a los ámbitos interprofesionales estatal y de CC.AA., por un lado, y a los ámbitos sectoriales estatal y de CC.AA., por otro.

La determinación de la relación entre estos ámbitos a esos efectos nos tiene que llevar al análisis del art. 84 ET, que en sus apartados 3 y 4 va a establecer, de una forma ciertamente alambicada, una alteración de la jerarquía que con anterioridad contemplaba el legislador de 1994.

En efecto, tras la reforma producida por el RDL 7/2011, que en este punto no se ha visto alterada por la Ley 3/2012, se va a prever de nuevo la posibilidad de que lo establecido por el nivel estatal pueda ser «afectado» por lo regulado «en el ámbito de una CC.AA.». Por tanto, el legislador mantiene la posibilidad de una cierta «desjerarquización» entre niveles, la cual era la base para afirmar de que, en realidad, y a salvo de las siete materias enumeradas en el art. 84.4 ET, la nuestra era una estructura desvertebrada que carecía de un fundamento jurídico para su ordenación.

No obstante, a pesar de que el art. 84.3 ET que resulta del RDL 7/2011 sigue previendo esa desjerarquización, hay importantes diferencias respecto a lo que se preveía al respecto en el anterior art. 84 ET tal como redactado por la Ley 11/1994.

Por lo pronto, esta posibilidad de afectación de los niveles superiores por los inferiores está condicionada a lo que se establezca por los acuerdos y convenios referidos en el art. 83.2 ET. Por lo tanto la

potencial desjerarquización se relativiza acentuadamente, en tanto es una posibilidad contemplada por el legislador en principio, pero sometida a la propia autonomía colectiva interprofesional y sectorial, tanto estatal como autonómica.

Por otro lado, el legislador se refiere a los convenios «en el ámbito» de una CC.AA. Es de señalar la diferencia entre esta expresión y la utilizada en el art. 83.2 ET que se refiere exclusivamente al nivel «de CC.AA». Parece ser que esta segunda es más restrictiva que la primera, en tanto que está abarcando exclusivamente un determinado nivel, mientras que al referirse «en el ámbito» de una CC.AA está incluyendo a todos los ámbitos que pueden darse en la misma, y muy especialmente el provincial. Ciertamente hay que excluir el nivel empresarial debido a que el precepto está estableciendo la legitimación de los ámbitos supraempresariales —«sindicatos y asociaciones empresariales»— .

Por tanto, y con los requisitos de legitimación específicos que establece el propio precepto, el art. 84.3 ET está contemplando la posibilidad de una desjerarquización relativa entre niveles que encuentra un primer condicionamiento en lo que al respecto hayan podido establecer los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas según lo dispuesto en el art. 83.2 ET.

No obstante, persiste un segundo condicionamiento, esta vez de carácter material. En efecto, el art. 84.4 va a indicar una serie de materias sobre las cuales las partes «en el ámbito de una CC.AA.» no podrán disponer respecto a lo establecido en un ámbito superior: periodo de prueba, modalidades de contratación, clasificación profesional, jornada máxima anual de trabajo, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y movilidad geográfica.

No podemos entrar ahora a analizar la (falta de) lógica de este enunciado de materias, que además no mantiene una coherencia total con las indicadas en el art. 84.2 ET como susceptibles de descentralización. Sólo debemos señalar que, tras el RDL 7/2011, esta enumeración ha perdido la trascendencia que con anterioridad le daba su carácter indisponible y cerrado.

En efecto, en el art. 84.4 ET de nuevo se va a someter la posibilidad de esta salvaguarda de materias a lo indicado por la autonomía colectiva de nivel más amplio, con la importante diferencia, respecto a lo indicado en el propio art. 84.3 ET, de que ello se va a reservar al

nivel estatal, excluyendo el ámbito autonómico: «salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal».

Estamos con seguridad ante la regla más determinante de todas las establecidas en los arts. 83 y 84 ET desde la perspectiva de los niveles supraempresariales y que representa una potencial «re-centralización», dejada a la voluntad de los interlocutores estatales, de nuestra estructura de negociación colectiva.

Además, ello nos permite aclarar un tema de jerarquía en el art. 83.2 ET que dejábamos plantado con anterioridad. Aunque, como indicábamos, el art. 83.2 ET y después el art. 84.3 no establecen una distinción jerárquica entre los niveles estatal y de CC.AA a efectos de determinación formal de los niveles negociales e incluso respecto a la posible disposición de lo regulado en niveles superiores, lo cierto es que, en última instancia, sí existe un nivel, el estatal, que al disponer de la posibilidad de determinar las materias que se pueden negociar en los distintos niveles, es el que ostenta el máximo poder de determinación en la estructura supraempresarial de la negociación colectiva. De poco puede servir ostentar un poder de decisión respecto a posibles niveles inferiores en el ámbito autonómico si después es la instancia estatal la que puede determinar qué se puede negociar en los mismos.

Por tanto, y en conclusión, tras reglas generales de principio que conocen numerosas salvedades, lo cierto es que la reforma de la estructura de la negociación colectiva introducida por la reforma del RDL 7/2011, respetada en este punto por la Ley 3/2012, se traduce en una importante potencial centralización en el poder decisorio respecto a la misma, en tanto que es el nivel estatal el que puede, en última instancia, determinar qué materias se podrán negociar en los distintos niveles inferiores supraempresariales.

Respecto a los ámbitos del art. 83.2 ET nos quedaría por preguntarnos si, dentro del nivel estatal, el legislador establece alguna relación de jerarquía entre el nivel interprofesional y el sectorial. En principio, no se hace de forma explícita, más allá del hecho de que el primero es citado por el art. 83.2 ET en primer lugar y el segundo con posterioridad. En la práctica, este es un problema que queda en gran medida diluido por dos datos. Uno, porque en la generalidad de los casos las mismas organizaciones que pueden negociar en un nivel son las que pueden hacerlo en el segundo, por lo que, salvo casos excep-

cionales de indisciplina interna, existirá una consonancia entre ambos niveles. Dos, hasta el momento el nivel interprofesional estatal se ha caracterizado por limitarse a establecer una eficacia obligacional en sus Acuerdos, renunciando a la de carácter normativo, lo que no es el caso en el nivel sectorial estatal, que ha desarrollado esta segunda eficacia. Lo cual significa que, desde la perspectiva jurídica, este segundo nivel, normalmente aceptando las indicaciones del interprofesional estatal, es el que está ejerciendo de ordenador determinante respecto a los niveles inferiores.

#### 4. LA PRIORIDAD APLICATIVA ABSOLUTA DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

La reforma producida por la Ley 3/2012 no ha alterado sustancialmente, como hemos visto, las reglas establecidas por el RDL 7/2012 en el ámbito supraempresarial de la estructura negocial. Sin embargo, sí ha afectado, y de una forma decisiva, a la relación entre los niveles supraempresariales y el nivel de empresa, y ello de una forma sin precedente en nuestro Ordenamiento Laboral.

Dicho sea de forma sumaria, la Ley 3/2012 ha independizado al nivel de empresa de los niveles superiores, dotándole de una autonomía absoluta en determinadas materias respecto a lo que pueda disponerse en esos niveles.

En efecto, y como indicábamos, el art. 84.1 ET, a la hora de establecer la preferencia del legislador por la no concurrencia o afectación entre niveles, establecía una segunda salvedad, refiriéndose al respecto a lo contemplado en el art. 84.2 ET.

En este precepto existe ya una exceptuación de carácter formal a esa preferencia legislativa por la no afectación, y es que, vigente un convenio colectivo superior, es posible negociar y regular condiciones en un convenio colectivo de empresa «en cualquier momento». Con anterioridad, era posible la negociación de un convenio colectivo de empresa en cualquier instante de la vigencia de uno superior, pero su aplicación había que demorarla al término de ésta. Ahora, es de reparar que no sólo se indica tal posibilidad respecto a la negociación, sino también respecto a la «regulación», que sin duda hay que referirse a la eficacia y aplicación en sí de aquellas condiciones. En todo caso, esa expresión de «en cualquier momento» abarca la vigencia inicial, la prórroga o la ultractividad.



En un sentido amplio, se trata de una especie de «descuelgue» o inaplicación del convenio superior, pero existen diferencias sustanciales con el art. 82.3 ET. Por lo pronto, en este último precepto no se crea una unidad de negociación en sí –no es necesario que exista un convenio con los requisitos del T. III ET–, sino unas condiciones transitorias mediante un acuerdo de empresa. En el art. 84.2 ET se trata de una nueva unidad de negociación no mediante un simple «acuerdo», sino mediante un convenio colectivo de empresa regulado según el propio Título III ET. Además, otra diferencia es que la situación contemplada en el art. 83.2 ET es temporal –por el resto de la vigencia del convenio colectivo superior–, mientras que la nueva unidad de negociación colectiva creada en virtud del art. 84.2 ET no está determinada temporalmente de inicio, dejándose ello a la voluntad de las partes. Además, y ello es también una importante diferencia. La creación del convenio que contempla el art. 84.2 ET no requiere causa alguna, lo cual sí se exige, y con gran trascendencia, en el ámbito del art. 82.3 ET.

Por tanto, estamos ante dos instrumentos de descentralización que reúnen características jurídicas muy diferenciadas., uno de carácter más coyuntural –la inaplicación del art. 83.2 ET– y otro de carácter estructural –la creación de una nueva unidad del art. 84.2 ET–.

Desde una perspectiva sustancial, el actual art. 84.2 ET va a establecer una «prioridad de aplicación» respecto a una serie de materias que, en términos generales, ya se encontraba en el precepto reformado por el RDL 7/2011.

La diferencia esencial estriba en que, en la versión anterior a la Ley 3/2012, esa prioridad aplicativa respecto a esas materias era subordinada al art. 83.2 ET, teniendo entonces un carácter relativo. Los niveles superiores contemplados en ese precepto podían limitar e incluso eliminar esa prioridad aplicativa a nivel de empresa.

Ahora, por el contrario, el legislador va a «blindar» esa prioridad respecto a tales niveles superiores, haciendo de la misma una prioridad aplicativa absoluta. En efecto, el propio art. 84.2 ET nos va a indicar expresamente que los acuerdos y convenios colectivos referidos en el art. 83.2 ET «no podrán disponer» de la prioridad aplicativa que ha establecido en este apartado.

La dicción al respecto es clara, de forma que, como nos señala la sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de septiembre de 2012,

no existe un espacio de disposición para la autonomía colectiva en los niveles superiores, aplicándose dicha prioridad incluso respecto a los convenios colectivos sectoriales vigentes a la entrada en vigor de la Ley 3/2012.

La duda que suscita esta prohibición de disposición de tal prioridad es que la establece respecto a los niveles interprofesionales y sectoriales, pero de carácter estatal y de CC.AA, que son los únicos contenidos en el art. 83.2 ET. Por consiguiente, parece quedar excluido el nivel provincial, que no está en ese precepto. Esta ausencia de exclusión, que ciertamente no es compatible con el deseo del legislador de la reforma del T. III del 2011 de marginar al nivel provincial y que parece ser compartida por el de la Ley 3/2012, es la que cabe deducir de una interpretación estrictamente técnica. Ello asumiendo, desde luego, que cuando el art. 83.2 ET habla del ámbito «de CC.AA» en el art. 83.2 ET se está refiriendo estrictamente a ese nivel, mientras que cuando utiliza la expresión «en el ámbito de CC.AA» en los apartados 3 y 4 del art. 84 ET se refiere a los distintos niveles supraempresariales que puede haber en ese ámbito geográfico: autonómico, interprovincial, provincial y local.

Se trata de una prioridad aplicativa absoluta pero, a su vez, y desde la perspectiva material, de carácter relativo, en tanto que se extiende sólo a determinadas materias. Respecto a esas materias, por tanto, hemos de indicar que su enumeración y enunciado cobran una gran trascendencia, en tanto que marcan el ámbito objetivo sobre el cual va a actuar esta decisiva prioridad aplicativa absoluta. En consecuencia, es necesario realizar una interpretación muy estricta al respecto.

Pasando a analizar brevemente estas materias, podemos señalar los siguientes aspectos más notables siguiendo la enumeración de apartados del precepto:

- a) La primera materia se refiere a la «cuantía del salario base y de los complementos salariales». Ello hay que relacionarlo con lo que se contempla en el art. 26 ET. En consecuencia, hay que entender que se excluye de esta prioridad aplicativa a la estructura salarial en sí, y a los complementos extrasalariales, tanto en su cuantía como en su estructura. No cabe duda de que el tema salarial, y sobre todo el de su determinación, revisión y adaptación cuantitativas, están en la base justificativa de esta prioridad absoluta, en tanto que se ha considerado

que en la estructura negocial española los convenios se han caracterizado por una falta de versatilidad a las circunstancias de la empresa a efectos de adaptar su coste salarial.

- b) La referencia a la «retribución específica del trabajo a turnos» hay que entenderla como un interés especial del legislador en que esta materia sea tratada, tanto desde la perspectiva cualitativa como cuantitativa a este nivel de empresa, ya que, aunque en principio podría considerarse comprendida en el apartado, dada la exclusión de la estructura, podrá surgir la duda de si la determinación de la existencia en sí de esa retribución, más allá de la cuantía, estaría o no dentro de esa prioridad. Lo mismo cabe decir del «abono o compensación de las horas extraordinarias», aunque aquí su expresa mención tiene sentido desde el momento que la compensación por tiempo –sí el abono– no es posible incluirla en aquel apartado a).
- c) Este apartado del art. 84.2 ET se dedica al tiempo de trabajo, para incluir componentes esenciales tales como horario, distribución del tiempo de trabajo, régimen del trabajo a turnos y planificación anual de vacaciones –recuérdese que el «calendario» de las mismas, según indica el art. 38.3 ET, ya se reservaba a la empresa–. No obstante, quedan excluidos componentes de ese tiempo de trabajo importantes: la jornada máxima anual, el trabajo nocturno, la determinación del régimen de horas extraordinarias en sí, más allá de su abono o compensación, la determinación cuantitativa de las vacaciones, el régimen de descanso semanal, fiestas y permisos. El calendario laboral, en sentido estricto de días de trabajo efectivo y días no laborales, pertenece ya al ámbito empresarial por indicación del art. 34.6 ET.
- d) En este apartado, al igual que en el siguiente, se utiliza el término «adaptación» –ya presente en el art. 84 ET desde la reforma de 1994–, que indica que el nivel empresarial tiene que compatibilizar su preferencia aplicativa con la competencia ordenadora que se le reconoce al nivel supraempresarial en relación a una determinada materia. Hay que entender que la competencia regulatorio de las bases esenciales de la materia en cuestión pertenece a ese nivel superior y que la aplicación de tales bases a las circunstancias concretas de la empresa pertenece al nivel empresarial. Así, en ese nivel superior se

puede regular la clasificación profesional según lo indicado al respecto en el art. 22 ET, precepto reformado por la Ley 3/2012. Por tanto, se ha de entender que la determinación del grupo profesional en sí pertenece al ámbito supraempresarial, mientras que al empresarial le pertenecerá la posible mayor determinación de «funciones, responsabilidades, tareas o especialidades» a las que se refiere ese mismo precepto como contenido del grupo profesional. También es posible que la empresa determine que determinados grupos profesionales sí se aplicarán en la misma, y otros no. Lo que no parece posible es su alteración, o su sustitución por otras unidades de determinación de la clasificación, tales como categorías profesionales. No se indica nada en materia de movilidad funcional», que, sorprendentemente hemos de decir en tanto que es elemento esencial de la flexibilidad interna, parece que se excluye en su conjunto de la prioridad aplicativa.

- e) La otra «adaptación» que se reserva al nivel de empresa se refiere a las modalidades contractuales. En principio, entendido en sentido amplio el término «modalidad», podemos estar incluyendo las distintas diferenciaciones contractuales que se contienen en el ET según diversos parámetros: contratos indefinidos/contratos temporales, contratos formativos, contratos a tiempo completo/contratos a tiempo parcial, contratos «presenciales»/contratos «a distancia». En algunos de estos casos, el propio ET determina el ámbito en que puede actuar el nivel de empresa, como es el caso de la determinación de la actividad «con sustantividad propia» que puede ser objeto del contrato de obra o servicio –art. 15 ET–, aunque ahora en relación con el art. 84.2 ET hay que considerar que se le da preferencia respecto a los otros niveles superiores. Pero en la mayoría de estos supuestos, lo que haya de entenderse por adaptación va a depender en gran medida de lo que se regule en los convenios colectivos de nivel superior, dependiendo de su grado de concreción al respecto. En todo caso, ese nivel superior no puede ser tan exhaustivo que deje sin espacio regulatorio al nivel de empresa.
- f) Es éste uno de los apartado más generales de los que contiene el art. 84.2 ET sobre las materias que ostentan prioridad aplicativa absoluta, en tanto que se refiere al tema genérico de la «conciliación». En efecto, se predica dicha prioridad respecto

a «las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal». Al respecto, hay que tener en cuenta que, a la vista de la Ley 39/1999 y otras normas, existe un listado de materias ciertamente amplio que puede relacionarse con este ámbito y que, por tanto, temas que en principio no están incluidos en apartados anteriores, tales como los permisos o las excedencias, pueden estar encuadrados aquí siempre que mantengan relación con este tema.

- g) Por último, se indica el carácter abierto de este listado, en tanto que los acuerdos y convenios colectivo referidos en el art. 83.2 ET pueden ampliar estas materias. Lo que no podrán es reducir o eliminar las mismas en forma alguna, en tanto que indica que se extiende esa competencia a «aquellas otras...» que se disponga a ese nivel. Al respecto, ya hemos ido indicando una serie de materias conexas a las que se han incluido de este listado (jornada máxima, estructura salarial, clasificación profesional) más otras no conexas (mejoras voluntarias de la seguridad social, medios extrajudiciales de solución de conflictos, procedimientos alternativos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo...) que son trascendentes para la eficiencia organizacional a nivel de empresa y que, por tanto, pueden ser objeto de esa ampliación.

Junto a los temas anteriores, el art. 84.2 ET puede ser objeto de las siguientes precisiones.

La prioridad de este precepto se predica respecto al convenio colectivo de empresa previsto en el Título III ET, y no de acuerdos o pactos colectivos que no reúnan los requisitos de dicho Título, incluidos los del T. I del propio ET. En consecuencia, aunque esos convenios colectivos puedan tener carácter parcial desde la perspectiva de las materias que regulan, el contenido mínimo del art. 85.3 ET ha de respetarse, al igual que los requisitos de registro y publicación previstos en el art. 90 ET.

Al respecto, es de reseñar que, a pesar de la contribución que para la descentralización pueden representar aquellos acuerdos y pactos colectivos y que, por la información «extraoficial» que se posee, son numerosos en la práctica negocial, los mismos no han sido objeto de especial atención por la reforma de la Ley 3/2012.

En relación también a este referencia explícita al «convenio colectivo de empresa», hay que tener en cuenta que el art. 84.2 expresa-

mente extiende esa preferencia aplicativa a los convenios de grupo de empresas o de pluralidad de empresas vinculadas. No obstante, puede surgir la cuestión de si, ante la existencia de convenios en esos niveles superiores, sería posible otorgar preferencia aplicativa a un convenio de empresa. Esta cuestión de la posible jerarquía «interempresarial» no parece que sea de importancia cuando se trata de un convenio de grupo de empresa, dado que la relación de dominio o control unitario en el lado empresarial hace improbable que se pueda plantear un conflicto al respecto. Pero bien puede ser el caso en el supuesto de convenio colectivo de empresas vinculadas, dado que no se da, al menos por principio, esa relación de control. En este sentido, parece que hay que darle preferencia al nivel de empresa en sí, que es el expresamente referido por el legislador y el que parece gozar, por encima de cualquier otro, del favor normativo.

Un punto último de gran importancia en este ámbito de la preferencia aplicativa absoluta del nivel de empresa y a su posible configuración como unidad «en cualquier momento» de la vigencia de otro superior se refiere a la relación de lo dispuesto en este precepto con lo que se contempla en el art. 3.3 ET. Hay que tener en cuenta que en este último precepto se indica que, en el caso de conflicto entre los preceptos de dos o más normas pactadas, se resolverá según la regla denominada de «conglobamento» –al menos parcial, respecto a los «conceptos cuantificables»– a favor del trabajador, como opuesta a la denominada regla del «espiguo» o de aplicación en cada precepto aislado de lo más favorable.

La cuestión que puede surgir es si esa preferencia aplicativa absoluta sólo puede desarrollarse cuando lo regulado en el nivel empresarial sea más favorable que lo contemplado en niveles superiores. La respuesta creemos que ha de ser negativa.

Efectivamente, téngase en cuenta que lo dispuesto en este precepto no es contradictorio con lo dispuesto en el art. 84.2 ET, en tanto que ambos preceptos contemplan dos supuestos de hechos diferenciados. En el art. 3.3 ET se contempla una situación en la que dos normas son aplicables, eso es, son concurrentes, por permisión sea legal sea convencional. En el supuesto contemplado en el art. 84.2 ET no se da tal situación de conflicto o concurrencia, en tanto que, por indicación explícita legal, sólo una de las normas es aplicable –la del convenio colectivo de empresa–, como además demuestra la excepción o «salvedad» de concurrencia que establece el art. 84.1 ET.

Por tanto, la regulación establecida en el art. 3.3 ET no impide que, formada la unidad de negociación empresarial, esta pueda contener, respecto a las materias enunciadas en el art. 84.2 ET, una regulación menos favorable, en conjunto o separadamente, en términos cuantitativos o cualitativos, a la que se contemple a nivel superior.

## 5. CONCLUSIÓN: LAS TENSIONES CENTRALIZADORAS Y DESCENTRALIZADORAS EN LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN TRAS LA LEY 3/2012

Como puede apreciarse, las conclusiones que hemos deducido de la ordenación de la estructura de la negociación colectiva EN LOS DOS APARTADOS ANTERIORES son no sólo diferentes sino opuestas según se trate de los niveles supraempresarial y empresarial. En el primero, y ello es resultado del RDL 7/2011, se ha producido una clara centralización, que se traduce que, en última instancia, sea el nivel estatal el que tenga el poder decisorio más relevante en aquella ordenación. En el segundo, se ha dado un proceso de «independización», en el sentido de dotarle de una autonomía total –al menos sobre materias muy relevantes– respecto a lo que se pueda disponer en el nivel supraempresarial, de forma que ello resulta en un claro proceso de descentralización en la estructura de los convenios colectivos.

Por tanto, se ha dado una clara separación en aquella ordenación, una efectiva «dualización» de la estructura, con dos ámbitos independientes, y que se traduce en tendencias opuestas. Pero no son, por definición, tendencias contradictorias, dado que se desarrollan respecto a niveles de convenios colectivos diferentes.

Lo que sí es evidente es que, en medio de estas dos tendencias, como nivel ciertamente «tensionado», se encuentra el provincial sectorial, en tanto que resulta susceptible de ser centralizado en las materias que pueda abordar por la subordinación que experimenta respecto a niveles superiores –autonómico y, sobre todo, estatal– y al mismo tiempo, puede ser descentralizado respecto a aquellas materias en las que el nivel empresarial goza de una prioridad aplicativa absoluta –aunque esta última está en entredicho por una redacción técnicamente defectuosa del propio art. 84.2 ET–.

Ciertamente, estas dos tendencias van a tardar un tiempo en mostrarse en toda su dimensión, pero lo cierto es que van a verse acentuadas en el próximo futuro, en tanto que han sido instaladas

como estructurales por el legislador en la dinámica de la estructura negocial futura.

La primera de ellas, la centralizadora, va a depender en gran medida de lo que vaya dictando la autonomía colectiva a nivel estatal, y por tanto puede ser más vertebrada e identificable. La segunda, por el contrario, va a depender de unas decisiones mucho más dispersas y capilarizadas, y son más difíciles de predecir.

En todo caso, hay que tener en cuenta que, como freno o ralentización a esas tendencias, existen factores de distinta índole. Así, por ejemplo, no parece probable que, dado el tamaño medio de las empresas españolas, se vaya a producir una «explosión» de unidades de negociación a nivel empresarial. Las medianas y pequeñas empresas, y desde luego las microempresas, parecen encontrar un nivel más adecuado en el superior, y especialmente en el provincial. Ello se ha recogido por los interlocutores sociales en el II Acuerdo Interprofesional para el Empleo y la Negociación Colectiva, en el que se destaca la importancia de ese nivel provincial, lo cual parece contrario a una disolución inmediata del protagonismo actual de este nivel.

Lo que sí parece es que la reforma reciente de la estructura de la negociación y cuyos resultados hemos intentado resumir y clarificar en las líneas anteriores plantea un claro reto a ese nivel provincial, en el sentido de que si no se procede a una importante modernización del mismo, introduciendo mayores grados de flexibilidad interna respecto al nivel de empresa, promocionando una descentralización de materias para ser recogidas por acuerdos y pactos colectivos a ese nivel, entonces la autonomía ahora introducida por el legislador en el nivel empresarial encontrará una mayor potenciación por sí misma como forma de adaptar la ordenación de las condiciones de trabajo a las siempre cambiante ordenación empresarial del trabajo.





**Tercera Ponencia**

**EFICACIA PERSONAL E INAPLICACIÓN  
DEL CONVENIO COLECTIVO**

**MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO**

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

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

## **SUMARIO**

1. – PRESENTACIÓN. 2. – DE LA CRÍTICA CRÓNICA A LA REFORMA EXAGERADA. 3. – LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: IDEAS GENERALES. 4. – LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO. 4.1. El modelo del Gobierno Popular. 4.2. El modelo del Gobierno socialista. 4.3. El modelo concertado. 5. – LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO. 6. – OTROS SUPUESTOS DE INAPLICACIÓN. 6.1. La inaplicación por aplicación preferente. 6.2. La inaplicación por renegociación. 6.3. La inaplicación de los convenios colectivos de los empleados públicos. 7. – CONCLUSIONES: EL CONVENIO COLECTIVO NO ES LO QUE ERA

## 1. PRESENTACIÓN

Siendo éstas unas jornadas monográficas sobre la reforma laboral de 2012, en aquellos aspectos relativos a su impacto sobre el ámbito de las relaciones laborales sobre el que opera el órgano que las convoca, es lógico que me centre en cuantas novedades ha traído el paquete normativo de este año, el primero del Gobierno del Partido Popular, a la eficacia personal y a la inaplicación del convenio colectivo, materias éstas que se me han sido asignadas. Siendo éstas, además, unas jornadas anuales, asumo que los cambios operados por los paquetes reformadores anteriores han sido ya suficientemente estudiados, lo que me excusa de tener que prestarles atención especial. Me centraré, por ello, en el estudio del régimen jurídico de mi objeto de análisis tal cómo fue establecido en las normas de 2012, el RDL 3/2012 <sup>1</sup> y la Ley 3/2012 <sup>2</sup>, normas ambas que contienen una regulación casi idéntica de estas materias, con pocos y puntuales

---

<sup>1</sup> Sobre ambas normas, en cuanto suponen de reforma de la negociación colectiva, J. GORELLI (coord.), «*El nuevo Derecho de la negociación colectiva*», Tecnos, Madrid, 2012; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN & MERCADER UGUINA (coords.), «*La reforma de la negociación colectiva*», Lex Nova, Valladolid, 2011; MOLINA NAVARRETE, «Negociación colectiva: una nueva vuelta de tuerca más hacia un modelo descentralizado irracionalmente», *Revista de Trabajo y Seguridad Social del CEF*, marzo 2012; F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, «La reforma de la negociación colectiva en España», *Aranzadi Social* n° 11/2012; SEMPERE NAVARRO, «La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012», *Aranzadi Social*, n°. 1/2012; S. GONZÁLEZ ORTEGA, «La negociación colectiva en el RDL de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral», *Temas Laborales*, n° 115, 2012; y T. SALA FRANCO, «La reforma de la negociación colectiva»; en: BLASCO PELLICER, A. (et al.), *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 43-68.

<sup>2</sup> Sobre la Ley 3/2012, RODRIGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, «Las reformas de la reforma laboral de 2012», *Relaciones Laborales*, n° 11, 2012; y MOLINA NAVARRETE, «La versión parlamentaria de la reforma laboral 2012: mayor flexibilidad, mejoras técnicas y versos sueltos», *Revista de Trabajo y Seguridad Social del CEF*, n° 352, 2012.

cambios de la una a la otra. En consecuencia, no pretendo realizar un análisis evolutivo, de cómo hemos llegado hasta aquí, aunque alguna referencia a las etapas que se han sucedido en la construcción de la regulación actual resulta imprescindible, y se hará.

Mi perspectiva no será tanto la de «reformas», de novedades respecto de una situación anterior, cuanto de «Derecho vigente», del resultado normativo de aquéllas, de la realidad en estos momentos de ambos aspectos del régimen jurídico. Y a partir de este extraer conclusiones generales sobre el Derecho que en estos momentos regula nuestras relaciones laborales, porque esta institución nos van a decir mucho sobre no sólo sobre la política laboral del Gobierno que los implantó, sino también sobre la dirección hacia la que evoluciona nuestro modelo legal; una evolución que no comienza con el RDL y la Ley 3/2012.

Quizás lo primero que habría que señalar en relación con el tema objeto de esta intervención sea que se refiere a elementos fundamentales de nuestro modelo de negociación colectiva. Tiene que ver con la eficacia del convenio colectivo español, con cómo se aplica, con la manera en que rige las relaciones laborales dentro de su ámbito de aplicación. Y es esta eficacia lo que caracteriza e identifica a nuestro modelo de convenio colectivo, lo que lo distingue y aleja de figuras similares en otros sistemas nacionales de relaciones laborales.

Nuestro Derecho colectivo ha tratado este aspecto de una manera particular, optando por una norma pactada de aplicación general al conjunto de trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación funcional y territorial, con una eficacia jurídica muy intensa, paralegal<sup>3</sup>. De hecho, a la hora de distinguir el convenio colectivo estatutario de otros productos pactados, la diferencia la encontramos precisamente en estos aspectos, dibujándose casi por exclusión un convenio extraestatutario al que se caracteriza como de eficacia personal y jurídica limitada; es precisamente todo lo que el convenio estatutario no es.

Estas características han estado presentes a lo largo de la ya dilatada historia del Derecho colectivo español, aunque no desde sus primeras manifestaciones, en la protohistoria de nuestras relaciones

---

<sup>3</sup> F. VALDÉS DAL-RÉ, «La eficacia jurídica de los convenios colectivos: la perspectiva legal», *Relaciones Laborales*, nº 24, 2005

laborales <sup>4</sup>. Sobrevivieron a la mayor cesura experimentada por éste, el tránsito de la legislación franquista al Derecho del Trabajo del Estado Social y Democrático de Derecho. De aquélla heredamos un tipo determinado de convenio, con estos rasgos que hoy mantenemos en lo esencial; los cambios se centraron en la dinámica y los actores de la negociación colectiva, en lugar de en el producto de ésta. Más aún, el decidido apoyo de la Constitución de 1978 a la negociación colectiva como elemento central de un modelo democrático de relaciones laborales fue interpretado como una consagración de estos rasgos identitarios de nuestras normas pactadas, aun cuando la referencia del constituyente a la «fuerza vinculante de los convenios» no se correspondiese exactamente con éstos sino que operase en otro plano.

El hecho de que legislaciones tan distintas hayan mantenido decisiones similares respecto de estos aspectos del régimen jurídico de nuestros convenios ha producido que se les considere como rasgos constitutivos de un determinado modelo de negociación y de convenio surgido de nuestra experiencia sindical y hoy recogido por nuestras leyes laborales. Seguramente nos han hecho darle a ambas características seguramente un valor que no tienen en realidad, considerándolas elementos intrínsecos de la institución, casi genéticos; y como tales permanentes y transmisibles de generación en generación de regulación estatutaria. Esto sería la normalidad; todo lo que se separe de esto, la excepción.

A la hora de realizar este análisis, asumiré una serie de hipótesis de partida que me gustaría explicitar antes de desarrollar mi discurso:

— La primera, que la crisis financiera mundial ha dado lugar a un único proceso de reformas, en el que los cambios normativos apuntan en una misma dirección y comparten unos objetivos similares. A pesar de haberse realizado en distintas etapas, con dos gobiernos de signo contrario y con notables diferencias en los planteamientos de uno y de otro, en general podemos encontrar elementos comunes en cada uno de los paquetes legislativos que nos permiten considerar al conjunto de manera unitaria. La legislación popular de 2012 sería la última fase o manifestación, hasta el momento, de este proceso unitario.

---

<sup>4</sup> Como señalaba la Exposición de Motivos del RDL 7/2011, «*el sistema de negociación colectiva en nuestro país se ha caracterizado, pues, por cierta estabilidad y continuidad en el tiempo*».

— La segunda, y sin perjuicio de lo dicho en la primera, es que dentro de esta reforma se producen dos momentos o fases, correspondientes cada una al Gobierno, socialista o popular, que ha adoptado las medidas. Los objetivos del Gobierno en uno y otro momento son similares; también lo es el contexto y las fuerzas que producen los cambios; pero el modelo que gobierna las novedades legislativas de cada fase es diferente.

— La tercera, que la inaplicación convencional tal como aparece en las leyes laborales de 2012 es la última manifestación hasta la fecha de una línea de política del Derecho dilatada, que se prolonga al menos a lo largo de las últimas dos décadas, destinada a corregir determinadas disfunciones detectadas en nuestra realidad negocial, cuya presencia se achaca al marco regulador de la negociación.

— La cuarta, que la posibilidad de inaplicar una norma colectiva se ha convertido en un objetivo prioritario para el legislador laboral, que ha previsto una pluralidad de instrumentos para llevarla a cabo.

## 2. DE LA CRÍTICA CRÓNICA A LA REFORMA EXAGERADA

El RDL 3 y la Ley 3/2012 se presentan como reacciones legislativas, urgentes y vigorosas, ante unas dificultades económicas sin precedentes en nuestro país<sup>5</sup>. «Crisis» es la segunda palabra que encontramos en su Exposición de Motivos, sólo precedida por un artículo cuya presencia era indispensable. Estamos en la línea de las reformas anteriores del Gobierno socialista, iniciadas en 2009, una serie de Reales Decretos-Leyes que por acumulación han producido cambios en la mayor parte de los sectores de nuestro Derecho del Trabajo. La crisis es la causa de las medidas que se establecen; la justificación de que se adopten por la vía de legislación de urgencia, que a pesar de

---

<sup>5</sup> Sobre esta norma, en general, M.E. CASAS BAAMONDE, RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER & VALDÉS DAL-RÉ, «La nueva reforma laboral», *Relaciones Laborales*, nº 5, 2012; E. ORTEGA PRIETO & E. ORTEGA FIGUEIRAL, «*La Reforma Laboral 2012*», Editorial La Ley, 2012; A. V. SEMPERE NAVARRO & R. MARTÍN JIMÉNEZ, «*Claves de la Reforma Laboral*», Editorial Aranzadi, Pamplona, 2012; B. VARELA AUTRÁN, «Nota de urgencia sobre la reforma laboral aprobada», *Diario La Ley*, 6 Mar. 2012

todo sigue siendo de uso restringido en nuestro país<sup>6</sup>; la explicación de porqué se han tomado a pesar de que, paradójicamente, muchas de ellas no satisfacen ni a quién las impone.

Nos encontramos, pues, ante sendos paquetes legislativos que contienen un importante número de medidas todas y cada una de las cuales responden a la voluntad de afrontar las consecuencias de la crisis financiera mundial. Ahora bien, si pensáramos exclusivamente en términos de un Derecho de la emergencia, de una legislación anti-crisis nos equivocaríamos, porque en los cambios operados en éste y otros aspectos de la regulación de nuestra negociación obedecen también a otra causa inmediata, que en el caso concreto que nos ocupa parece haber tenido una particular influencia: la valoración negativa que viene mereciendo, desde hace tiempo, nuestro Derecho colectivo en cuanto regulación de esta institución.

El punto de partida de cualquier estudio de reformas en materia de negociación colectiva en España es la existencia de una generalizada valoración negativa de aspectos fundamentales de esta institución en nuestro país<sup>7</sup>. Esta valoración, a la que en otro lugar me he referido como «crítica crónica», se produce entre nosotros cuando el sistema negocial se encuentra ya consolidado en nuestro país, y se superan sus principales déficits en términos de cobertura negocial<sup>8</sup>. Se basa en la identificación de algunos aspectos disfuncionales que generan consecuencias negativas en dos planos, en el de las propias relaciones laborales, y en el de la gestión de las plantillas en las empresas. Y es una crítica peculiar, en tanto se produce

---

<sup>6</sup> Me remito al clásico estudio de F.J. CALVO GALLEGO & A. M. CARMONA CONTRERAS, «Técnica normativa y papel del Real Decreto-Ley: sobre los posibles excesos en la apreciación de la urgencia y de la delegación reglamentaria en el RDL 5/2002», *Relaciones laborales*, Nº 1, 2003, pgs. 469-514; más recientemente PALOMEQUE LÓPEZ, «La versión política 2012 de la reforma laboral permanente. La afectación del equilibrio del modelo laboral»; en GARCÍA-PERROTE & MERCADER, «Reforma laboral 2012», Lex Nova, Valladolid, 2012, pg. 27 sigs.

<sup>7</sup> Para la Exposición de motivos del RDL 7/2011, «*el sistema de negociación colectiva ha ido acumulando en este tiempo algunas disfunciones que le restan eficiencia y, particularmente, capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y del empleo y del propio modelo de relaciones laborales. Disfunciones que, con mayor o menor grado de acuerdo, han sido diagnosticadas hace tiempo por todos aquellos sujetos que de una u otra manera actúan en la negociación colectiva: los propios interlocutores sociales, los académicos y los expertos y los poderes públicos*».

<sup>8</sup> Me permito remitirme a mi estudio introductorio al volumen de J. GORELLI (coord.), «*El nuevo Derecho de la negociación colectiva*», Tecnos, Madrid, 2012.



respecto de una institución respecto de la cual la valoración general es, o era hasta no hace mucho, positiva. En general se denuncian disfunciones puntuales, pero no se realizan ataques a la totalidad del sistema. Los ataques puntuales conviven con declaraciones genéricas que ensalzan la calidad del sistema, su utilidad para sus actores y el país, y los numerosos logros conseguidos. Nos movemos más en el plano de los ajustes y las mejoras de un sistema que en el de su sustitución o superación. Al menos hasta ahora lo que encontrábamos no era una «crítica ontológica», a sus elementos centrales, sino una «funcional», a determinados aspectos de la dinámica, estructura y contenidos negociales que son considerados inadecuados e insatisfactorios. La crisis ha puesto en primer plano construcciones alternativas más completas y críticas más incisivas, que enmiendan a la totalidad el modelo imperante y plantean cambios sustanciales en sus señas de identidad.

Esta línea de pensamiento, común entre casi todos los que se dedican a las relaciones laborales en España, presenta una nota común a todas las posiciones, la importancia que se atribuye a la reforma legislativa como mecanismo para superar la situación que se considera inaceptable. La palanca de cambio se ha localizado en la ley, depositándose todas las esperanzas en una sucesión de cambios y ajustes en el Estatuto de los Trabajadores que se traducirían en otros inmediatos en nuestro sistema de relaciones laborales.

Esta opción por el cambio legislativo es lógica si se piensa en el elevado grado de regulación legal que tiene nuestra negociación. Aún así, no puedo dejar de señalar las incongruencias en que hemos caído en relación con esta elección. La primera, que el cambio legislativo no garantiza que se logre el mapa y la dinámica negociales que se pretende, al depender éstos en última instancia de la voluntad de los negociadores. La segunda, que siempre ha existido una cierta timidez en el uso de la reforma legal cuando de la negociación colectiva se trata. Hay que cambiar la ley, pero al ser ésta una materia que afecta directamente a los interlocutores sociales, es necesario contar con su concurso para proceder a cambios en ésta. Los procesos de diálogo social no siempre tienen éxito, por lo que las reformas acaban siendo no consensuadas, y, precisamente por esto, algo tímidas y de alcance limitado. Ha habido mucho de tabú en la ordenación jurídica de la negociación, de aspectos de ésta que no se podían tratar en cuanto líneas rojas para unos u otros <sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Le ha pasado en este sentido algo parecido a lo que le ha ocurrido tradicionalmente al despido en el Derecho del Trabajo español.

Seguramente por esto han llamado tanto la atención los cambios producidos en el período 2010-2012, durante el cual una sucesión de Reales Decretos-Leyes en cada uno de estos años ha producido por fin unas modificaciones en profundidad de esta institución.

La preferencia por el cambio a través de la ley debe valorarse teniendo en cuenta que ha existido siempre, y sigue existiendo, un segundo motor para la mejora de nuestra realidad negocial que es la propia actuación de los actores del sistema, implementando cambios y ajustes en los procedimientos de negociación que protagonizan de manera difusa por todo el sistema. «Reformar la negociación colectiva» no es en realidad más que conseguir que nuestra realidad negocial sea diferente a como es ahora; y para lograr esto bastaría con negociar de otra manera, a otros niveles y pactando otro tipo de acuerdos. Sería suficiente que los interlocutores sociales quisieran hacerlo, especialmente cuando tienen un instrumento tan potente para apoyar este gobierno del sistema negocial como es el acuerdo previsto en el artículo 83.2 ET. Es cierto que es ésta una vía por la que el legislador laboral y los gobiernos han apostado, confiando en los sucesivos acuerdos interconfederales firmados para gobernar el sistema, con cuyos objetivos coincidían <sup>10</sup>. Pero también lo es que al final son las reformas legales las que finalmente han tenido que generar el impulso para hacer cambiar a la negociación; los cambios producidos de manera autónoma, por la propia actuación de los interlocutores sociales, han demostrado ser insuficientes y excesivamente lentos <sup>11</sup>.

La consecuencia es que la Ley 3/2012 tiene un doble componente, en lo que a esta materia se refiere. Por un lado, es una manifestación más del «Derecho de la Emergencia» generado por la crisis financiera mundial, en cuya dolorosa travesía todavía nos encontramos; de otro, se trata del resultado de la voluntad de dar respuesta a las numerosas críticas recibidas por esta institución en las últimas décadas. Enlaza desde este punto de vista no con la reforma de la crisis financiera

---

<sup>10</sup> Un análisis muy interesante de este impacto en E. ROJO TORRECILLA, «Los acuerdos interconfederales del siglo XXI para la negociación colectiva. De 2002 a 2010», *El blog de Eduardo Rojo*, <http://eduardorjoblog.blogspot.com.es/> D. M. CAIRÓS BARRETO, «Los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva 2002-2008. Una experiencia satisfactoria que se ha consolidado», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social IUSTEL*, nº 17, 2008.

<sup>11</sup> C. MOLINA NAVARRETE, «El impacto de los Acuerdos Interconfederales sobre los convenios colectivos: una vía de mejora exasperadamente cauta y lenta», *Temas Laborales*, nº 76, 2004, pg. 229.

mundial, sino con una reforma de ciclo largo, la de nuestro Derecho colectivo, que se ha ido poniendo en práctica de manera trabajosa en las últimas décadas, siendo sus mayores hitos la Ley 10/1994 y el RDL 7/2011, al menos hasta los grandes paquetes reformadores del gobierno actual.

Sin ánimo de ser exhaustivo, creo que resulta posible identificar algunos aspectos comunes a esta crítica, extrayéndolos de los numerosos estudios y documentos, españoles y no, que sobre nuestra negociación se han producido. Entiendo que estos aspectos negativos son sobre todo tres:

- la estructura negocial
- los contenidos convencionales
- la capacidad de adaptación de los convenios

Estos tres aspectos van a aparecer de manera recurrente en las propuestas académicas y de los interlocutores sociales, en los documentos gubernamentales y en las exposiciones de motivos de las tres grandes leyes reformadoras del período de la crisis. También en los acuerdos interconfederales de estos años, más negativos en su valoración de la realidad negocial de lo que era tradicional en este tipo de instrumentos en años anteriores.

La crítica a la estructura negocial, que es tradicional ente nosotros, ha evolucionado en los últimos tiempos para integrar un discurso diferente, más vinculado al Derecho de la Emergencia y a determinadas visiones de las relaciones laborales, y sobre el que el nivel de consenso es mucho menor: la primacía del ámbito de la empresa. En efecto, la estructura negocial española no ha gustado desde el mismo inicio de nuestra experiencia de relaciones laborales libres, siendo éste un aspecto atacado desde los primeros acuerdos interconfederales, a finales de los años setenta del siglo pasado. Pero este reproche se producía por una pluralidad de factores del mapa de nuestra negociación, como el predominio de los convenios de empresas y la correlativa debilidad de los convenios sectoriales (algo que se criticaba ya en la primera ola de grandes acuerdos interconfederales, los inmediatamente posteriores a la Transición)<sup>12</sup>, la falta de mecanismos de articulación y las

---

<sup>12</sup> A. MULAS GARCÍA, «Los pactos sociales españoles: De la Moncloa al Acuerdo Interconfederal/83: A modo de introducción histórica al AI/83», *Documentación laboral*, Nº 7, 1983, pg. 95-122.

arbitrarias desigualdades entre sectores productivos. La escasa importancia del convenio de empresa, cuyo nivel de negociación ha sido siempre minoritario entre nosotros, no era más que uno de los aspectos negativos que se ponían de manifiesto de nuestra realidad; ni el más grave, ni el más urgente. Antes bien, era el nivel sectorial estatal el que se quería potenciar, y en esto los interlocutores sociales han sido consistentes en su dilatada tarea de gobernar la negociación mediante acuerdos interconfederales.

La emergencia ha puesto sin embargo el énfasis en otro aspecto de los cambios estructurales que se pretendían, en el espacio de negociación de la empresa. Se ha producido una equiparación entre «mejorar la estructura negocial» y «potenciar el convenio de empresa», haciendo de lo segundo el único objetivo de las iniciativas dirigidas a lograr lo primero, así como el único criterio para valorar su éxito. En contraste, por ejemplo, con lo que se pretendía durante décadas, cuando el objetivo era «*racionalizar la estructura de la negociación colectiva, evitando la atomización actualmente existente*» (AINC 1997). Esta tendencia, anterior a la crisis pero potenciada por ésta, no es más que una manifestación más de los intentos de ampliar los poderes de organización y gestión en las organizaciones productivas. De «la empresa como nuevo centro de gravedad» se habla, con razón, a la hora de identificar las consecuencias más relevantes de la nueva legislación <sup>13</sup>.

Uno de los aspectos centrales en esta crítica es precisamente lo que me va a ocupar en esta ponencia, los mecanismos de adaptación de los convenios; porque ésta es la carencia que se trata de superar con la inaplicación del convenio colectivo. Al inicio del proceso de reformas de la crisis, cuando había ya en marcha un proceso de diálogo social previsto como antecedente y director de los cambios legislativos que se pretendían, el Gobierno de la nación presentó unas «Líneas de actuación en el mercado de trabajo para su discusión con los interlocutores sociales en el marco del diálogo social», en el que se afirma que «*la negociación colectiva presenta problemas en España desde hace años*», entre los que se encuentran «*la dificultad de adaptar los convenios colectivos a las circunstancias de las empresas y los*

---

<sup>13</sup> Son palabras de MERCADER UGUINA en su trabajo «La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012», en GARCÍA-PERROTE & MERCADER UGUINA, op. cit., pg.355. Aunque ya respecto del RDL 7/2011 había llamado la atención ESCUDERO RODRÍGUEZ sobre «la firme y arriesgada apuesta por la negociación colectiva de empresa», en GARCÍA-PERROTE & MERCADER UGUINA, op. cit., «La reforma ...», op.cit., pg. 59.

*trabajadores*». Los mismos interlocutores sociales compartían este diagnóstico negativo. Así, en el AENC 2010-2012 se acordó iniciar un proceso de diálogo social para renovar la situación de negociación, reafirmando sus firmantes *«su voluntad de abordar, entre otros, la definición de mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad, así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva (ámbitos, sujetos, contenidos, etc.)»*. En el sucesivo Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, dentro del «Acuerdo bipartito entre las Organizaciones Sindicales y Empresariales sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva», los mismos interlocutores reconocen que *«la negociación colectiva tiene problemas de estructura y de vertebración; de legitimación; de flexibilidad interna; de innovación y adaptación de contenidos; de gestión; de adecuación a las dificultades, entre otros»*.

También el legislador se hizo eco de esta carencia. El intento más serio de reordenar el marco normativo de los procesos negociadores en nuestro país, el RDL 7/2011, hacía referencia en su interesante Exposición de motivos a este aspecto de nuestra realidad, señalando que *«el sistema de negociación colectiva ha ido acumulando en este tiempo algunas disfunciones que le restan eficiencia y, particularmente, capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la economía y del empleo y del propio modelo de relaciones laborales. (...) Un segundo grupo de problemas de nuestra negociación colectiva tiene que ver con sus contenidos y su agilidad y dinamismo. Nuestro modelo de convenios colectivos tiene dificultades para ajustar con prontitud las condiciones de trabajo presentes en la empresa a las circunstancias económicas y productivas por las que atraviesa aquélla en los diferentes momentos del ciclo o de la coyuntura económica»*.

Es evidente que esta necesidad de adaptación, como se le viene llamando entre nosotros, tiene una especial trascendencia en un momento de crisis. Pero no es una crítica que pueda entenderse como consecuencia de ésta. En la Declaración para el Diálogo Social de 2004 ya se decía que *«las partes sociales han de buscar las fór-*

*mulas más convenientes para propiciar la capacidad de adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de empresas y sectores productivos así como para mejorar la productividad». Pero el contexto actual no ha hecho sino reforzar la necesidad de arbitrar estos mecanismos. En esta línea, el AENC–II vincula claramente la inaplicación del convenio con la crisis económica, cuando afirma que en «la actual coyuntura económica y el altísimo nivel de desempleo, así como las perspectivas sobre su evolución más inmediata, hacen preciso adoptar medidas de carácter excepcional y con proyección temporal limitada a la actual coyuntura, dirigidas a evitar una evolución negativa de la empresa que afecte al mantenimiento del empleo. En este contexto, con el objetivo de asegurar el mantenimiento del empleo y como instrumento de flexibilidad interna que evite los expedientes de regulación de empleo (...) se somete a la consideración de los legitimados para suscribir convenios colectivos sectoriales, la conveniencia de incluir cláusulas de inaplicación temporal negociada de determinadas condiciones de trabajo».*

La inaplicación se presenta como confluencia de estas dos líneas de tendencia en la reordenación de nuestro Derecho colectivo. Es, a la vez, una forma de permitir la adaptación de las reglas colectivas a los cambios en el contexto, y un artificio para potenciar el espacio de la empresa en las relaciones laborales, cuya primacía es indiscutible. Se apoya en la crítica crónica, pero también en las exigencias de la emergencia económica, mostrándose como un instrumento de flexibilidad interna, que a la vez mejora la competitividad de nuestras organizaciones productivas y les disuade de adoptar medidas de reestructuración que supongan despidos.

La mezcla de objetivos se produce también en el discurso. La crítica tradicional hablaba de una incapacidad de ajuste que era también global (de cada convenio a los cambios en su contexto), bilateral y en distintos niveles. En la reforma de la crisis la adaptación es unilateral y con un único protagonista. De «adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos» (Declaración para el Diálogo Social 2004, y también AENC–I) hemos pasado a «adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa» (Ley 12/2012).

Se produce en este punto una cierta paradoja. La inaplicación se presenta, como veremos, como una excepción a la eficacia personal general del convenio colectivo estatutario. Pues bien, es notable que esta eficacia general, siendo una de las notas más consolidadas de

nuestro modelo negocial, hundiendo sus raíces en los convenios de etapas anteriores incompatibles con la nuestra; y siendo también uno de los rasgos que más lo distinguen del presente en otros países, haya quedado por lo general fuera de esta crítica, valorándose positivamente y no planteándose su modificación o superación. Han sido muchas menos las voces que han propuesto eliminar esta regla, y menos aún las propuestas legislativas en esta dirección. Más aún, a la hora de identificar los problemas en este campo en nuestro país precisamente uno de los que hasta hace poco se señalaba como relevante era el de la insuficiencia del nivel de cobertura de nuestros convenios, considerado insuficiente a pesar de ser uno de los más elevados de Europa. Y el nivel alcanzado en esta relevante magnitud se explica por la decisión del legislador estatutario en 1980 de mantener la eficacia general del convenio negociado de acuerdo con las disposiciones del Título III ET. El legislador laboral de 2012 se separa, de esta forma, de lo que han sido las principales tendencias y propuestas en cuanto a la modificación del Derecho de la negociación colectiva, apostando por un dispositivo que facilita la adaptación mediante una restricción de la eficacia personal de nuestros convenios estatutarios. Curiosamente, haciendo esto coincide con algunas de las propuestas elaboradas por ciertos sectores de opinión dentro de nuestro país, y, sobre todo, fuera de él. No es necesario recordar que el informe del Fondo Monetario Internacional sobre nuestro país proponía, entre otras muchas cosas, permitir la aplicación voluntaria de los convenios a trabajadores y empresas; un «opt-in system», en su terminología <sup>14</sup>.

Para terminar, y volviendo a la Exposición de motivos de la Ley 3/2012, es imprescindible subrayar una afirmación lapidaria de ésta: *«la crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español»*. Es interesante esta frase, que dice mucho más de lo que parece con estas escasas palabras. La crisis no es la causa de esta insostenibilidad, sino la causa de que se haya puesto de manifiesto; no es una característica coyuntural sino estructural de nuestro modelo, por esto los cambios no pueden ser superficiales, sino profundos; y no pueden ser temporales, sino permanentes. A la vez que se afrontan las consecuencias del momento económico, se corrige

---

<sup>14</sup> En el Documento «2012 Article IV Consultation with Spain. Concluding Statement of IMF Mission», de junio de 2012, se afirma lo que sigue: *«and if sufficient firm-level flexibility is not quickly forthcoming, policymakers should prepare contingency plans, for example, moving to an opt-in system for collective bargaining*. Disponible en: <http://www.imf.org/external/np/ms/2012/061512.htm>. Visitado por última vez: 10/07/2012.

la historia anterior. La crítica crónica ha acabado por hacer mella, se ha convertido en el discurso oficial respecto de esta institución, y se ha traducido en una enmienda a la totalidad de nuestro modelo negocial, en una revisión de un alcance sin precedentes en una institución cuyos ajustes habían sido hasta ahora medidos y puntuales.

### 3. LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: IDEAS GENERALES

Lo primero que puede decirse de la institución de la inaplicación convencional es que se trata de un instrumento radical para obtener la adaptación de las normas colectivas que se propone fuente de flexibilidad interna para las empresas. De todas las posibles vías para incrementar los niveles de flexibilidad en la gestión de las plantillas en las empresas, se ha optado por una especialmente fuerte, en lo que supone de afectar a elementos centrales en la ordenación de nuestro Derecho colectivo como son los relativos a la eficacia del convenio. La gravedad de la situación y el apoyarse en desarrollos anteriores del Gobierno Socialista ha permitido al Popular llegar tan lejos, a dónde hace no muchos años hubiera sido imposible pensar. Y llega mediante cambios en la ley, falto de acuerdo social previo, por lo que tenemos una medida de flexibilidad no desde el convenio, sino desde la ley, a pesar de éste incluso.

El legislador nos da varios elementos para entender el objetivo que se presenta con la regulación que introduce. La nueva redacción del artículo 82.3 ET aparece en un capítulo que contiene *«medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo»*; y según la Exposición de Motivos de la norma que lo introdujo en su configuración actual la inaplicación del convenio forma parte de un conjunto de medidas que *«tienen como objetivo fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviese la empresa»*<sup>15</sup>. De éstas, varias tienen que ver con la negociación colectiva, y todas éstas *«responden al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concre-*

---

<sup>15</sup> Un completo e interesante análisis de esta Exposición de motivos en M. URRUTIKOETXEA BARRUTIA, «El preámbulo del RDL 3/2012, o las retóricas de la manipulación», *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012, pg. 19 sigts



*tas circunstancias de la empresa».* La inaplicación del convenio colectivo se plantea «*en orden a facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial».*

Nos movemos en la lógica de la flexibilidad interna, cuyo fomento es presentado como uno los objetivos fundamentales de todo el proceso de reforma <sup>16</sup>, partiendo de su promoción supone una correlativa reducción en la necesidad de acudir a medidas extintivas, haciendo de la relación entre ambos tipos de flexibilidad, la interna y la externa, una especie de juego de suma-cero que ni se corrobora con los hechos ni se refleja en el tratamiento legislativo de ambas <sup>17</sup>. La conexión con la flexibilidad interna sirve también para justificar el recurso a la legislación de urgencia, dada la perentoria necesidad de éstas que plantean nuestras empresas; para la Exposición de motivos del RDL 3/2012, «*las medidas referidas al favorecimiento de la flexibilidad interna de las empresas también demandan una rápida incorporación al ordenamiento, especialmente en las circunstancias actuales de necesidad que tienen las empresas de acudir a las mismas como alternativa primordial a la destrucción de empleo».* Este objetivo atraviesa un conjunto muy importante de medidas que afectan a diferentes aspectos de las relaciones de trabajo; puede considerarse un leitmotif de toda la legislación laboral de 2012, un claro objetivo del legislador laboral, con el valor interpretativo que esto supone.

Queda claro, también, el carácter instrumental de los cambios en el Derecho colectivo español respecto de los objetivos generales de la política laboral y de empleo del gobierno. La negociación no es un fin en sí mismo, sino un medio para lograr éstos, con los que debe estar alineada. El carácter autónomo de ésta, como un output del sistema de relaciones laborales; la pluralidad de intereses que debe satisfacer y la acumulación de funciones que desempeña se someten a este interés: la negociación colectiva, se nos dice, ha de ser «*un instrumento, y no*

---

<sup>16</sup> En extenso, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, «Flexibilidad interna y externa en el Real Decreto-Ley 3/2012» en el *Diario la Ley*, 2012, n. 7813I. También GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, «Medidas para fomentar la flexibilidad interna en las empresas en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero», en GARCÍA-PERROTE & MERCADER UGUINA, op. cit., pg.223; y BLASCO PELLICER et al., op.cit, pg. 103.

<sup>17</sup> Ello a pesar de que en su Exposición de motivos indique que «*la reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa».*

*un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa».*

Está claro qué se pretende conseguir, cómo debe ser el nuevo modelo de mapa negocial. También lo está el instrumento para lograrlo. En las reformas de la crisis se ha optado por una reforma legislada de la negociación colectiva, abandonando la tradición de atribuir esta función a los interlocutores sociales mediante los instrumentos de gobierno autónomo del sistema. En 2011 y en 2012 encontramos medidas ambiciosas instrumentadas mediante cambios en el marco normativo de la negociación, ante la constatación de la inadecuación del diálogo social para lograr este fin; la diferencia es que en el primer caso se le dio a éste la opción de intervenir, en una primera fase, sin éxito; mientras que en el segundo tal intervención se produjo, pero fue ignorada por el legislador laboral.

La inaplicación es un mecanismo que encaja perfectamente con lo que es la columna vertebral de la reforma, la promoción de todas las formas de flexibilidad interna. Esto va a tener dos consecuencias fundamentales. La primera es que va a potenciarse de múltiples maneras, y no sólo a través de la técnica de la inaplicación en sentido estricto. En efecto, vamos a poder encontrar en el Derecho vigente varios dispositivos destinados a producir un mismo efecto, que en una empresa dejen de aplicarse disposiciones determinadas del convenio en cuyo ámbito de aplicación se encuentra. Son éstas (que no son siempre alternativas entre sí):

— La inaplicación del convenio colectivo estatutario, recogida en el artículo 82.3 ET.

— La inaplicación del convenio colectivo extraestatutario, prevista en el artículo 41 ET.

— La inaplicación del convenio por negociación de nuevo convenio.

— La inaplicación del convenio por aplicación preferente del convenio de empresa, establecida en el artículo 84.2 ET.

Esta técnica de «flexibilidad por acumulación» es un rasgo peculiar de la reforma de 2012. Se suman fórmulas de flexibilidad externa e interna; y, dentro de ella, se ofrecen varias opciones para lograr unos mismos fines. Esto se traduce en un profundo des-

equilibrio entre los poderes empresariales y la tutela legal de los trabajadores <sup>18</sup>.

La segunda es que nos vamos a encontrar con una regulación coherente, en cuanto a sus objetivos y líneas esenciales de ordenación, con otras muchas dispersas a lo largo del Título I del Estatuto de los Trabajadores. Se produce la generalización de un modelo de toma de decisiones de adaptación por las empresas incluyendo períodos de consulta; de unas causas que legitiman estas decisiones; de unas consecuencias de la aplicación de estas decisiones. La movilidad geográfica, la modificación de condiciones de trabajo, la inaplicación del convenio o la misma extinción colectiva por causas objetivas van a responder a este mismo esquema, con las lógicas adaptaciones exigidas por la diferente naturaleza de cada una. Pero podemos encontrar también una clara alineación de los mecanismos inaplicadores con otros aspectos de la dinámica laboral, como el papel que se atribuye al convenio de empresa en las nuevas relaciones laborales, con una prioridad *ex lege* en determinadas materias en caso de concurrencia.

La introducción de los distintos mecanismos de inaplicación antes señalados pone de manifiesto las limitaciones técnicas a que se enfrente el Estatuto de los Trabajadores. Con una sistemática y un articulado que tiene ya más de tres décadas de antigüedad, diseñado para contener una regulación muy diferente de la actual, en su versión hoy vigente intenta acomodar las nuevas regulaciones donde puede, de una manera bastante aproximada y discutible. Esto explica que encontremos las dos variantes principales de la inaplicación en lugares tan separados como los artículos 41 y 82 ET; y que en éste último ésta se presente como una regla sobre eficacia personal de los convenios, cuando no lo es.

---

<sup>18</sup> Y esto a pesar de las declaraciones que hace el Gobierno en la Exposición de Motivos de su primera intervención de alcance en el ámbito laboral: «*la reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc.*». No son equilibrios, precisamente, los que vamos a encontrar. Descubrimos, en realidad, una norma mucho más sesgada que la anterior, que expresa un cambio de Gobierno y también, seguramente, de circunstancias políticas y económicas. La idea de que se ha producido un grave desequilibrio está bastante generalizada; véanse, por todos PALOMEQUE LÓPEZ, op. cit. supra, y A. BAYLOS GRAU, «El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario», *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012, pg. 9 sigts.

En general la generalización de la técnica de la inaplicación convencional ha sido interpretada como uno de los aspectos más señalados del momento popular de las reformas del período 2009-2012. No es una institución sin embargo nueva. Encontramos antecedentes remotos en figuras tan antiguas entre nosotros como el descuelgue salarial, previsto ya (aunque no aplicado) en los grandes acuerdos de concertación social de la década de los 80 del siglo XX<sup>19</sup>; recogido por el legislador en 1994, fue llegando poco a poco a los convenios y a la realidad de las relaciones laborales en las empresas. Tanto el legislador socialista como los interlocutores sociales intentaron poner en marcha mecanismos similares a los que hoy encontramos en el Estatuto versión 2012<sup>20</sup>. Esto ha permitido al legislador popular apoyarse en estos precedentes inmediatos, utilizando aquí, como en tantas otras ocasiones, la técnica de la «otra vuelta de tuerca». De esta manera, intensificando y adaptando lo hecho antes por otros consigue con pequeños cambios grandes efectos; incrementos de grado se convierten en novedades sustanciales; cambios cuantitativos se hacen cualitativos. Se produce la voladura controlada de las construcciones centrales de las reformas socialistas, sustituyéndolas por otras nuevas sin que la extensión de las novedades legislativas resulte llamativa.

Respecto de esta institución encontramos que se han producido en muy poco tiempo, en un plazo inferior a tres años, tres regulaciones distintas y sucesivas, la establecida por el Gobierno Socialista en la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011, la acordada por los interlocutores sociales en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 (en adelante AENC-II), y la impuesta por el primer Gobierno Popular en el RDL 3/2012 y la Ley 3/2012. Esta sucesión nos demuestra la centralidad de esta herramienta en el seno de las reformas de la crisis financiera mundial. Además, nos indica también las serias diferencias que sobre ésta mantenían cada uno de estos sujetos, ya que cada una de estas regulaciones nos muestra las prioridades

---

<sup>19</sup> Sobre estos acuerdos J. I. PÉREZ INFANTE, «La concertación y el dialogo social en España: 1977-2007», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 81, 2009. Véase también ANALISTAS DE RELACIONES INDUSTRIALES, «25 años de concertación social: a modo de crónica», *Relaciones laborales*, nº 23-24, 2010, pg. 181-228.

<sup>20</sup> LÓPEZ ANIORTE, M.C., «Régimen jurídico del descuelgue salarial», *Aranzadi Social*, nº 6, 2011; así como PASTOR MARTÍNEZ, A., «Aproximación al nuevo marco jurídico del descuelgue salarial. De las cláusulas a los acuerdos de inaplicación salarial», en MORENO GENÉ, J. Y SOLÉ PUIG, A., «Las reformas laborales de 2010», Ed. Huygens, 2012, pág. 368.

y la visión de quiénes las establecieron. Rara vez vamos a tener ocasión de poder comparar tres vías alternativas de ordenar una misma institución jurídica, prácticamente en un mismo momento. Por esto se realizará una comparación entre éstas, en cuanto nos puede resultar ilustrativa de las distintas visiones en juego.

#### 4. LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO

##### 4.1. El modelo del Gobierno Popular

La regulación de esta institución aparece en el artículo 82.3 del Estatuto <sup>21</sup>, dentro del primero de los dedicados a la negociación colectiva en esta norma legal, en el que se trata del «concepto y eficacia» de las normas colectivas. Es en este mismo precepto donde se encontraban, en su momento, los antecesores de la inaplicación, señaladamente el descuelgue salarial presente en nuestra legislación laboral desde 1994. El tercer apartado es el que se dedica a la eficacia del convenio estatutario, manteniendo la tradicional fórmula según la cual *«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»*. A continuación se introduce un largo texto que regula con detalle el mecanismo que estudiamos. A partir de esta presencia en el apartado 3 del artículo 82 podemos empezar a hacer ya algunos comentarios generales sobre éste.

Lo primero que cabe decir es que se nos presenta como un régimen excepcional, un mecanismo que deroga la regla general apenas establecida sobre la eficacia del convenio. Con independencia del mayor o menor rigor con que se trate esta figura, no deja de ser una excepción a lo que se supone tiene que ser la forma ordinaria de aplicarse un convenio estatutario. *«Sin perjuicio de lo anterior»*, dice este apartado 3º, cuando concurren unas determinadas causas, y se sigan unos determinados procedimientos, se producirá un efecto contrario a lo señalado en el primer inciso del apartado. Lo de excepcional de este mecanismo se comprueba en números aspectos

---

<sup>21</sup> Un estudio monográfico en J. CRUZ VILLALÓN, «El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012», *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012.

de su regulación; debe servir de guía también para interpretar y aplicar ésta.

Lo segundo, que el Estatuto presenta la inaplicación como una figura que afecta a uno de los aspectos nucleares de nuestro modelo de convenio, a su ámbito de aplicación personal. Es una excepción a la regla de la eficacia personal general del convenio, uno de los rasgos pretendidamente genéticos de nuestro modelo de norma colectiva. Supone que habrá empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación, a los que sin embargo no se aplicará el convenio. Esta presencia pone de manifiesto, una vez más, la deficiente sistemática que presenta el Estatuto tras varias décadas de reformas constantes, apareciendo la regulación de esta figura seguramente en un lugar inadecuado. Nos movemos no en el campo de la eficacia de la norma colectiva, sino más bien en el de su administración y aplicación. Materia ésta de creciente importancia, especialmente para el modelo de convenio que se está estableciendo en las últimas reformas en nuestro país; y que como consecuencia de su construcción por acumulación de cambios sucesivos se encuentra dispersa a lo largo de diferentes preceptos del Estatuto.

Por lo que se refiere al ámbito material del procedimiento de inaplicación, éste queda definido en el Estatuto atendiendo a dos niveles. El primero es el del tipo de convenio que puede ser inaplicado, que es el estatutario sin lugar a dudas. Así lo indica de manera indiscutible el artículo 83.2, que comienza con una referencia ya famosa a «los convenios colectivos regulados por esta Ley», siendo esta redacción, en una peculiar interpretación contrario sensu, la que en su momento sirvió de base legal para apoyar la construcción de la figura del convenio extraestatutario. A lo que se suma lo dispuesto por el artículo 41.2, que como hemos visto regula un segundo procedimiento de inaplicación del convenio colectivo. Según este precepto, «las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos». Esta referencia a «acuerdos o pactos colectivos», debe incluir a los convenios extraestatutarios. A lo que se sume que este mismo precepto estatutario, en su apartado 6, establece que «*la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3*».

El legislador introduce aquí una frontera radical entre los productos de la negociación colectiva, marcando un régimen jurídico diferenciado para la no aplicación de unos y otros.

Dentro de los convenios potencialmente afectados por la inaplicación, el legislador laboral distingue por naturaleza jurídica, no por ámbito, hablándose del «convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa»; de tal modo, este instrumento puede utilizarse en principio para separarse de cualquier convenio de la numerosa tipología que encontramos en nuestro país. Esto incluye a los convenios de empresa, a los que se cita expresamente, lo que dará lugar a la figura del «autodescuelgue»<sup>22</sup> que puede tener sentido en ciertas circunstancias, como por ejemplo cuando se produce un cambio en la composición del comité de empresa que hace posible un acuerdo que no pudo lograrse en el momento de pactarse en el convenio. El autodescuelgue, si cuenta con el apoyo de los representantes de los trabajadores, debe competir con otro mecanismo legalmente previsto, la negociación de un nuevo convenio que puede llevarse a cabo en todo momento.

El convenio no es el único producto negocial a que se refiere el Estatuto de los trabajadores. Éste prevé que sindicatos y organizaciones empresariales elaboren «*acuerdos sobre materias concretas*», según el artículo 83.3 ET. De estos acuerdos se dice expresamente que «*tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos*». Cabe concluir por ello que el mecanismo del artículo 83.2 ET resulta aplicable respecto de ellos; y es posible pensar en situaciones en las que esta aplicación tenga sentido.

La regulación de la inaplicación sigue la misma lógica de otros mecanismos de flexibilidad previstos en el Estatuto de los Trabajadores: define un determinado poder, que por exceder de los que corresponden al empleador ha de ser de ejercicio conjunto por éste y los representantes de su plantilla; determina un objeto material de este poder; señala unas causas que permiten su ejercicio; marca un procedimiento; establece las condiciones para la adopción de la decisión; e indica las consecuencias de la implantación de ésta. Es el mismo tipo de regulación que vamos a encontrar en otros preceptos estatutarios, incluyendo el 40, el 41 y el 51; en cada uno de éstos se localizan elementos comunes también en cuanto a las causas, materias y procedimientos.

---

<sup>22</sup> La expresión es de CRUZ VILLALÓN, en *opc.cit.*, pg.

Comenzando por el poder jurídico que se prevé, éste es el de inaplicar un convenio. Estamos hablando de «inaplicación», no de exclusión. Esto quiere decir que en principio continúan dentro del espacio de aplicación de la norma, lo que supondrá la vigencia de todas las condiciones laborales establecidas por ésta salvo las que hayan sido objeto del proceso<sup>23</sup>. Respecto de las condiciones así excluidas, esta regulación, como veremos, no prevé el retorno a la disciplina del convenio, esto que algunos llaman «recuelgue», que sí aparecía previsto en el régimen anteriormente vigente para el descuelgue salarial. Esto sigue apuntando a lo forzado que supone ubicar esta regulación en el artículo 82.3 ET, puesto que si de verdad estuviéramos tratando la cuestión del ámbito de aplicación personal de las normas colectivas, tendríamos a empresas y trabajadores a los que se aplicaría o dejaría de aplicar éstas, en su conjunto; tendríamos aplicación general como regla, y exclusión como excepción, más de lo que supone en realidad el mecanismo que estudiamos. Más correcto resulta en este sentido el artículo 41 ET, que para un sistema similar habla de modificación sustancial de condiciones de trabajo, de manera más precisa; es esto lo que se produce en realidad, y el mismo artículo 41 nos lo indica cuando afirma en su apartado 6 que *«la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3»*.

Desde un punto del objeto material de este dispositivo, éste opera respecto de una serie de contenidos negociales, que se enumeran de la siguiente manera:

- 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.

---

<sup>23</sup> Lo que se permite en este precepto es *«inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, (...) que afecten a las siguientes materias»*.



Es claro que se trata de una lista cerrada, al faltar algún tipo de referencia a su carácter abierto, que pudiera admitir la inaplicación de otras materias al margen de las señaladas. Este carácter se confirma sobre todo al comparar esta redacción con la de su paralelo, el artículo 41 ET, para el cual *«tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias...»*. Dado el carácter excepcional que se predica de esta técnica, es lógico que se tase su alcance fijando con detalle las materias susceptibles de ser afectadas por su uso. Aún así, es un listado muy amplio, resultado de una ampliación progresiva a través de cambios legislativos sucesivos.

El mecanismo resulta de aplicación, como ocurre con tantas otras figuras relacionadas con la flexibilidad interna y externa, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Estas son detalladamente definidas en el artículo 82.3 ET, con una redacción que es la resultante de una numerosa sucesión de textos y de correcciones, y que es tributaria de los esfuerzos para lograr una definición aceptable para los despidos objetivos. La causa económica es la que se presenta con mayor detalle, existiendo ésta *«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»*.

En esta fórmula encontramos trazas de los dilatados debates judiciales y académicos respecto de este elusivo concepto, traducido en una sucesión de redacciones. Corrige no sólo las de anteriores reformas, sino también la introducida por la actual, la del Gobierno Popular, siendo el fruto de los cambios de redacción producidos entre el RDL 3/2012 y la Ley 3/2012. El texto actual es, con mucho, el más flexible de los conocidos hasta la fecha para identificar la presencia de una causa económica. No se exigen pérdidas; de haber éstas, no han de ser actuales; y la disminución aunque persistente, puede calcularse a partir de los ingresos ordinarios o de las ventas.

Como novedad de las leyes de 2012 se introduce una regla de Derecho destinada a facilitar la acreditación de la existencia de esta situación económica negativa, en su vertiente de reducción de ingresos o ventas: *«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*». No sería, técnicamente hablando, una presunción<sup>24</sup>, sino más bien una definición de un elemento constitutivo de uno de los supuestos de situación negativa, el de la persistencia en la disminución de ingresos y ventas. Se nos dice a partir de cuándo se supera el nivel de la persistencia, pasando la reducción a ser de la suficiente duración como para justificar la activación del dispositivo. Con esta regla se persigue obviamente facilitar la aplicación del precepto, y la utilización de este procedimiento por las empresas; pero también limitar el papel de los jueces de lo social en la constatación de la existencia de causa económica suficiente, siguiendo la idea que inspira muchas de las medidas adoptadas en 2012<sup>25</sup>.

Esta técnica la encontramos en otros preceptos estatutarios, en concreto en la regulación del despido por causas económicas. Respecto de éste el Estatuto prevé no una sino dos definiciones de «persistencia en la reducción», según se trate de un empleador público o privado. En el caso de los públicos, la insuficiencia presupuestaria que habilita para despedir se considera persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos; en el caso de los privados, habrá una disminución persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

La conexión entre los mecanismos del artículo 51 y del 82.3 ET es evidente, y coherente con la visión del Gobierno Popular respecto de ésta, siendo la inaplicación (flexibilidad interna) posible en unas circunstancias similares, pero menos graves que el despido (flexibilidad externa). Hay un intento de graduación, por lo demás bastante discu-

---

<sup>24</sup> De ser una presunción, además, sería una *iuris et de iure*, categoría ésta bastante discutida en la doctrina.

<sup>25</sup> Hablando de los despidos y de sus causas, dice la Exposición de motivos de la Ley 3/2012: *La Ley se ciñe ahora a delimitar las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican estos despidos, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre. Más allá del concreto tenor legal incorporado por diversas reformas desde la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de la Jurisdicción Social y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tales referencias incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizaran, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa. Ahora queda claro que el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas.*

tible; en realidad, si se prefiere la primera flexibilidad a la segunda, mejor hubiera sido imponer mayores requisitos a los despidos que a las inaplicaciones, no un simple factor temporal.

Esta presunción facilita la aplicación de esta causa, pero en modo alguno la agota, de tal modo que sin existir estos trimestres de caída de devengos seguirá pudiendo alegarse la «situación económica negativa», la verdadera definición de la causa económica, que puede producirse por múltiples factores y demostrarse de diversas maneras.

Las otras causas que completan la fórmula son las tradicionales de nuestro Derecho del Trabajo, y quedan igualmente definidas con detalle en la norma; así, 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;
- causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Resulta significativo que en la redacción de estas causas haya desaparecido, respecto de sus antecedentes inmediatos, toda referencia al empleo, vinculando la concurrencia de estas razones con unos determinados efectos sobre éste. Ello ha llevado a afirmar que se ha superado la concepción defensiva de la inaplicación existente hasta ahora, normalizando su uso <sup>26</sup>.

Es importante entender el papel de las causas en la dinámica de este precepto. Éstas son motivo de inaplicación, pero su presencia y acreditación no determina por sí misma la posibilidad de excluirse de la aplicación de partes del convenio. Su papel cambia a lo largo de las distintas fases de esta operación. Durante la mayor parte de ésta, no tendrá un gran papel. Es el acuerdo entre empresa y representantes de su plantilla el que permite que esto ocurra; de hecho, cuando el periodo de consultas termine con acuerdo se presumirá que concurren estas circunstancias. Sólo en la fase final puede resultar relevante, si todos los mecanismos previstos para alcanzar un acuerdo no funcionan; en este momento interviene la Comisión Consultiva Nacional de Conve-

---

<sup>26</sup> MOLINA NAVARRETE, *ibidem*.

nios Colectivos (u órgano autonómico equivalente), que puede decidir por sí misma o encargar la decisión a un arbitraje. En este momento hay que resolver si se aplica o se deja de aplicar el convenio, y cuáles de las condiciones propuestas por una o ambas partes registrarán en la empresa. Entonces las causas resultan efectivamente relevantes, pues sobre éstas deberá basarse la decisión.

La inaplicación escapa del poder unilateral del empleador. Con todo lo que se ha ampliado éste a lo largo de las últimas reformas, ésta es una última frontera que el legislador laboral no se ha atrevido a traspasar. Por ello el centro de atención del legislador en este punto se centra en el acuerdo entre éste y la representación de su plantilla que permita no aplicar lo previsto en el convenio. Se establecen todo tipo de mecanismos para que éste resulte posible. En caso de lograrse un pacto en período de consultas, no se limita su alcance y se potencia su vigencia. Nos movemos todavía en una lógica de negociación colectiva, y ha de ser un acuerdo colectivamente negociado el que sustituya a la voluntad de los sujetos firmantes del convenio original. Multitud de aspectos de la regulación legal de esta institución se enmarcan en esta visión de la inaplicación como negociación: la identidad de las partes del proceso; la iniciativa de éste, teóricamente posible para cada una de éstas; la eficacia y aplicación del acuerdo o producto que lo sustituya.

Dada la naturaleza del procedimiento del artículo 83.2 ET, éste prevé dos posibles cauces en función de que se llegue o no a un acuerdo en la fase de negociación:

A) En caso de que se produzca acuerdo, se prevén las siguientes consecuencias:

- Se producirá la sustitución de las condiciones fijadas en el convenio por las acordadas.
- Se presumirá que concurren las causas justificativas que legitiman esta medida.
- Se limitan las posibilidades de impugnar judicialmente el acuerdo, de tal modo que esto sólo podrá hacerse por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.
- Surgen diversas obligaciones de información, comenzando por la notificación a la comisión paritaria del convenio

colectivo. No se prevé una comunicación de las nuevas condiciones a los trabajadores individuales, algo que sí se impone en otros procedimientos de esta naturaleza. Algún tipo de información es indispensable, por cuestiones prácticas de gestión de los recursos humanos y por aplicación de lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo<sup>27</sup>. Respecto de la existencia de alguna obligación de informar a la autoridad laboral, el último inciso de este apartado 3º del artículo 82 ET dispone que *«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»*. Se ha interpretado esto en el sentido de que se refiere a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos que operan en ausencia de acuerdo, lo que ha llevado a la lógica crítica de que no se prevea en caso de que lo haya. Lógica en cuanto estamos hablando de un proceso de negociación y de una decisión conjunta que va a afectar a la vigencia de un convenio colectivo estatutario, respecto del cuál se prevén importantes deberes de depósito y publicación; la seguridad jurídica exige que haya algún mecanismo que garantice el conocimiento de las nuevas condiciones. Ahora bien, es cierto que también la primera fase del mecanismo de aplicación, la negociación con los representantes de los trabajadores legitimados para firmar un convenio es un «procedimiento», y que a él se refieren *«los párrafos anteriores»*; cabe pues una interpretación literal del precepto que nos lleve a la existencia de este deber.

---

<sup>27</sup> Este precepto lleva por título «Información sobre la modificación de las condiciones de la relación laboral», y dispone que *«el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones a los que se refieren los artículos 2.2 y 3.1 del presente Real Decreto»*. Es cierto que añade que *«dicha información por escrito no será necesaria cuando (...) la información se derive de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos que sean de aplicación y se produzca una modificación de los mismos»*, pero no podemos entender que éste es el caso, ya que antes bien lo que se está produciendo es precisamente una inaplicación de la norma convencional de referencia.

- Por lo que se refiere al acuerdo en sí mismo, el Estatuto indica cuál debe ser su contenido (*«deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa»*), indicando una limitación expresa a este respecto: *«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»*. Menos preciso es respecto de su duración, de la que se dice que deberá figurar en el mismo texto del acuerdo, y que *«no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa»*. A diferencia de regulaciones antecedentes de la presente, no se vincula la duración del acuerdo con la del convenio respecto del cual se produce la separación, sino con el que resulte de aplicación en el futuro, sea éste u otro. Esto otorga una gran continuidad a las nuevas condiciones de trabajo.

B) En caso de que el acuerdo no se alcance, se abre una compleja sucesión de mecanismos sucesivos, dirigidos todos ellos a conseguir que las partes efectivamente pacten:

- 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, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado.
- Durante la fase de recurso a estos procedimientos puede producirse el recurso a un arbitraje vinculante, de existir en éstos un compromiso previo de someter las discrepancias a un mecanismo de éste tipo; también es posible el compromiso arbitral ad hoc de las partes. En caso de sumisión a arbitraje, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible con-

forme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET, que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

- En caso de fracaso de las fases anteriores, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas según el ámbito territorial del procedimiento.
- En esta fase se abre la posibilidad de atribución de la decisión a un árbitro designado por la CCNCC órgano autonómico equivalente. En ese caso se deberá garantizar la imparcialidad del árbitro y se fija un plazo máximo de 25 días para que éste emita su decisión (que no laudo). La decisión del árbitro tendrá la misma eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y, una vez más, sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El legislador popular ha dado un paso más que el socialista en esta institución, aunque sin llegar a atribuir al empleador la decisión final en este asunto (como si ha hecho, lo veremos inmediatamente, en el artículo 41 ET). El carácter estatutario del convenio le ha disuadido de ello. En la regulación anterior, la falta de acuerdo paralizaba el procedimiento, y por tanto el convenio continuaba aplicándose en sus propios términos. Esto le ha parecido insuficiente al Gobierno Popular, que lo ha expresado claramente en la Exposición de motivos de la Ley 3/2012: *«la última reforma del mercado de trabajo pretendió hacer más viable la posibilidad del descuelgue, pero, a la luz de los datos de 2011, en un contexto de agravamiento de la crisis económica, no parece que se haya avanzado significativamente en este terreno. La norma estatal no ha garantizado el desbloqueo ante la falta de acuerdo con los representantes de los trabajadores para dejar de aplicar las condiciones previstas en convenio colectivo. Por ello, en orden a facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial, el presente Real Decreto-Ley incorpora una modificación del régimen del descuelgue...»*. En esta misma Exposición de Motivos se explica con claridad qué fallaba, y qué medidas se ha adoptado para corregirlo: *«en orden a facilitar la adaptación de los*

*salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial, el presente Real Decreto-Ley incorpora una modificación del régimen del descuelgue para que, ante la falta de acuerdo y la no solución del conflicto por otras vías autónomas, las partes se sometan a un arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades Autónomas».*

Así pues, frente a la falta de pacto de inaplicación se prevén una batería de mecanismos dirigidos a facilitar su logro, culminando en una decisión de un órgano especializado en relaciones laborales, que puede sustituirse por un arbitraje. Éste y el pacto aparecen como las dos alternativas efectivas de terminación del proceso, toda vez que el resto se presentan con pocas posibilidades de éxito. Faltando la capacidad de acordar en su sede natural, el período de negociación, no parece que la intervención ni de la comisión paritaria ni de los sistemas SEC vaya a suponer una diferencia. Sólo el momento final, al que se llega después de muchos trámites, cuando se atribuye a otro sujeto la capacidad de resolver, puede aportar algo. En este momento, quien decide utilizar esta vía se presenta no como una parte que anima a la otra a negociar, sino como un sujeto interesado que solicita de este órgano que resuelva sobre su petición de sustituir las condiciones convencionales por otras. El órgano decisorio estatal o autonómico, o el árbitro, decidirán sobre la base de las posturas de las partes, y de las causas alegadas para iniciar el procedimiento de inaplicación.

Respecto de esta solución carecemos hasta el momento de precedentes, y hay muchas opiniones sobre cómo se resolverán. Hay quien atiende a la composición tripartita de estos órganos para prever una postura favorable a las solicitudes de los empresarios, ya que se sumarán los votos de la administración y de los empleadores; otros auguran que el empleador que inicia el mecanismo del artículo 82.3 ET siempre obtendrá algo en esta fase, ya que parte de una situación que no le interesa, la aplicación del convenio de referencia, y cualquier arrinconamiento de éste le beneficia. No me atrevo a entrar en este debate, y menos en esta sede, unas jornadas de la propia CCNCC. Ahora bien, no puedo dejar de hacer una reflexión en voz alta: la inaplicación beneficia al empleador que la solicita, pero no necesariamente a los empresarios como colectivo, en lo que tiene de ventajas competitivas a uno frente al resto. No está claro que por sistema vayan a apoyar su pretensión. Pensemos en uno de los antecesores de este sistema, el



descuelgue salarial disponible para las empresas a partir de 1994. Hay acuerdo unánime en considerar que esta institución fue desactivada por los propios sujetos negociadores, que establecieron unas condiciones tan exigentes para su uso que en la práctica resultó inalcanzable para los empresarios. Y los acuerdos que imponían estas condiciones los firmaron representantes de trabajadores y de empresarios, al satisfacer los intereses de ambos.

## 4.2. El modelo del Gobierno socialista

El momento socialista del proceso reformista 2009-2012 tenía también su modelo de instrumentos de adaptación vía elusión del convenio colectivo. Este modelo construye sobre dos figuras diferentes, reguladas en distintos lugares del Estatuto de los Trabajadores, y que preexistían al proceso de reformas de la crisis financiera mundial. Los paquetes legislativos de 2010 y 2011 las adaptaron para esta función, en algún caso potenciando su alcance, en otros facilitando su uso. Existía, por un lado, un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo que incluía el supuesto de condiciones pactadas en convenios colectivos estatutarios<sup>28</sup>. El otro instrumento se aplicaba exclusivamente a los salarios, y suponía una potenciación del descuelgue salarial ya tradicional entre nosotros<sup>29</sup>.

Ambos procedimientos se habían homogeneizado considerablemente, con remisiones continuas del artículo 83 al 41. Cambiaban, sin embargo, las causas: en el descuelgue se exigía «una disminución persistente de su nivel de ingresos» o que «su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente» como conse-

---

<sup>28</sup> Sobre este procedimiento, C.L. ALFONSO MELLADO, «Las actuaciones para incrementar la flexibilidad interna», en C.L. ALFONSO MELLADO et al., «La reforma laboral en la Ley 35/2010», Tirant Lo Blanch, Valencia, 20120; y M.L. MOLERO MARAÑÓN, «Modificación de condiciones de trabajo y movilidad geográfica», en F. VALDÉS DAL-RÉ & E. GONZÁLEZ POSADA, «La reforma del mercado de trabajo de 2010», Reus, Madrid, 2011, pg.293

<sup>29</sup> J. LAHERA FORTEZA, «El descuelgue salarial», en F. VALDÉS DAL-RÉ & E. GONZÁLEZ POSADA, «La reforma del mercado de trabajo de 2010», Reus, Madrid, 2011, pg.343; también LÓPEZ ANIORTE, M.C., «Régimen jurídico del descuelgue salarial», *Aranzadi Social*, nº 6, 2011; así como PASTOR MARTÍNEZ, A., «Aproximación al nuevo marco jurídico del descuelgue salarial. De las cláusulas a los acuerdos de inaplicación salarial», en MORENO GENÉ, J. Y SOLÉ PUIG, A., «Las reformas laborales de 2010», Ed. Huygens, 2012, pág. 368.

cuencia la aplicación de las tablas salariales del convenio, *«afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma»*. Mientras que en la modificación sustancial se aplicaban las previstas con carácter general en el artículo 41 ET, las económicas, técnicas, organizativas y de producción.

En los dos casos se exigía el acuerdo con la representación de los trabajadores: *«cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo»*, decía el artículo 41.6 ET. *«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 el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa»*, rezaba el 82.3 ET.

A falta de acuerdo se preveían también una cascada de trámites para facilitarlos, que incluían a la Comisión paritaria del convenio y los sistemas SEC, a los que se obligaba, como novedad del RDL 7/2011, a incluir el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante. Esto hizo surgir serias dudas sobre la constitucionalidad de esta regulación, incluso teniendo en cuenta que se trataba de un arbitraje inserto en sistemas autónomos de solución de conflictos, manifestación de la autonomía colectiva de los interlocutores sociales más representativos.

Se preveía como una solución excepcional, justificada mediante unas causas vinculadas directamente con el empleo; pero también temporal, tendiéndose al retorno al régimen salarial del convenio. En el caso del artículo 41, la aplicación de las nuevas condiciones *«deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda»*. En el del 82.3 ET, se deja claro que *«en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración»*, debiéndose prever además un proceso de convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales.

El legislador popular construyó sobre este modelo, ajustándolo en aspectos concretos más que modificándolo por completo. Unificó ambos procedimientos en uno sólo, facilitando su uso mediante una nueva redacción de sus causas. Amplió el abanico de materias sus-

ceptibles de inaplicación, y eliminó las limitaciones temporales a las nuevas condiciones, dándoles cierta permanencia. También redujo el papel de la negociación colectiva en la ordenación de estos procesos, y añadió una nueva fase al procedimiento a seguir en caso de falta de acuerdo, que incluye el tan discutido papel de la CCNCC.

### 4.3. El modelo concertado

Las declaraciones del Gobierno Popular apenas llegado al poder de pretender realizar una profunda renovación de nuestra legislación laboral llevaron a los interlocutores sociales a intentar influir en ésta mediante la celebración de un acuerdo interconfederal que evitara esta intervención mediante cambios en la negociación colectiva

No habiéndose producido una invitación formal a la colaboración, como sí hizo el Gobierno Socialista en 2012, los actores colectivos acudieron al que ha sido su instrumento tradicional de intervención en este campo, un acuerdo bipartito de gobierno autónomo del sistema de negociación colectiva, dirigiendo la actuación de los negociadores en las distintas unidades. Estando vigente uno, el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012, suscrito el 9 de febrero de 2010<sup>30</sup>, se optó por sustituir éste por otro antes de su finalización. Así, el 25 de enero suscribieron un nuevo acuerdo, con igual denominación y duración, conocido generalmente como AENC-II<sup>31</sup>.

En el Capítulo IV del II AENC encontramos una figura que debemos considerar la alternativa concertada al mecanismo de inaplicación finalmente impuesto por el legislador popular; o, mejor dicho, la versión de los interlocutores sociales de este mecanismo, pues ambos, el acordado y el legislado, presentan notables similitudes, presentándose como dos visiones de una misma figura. Esta similitud la vemos en su propia denominación, ya que el Acuerdo

---

<sup>30</sup> Sobre este acuerdo, BAYLOS GRAU, «El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012», publicado en *Revista de Derecho Social*, 2010, pero accesible también en <http://baylos.blogspot.com.es/2010/02/el-acuerdo-para-el-empleo-y-la.html>; VALDÉS DAL-RE, «El acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (2010, 2011 y 2012)», *Relaciones laborales*., Nº 10, 2010, págs. 77-88; SEMPERE NAVARRO, «El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 9 de febrero 2010», *Revista Aranzadi Doctrinal*, Nº. 1, 2010, págs. 9-16.

<sup>31</sup> Me remito a mi estudio RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, «El II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012-2014», *Temas laborales*, Nº 115, 2012, págs. 55-84

habla de la «*inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales*».

La intervención de los interlocutores sociales se produce en un momento en el que el Gobierno Socialista ya había avanzado en esta dirección con su regulación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio. Previéndose no sé si como necesaria, pero desde luego sí como inevitable frente a un Gobierno Popular con mayoría absoluta y ganas de usarla, éstos aportaron su propia visión de esta herramienta, que presenta como es lógico notables diferencias con el modelo finalmente implantado en febrero de 2012. Para empezar, se presenta no como una regla general, sino como una posibilidad a introducir por los convenios colectivos sectoriales; seguramente por la relevancia de este mecanismo y por el cambio que supone en nuestro sistema de relaciones laborales el II AENC reconoce el carácter discrecional de su presencia en la norma sectorial, cuando afirma que «*se somete a la consideración de los legitimados para suscribir convenios colectivos sectoriales, la conveniencia de incluir cláusulas de inaplicación temporal negociada de determinadas condiciones de trabajo*», dejando claro que no se quiere hacer imposición alguna en este respecto. En caso de que así lo estimaran conveniente, se establece el contenido de la medida, el procedimiento y las causas. Así, podrán inaplicarse de manera temporal algunas condiciones laborales «*por su mayor afectación a la flexibilidad interna*»; y éstas condiciones incluyen horario y distribución de la jornada de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración; sistema de trabajo y rendimiento; funciones, «*cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley*» (sic)<sup>32</sup>. Las causas deberán aparecer con anticipación en el propio texto del convenio, recomendándose a los negociadores que se defina asimismo no sólo el concepto sino también el referente que determina que se active la inaplicación.

En cuanto al procedimiento, se afirma que esta inaplicación sólo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo de empresa. En caso de acuerdo, se prevé que éste sea notificado a la

---

<sup>32</sup> En este apartado es claro que los firmantes del Acuerdo se limitaron a copiar lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores respecto de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, en la redacción vigente en el momento de su firma; de ahí la referencia, carente de todo sentido, al «*artículo 39 de esta ley*».

Comisión Paritaria del convenio colectivo; a falta de éste, se permite que cualquiera de las partes pueda someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, y si ésta no alcanzara un acuerdo, se podrá recurrir al Sistema de Solución de Conflictos que sea de aplicación en dicho ámbito. Se establecen finalmente reglas sobre la documentación a entregar por la empresa, la duración temporal de la inaplicación, y el contenido del acuerdo sobre ésta.

El mecanismo del AENC-II puede valorarse sobre todo en cuanto eslabón entre el modelo socialista y el popular; y también como expresión de su visión de este mecanismo. Las diferencias con la regulación hoy vigente son numerosas. El origen de la no aplicación no era ni la Ley ni el propio AENC-II, sino el convenio colectivo sectorial, que era a quién correspondía si se podía llevar a cabo (y en su caso, cómo hacerlo). Esto demuestra respeto a la autonomía colectiva difusa en cada unidad de negociación; y resulta coherente con un acuerdo que tiene, por voluntad de sus partes, naturaleza obligacional<sup>33</sup>. Indica continuidad con los precedentes de esta técnica, especialmente el descuelgue salarial. Y pone de manifiesto, finalmente, la intención de evitar el descontrol en el sistema negocial que puede producirse como efecto colateral de la extensión en la inaplicación convencional.

Los interlocutores sociales inciden en lo excepcional de esta solución, poniendo énfasis en su carácter temporal. En la introducción al texto del AENC-II se dice que *«las Organizaciones firmantes consideran que los convenios deben incorporar como contenido mínimo la flexibilidad interna, particularmente la que opera en espacios temporales reducidos para hacer frente a la coyuntura, como una potente herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo, evitando el recurso al despido»*. Y en el articulado se lee que *«la actual coyuntura económica y el altísimo nivel de desempleo, así como las perspectivas sobre su evolución más inmediata, hacen preciso adoptar medidas de carácter excepcional y con proyección temporal limitada a la actual*

---

<sup>33</sup> Tras darle muchas vueltas a los compromisos que asumen las partes firmantes del Acuerdo, se reconoce casi de pasada que su naturaleza es obligacional: *«Las Confederaciones firmantes deberán intensificar los esfuerzos para establecer con sus respectivas Organizaciones en los sectores o ramas de actividad, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en este Acuerdo cuya naturaleza es obligacional»*.

*coyuntura, dirigidas a evitar una evolución negativa de la empresa que afecte al mantenimiento del empleo».*

En general puede afirmarse que esta regulación fue una importante aportación de los interlocutores sociales, que demostraron mucho arrojo en su tratamiento de una figura sobre la que, no podemos olvidar, no había mucho consenso en ese momento, principios de 2012. Seguramente fue el contexto, con una reforma legal apenas aprobada del Gobierno Socialista que había avanzado en la promoción de técnicas de este tipo; y con la amenaza expresa del Popular de aprobar un paquete legislativo de gran impacto, lo que les llevó a ello. Lo que está fuera de duda es que su modelo difiere del legal en muchos aspectos, de tal modo que su valoración de éste no puede ser completamente positiva.

## 5. LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO

El segundo de los mecanismos de inaplicación que hoy encontramos en el Estatuto de los Trabajadores se diferencia del que acabamos de ver en su ámbito de aplicación material, ya que rige respecto de las demás normas colectivas, y señaladamente el convenio extraestatutario. Este supuesto forma parte de una categoría más amplia, que incluye a todas las posibles fuentes de regulación de las condiciones de trabajo, Ley y convenio estatutario excluidos: «*condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos*»<sup>34</sup>. Siendo en la práctica un grupo formado por exclusión del convenio estatutario, es éste el que fija en realidad la frontera entre dos maneras de aplicar un mismo mecanismo, la sustitución de unas condiciones de trabajo por otras. Este convenio estatutario recibe un determinado tratamiento mientras que el resto se somete a otro; dos tratamientos, pues, que reflejan dos lógicas diferentes. Aunque el mecanismo es similar, fijándose su objeto material, causas que lo habilitan y procedimientos preestablecidos,

---

<sup>34</sup> Sobre este mecanismo, en general, C. SAEZ LARA, «Medidas de flexibilidad interna: movilidad funcional, geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo», *Temas Laborales*, nº 115, 2012; GARCIA-PERROTE, *ibidem*; W. SANGUINETTI, «La reforma flexibilizadora de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y sus límites inmanentes», *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012, pg.125 sigs.

son las diferencias puntuales entre uno y otro las que ponen de manifiesto que nos encontramos ante figuras distintas<sup>35</sup>.

Comenzando por las materias susceptibles de ser modificadas, el artículo 41.1 ET realiza una enumeración muy similar a la que hemos visto en el 82.3 ET, con algunos cambios significativos: es una lista abierta, ya que se dice que las que se nombran son «entre otras»; y faltan alguna de las previstas en éste, en concreto las «*mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social*». Por lo demás, la similitud es total, lo que pone de manifiesto la conexión entre ambos procesos.

En cuanto a las causas que permiten al empresario alterar estas condiciones el artículo 41.1 ET indica que ello resultará posible «*cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa*». El estilo de redacción es completamente diferente en este precepto respecto del que vimos en el artículo 82.3 ET, volviéndose ahora a las fórmulas generales. Paradójicamente, este tipo de definiciones son las que acaban dando protagonismo a los jueces, algo que el legislador laboral de 2012 intenta evitar a toda costa. También facilita el ejercicio de estos potenciados poderes empresariales, algo que sí se ha querido asegurar por todos los medios.

El papel de la causa legal para inaplicar-modificar el convenio extraestatutario es completamente diferente que el que juega respecto del estatutario. Respecto de éste, como se vio, es el acuerdo el que permite eludir su aplicación; mientras que con aquél este acuerdo no es necesario. Ahora estamos hablando de un verdadero poder empresarial, utilizable en ciertos casos, por lo que es la presencia y acreditación de las causas la que va a hacer legítima o ilegítima la modificación. Como en el caso anterior, en el caso de producirse acuerdo en el período de consultas, se presumirá *ope legis* que concurren éstas, por lo que el control judicial queda limitado a la determinación de la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Pero es que en este caso la falta de este acuerdo no impide la adopción de la medida directa u unilateralmen-

---

<sup>35</sup> Un estudio comparativo en C. GALA DURÁN, «Modificación de la cuantía salarial por la vía de los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto Ley 3/2012 (Una primera aproximación al tema)», *Actualidad Laboral*, N° 11, 2012.

te por el empleador, lo que hace que el control de la existencia de causas suficientes sea fundamental. De ahí que se prevea un control judicial *a posteriori* para comprobar su presencia, al poder el trabajador afectado por la medida impugnarla ante la jurisdicción social, debiendo declarar la sentencia si la modificación está justificada o injustificada sobre la base de la existencia o no de causas para apoyar la decisión empresarial.

El artículo 41 mantiene la distinción entre inaplicación individual y colectiva, atendiendo ahora no al origen contractual o convencional de la condición modificada, sino al número de trabajadores afectados, según la escala de uso general a estos efectos en el Estatuto. No hay una coincidencia, como ocurría con las leyes del momento socialista, entre alteración de condición convencional y modificación de carácter colectivo<sup>36</sup>. Aunque es lógico pensar que el hecho de que este instrumento se aplique respecto de una condición pactada en convenio extraestatuario haga que ésta afecte a un número de trabajadores suficiente como para que se superen estos umbrales.

El procedimiento es bastante similar al que encontramos en las demás manifestaciones de flexibilidad interna en el Estatuto: iniciativa empresarial, período de consultas, decisión empresarial, aplicación y control judicial *a posteriori*. También comparte muchos elementos con el que hemos visto para el convenio estatutario, aunque con alguna notable diferencia. Señalaré las que a mi juicio más relevantes, las que demuestran que nos encontramos ante procedimientos más alejados de lo que pudiera pensarse.

La primera diferencia tiene que ver con la naturaleza del procedimiento que se establece. En el artículo 82.3 hablamos de negociación, en el 41 de consulta, y la regulación de uno y otro son coherentes con esta distinta naturaleza. El papel del acuerdo en una y otra figura difieren también, siendo imprescindible –o casi– en el primero, y sustituible en el segundo.

---

<sup>36</sup> Para la versión del art.41 introducida por la Ley 35/2010, «se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutan los trabajadores a título individual», mientras que «se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos». A la vez, distinguía dentro de éstas las fijadas en convenio colectivo estatutario de las que aparecen en otro tipo de normas colectivas o decisiones empresariales de efectos colectivos.



La segunda diferencia tiene que ver con los actores del procedimiento; en el artículo 82.3 ET se prevé que éstos serán el empleador y los «*representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1*», mientras que el 41 menciona a éste y a los «*representantes legales de los trabajadores*». Esta distinción es coherente con la diferencia en la naturaleza de ambos procedimientos, negociación versus consulta.

Los efectos prácticos de esta diferencia son notables. Cuando se trata de modificar condiciones pactadas en convenio extraestatutario, se abre la posibilidad a la existencia de varios procedimientos paralelos, en caso de existir varias representaciones en una misma empresa con varios centros de trabajo. Se habla siempre de órganos representativos de centro de trabajo, unitarios o sindicales. Varias consultas, que pueden dar lugar a diferentes resultados, según se desarrollen éstas, incluyendo acuerdos en unas y no en otras, distintas condiciones para cada centro de trabajo. No está claro qué ocurre en empresas multicentro, cuando existen representaciones en algunos de éstos y no en otros. Ni tampoco con las consecuencias de una posible acción judicial contra la modificación.

De algunos aspectos del artículo 41 ET puede concluirse que éste está pensando en un único proceso de consultas: cuando se elige la representación «ad hoc», parece que ésta es una para toda la plantilla, no una por cada centro de trabajo. Seguramente nos encontramos ante un error técnico del legislador, que diseñó el sistema utilizando como prototipo normativo el de una empresa con un único centro de trabajo, sin prever qué ocurriría en otros supuestos. La aprobación de la Ley 3/2012 no sirvió para corregir esta carencia.

La tercera diferencia se encuentra en la forma de finalización del procedimiento. En el del artículo 82.3 ET se podía terminar por acuerdo o por el inicio de la serie de mecanismos para facilitar o sustituir éste que vimos. En el del 41 el acuerdo es sólo una opción para el empleador, que a falta de éste puede sustituir por su voluntad unilateral, imponiendo las modificaciones que estime convenientes.

Consecuencia de lo anterior, y como cuarta diferencia a señalar, varían entre uno y otro el papel de los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos. En el artículo 41 ET, como en tantos otros preceptos en los que se reconocen mecanismos de flexibilidad interna, la decisión final del empleador puede imponerse por sí misma; no hay por tanto un gran interés del legislador en potenciar la actuación de los

SEC, cuyo objetivo es precisamente que se logre un acuerdo respecto de la medida discutida. En cambio, donde no alcanza el ampliado poder unilateral del empleador, el procedimiento del artículo 82.3 ET, se mantiene un papel relevante para estos sistemas. Así se nos explica en la propia Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, cuando se presentan los cambios en el mecanismo de modificación de condiciones de trabajo: *«por ello, en orden a facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial, el presente Real Decreto-Ley incorpora una modificación del régimen del descuelgue para que, ante la falta de acuerdo y la no solución del conflicto por otras vías autónomas, las partes se sometan a un arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades Autónomas»*.

En términos generales nos encontramos ante un mecanismo que dispara y amplifica los poderes del empresario en la relación de trabajo, dándole el control de las condiciones en que ésta se desarrolla. Completada bien con la presencia de unas causas que el legislador define en términos muy amplios, bien con la aquiescencia de los representantes legales de los trabajadores, la voluntad del empleador alcanza unos límites desconocidos hasta la fecha. Esto resulta especialmente llamativo respecto del convenio extraestatutario, que por muy extraestatutario que sea sigue siendo un convenio colectivo. Como compensación el artículo 41 generaliza el poder del trabajador de solicitar la extinción indemnizada de su contrato, con un tratamiento económico inspirado en el del despido objetivo procedente, 20 días por año de servicio. La indemnización es similar a la prevista por el artículo 40 ET para los traslados, aunque con un límite máximo inferior, 9 meses frente a los 12 establecidos por éste<sup>37</sup>.

Todos los productos que pueden ser alterados por esta vía comparthen una eficacia contractual. En la forma de inaplicarlos abandonamos la lógica normativa que todavía subsiste en el artículo 82.3 ET. Sin embargo, el artículo 41 ET tampoco obedece a una lógica contractual, en cuanto atribuye a una de sus partes la posibilidad de alterar unilateralmente lo acordado, algo que no es muy propio de los contratos que digamos. No nos movemos en la lógica del contrato ni del convenio, sino

---

<sup>37</sup> Un estudio monográfico en R. ÁLVAREZ GIMENO. «La extinción indemnizada por modificaciones sustanciales», *Aranzadi Social* n.º. 4/2012

de la producción. En la de la capacidad del empleador de adaptar las condiciones de trabajo a sus necesidades productivas y competitivas.

El carácter unilateral de este dispositivo se comprueba en la misma redacción del precepto: mientras que en el artículo 82.3 ET se prevé que «*por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (...) se podrá proceder (...) a inaplicar*», en el artículo 41.1 se afirma que «*la dirección de la empresa podrá acordar*» estas modificaciones. Esto debe llevarnos a reflexionar sobre el verdadero carácter del primero de éstos. No siendo las dos figuras sino variantes de un mismo instrumento, es claro que en uno y otro caso son manifestaciones de un poder empresarial unilateral. La voluntad concorde de la representación de los trabajadores completa la del empleador cuando se trata de convenios estatutarios, y es ésta que es la que realmente mueve y controla la inaplicación.

## 6. OTROS SUPUESTOS DE INAPLICACIÓN

### 6.1. La inaplicación por aplicación preferente

A los efectos de tener una visión completa de esta institución, es necesario hacer siquiera una breve mención a otro instrumento de inaplicación de convenios, el arma definitiva en este campo: la aplicación preferente del convenio colectivo de empresa previsto con carácter general en el artículo 84 ET<sup>38</sup>.

Uno de los pilares de nuestro Derecho colectivo lo ha sido históricamente la regla del artículo 84.3 ET según la cual «un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto». Ésta producía la que era una de las características genéticas de nuestro modelo de convenio, la intangibilidad durante su vigencia, tanto en cuanto a norma aplicable como en cuanto a espacio de negociación. Como es sabido, este mandato ha venido siendo erosionado a lo largo de las últimas décadas mediante la previsión de supuestos de preferencias aplicativas al margen de la puramente cronológica, que es la que este precepto estatutario aplica. Junto a la previsión original de que la prohibición de concurrencia de

---

<sup>38</sup> Sobre este mecanismo, A. MERINO SEGOVIA, «La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012: las atribuciones al convenio de empresa y novedades en la duración y vigencia de los convenios colectivos», *Revista de Derecho Social*, nº 57, 2012, pg. 249 sigts.

convenios cedía ante los acuerdos de ordenación del sistema negocial, a partir de 1994 comenzaron a preverse supuestos de aplicación preferente de ciertos acuerdos en determinadas materias y circunstancias. Esta técnica, que obedecía a distintas razones según el momento, ha culminado en las reformas de la crisis financiera mundial mediante la previsión, ya durante el momento socialista de éstas, de una habilitación general para que las condiciones de trabajo recogidas en convenios de ámbito supraempresarial pudieran sustituirse —inaplicarse— por otras negociadas a nivel de empresa.

La crítica a la estructura negocial, en su versión de promoción del convenio de empresa; y el apoyo generalizado a este ámbito de decisión, han producido una nueva regla, que completa a la general, según la cual la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior. La misma prioridad se reconoce a los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, lo que acentúa la homogeneidad de este nivel de negociación con el de empresa en el diseño legal.

De alguna manera se está estableciendo una jerarquía entre convenios, siendo el de empresa el preferente en la práctica; aunque no se presenta como tal, sino como una simple prioridad en algunas materias, a modo de un criterio de especialidad o de competencia. El resultado es similar al de una prevalencia jerárquica en el ámbito material que prevé el precepto, que incluye el núcleo duro de las condiciones laborales.

La conexión con los supuestos de inaplicación que hemos visto se detecta en que no se está hablando de la preferencia de un convenio sobre otro, sino de una «prioridad aplicativa» de la regulación de unas condiciones de trabajo tasadas por el propio legislador. Las del superior se inaplican para que rijan las del de empresa. Además, el convenio de empresa que se aplica de esta manera exige el acuerdo de su dirección con la representación de su plantilla, al igual que exige el artículo 82.3 ET.

Las materias en las que se produce esta prevalencia son numerosas e importantes, produciendo en la práctica un vaciamiento del poder regulador del convenio anteriormente firmado de ámbito superior. Son en concreto éstas:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

La inaplicación de un convenio por aplicación preferente de otro de ámbito empresarial aparecía ya en las leyes del momento socialista del proceso de reformas 2009-2012. En esta versión aparecían sustanciales diferencias con respecto al mecanismo hoy vigente, siendo la más señalada que el régimen de entonces se sometía a la aprobación de los acuerdos de ordenación de la negociación o convenios colectivos: *«salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios»*; decía el artículo 84.2 ET en la redacción dada por el RDL 7/2011. Nada de esto dice la redacción actual, para evitar cualquier tipo de duda interpretativa añade que *«los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado»*. Nos encontramos ante una norma imperativa, de *ius cogens* de la negociación colectiva, que llega a privar de sus funciones a los mismos acuerdos de ordenación del sistema negocial, a los que sólo se permite ampliar el abanico de materias de aplicación preferente del convenio de empresa mediante la cláusula general que se introduce, respecto de la redacción anterior, en la letra g) de este apartado segundo del artículo 84 ET.

## 6.2. La inaplicación por renegociación

El artículo 86.1 ET, tras afirmar que «corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios», establece que *«durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión»*. Se trata de una regla introducida en nuestro Estatuto por el RDL 7/2011, en pleno momento socialista de la reforma; venía a recoger lo que era ya una construcción jurisprudencial, que basaba esta posibilidad en la autonomía de los sujetos negociadores que estando de acuerdo podían proceder a revisar un convenio durante su vigencia.

Ahora el Estatuto recoge expresamente esta posibilidad. Mediante la revisión se actualiza el contenido del convenio, adaptándolo a las nuevas circunstancias, en la misma línea de los otros mecanismos estudiados hasta ahora. Es, pues, una regulación coherente con la del artículo 82.3 ET en cuanto sus fines. También hay inaplicación, en tanto dejan de tener vigencia las condiciones pactadas en el convenio anterior; pero no descuelgue, en cuanto todas las empresas y trabajadores se regirán por unas mismas condiciones, las del nuevo convenio.

## 6.3. La inaplicación de los convenios colectivos de los empleados públicos

No podía terminar este apartado sin hacer referencia a otro mecanismo de inaplicación de convenios, cuyo ámbito se reduce al del empleo público en sentido amplio, y que no es otro que la aprobación de normas con rango de ley que tienen como efecto la imposibilidad de mantener las condiciones, sobre todo salariales, pactadas en los convenios de aplicación a este sector. La necesidad de reducir los costes del sector público en un contexto de crisis de deuda pública ha llevado a adoptar sucesivamente medidas de recorte y congelación salarial, que en muchos casos han supuesto incumplimientos directos de acuerdos vigentes. En este caso la base normativa para la decisión empresarial es la jerarquía normativa que se establece entre la norma legal y la convencional.

Esta forma de actuar tiene antecedentes, con otros Gobiernos y otras crisis; es en la actual cuando se está generalizando. En el con-

texto de ésta fue el RDL 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, el que inició esta vía que luego continuarían otras muchas normas autonómicas y recientemente el RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Vamos a analizar este último para comprobar el mecanismo a través del cual se produce esta inaplicación.

El artículo 9 se ocupa de la prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas, organismos y entidades dependientes de las mismas y órganos constitucionales, introduciendo una regulación especial sobre ésta. Pues bien, concluye afirmando que *«se suspenden los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes que contradigan lo dispuesto en este artículo»*.

El artículo 10 recoge la reducción de créditos y permisos sindicales. Así, dispone que todos aquellos derechos sindicales que se contemplen en los Acuerdos para personal funcionario y estatutario y en los Convenios Colectivos y Acuerdos para el personal laboral suscritos con representantes u organizaciones sindicales, y cuyo contenido exceda de los establecidos en la Ley se ajustarán de forma estricta a lo establecido en éstas. Para ello, añade, *«a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto-Ley dejarán, por tanto, de tener validez y surtir efectos, todos los Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos que en esta materia hayan podido suscribirse y que excedan de dicho contenido»*.

El artículo 14, que contiene disposiciones aplicables a unidades electorales, créditos horarios y derechos sindicales en relación con el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos, establece que se dejan sin efecto cuantos pactos, acuerdos o convenios hayan podido establecer condiciones distintas a las reguladas en este artículo y, en concreto y en lo que se oponga al mismo, el Acuerdo de 3 de diciembre de 2007 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos y, en su integridad, el Acuerdo adoptado por dicha mesa el 9 de junio de 2011 sobre Procedimiento para la elección de órganos de representación del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior, así como cuantos procedimientos

hubieran podido iniciarse o estuviesen en curso en ejecución del mismo.

Finalmente, el artículo 16 afirma que *«se suspenden y quedan sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal del sector público definido en el artículo 22 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, suscritos por las Administraciones Públicas y sus organismos y entidades que contengan cláusulas que se opongan a lo dispuesto en el presente título»*.

Se trata de una inaplicación unilateral, que se produce sin necesidad de seguir procedimiento alguno y al margen de las disposiciones vigentes que regulan el Derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos. El RDL 20/2012 habla indistintamente de «suspender» y de «dejar de tener efectos», como queriendo dar a entender que no se derogan las normas colectivas afectadas, sino que simplemente dejan de aplicarse. Las diferencias entre ambas vías son, sin embargo, notorias, en tanto cuando se suspende algo siempre puede volver a tener efectos, algo que no ocurre cuando directamente se priva de efectos a una norma sin más indicaciones. En todo caso, da la impresión de que se quiere evitar la imagen de una medida demasiado drástica, y se intenta presentarla como algo provisional.

Este carácter temporal que se pretende de la suspensión o pérdida de efectos sería coherente con la provisionalidad que el Gobierno quiere atribuir a estas medidas restrictivas de derechos económicos de los funcionarios públicos: afirma en este sentido la Exposición de Motivos del RDL 20/2012 que *«parte de estas medidas tiene carácter temporal o está prevista su aplicación sólo cuando concurren circunstancias excepcionales, quedando supeditada su vigencia a la subsistencia de la difícil coyuntura económica actual que afecta a la sostenibilidad de las cuentas públicas o a que razones de interés público hicieran necesaria su aplicación en el futuro»*.

Respecto del primero de esta saga de RDL de la crisis, el 8/2010, disponemos ya de una valoración jurídica expresa sobre la validez o no de esta técnica, desde el punto de vista constitucional. Planteada una cuestión de constitucionalidad por la Audiencia Nacional, el Tribunal Constitucional convalidó la norma por entender que es el convenio colectivo el que debe respetar y someterse no solo a la Ley formal, sino, más genéricamente, a las normas de mayor rango jerárquico y no al contrario. La consecuencia es que el RDL 8/2010 no vulneró el



derecho a la negociación colectiva, por una cuestión de mera jerarquía normativa<sup>39</sup>.

## 7. CONCLUSIONES:

### EL CONVENIO COLECTIVO NO ES LO QUE ERA

Los cambios que se han producido son de la suficiente entidad como para no poder quedarnos en su estudio, sino tener que intentar deducir de estos mensajes y pistas sobre la actualidad y el futuro de nuestra negociación colectiva.

Cuando se presentan los rasgos característicos de nuestro convenio colectivo prototípico, el regulado en el Estatuto de los Trabajadores, se habla de ellos en términos casi genéticos, como elementos constitutivos de la figura e inseparables de ellos. Sabemos, por el Derecho comparado, que esto no es así; pero sí hemos aceptado que en nuestro país las cosas tienen que ser de otra manera. Estos aspectos particulares sobre cómo y a quién se aplican los convenios formarían parte del genotipo del convenio español, que iría transmitiéndose de generación en generación de éstos y también de sus normas reguladoras, puesto que éstas llevan años recogiendo estas notas a través de una sucesión de cambios normativos ya numerosos

Y sin embargo debemos plantearnos muy seriamente si hoy podemos seguir afirmando estos caracteres de los convenios que se aplican y se negocian a partir de 2012. Cuando se prevén una batería de situaciones y mecanismos para no aplicarlo. Cuando su vigencia puede atacarse de múltiples maneras<sup>40</sup>. Algo ha cambiado. Por esto quizás sea más correcto hablar de que la eficacia personal general y la normativa forman parte no del genotipo, sino del fenotipo de los convenios colectivos. Hay una base genética, el genotipo, que entre nosotros sería la garantía constitucional de su fuerza vinculante y las propias notas identificadoras de lo que es un convenio; y este conjunto de genes se traduce en cada momento histórico en unas determinadas características, el fenotipo, a resultas del ambiente y de la experiencia vital del ser. Este contexto en el que la carga genética se desarrolla y

<sup>39</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La inadmisión por el Tribunal Constitucional de las cuestiones de inconstitucionalidad planteadas sobre el RDL 8/2010 por la rebaja de las retribuciones de los empleados públicos», *Aranzadi Social*, nº 8, 2011.

<sup>40</sup> FERIA BASILIO, «La intangibilidad del convenio colectivo tras la reforma laboral 2010-2012», *Relaciones Laborales*, en prensa

adapta lo forman tanto la realidad del sistema de relaciones laborales como el marco normativo para la negociación y aplicación del convenio. Ambos han cambiado sustancialmente en muy poco tiempo, y han hecho mutar las características de nuestro sistema negocial, que es ahora uno diferente al que conocíamos.

A partir de estas y otras medidas podemos detectar grandes líneas de cambios en profundidad de nuestro modelo de negociación. Para empezar, **una profunda modificación del papel del legislador en la ordenación de la negociación colectiva**; hasta ahora, y a pesar de la extensión de la regulación pública de esta institución, la intervención pública en su gobierno era mínima, atribuyéndose a los interlocutores sociales y a los propios negociadores las decisiones fundamentales. Ahora es la Ley laboral la que prioriza el nivel empresarial frente a otros, el que facilita que el convenio no se aplique en determinadas circunstancias, el que condiciona la vigencia de los acuerdos...

Por otro lado, **la evolución hacia una negociación continuada de los acuerdos**, incluso durante su vigencia, en línea con lo que se viene haciendo en otros sistemas de relaciones laborales. En este nuevo modelo el acuerdo firmado no es inmutable, sino que puede ser renegociado por diversas vías –nueva negociación, descuelgue, inaplicación del convenio en la empresa, modificación sustancial de condiciones de trabajo– todas ellas, a su vez, negociadas. Esta dinámica es contraria a la que tradicionalmente ha basado nuestro modelo, un paradigma normativista que confinaba la negociación a determinados momentos, entre la finalización de un acuerdo y la firma del siguiente.

Finalmente, **se produce una marcada descentralización del sistema**, mediante la promoción tanto de los convenios de empresa, que se aplican de manera prioritaria, como de las regulaciones pactadas a este nivel para descolgarse de lo acordado en el convenio de ámbito superior <sup>41</sup>.

Estas líneas de evolución, que forman parte del diseño global del legislador, se explican por la visión instrumental que se tiene de la negociación respecto de los objetivos prioritarios de la política laboral, el fomento de la competitividad empresarial. Ahora bien, seguramente tendrán sus costes. No podemos olvidar que el modelo estatutario de

---

<sup>41</sup> MOLINA NAVARRETE habla de «irracional descentralización», en op. cit. supra.

negociación colectiva, al que se achaca como uno de sus principales defectos las limitaciones que impone a la capacidad de adaptación de los convenios, cumplió en el momento en que se estableció una determinada misión histórica, la de ordenar las relaciones colectivas en un momento especialmente complicado para nuestro país, reduciendo la conflictividad laboral y ordenando el mapa de la negociación colectiva. Según señala Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, *«una preocupación por poner orden en la contratación colectiva, por evitar los excesos del período de excesiva contestación en las fábricas y para ello trata de establecer reglas estables para el gobierno del sistema convencional colectivo»*<sup>42</sup>. Todo aquello que se evitó en su momento puede volver a ocurrir ahora, y los efectos colaterales de la imposición de un nuevo paradigma negocial no han sido tomados en consideración.

¿Qué modelo de política laboral subyace a estas medidas de reforma de la negociación colectiva?. El Gobierno Popular se remite a la flexiguridad para justificar el conjunto de sus reformas, siguiendo la línea marcada por las instituciones europeas antes de la crisis: *«el objetivo es la flexiseguridad»*, dice en la Exposición de motivos de la Ley 3/2012. Pero no nos puede bastar con esta afirmación, sino que debemos analizar el alcance de las medidas que se plantean. Durante años el paradigma que guió el desarrollo de nuestro Derecho del Trabajo fue el «flexibilidad negociada», que aparecía como la versión española de la flexiguridad. Este modelo fue el que orientó la política laboral del Gobierno Socialista durante las dos legislaturas en las que ha regido el país. Durante su primer mandato, en un contexto económico favorable, apostó por el diálogo social y por las directrices fijadas por el informe del comité de expertos para la reforma, del año 2005, que apuntaba ya hacia este paradigma<sup>43</sup>. Durante el segundo mandato, durante el cual su papel fue más reactivo ante las crecientes dificultades económicas, adoptó medidas mucho más incisivas y criticadas, pero sin abandonar por completo este diseño. Este modelo supone un marcado protagonismo del convenio colectivo como fuente de soluciones flexibles para la gestión de las plantillas de las empre-

<sup>42</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., «La negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales tras veinte años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores», en MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *Veinte años de Negociación Colectiva: De la regulación legal a la experiencia negocial*, Madrid, 2000, pp. 64-66, en pg.69

<sup>43</sup> Un estudio de este informe en M. CARDENAL CARRO, «El informe de la Comisión de expertos para el diálogo social de enero de 2005», *Aranzadi social*, N° 5, 2004, pgs. 329-334.

sas, y la previsión de fases de consulta con la representación de los trabajadores en la adopción de las grandes decisiones empresariales de flexibilidad interna o externa.

Las grandes leyes reformadoras socialistas de 2010 y 2011 encajan perfectamente en este modelo ¿Lo hacen también las del Gobierno Popular? Su aprobación fue interpretada como manifestación de un cambio radical de planteamientos en esta cuestión, un abandono del modelo seguido hasta entonces. Si analizamos los mecanismos de flexibilidad interna hoy vigentes encontramos también un reconocimiento del papel de la negociación en los distintos mecanismos de ajuste que ésta prevé. Más flexibilidad, sin duda alguna; pero no sin algún tipo de negociación o consulta.

¿Cuál es la diferencia entre la versión socialista y la popular de la flexibilidad negociada? Para las leyes socialistas, y como regla general, la aplicación de las medidas de adaptación exigía una negociación con los representantes de los trabajadores, y su consenso. A falta de este acuerdo muchas de ellas no podían aplicarse. Por esto el énfasis se ponía en asegurarlo, recurriendo a mecanismos de solución de conflictos, porque el objetivo era que la empresa pudiera efectivamente adaptarse a cambios y dificultades sin necesidad de ajustar empleo. El mismo objetivo se ha mantenido en la reforma popular; y también ha subsistido la fase de negociación previa en muchos casos. Pero esta vez la regla es que la decisión empresarial puede aplicarse incluso sin la aprobación de estos representantes<sup>44</sup>. El énfasis se pone esta vez en las condiciones de ejercicio del poder del empleador, que no requiere ser completado por otra voluntad, ni de su plantilla ni de la administración laboral; y por el control *a posteriori* de éste, atribuido de forma genérica a la jurisdicción social.

En la inaplicación convencional vemos este cambio de modelo. Cuando se trata de convenios estatutarios se mantiene la exigencia de un acuerdo, como se venía haciendo hasta ahora, pero se potencian los mecanismos para lograr éste, incluyendo una alternativa en manos de la CCNCC y sus equivalentes autonómicos que permite usar la

---

<sup>44</sup> «Ahora se produce un debilitamiento de los mecanismos de negociación colectiva de la adaptabilidad de las condiciones de trabajo a favor de la ampliación de los espacios de decisión unilateral del empleador en relación tanto con las medidas de flexibilidad interna como con las de flexibilidad externa, aliviando notablemente los costes del despido», según CASAS BAAMONDE, RODRIGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER & VALDES DAL-RE, «La nueva reforma laboral», *Relaciones Laborales*, Nº 5, 2012

herramienta en ausencia de pacto. Si el convenio es extraestatutario, esta ausencia no impide al empleador inaplicar las condiciones pactadas. En uno y otro caso va a ser posible recurrir a la no aplicación sin acuerdo con los representantes de los trabajadores. Siempre habrá negociación, pero el acuerdo no resulta indispensable. Podríamos hablar por ello de una «flexibilidad consultada», para diferenciarla de la que basaban las legislaciones del momento socialista.

Los interlocutores sociales que negociaron el AENC-II afirmaron respecto del mecanismo de inaplicación que pretendieron introducir en éste que era «*una potente herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas*». Este instrumento, fortalecido hoy por el legislador popular, se presenta hoy en sus distintas modalidades como un artilugio formidable para lograr este fin, pero también como una potencial fuente de desorganización en nuestro sistema negocial, al que orden precisamente no le sobra. Tendremos que acostumbrarnos a funcionar con un nuevo tipo de convenio, que se aplicará de otra manera; con una nueva forma de negociar, también, que no se limitará a las fases de sustitución de un convenio por el siguiente sino que será continua y recurrente.

Estamos frente a un verdadero desafío para los actores de nuestras relaciones laborales, una apuesta de un legislador laboral que pocas veces había optado por cambios tan importantes en este campo. Del éxito de unos y otros dependerá nuestra capacidad de ofrecer un sistema negocial adaptado a los nuevos tiempos, y verdaderamente útil para sacarnos de la crisis.

**Mesa Redonda**

**LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES  
Y LA REFORMA DE 2012**

**JOSÉ DE LA CAVADA HOYO**

Director de Relaciones Laborales de CEOE

**TERESA DÍAZ DE TERÁN LÓPEZ**

Directora del Depto. Sociolaboral de CEPYME

**RAMÓN GÓRRIZ VITALLA**

Secretario de Acción Sindical de CC.OO

**ANTONIO FERRER SAIS**

Secretario de Acción Sindical de UGT



José de la Cavada Hoyo  
Director de Relaciones Laborales de CEOE

## LA REFORMA LABORAL DE 2012

Muchas gracias Sr. Director General de Empleo, también como es lógico, agradecer a través de la Presidencia de la CCNCC la invitación que se nos hace en este Acto y agradecer al Ministerio de Trabajo la acogida en el foro que para nosotros es habitual desde siempre, no sólo de día, sino de noches largas.

Me viene a la memoria la última parte de la intervención de D. Javier Thibault ya que hemos tenido, la semana pasada, una invasión de tiempo que me afectó a mí, lo dí por bueno, pues me pareció que con la brillantez con la que se expresaba el Director General de Empleo y la acogida que tenía en el auditorio era suficientemente motivadora y por lo tanto mi intervención se tuvo que reducir a un cuarto de hora de los 35 minutos previstos. Lo digo a efectos de equidad. Intentaré no hacer abuso del tiempo que se me conceda.

Bien, es difícil, porque la descripción del tema como se plantea en la intervención que es Diálogo Social y Reforma Laboral y claro con los años que uno lleva en estos temas, yo quisiera recordar, sobre todo, a los más jóvenes, quiénes somos, porque quizá alguno no lo sepa del todo.

Nosotros somos organizaciones que hemos firmado en 30 años, 32 acuerdos, muchos de ellos bipartitos y muchos de ellos con el Gobierno. Acuerdos de todo tipo, pensando que éramos útiles para la sociedad, y esos Acuerdos, como es lógico, se han ido sucediendo en función de las necesidades que tenía la actividad económica y el empleo en nuestro país. No somos unos recién llegados que nos



dedicamos a vivir de subvenciones y unos parásitos sociales, tal como algunos nos consideran.

Yo creo que es bueno recordar cual es nuestra historia y sobre todo con el compromiso que tenemos con la Sociedad Española desde la transición. Algunos mucho más tiempo como es el caso de UGT y CCOO que se movieron en la clandestinidad.

Nuestra obligación es dar respuesta a los problemas, insisto, que tiene la Sociedad Española, con lo cual, luego diré algo en este sentido.

Ayer, haciendo memoria me encontraba con el Acuerdo Básico Interconfederal que firmamos en el 79, antes del Estatuto de los Trabajadores y que fue una aportación importante que CEOE hizo con UGT para iniciar este camino de Diálogo Bipartito.

Creo recordar que en el año 81 firmamos un Acuerdo Nacional sobre el Empleo ya con CCOO incorporada a estos ámbitos donde entrábamos en materia de rentas y digamos en temas estructurales que necesitaba entonces la Sociedad Española y que necesita ahora. Por cierto, hicimos un Acuerdo muy potente en el año 84, o al menos así nos pareció desde CEOE, porque incluso se hablaba de acercar la legislación española, al acervo comunitario, y esto todavía no se ha olvidado en CEOE, la prueba es que hemos estado Mesa tras Mesa intentando, como decimos nosotros, que la legislación laboral española sea similar a la de los países de nuestro entorno. Y a fe que los sindicatos saben que nos hemos puesto pesados en esa materia y evidentemente algunas de las cosas que se han hecho en la Reforma van por ahí.

Luego hemos hecho cosas, Acuerdos de Formación, Solución Extrajudicial de Conflictos, muchos Acuerdos de Negociación Colectiva cuando nos hemos atascado en otros temas, nos hemos atascado también con Gobiernos del PP, por cierto, lo señala la Patronal. Hicimos un Acuerdo potente en el 2006 en materia de Seguridad Social que quizá venga bien recordarlo en función de las circunstancias e hicimos un Acuerdo importante también en el año 97, quiero recordar también que este Acuerdo fue después de las medidas laborales del 94 y hay una correlación entre las dos cosas.

Hemos hecho, ya últimamente, el Acuerdo que hicimos en 2010 de Empleo y Negociación Colectiva también en plena negociación de la Reforma.

Y, como es lógico, como ha resaltado la señora Ministra, el Acuerdo de Enero de este año en materia de Negociación Colectiva.

Yo quisiera recordar que CEOE y CEPYME nos dirigimos al Gobierno recién electo en el mes de Noviembre con unos objetivos y propuestas empresariales muy amplias que afectaban a temas como contratación, formación, igualdad, etc., no les quiero aburrir.

De alguna forma si hiciéramos el balance que tienen esas propuestas con el resultado de la Reforma, pues nosotros no nos hemos quedado, para nada, plenamente satisfechos.

Volviendo al Acuerdo de Enero, un Acuerdo que nos reservamos después de una negociación. Habíamos estado negociando los meses de Noviembre y Diciembre, creo recordar, y mi mujer lo recordará mejor que yo, porque me da la impresión de que por esas épocas me veía poco, incluyendo las navidades y demás, y lo mismo pasaría a los compañeros que me acompañan.

Hicimos negociación porque el Presidente de Gobierno nos hizo una sugerencia de entrar en materia, una vez investido, nos pusimos a hacer deberes y negociamos el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos que pensamos que es un buen Acuerdo.

Lo firmamos los que estamos en la mesa, por cierto, pensamos que es un acuerdo innovador, no solamente porque generaliza la aplicación de la Solución Extrajudicial de Conflictos, sino porque intenta innovar en materia de mediación con varias medidas para abordar esa materia, así como que el arbitraje se potencie.

Intenta profundizar de alguna forma en la función, no sólo haciendo Arbitraje Jurídico sino en equidad con los medios que sean necesarios.

Nosotros, hablo de CEOE, pensamos que con el Acuerdo que firmamos en el mes de febrero de 2012, hay un antes y un después de los Acuerdos de Mediación y Arbitraje, que en este caso lo denominamos Autónomos.

De hecho se está avanzando en las actuaciones. Me parece que estamos en torno al 24 ó 25% de crecimiento de la mediación en el SIMA en esta materia y ayuda también, como es lógico los cambios legislativos que ha habido y las competencias que queremos dar a las Comisiones Paritarias, etc.

Nosotros pensamos que dicho en lenguaje coloquial está por explotar el Acuerdo que hicimos y que firmamos el 7 de Febrero, que es sobre Mediación y Arbitraje en el Ámbito Nacional. Hicimos un Acuerdo de Formación, nos metimos también con el tema de Mutuas que es un tema vidrioso, muy vidrioso, que está encima de la mesa, vamos a ver como acaba este tema pero nosotros pensamos que a las Mutuas hay que darles un empuje para que sean más eficientes y la eficiencia deriva en todos los afectados, en los trabajadores protegidos, las empresas Asociadas y como es lógico, en la Administración de la Seguridad Social, que de momento es la gran beneficiada de la gestión, destino natural de los excedentes.

Y hubo cosas que no hicimos porque eran muy difíciles, lo hemos intentado en las Mesas, los que estamos aquí, nos hemos dedicado a las mesas de negociación, pues muy intensamente y con el resultado frustrante del 2009 y 2010 y en el 2012 con el éxito que estoy denominando, pero hicimos reserva del tema salarial, hicimos una reserva de materias, que digamos nosotros, consideramos propia en el tema salarial, incluso la estructura de la Negociación Colectiva que es lo que negociamos en el II AENC.

Y en este aspecto nos pusimos a negociar en dos semanas un Acuerdo que es de profundo calado que se nos ha reconocido por lo menos en el Ámbito Empresarial a nivel Europeo. Un Acuerdo que no tiene parangón en algunas material que voy a comentar.

Es un Acuerdo muy potente en materia de flexibilidad interna, porque contempla no solamente la flexibilidad ordinaria, en materia de jornada y en materia de funciones si no, un tiempo de flexibilidad extraordinaria cuando en el acontecer de las de las empresas es necesario, pues ahonda en una flexibilización de la jornada con un imperativo puramente de facturación o de lo que sea y en las funciones del trabajador y evidentemente notificándoles a la Representación de los trabajadores esta circunstancia y si es posible pactándolo, pues es el mecanismo con el que hemos funcionado siempre.

Es muy potente en materia salarial, lo ha dicho la Ministra, es un Acuerdo muy potente en el sentido no solamente en contención salarial sino en el sentido de intentar que no todo en las actualizaciones salariales se refieran a la indexación de salarios, y es muy potente en el sentido de resolver, y yo lo resalto, la generosidad sindical de negociar un Acuerdo que amortizaba en el 2012 el AENC I, donde había una previsión de incrementos salariales muy superior a la que

se pacta en el Acuerdo de 2012. Tampoco esto es usual en Europa que unos sindicatos que han pactado unas condiciones salariales a nivel confederal, anulen ese pacto y haciendo digamos reflexión sobre la necesidad de reformar el Acuerdo previsto para el 2012 hagan un nuevo Acuerdo donde se reducen muy sustancialmente las condiciones de incrementos salariales que se habían pactado en este caso en 2010.

En el Acuerdo, tuvimos la mala suerte de que, a nuestro juicio, hablo por la parte empresarial, y en el momento en que se firmó no se le dio el relieve en España que pensábamos que tenía y pensamos que hubo algún tipo de no comprensión del alcance del Acuerdo, pero algunos todavía recordamos que después de la firma el Presidente del Gobierno fue a Bruselas y prácticamente ni mencionó el Acuerdo, lo cual nos sorprendió bastante a los firmantes, nos parecía que era una oportunidad para vender en Bruselas algo que todo el mundo aprecia. Y es que los Acuerdos entre los interlocutores sociales, me viene a la memoria, de soslayo, y es muy importante, el ASE, un Acuerdo que firmamos aquí una noche hasta las tantas de la mañana antes de un Consejo de Ministros en materia de pensiones y que desde Europa se ha avalado por la Sra. Merkel por el peso que tenía un Acuerdo de Pensiones, evidentemente firmado por los Interlocutores sociales.

Nosotros pensábamos que la AENC era un Acuerdo muy potente y seguimos pensándolo, que no se apreció del todo lo que hubiésemos deseado en el momento de la firma, pero que sigue vigente, y aquí yo vengo diciendo públicamente que me parece ilógico que maltratemos al II AENC como consecuencia de la Reforma Laboral porque la Autonomía de la Negociación Colectiva es un valor Bipartito.

Tenemos una herramienta los Sindicatos y las Patronales que no podemos dilapidar, que es la configuración de las relaciones colectivas de trabajo a través de mutuo acuerdo con eficacia normativa, ya que si dilapidamos estos instrumentos al final nos quedarán erosionados por cualquier otro tipo de Reforma que se le pueda ocurrir a alguien.

La Negociación Colectiva como saben los presentes está paralizada. Yo me estoy pronunciando dentro de la Patronal y me parece un error que la Negociación Colectiva desde el punto de vista empresarial no se dinamice porque la negociación hay que desarrollarla cuando

haya bonanza y cuando no la haya. Hay que asumir la realidad y nosotros estamos para asumir realidades y solucionar problemas a las Empresas y a los trabajadores.

Y en ese sentido creemos que hay que ponerse manos a la obra. No se puede esperar que el tiempo solucione los problemas por inanición o especular con la reducción de costes para no abordar una negociación colectiva.

Si hay que abordar una reducción de costes, pues hay que ir a una mesa y negociarlo y no esconderse en el día que pasa, día que ganamos.

La negociación colectiva, insisto, es una herramienta que es propia de los interlocutores sociales y que tenemos que preservar los propios interlocutores sociales. Tenemos que preservarla porque no nos vaya a pasar lo que nos ha pasado en materia de Reforma de la Negociación Colectiva donde evidentemente lo cogen unos economistas de estos que nos analizan desde fuera y observa como hemos firmado Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva con una previsión de subidas del 2% y el coste de hora de final de año es de 8%.

Evidentemente el economista de turno dice: en España están haciendo unas negociaciones colectivas extrañas porque no corresponden a lo que firman y luego vienen con exigencias, digamos, de intervención en la materia como ha sucedido.

En la Reforma, nosotros evidentemente, queríamos que en aquellas materias que el 10 de Enero trasladábamos al Gobierno, que no eran posibles de negociar lógicamente, yo creo que esto lo dijimos públicamente, queríamos que el Gobierno tomase decisiones en base a su responsabilidad. Y el Gobierno ha tomado decisiones en materia de contratación, materia de flexibilidad externa y en materia de negociación colectiva.

¿Qué valoración se hace desde CEOE de la Reforma?

Pues la Ministra y el propio Director General de Empleo lo señalan con frecuencia. Para nosotros es una Reforma Continuista. Es una Reforma que debiera haber hecho el PSOE en su momento porque tenía todos los elementos de juicio para actuar y nos consta que algunos de los participantes en la Mesa, en representación del Gobierno anterior estaban en esa tesis, otra cosa son las circunstancias, que

yo prefiero no ahondar, qué tipo de circunstancias hicieron que no se plasmasen en las necesidades de Reformar que se necesitaban en España.

Nosotros pensamos que el Gobierno ha sido alicorto en materia de contratación, precisamente por esa visión continuista de la Reforma y por estar demonizada la contratación temporal, nosotros pensábamos que el Gobierno anterior se equivocó en el tratamiento que dio al contrato de obra o servicio determinado e incluyo alguno de los contratos temporales como es el eventual se necesita en España. Contratación temporal, sin perjuicio de que todos estamos por potenciar el contrato indefinido. En ese sentido pensamos que se debiera haber actuado con decisión en el contrato a tiempo parcial que para nosotros es la mayor fuente de generación de empleo y que se le da una flexibilidad muy pírrica con la probabilidad de hacer horas extraordinarias.

Mientras que nosotros no veamos el contrato a tiempo parcial sin perjuicios, es decir un contrato con una jornada reducida, pues estaremos dando vueltas al molino con una herramienta que es muy importante.

En ese primer tercio del análisis, pensamos que el Gobierno se ha quedado corto y el tiempo nos dará la razón en materia de contratación.

La segunda cuestión. Despidos.

Despidos, nosotros pensamos que hay buena intención por parte del Gobierno en flexibilizar la salida del mercado de trabajo, pero se deja cabos abiertos a que los jueces en lugar de ceñirse exclusivamente a constatar las causas y a hacer los fallos correspondientes si se cumplen esas causas ó no, se erigen, y algunos ya han dado muestra pública de sus tendencias, se erigen en empresarios a la hora de intentar analizar la decisión que toma el empresario cuando realiza un ERE o una extinción colectiva. Nosotros no estamos de acuerdo con que se sobrepase la función estricta que fija la normativa a los jueces, y por tanto el juez-empresario no lo vemos. Eso ha dado dificultades. No digo que en algunas sentencias desestimatorias, todas ellas sean por culpa de los jueces. Puede ser que algunas veces los empresarios no hayan cumplido las formalidades requeridas.

En materia de negociación colectiva, nosotros creemos que debemos asumir la realidad, viendo la situación actual de la estructura de Negociación Colectiva.

La Negociación Colectiva es una herramienta fundamental, la configuración de las condiciones colectivas de trabajo tenía poros, y la prueba es que ahora hay descuelgues. Tenía poros por no acercarse a las necesidades de las empresas. Nosotros lo hemos dicho en las mesas de negociación, nosotros pensamos que se tiene que descentralizar la negociación colectiva y tiene que aproximarse a la empresa en materia de jornada, salario y funciones fundamentalmente.

Y en consecuencia que nos parece bien, lo otro era un «aquellarre», que un convenio de empresa no se pueda negociar durante la vigencia de un convenio sectorial. Lo veíamos como un abuso del poder del convenio sectorial y que podía afectar incluso a inversiones que pudiesen llegar a España.

Nos parece, por tanto, bien que se de protagonismo al convenio de empresa en las materias que fije la Reforma que fundamentalmente son salario, jornada y funciones aparte de conciliación, etc.

Nos parece que el tema de la extinción mejora, bueno, pues el despido por absentismo evidentemente vincularlo al porcentaje de absentismo colectivo era una maniobra burda para que no hubiese más un solo despido por absentismo en España.

Y eso el PSOE no se atrevió a corregirlo, a pesar de que se le dijo con insistencia. Si lo hizo el PNV bajando un porcentaje que luego se rescató a la situación inicial.

En la última materia de Negociación Colectiva es el tema de la ultraactividad. Es algo en lo que estamos totalmente de acuerdo en la Patronal, que la ultraactividad de los convenios desequilibraba las negociaciones, pues evidentemente si vas a negociar con alguien y tiene ese interlocutor su «status quo» asegurado es muy difícil modificar la situación, es un desequilibrio absoluto y la verdad sea dicha tiene que fortalecer los cambios a través de los convenios para ambas partes. Saber que la duración tiene un año pues es una oportunidad para ambas partes para modificar y mejorar los convenios.

No debemos ponernos ahora la venda antes que la herida. Yo comprendo la posición sindical de intentar sentarse en la mesa con la ultraactividad pactada, pero nosotros no lo compartimos, nos parece que es cerrar oportunidades a la modificación de los convenios.

En conclusión, la reforma toca poros que estaban, digamos «atascados», fundamentalmente en materia de extinción de contratos y en materia de negociación colectiva, hubiéramos preferido, como es lógico, en el ámbito Bipartito que la solución viniese del acuerdo entre nosotros, pero hay materias que nos han llegado con la modificación por nuestros propios errores.

Evidentemente, en el ámbito sectorial se han cometido errores continuos en materia de inaplicación de convenios, y se vienen todavía cometiendo.

Nosotros pensamos que el esfuerzo que se ha hecho en la negociación de los convenios de empresa durante la vigencia es aplicable a la inaplicación.

No se sostiene que un sector durante 30 años de vigencia no haya concedido nunca un descuelgue, es que algo falla y evidentemente falla el que los negociadores no han sabido adaptarse a las necesidades que una empresa pudiera tener en un momento determinado. Bajo el principio más que discutible que eso era competencia desleal. Yo creo que los convenios no se han creado para garantizar la competencia en los sectores, quien defiende eso, lógicamente no está en la realidad de las cosas ó está en una economía que no es de mercado.

Bien, hay quien piensa que con los convenios se va a desplazar del mercado a quien no le guste, nosotros no estamos con eso, nosotros evidentemente defendemos que a la empresa que pasa por dificultades se le dé la oportunidad de adaptar su situación a esas dificultades, y que tenga que recuperarse a lo largo del convenio. Las condiciones de trabajo, primero, que sean posibles y recuperarlas cuando proceda. Se han cometido errores en la negociación de la empresa y en los descuelgues, por tanto, eso nosotros lo vamos a reconocer y de alguna forma entendemos la posición de la Administración, por las razones que sean, he hecho mención a las razones externas para ser delicado en esta materia.

Y nada más. Hacer un llamamiento en relación con el principio de mi intervención, nosotros no hemos desaparecido, ya se que a otros les gustaría que no existiésemos. No en la sala, pero posiblemente en otros sitios. Nosotros estamos vivos, y seguros que como ha reflejado la historia daremos señales de vida. Es también mensaje a los compañeros de mesa.



Las señales de vida con lo que podemos hacer no es intentando cambiar un Acuerdo a través de la Reforma Laboral, eso es darnos en la cabeza contra el muro, en eso nosotros no vamos a estar y por supuesto para hacer tortillas hay que romper huevos.

Es imposible llegar a Acuerdos sin cambiar nada. Eso es imposible, entonces insisto yo creo que un pacto da esperanza a la sociedad de que estamos vivos y llegaremos a Acuerdos en el futuro. Eso es todo.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

M<sup>a</sup> Teresa Díaz de Terán López  
Directora del departamento Sociolaboral de CEPYME

## LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES Y LA REFORMA DE 2012

Sr. Presidente de la CCNCC, Sr. Director General de Empleo,  
Señoras y Señores

Buenos días a todos, muchas gracias por su asistencia a esta Vigésimo Quinta Jornada de Estudio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que espero nos resulte útil a todos nosotros.

Les adelanto el esquema de mi intervención:

En primer lugar, creo que es obligado referirme al difícil momento que estamos viviendo, después haré una valoración global del último Acuerdo Interprofesional y de la Reforma Laboral, una de las normas cuya aplicación más está afectando al mundo laboral y terminaré destacando alguna de las medidas que desde nuestro punto de vista merece la pena resaltar.

Dejando claro que voy a incidir en aquello que nos parece que será más positivo, lo que no quiere decir que no haya medidas que deban mejorarse o incluso con las que podamos no estar de acuerdo.

### **Situación actual**

El principal problema de la economía española es la elevada tasa de desempleo y el principal factor que impide su crecimiento.

Además, el elevado nivel de endeudamiento de las familias, empresas y sector público, la situación del sistema financiero y la necesidad de cumplir con los requisitos de saneamiento de las cuentas públicas, en un contexto europeo e internacional de fuerte incertidumbre, compone un horizonte complicado para nuestra economía.

La pérdida de empleos que empezó en 2008 en los sectores inmobiliarios y de la construcción se extiende también a los servicios y a la industria.

España, además, está reduciendo el empleo con gran rapidez, si lo comparamos con otros países europeos que también están en recesión.

Pero además, en un tejido empresarial constituido en un 99 por ciento por pymes, por tanto, pilar fundamental de la estructura empresarial española y del conjunto de la economía española que genera más de 2/3 del total del Valor Añadido, y aporta aproximadamente un 80 por ciento del total del empleo.

El número de PYMES que han dejado de operar en estos últimos cuatro años en los mercados supera las 200.000. a esta cifra hay que añadir los más de 300.000 empresarios autónomos que han cesado su actividad.

Pero es que, además, como he dicho, el impacto sobre el empleo ha sido especialmente negativo.

La Comisión Europea estima que se han perdido un millón y medio de puestos de trabajo en las PYMES durante los dos últimos años, esto es más de un 14% del total de empleo.

Datos como la encuesta de población activa, la tasa de paro, que casi alcanza el 25%, la tasa de paro entre menores de 25 años, que llega casi el 50%, la tasa de temporalidad de casi el 25%, mucho más elevada que el resto de nuestros socios europeos (La temporalidad media en la UE27 es del 14%, 11 puntos inferior a la española); son datos que no hacen sino corroborar la grave realidad a la que nos enfrentamos.

Y en estos últimos meses, más allá de haber superado las dificultades, la economía española está afrontando un nuevo deterioro de la actividad y del empleo. Por todo ello es especialmente relevante recordar en este momento el cumplimiento de los objetivos de Déficit Público comprometidos por nuestra economía, junto a las reformas de estabilidad presupuestaria, la del sector financiero así como la Refor-

ma laboral puesta en marcha por el Gobierno. y, por supuesto, el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva.

## **Análisis y Valoración**

Y en este contexto al que me acabo de referir, CEPYME, CEOE, CCOO y UGT firmamos el «II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014» y el Gobierno aprueba, primero un decreto-ley que culmina tras su tramitación parlamentaria como proyecto de ley en la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes de reforma del mercado laboral.

Y desde CEPYME confiamos en el Acuerdo Interconfederal y la Reforma del mercado laboral, ayuden a mejora de la situación, a avanzar en la necesaria recuperación económica y del empleo.

POR QUE Ambas, apuestan por medidas de flexibilidad que permitan la recuperación de las empresas y el recurso a vías alternativas a la destrucción de empleo.

Y es por esta razón, (la apuesta a la que me acabo de referir), por lo que la reforma del mercado de trabajo, merece desde CEPYME una valoración global positiva.

## **Respecto al II AENC**

La negociación colectiva es el espacio natural para el ejercicio de la autonomía de la parte empresarial y de los trabajadores, de cara a fijar las condiciones de trabajo, facilitar la adaptación de las empresas, contribuir a alcanzar mejoras en la productividad y ajustar salarios al desarrollo de esta última.

El convenio colectivo es el espacio adecuado para ordenar el uso flexible de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional de forma que su regulación convencional desincentive el uso de la extinción de la relación laboral como instrumento para la adecuación de la capacidad productiva al ciclo.

Creemos que en esta situación de la economía española y del empleo es necesario caminar hacia un sistema de negociación colectiva más ágil, más eficaz y adaptada a las necesidades de las empresas y de los trabajadores.

Y consideramos que el II AENC puede contribuir a ello.

Para CEPYME este Acuerdo significa que los Convenios deben incorporar como contenido mínimo la flexibilidad interna en materia de jornada, salario y funciones.

Y en este sentido las recomendaciones del II AENC pueden contribuir a mejorar los contenidos de los convenios colectivos, tanto en materia salarial (rompe con la indiciación en la actualización salarial), como en estructura de negociación y flexibilidad interna en la empresa.

El II Acuerdo apuesta por la flexibilidad interna como herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas, favoreciendo una mayor estabilidad en el empleo, evitando el recurso al despido.

Destacar también la flexibilidad en materia salarial, para los firmantes, supone que la estructura salarial tenga elementos variables, de forma que un porcentaje determinado de la cuantía salarial se haga depender de la situación y resultados de la empresa.

Además se contempla la inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, si bien se ha visto superada por la regulación de 82.3 ET, concretamente horario y distribución de la jornada de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración; sistema de trabajo y rendimiento; y funciones; así como las causas para tal inaplicación inclusive de las condiciones salariales, todo ello mediante acuerdo.

Asimismo, recordar las directrices sobre el crecimiento moderado de los salarios para los años 2012, 2013 y 2014. y decir que es vital que los agentes sociales apliquemos el II AENC, que introduce una destacada mejora en la fijación de los salarios introduciendo referentes europeos y empresariales.

Por último quiero enmarcar la firma de este Acuerdo, por lo que significa, dentro de una importante y larga tradición, de décadas de participación activa y constructiva en los procesos de diálogo, negociación y concertación, que hemos traducido en la firma de importantes Acuerdos Sociales. Por los que debemos continuar trabajando.

## **La reforma laboral**

La normativa laboral creemos que debe ofrecer opciones que permitan abaratar costes manteniendo la relación laboral.

Y esta reforma es útil porque retira de la primera línea la medida más utilizada cuando la empresa atraviesa dificultades, el despido, por cuanto introduce elementos de flexibilidad interna en los que la empresa podrá apoyarse. (sólo un dato más desde 2007 a 2011: 2,6 millones de empleos destruidos).

Y no creemos, sin embargo, que vulnere derechos, como se afirma, sino que mejora las posibilidades de crear empleo por cuanto va encaminada a fomentar la contratación indefinida, especialmente en pymes y colectivos desfavorecidos, a potenciar la flexibilidad interna en la empresa como alternativa a la extinción de empleo y a facilitar la negociación colectiva.

(En 2010 un 75% de los despidos fueron improcedentes, en 2011 un 66%).

Desde nuestro punto de vista la Reforma Laboral es un paso imprescindible y sustancial en el proceso de modernización de nuestra legislación laboral para aproximarnos a los países de nuestro entorno.

No obstante, esta reforma es el inicio de un recorrido más amplio que se habrá de afrontar en cuanto al desarrollo reglamentario de aspectos concretos que son también muy relevantes para la efectividad de las medidas y el alcance de los objetivos que plantea este cambio normativo y al que, en todo caso, debemos dar tiempo.

## **Medidas a destacar**

Destacar la creación del Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, pero también aspectos como el tratamiento de la ultractividad, la nueva regulación del absentismo, la distribución de la jornada irregular, la eliminación del rígido sistema de categorías profesionales, y su sustitución por el concepto de grupo profesional, la posibilidad de modificar las condiciones sustanciales de trabajo, la nueva regulación de la suspensión del contrato o reducción de jornada, simplificándose los trámites.

No es necesaria, en los despidos colectivos, la autorización de la autoridad laboral pero ésta podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, actuaciones de mediación y funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

En todo caso con la reforma se facilita a las empresas en dificultades la no aplicación del convenio de ámbito superior (descuelgue) cuando concurran causas económicas, (en todo caso es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos) técnicas, organizativas o de producción por acuerdo

Respecto al contrato indefinido para pequeñas empresas de hasta cincuenta trabajadores, y para autónomos, apoyado por beneficios fiscales o bonificaciones para contrataciones indefinidas, especialmente para jóvenes desempleados y mayores de 45 años en esta situación, que contempla un periodo de prueba de un año en el que el empresario podrá rescindir sin indemnización, creemos que facilitará e impulsará la contratación indefinida por parte de las PYMES y de los Autónomos

La ley condiciona la posibilidad de realizar estos contratos con periodo de prueba de un año e importantes incentivos fiscales y de Seguridad Social, a que la tasa de desempleo no baje del 15%.

**Datos:** La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, ha anunciado que desde la entrada en vigor del Real Decreto de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se han registrado 56.656 contratos indefinidos de apoyo a los emprendedores, de los cuales un 50%, 24.696, se han realizado a jóvenes menores de 30 años.

De esta forma, uno de cada cuatro contratos indefinidos a tiempo completo realizados en entre febrero y agosto de 2012 han respondido a esta modalidad, dirigido a empresas de menos de 50 trabajadores y que incentiva el empleo indefinido de jóvenes y parados de larga duración a través de ventajitas fiscales y bonificaciones.

Por comunidades autónomas, el mayor número de contratos se ha registrado en Madrid, con 12.204 contratos indefinidos, seguida de Cataluña, con 10.135. A nivel nacional la cifra total de contratos indefinidos de apoyo a emprendedores a hombres es de 29.875, frente a los 20.547 que han sido suscritos por mujeres.

Ramón Górriz Vitalla  
Secretario de Acción Sindical de CC.OO.

## LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES Y LA REFORMA DE 2012

### **El contexto económico, la reforma laboral y las políticas de ajustes marcan la negociación colectiva**

La negociación colectiva en 2012 se está desarrollando en un contexto extremadamente complicado, pues tras cinco años de crisis la economía nacional se encuentra en plena recesión y sin signos de próxima recuperación, lastrada por una política económica que sólo tiene como fin la contención del déficit público a costa de una fortísima restricción del gasto público y privado y la destrucción constante de puestos de trabajo que, ahora ya, se ceba también en el sector público.

Las enormes cifras de personas desempleadas, más de 5.600.000 en el segundo semestre de 2012, constituyen la principal preocupación de la sociedad española y de nuestra organización sindical, pero está lejos de concitar las prioridades de las políticas públicas impulsadas, a golpe de decreto, por el Gobierno del Partido Popular.

La estrategia elegida por el Gobierno para hacer frente a la crisis responde tanto a las exigencias de los organismos europeos e internacionales y la presión de los mercados, como a su propia ideología neoliberal, y se centra en producir una fuerte devaluación salarial y de derechos laborales, debilitando la negociación colectiva y ninguneando los procedimientos y resultados del diálogo social; realizando fuertes ajustes de las plantillas en las administraciones, organismos y empresas públicas y facilitando los del ámbito privado; aprobando



medidas que dificultan el acceso y cuantía de las prestaciones sociales; empeorando las condiciones laborales y de la contratación para quienes tienen empleo; devaluando, en definitiva, el valor del factor trabajo para hacer más competitivos los productos españoles en el mercado interior y exterior.

Para que esta estrategia tuviera efecto en la reactivación económica debería conllevar una bajada de precios de los productos y servicios, lo contrario de lo que se está produciendo como consecuencia de la subida de impuestos y tasas, del afán desmedido de riqueza y protección de sus beneficios de ciertas empresas españolas y de la nula solidaridad de los contumaces defraudadores de la Hacienda Pública.

Con la grave crisis económica que padece el país, el aumento de los precios, situado el IPC acumulado hasta agosto en el 1,1% y el interanual en el 2,7%, deja al descubierto el escaso control sobre la inflación por parte del Gobierno y la falta de implicación de las organizaciones empresariales en el compromiso de contención de los precios.

Por primera vez en el último año, el encarecimiento de los precios en España ha superado el promedio de la Unión Monetaria. El mantenimiento de la inflación en un contexto de recesión económica perjudica especialmente a la mayoría de trabajadores. El incremento del IVA de las tarifas de los servicios básicos y el precio de los medicamentos empobrece a una parte importante de la población y son inútiles para incrementar la competitividad.

El Gobierno del PP se ha instalado en una política económica que no ofrece otra perspectiva laboral a la población joven que la precariedad más absoluta o la emigración y alienta los recortes de las prestaciones públicas a las personas desempleadas y a pensionistas actuales y futuros. Los sucesivos e importantes recortes presupuestarios conducen a la depauperación de los servicios públicos básicos, con el objetivo encubierto de potenciar la actividad privada. Estamos ante una gran operación de transferencia de rentas y empobrecimiento generalizado de las clases medias y populares del país.

Son muchas las veces que desde CCOO hemos presentado alternativas para abordar una reactivación de la economía, basada en un esfuerzo equilibrado del conjunto de la sociedad; actuando sobre el

beneficio empresarial, los salarios y un adecuado control de precios compatible con una política de crecimiento y cuya prioridad fuera el empleo y la reactivación económica.

El Gobierno las ha ignorado y ha preferido la vía del ajuste brutal, que empobrece a la sociedad. Además, en la toma de decisiones y la aplicación de las políticas económicas y laborales, el Gobierno sólo cuenta con las élites económicas españolas y europeas, cerrando toda opción al diálogo social y a las propuestas alternativas a otras políticas, otros plazos, otras formas. La crisis financiera económica ha devenido en crisis social y política, que si no reaccionamos, será el caldo de cultivo para la afloración de posiciones extremas que amenazan los fundamentos del sistema democrático.

Para salir de la crisis es necesario rechazar el diagnóstico de la crisis que hacen los poderes fácticos de la Unión Europea y del Gobierno español: hay que cambiar radicalmente de política.

Por ello, CCOO exigimos otro tipo de política que sirva para la reactivación económica, el mantenimiento y la generación de empleo, la protección social y la mejora de los servicios públicos esenciales.

En este difícil escenario, nos toca afrontar la negociación colectiva en el marco impuesto por la nueva legislación salida de la reforma laboral aprobada, primero por Real Decreto Ley y, desde el pasado mes de julio, por la Ley 3/2012, de 6 de julio. Una legislación que refuerza a las posiciones más extremas de quienes, desde diferentes posiciones de poder, ven una oportunidad única, no sólo para aminorar drásticamente los costes salariales sino para hacer tabla rasa de muchos de los derechos laborales establecidos en la negociación colectiva y para vaciar de contenido las estructuras de negociación sectorial, aquellas que tienen una mayor cobertura de trabajadoras y trabajadores y donde la representación de los mismos la tienen las organizaciones sindicales.

Y, en este contexto, los dos Acuerdos interconfederales firmados a principios de este año, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 y el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales 2012-2016, son referencias de gran valor al ser productos del Diálogo Social bipartito, máxime en un periodo en el que el Diálogo Social tripartito ha sido ignorado por el Gobierno.

## **El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014**

El día 25 de enero de 2012, se firmó el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, entre las Confederaciones sindicales de CCOO y UGT y las empresariales, CEOE y CEPYME.

Ante una situación excepcionalmente difícil y complicada, se hace necesario adoptar medidas excepcionales para preservar lo que sigue siendo el principal objetivo sindical: impedir la destrucción y favorecer el mantenimiento y la creación de empleo.

Este objetivo es el que mueve a CCOO, UGT, CEOE y CEPYME a buscar el acuerdo en torno a objetivos y propuestas que, trasladadas al ámbito de la negociación colectiva y sin necesidad de reformas legales, puedan ayudar a afrontar las situaciones que atraviesan las empresas por medio de medidas de flexibilidad interna que hagan innecesario el recurso a los despidos como mecanismo de ajuste y mediante una política de moderación de todas las rentas, junto con la necesaria reinversión empresarial del excedente, que permita mejorar la competitividad de las empresas y aumentar la actividad en grado suficiente como para frenar, primero, la sangría del desempleo y propiciar, después, la generación de nuevos puestos de trabajo.

Comisiones Obreras sabe que la prioridad de los trabajadores y trabajadoras es el empleo y es una necesidad imperiosa para quienes carecen de él. Los salarios se resienten de los efectos de la situación general y de una dinámica de precios que nos aleja, en términos competitivos, de la Europa comunitaria y que erosiona también, de forma importante, la capacidad adquisitiva de las pensiones y prestaciones sociales.

La prolongada duración e intensidad de la crisis acentúa los problemas de las empresas y de los sectores, al no haberse solucionado las dificultades de acceso a la financiación, sufrir las consecuencias de la morosidad o atraso en los pagos de las administraciones públicas y el, cada vez mayor, nivel de exigencia para competir en mercados emergentes. Todo ello afecta gravemente a la actividad empresarial y con ello a la capacidad de mantenimiento y generación de empleo. Para generar empleo, la economía española necesita políticas que incentiven el aumento de la actividad y mejorar su posición en los

mercados, sobre todo los sectores más expuestos a la competencia internacional, compitiendo también en precios, en cuya formación los costes laborales son sólo una parte.

La mejora de la calidad de los bienes y servicios que producen las empresas de un país y su precio, son los dos principales elementos que inciden en la posibilidad de ganar cuota de mercado, tanto en el ámbito nacional (reduciendo las importaciones) como internacional (aumentando las exportaciones). Para avanzar en calidad es preciso disponer de un tejido productivo más grande y mejor que cuente con más inversiones; para mejorar los precios comparados con los de terceros países es preciso conseguir una evolución más moderada de ellos que, en especial, sea inferior a la media de los países de la zona euro (el lugar donde se realizan un porcentaje mayor de transacciones). Ese objetivo de control de los precios internos necesita de un esfuerzo en la evolución de todas las rentas: los salarios y los beneficios distribuidos.

La desfavorable evolución de los precios españoles durante los últimos años (12 puntos por encima de la media de la zona euro desde 1999) ha perjudicado a los productos españoles, con consecuencias negativas sobre el empleo en algunos sectores de actividad. Sabemos que los salarios no son el único elemento en la conformación de los precios pero su contención puede iniciar el proceso para ayudar a controlarlos, y destinar a la inversión una mayor proporción de excedente de las empresas, además de colaborar a controlar los precios, abre también la posibilidad de competir con productos de mayor valor añadido. La moderación de las rentas y la reinversión de beneficios deberían ser elementos suficientes para fomentar la competitividad de las empresas, de forma que se pueda conseguir un aumento de la actividad económica y, en consecuencia, del empleo.

En unas circunstancias como éstas, era necesario dar el paso y apostar por un nuevo acuerdo interconfederal con las organizaciones empresariales, lo que se ha traducido en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, que regirá los criterios para la negociación de los convenios durante tres años, 2012 a 2014.

Crear nuevos empleos y reducir la tasa de paro son los objetivos de CCOO. Con la firma del II AENC se pretende hacer una contribución relevante para mejorar el potencial de crecimiento de la economía española. A la vez, con este Acuerdo se apuesta por impulsar aspectos

estratégicos muy positivos en torno al uso adecuado de la flexibilidad interna como freno del uso de la flexibilidad externa, es decir, la temporalidad injustificada y el recurso a los despidos. También se busca potenciar la negociación colectiva y la intervención de la representación unitaria y sindical de los trabajadores, la solución autónoma de los conflictos y, desde una perspectiva global, la valoración del diálogo social como impulsor de cambios estratégicos en las relaciones laborales y alternativa a la imposición unilateral de reformas legales.

Igualmente, el Acuerdo se incardina dentro del necesario refuerzo de la presencia y la iniciativa del sindicato en la empresa, su capacidad de intervención en los centros de trabajo para conseguir que los procesos de adaptación y reestructuración de las empresas se conduzcan por la vía de la negociación en lugar de por la imposición del poder discrecional del empresario y garantizar, así, la mejor defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

En el II AENC se hace un reconocimiento y defensa del papel del convenio sectorial, incluido el de ámbito provincial cuando no existen ámbitos superiores que lo sustituyan, como instrumento esencial de cohesión sectorial y freno a la competencia desleal, siendo como es el ámbito sectorial donde se alcanza la cobertura de negociación colectiva para la inmensa mayoría de las personas con un empleo asalariado.

Estamos ante un Acuerdo que defiende la negociación colectiva, refuerza la capacidad contractual del sindicato y su intervención en la empresa para la determinación de las relaciones laborales y el desarrollo de los convenios y acuerdos sectoriales. La línea de actuación para la negociación colectiva recogida en el II AENC será positiva para los trabajadores si somos capaces de trasladar a los convenios la disputa por mejorar la participación en la distribución de la renta, no sólo a través del salario, sino a través del empleo, evitando que continúe su destrucción y fomentando su creación y estabilidad.

## **El V Acuerdo para la solución autónoma de conflictos laborales 2012-2016**

El 7 de febrero de 2012 las Confederaciones sindicales de CCOO y UGT y las Confederaciones empresariales de CEOE y

CEPYME, firmamos un Acuerdo que supondrá una importante renovación del actual sistema de solución de conflictos colectivos en el ámbito estatal.

Tras dieciséis años de la firma del primer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, las confederaciones empresariales y sindicales más representativas firman un nuevo Acuerdo con el que se pretende dar un salto cualitativo y cuantitativo al funcionamiento del sistema.

El último acuerdo firmado, el ASEC IV, alargaba su vigencia hasta finales de 2012 pero la necesidad de acometer su reforma para adecuarlo a las previsiones legales que, en materia de solución de conflictos en la negociación colectiva y en las relaciones laborales, habían sido introducidas en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y en el RD-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, ha llevado a adelantar la revisión del ASEC y adoptar un nuevo acuerdo, ahora denominado «*V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales*», que extiende su vigencia desde 2012 hasta el 31 de diciembre de 2016, y que como su nuevo nombre indica potencia el papel que en la solución de los conflictos deben desempeñar las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, al margen y sin perjuicio de la jurisdicción social.

Entre los objetivos del V ASAC está el reforzamiento del protagonismo de las organizaciones sindicales y empresariales en la participación y resolución de los conflictos laborales, potenciando el carácter autónomo del Sistema, en tanto que la solución del conflicto laboral se sitúa en sistemas creados y participados por los representantes de trabajadores y empresarios, a los que la Constitución encomienda la defensa de sus intereses sociales y económicos, razón que ha impulsado el cambio de denominación del nuevo Acuerdo de Solución de Conflictos. Mayor protagonismo de la solución autónoma que deberá reducir la solución judicial.

Igualmente es de destacar el objetivo de extender el Sistema a la totalidad de las empresas con implantación en más de una comunidad autónoma, otorgando eficacia general y directa al Acuerdo, aunque preservando el derecho a establecer sistemas alternativos propios.

La naturaleza jurídica presenta una importante novedad respecto a la situación prevista en los anteriores Acuerdos, en los que se exigía

para su aplicación a empresas y sectores, su adhesión a través de distintos instrumentos de la negociación colectiva. El V Acuerdo (ASAC) tiene eficacia general y directa sin necesidad de previa adhesión. No obstante y bajo la premisa de respetar la autonomía de sectores y empresas, se incluyen previsiones que permiten a cualquiera de las partes hasta ahora adheridas o a quienes no les fuera de aplicación el anterior acuerdo, disponer de un plazo máximo de tres meses, desde su entrada en vigor, para comunicar su voluntad de que no se les aplique el V Acuerdo, en cuyo caso deberán comunicárselo a la otra parte afectada a efectos de establecer sistemas propios de solución de conflictos no integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Asimismo, en la Disp. Transitoria 2<sup>a</sup> se contempla la no aplicación del V ASAC en tanto no se produzca la adhesión al mismo en aquellos ámbitos en los que, con anterioridad a su entrada en vigor, hubieran adoptado sistemas autónomos de solución de conflictos distintos al ASEC, incluyendo previsiones de aplicación en parte del V ASAC si a fecha 30 de junio de 2012, no los han adaptado a las previsiones contempladas en el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (entre otros aspectos, agotamiento de los plazos máximos de negociación de los convenios colectivos sin acuerdo).

La fecha de entrada en vigor del V ASAC, según se dispone en el Art. 2.2, es el 1 de enero de 2012, por lo que el plazo para comunicar la voluntad de la no aplicación a las empresas y sectores finalizó el 31 de marzo, sin que dicho plazo se haya visto alterado por el retraso en la fecha de su publicación, el día 23 de febrero, en tanto que, según la interpretación efectuada por la Comisión de Seguimiento, la seguridad jurídica de los sectores y empresas que quisieran ejercer la opción de la no aplicación no se vio afectada por el retraso en la publicación, en tanto que restaba suficiente tiempo, más de un mes, para poder ejercerla.

Aunque a lo largo de los dieciséis años de existencia del SIMA, los sectores adheridos cubren a la casi totalidad de los que cuentan con negociación colectiva y el número de empresas de ámbito superior a la comunidad autónoma adheridas al sistema alcanza también a un número muy significativo de quienes podrían estar vinculadas a este sistema, se ha optado por una fórmula con la que se pretende que sólo queden fuera quienes se doten de sistemas propios para la solución autónoma o extrajudicial de los conflictos.

Dentro del plazo fijado en el V ASAC, sólo se ha recibido en plazo la solicitud de exclusión de una empresa, solicitud que fue denegada al constatarse que no se había producido ninguna negociación con la representación de los trabajadores para la constitución de un sistema de solución de conflictos alternativo al ASAC. El resto de las peticiones que han llegado a la Comisión de Seguimiento, dos de patronales sectoriales y 37 de empresas, han sido desestimadas al presentarse fuera del plazo establecido.

Las organizaciones de CCOO, en todos sus ámbitos de actuación, deben favorecer y garantizar la potenciación de los organismos de solución de conflictos creados por acuerdos interprofesionales, en el ámbito estatal o en las Comunidades Autónomas, y no deben facilitar la pretensión de algunas empresas o patronales sectoriales de salir de estos sistemas si no es porque, desde su propia valoración, sea más eficaz y esté garantizada la creación de un sistema propio en el ámbito concreto de la empresa o sector.

Es decir, en ningún caso se debe optar por excluirse de los sistemas autónomos y dejar, por tanto, los conflictos a la mediación de instituciones administrativas o a la resolución judicial, tanto más tras las reformas efectuadas en materia de inaplicación de convenios colectivos tras la firma del V ASAC, en concreto y especialmente por la Ley 3/2012 que en la redacción dada al apartado 3 del Art. 82 del ET, obliga a acudir a los sistemas de solución de conflictos cuando estos hayan previstos su aplicación, con carácter previo a dirigir la solicitud de inaplicación de los convenios colectivos a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano equivalente en las Comunidades Autónomas.

### **Reformas laborales de 2012: Ley 3/2012 y Real Decreto-Ley 20/2012**

Tres días después de la firma del V ASAC y 11 días después de firmado el II AENC, el Gobierno del PP aprobó el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el que se incluían medidas muy lesivas que afectaban profundamente al Derecho del Trabajo, rompiendo el equilibrio entre las partes en las relaciones laborales, a favor del empresario.

Las medidas introducidas por el RD-Ley 3/2012 primero y por la Ley 3/2012 después, en materia de negociación colectiva y de solu-



ción autónoma de los conflictos laborales, no recogen los contenidos ni la orientación de los dos acuerdos interconfederales en algunos aspectos esenciales, despreciando con ello el valor del diálogo social e imponiendo otra orientación a la regulación en relación a la estructura y articulación de la negociación colectiva y a la vigencia y eficacia de los convenios, así como a la solución de conflictos en materia de inaplicación del convenio, optando por generar un procedimiento de solución o arbitraje obligatorio en el ámbito de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o en los organismos autonómicos equivalentes.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, mantiene los aspectos más lesivos del RD-Ley 3/2012, confirmando con ello la alteración substancial de aspectos esenciales del Derecho del Trabajo, inclinando la balanza de las relaciones laborales a favor del empresario en detrimento del trabajador, debilitando la negociación colectiva, eliminando el control de la Autoridad Laboral en los ERE y reduciendo de forma importante el control judicial en despidos, modificación substancial de condiciones de trabajo e inaplicación del convenio.

La Ley ha introducido algunas medidas aún más negativas que lo establecido en el RD-Ley en relación con aspectos importantes de la negociación colectiva, como el tiempo de ultraactividad de los convenios una vez finalizada su vigencia inicialmente pactada, que la Ley ha reducido a un año, donde el RDL establecía dos años, reduciendo el periodo máximo de negociación y ahondando el desequilibrio entre las partes en el proceso de negociación al establecer la desaparición del convenio y su sustitución por otro de ámbito superior, si existe y, en caso contrario, la aplicación de la norma legal básica si no se alcanza un acuerdo para la renovación dentro del periodo máximo que establece la ley.

El Gobierno de Rajoy ha impuesto una dinámica de continuos recortes de empleo, salarios y derechos laborales y sociales, aprobados recurrentemente por la vía del RD-Ley, y la aplicación del rodillo parlamentario, a la vez que ningunea la negociación e incluso la consulta a las organizaciones sindicales.

El Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad, es el mayor ataque perpetrado a la negociación colectiva de los empleados públicos, con una reducción muy importante de los

salarios (eliminación de paga extra) que se acumula sobre la reducción del 5% realizada en 2010 y la congelación de los años 2011 y 2012, una destrucción de empleo brutal en todos los ámbitos pero con especial repercusión en la enseñanza, los servicios sociales y la atención a la dependencia, la ampliación de la jornada, reducción de permisos para la conciliación de la vida laboral y familiar y otros y derogación de los acuerdos relativos al crédito horario y derechos sindicales para la representación de los trabajadores y el ejercicio de la actividad sindical de sus organizaciones representativas.

Las consecuencias de estas reformas laborales van más allá de los aspectos económicos y sociales inmediatos que está generando en las concretas relaciones laborales y en el sistema de la negociación colectiva; no se debe olvidar la incidencia que ambas normas legales tienen en los derechos básicos y en los derechos de ciudadanía.

Los efectos de la reforma laboral ya se dejan sentir: menos negociación de convenios, menos cobertura, más paro, más temporalidad, rotación y precariedad, más EREs, en especial de extinción, más conflictividad laboral y judicial en los despidos colectivos. Se constata ya el abaratamiento los despidos tras la promulgación del RD-Ley pues la indemnización media de los que se concilian en los servicios de mediación ha pasado de 44.431 euros en enero de 2012 a 32.345 en mayo de este año.

No hay ningún atisbo de recuperación del empleo, la contratación indefinida ha caído a niveles muy bajos, la contratación a tiempo parcial sólo crece para contratos de corta duración y la deplorable figura del «contrato de apoyo a los emprendedores», a pesar de la total precariedad que implica durante el primer año, tampoco está teniendo resultados significativos en la contratación. Porque lo que falta es actividad empresarial que produzca empleo, el crédito no fluye ni a las familias ni a las empresas y si la confianza de los mercados es escasa, la de la población está bajo mínimos, y en estas condiciones, la recuperación económica no puede abrirse camino.

Hoy hay 1,7 millones de cabezas de familia en paro frente a los 709 mil registrados al principio de la crisis. La mitad de ellos no cobra ningún tipo de prestación o subsidio. El 56% de los desempleados tiene un nivel formativo de ESO o inferior y, de ellos, el 82% tiene más de 24 años.

Adicionalmente, a partir del cuarto trimestre de 2011 comenzó el ajuste de plantillas en el sector público, acuciado por las exigencias de austeridad fiscal necesarias para aliviar la presión del creciente coste del endeudamiento sobre el déficit, sector que hasta ahora se había visto salvaguardado de la rebaja del empleo provocada por la crisis. Desde entonces hasta ahora se han recortado 154 mil empleos temporales netos y 26 mil indefinidos en el sector público.

Otro claro indicio de la reforma, es el aumento de la conflictividad y falta de acuerdo en los expedientes de regulación de empleo por extinción. La eliminación de las atribuciones legales que hasta el momento tenía la Administración deja en manos de la empresa cualquier decisión al respecto, la cual entiende que solo ha de cumplir con un procedimiento formal, y en función de que el proceso sea satisfactorio para sus intereses, optar entre alcanzar el acuerdo, o por el contrario, comunicar a la autoridad laboral el final del proceso y la decisión que unilateralmente adopta.

Este cambio en la norma dificulta mucho el proceso negociador en la empresa. La reforma ha inducido, de facto, una disminución del consenso entre las partes (el porcentaje de trabajadores afectados por ERE no pactados alcanzó el 30,8% entre febrero y junio de 2012, ocho puntos más que en los mismos meses de 2011), lo que está conllevando un empeoramiento de las condiciones en las que salen los trabajadores que se ven obligados a abandonar la empresa hacia un mercado de trabajo que apenas ofrece alternativas de empleo.

También se está generando un aumento de la conflictividad social y un incremento de las impugnaciones de los despidos ante la Jurisdicción Social al haberse retirado la autorización y el control de la Administración. Estos pleitos eran prácticamente inexistentes hasta el momento del cambio normativo, dado el alto nivel de acuerdo que se alcanzaba en el proceso negociar y que la norma solo preveía la impugnación de la resolución administrativa mediante recurso de alzada ante el Ministerio de Trabajo, y, en caso de desestimación, demanda ante los Tribunales de lo contencioso administrativo.

El aumento de la litigiosidad en los Juzgados ha comenzado a resolverse, siendo cada día más las sentencias de los Juzgados de lo Social, Audiencias y Tribunales Superiores, que están dando la razón a los trabajadores y a sus representantes, dejando claro que, al no existir autorización administrativa previa, es la empresa la que asume la

responsabilidad en la gestión del procedimiento de despido, cobrando especial importancia el incumplimiento de los requisitos de forma a los que está sometido.

Hay que significar que tales elementos formales no son meras exigencias de tramitación, sino que tienen como finalidad asegurar, de forma real y efectiva, la negociación de las medidas y las alternativas durante el período de consultas con los representantes de los trabajadores, al tratarse de una exigencia contemplada tanto, en las normas laborales españolas, como en la Directiva sobre despidos colectivos.

Para CCOO, estas sentencias dejan bien a las claras, entre otras cuestiones, que nunca puede ser causa de despido la maximización del beneficio económico de la empresa, como que éste tampoco se justifica, cuando el único interés empresarial es la reducción de costes fijos por variables, mediante la sustitución de empleo fijo por trabajadores temporales o por empleo deslocalizado. Así mismo, los citados fallos establecen el alcance del deber de documentación del despido por causas económicas –pérdidas previstas– y por causas organizativas y productivas, considerando que su incumplimiento, genera la nulidad de los despidos.

Comisiones Obreras, junto a UGT, además de manifestar su profundo rechazo a estas reformas laborales impuestas, ha denunciado los elementos de inconstitucionalidad que contienen y ha solicitado al Defensor del Pueblo que inste el recurso de inconstitucionalidad con respecto a la Ley 3/2012, ya que no atendieron la petición sindical en relación al RD-Ley.

### *La reforma de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos*

El pasado 27 de septiembre, el Gobierno aprobó el RD 1362/2012, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, al objeto de dotar a este organismo que, desde su creación en 1983 sólo tenía funciones consultivas, de la facultad de resolver, por sí mismo o mediante arbitraje externo, las controversias suscitadas entre la empresa y la representación de los trabajadores cuando no alcanzan un acuerdo para la inaplicación del convenio colectivo.

Es la primera norma de desarrollo de la reforma laboral desde que fue aprobada la Ley y contra ella cabe recurso ante el Tribunal Supremo. CCOO y UGT ya han anunciado su intención de recurrir

esta norma legal por considerar que contiene elementos de inconstitucionalidad al atentar contra el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical. Este RD no ha sido objeto de una negociación formal, sólo se ha sometido a un trámite de consulta y la mayoría, la práctica totalidad de las alegaciones relevantes presentadas por los dos sindicatos, no han sido atendidas por el Gobierno. Por ello, en esta XXV Jornada de la CCNCC es el espacio más adecuado para volver a manifestar nuestro rechazo al nulo interés de la Administración en buscar el consenso con las organizaciones sindicales para la determinación de una norma de tanta relevancia en materia laboral como la que regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Ambas organizaciones sindicales y también las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, venimos haciendo, desde hace cerca de dos décadas, una fuerte apuesta por el desarrollo de los sistemas autónomos de solución de conflictos, apuesta que no queremos quede desvalorizada por la intromisión de la Administración en la solución de algunos de los conflictos que pueden producirse entre empresas y trabajadores.

Ni la inaplicación de un convenio colectivo ni ningún otro conflicto en materia de negociación colectiva debieran salir del cauce ya establecido en los organismos de solución autónoma de conflictos. Ya sea mediante procedimiento de mediación o de arbitraje voluntario, o por arbitraje obligatorio previamente pactado en convenio o acuerdo colectivo, existen cauces y experiencias suficientes para dar salida a los conflictos de inaplicación que la reforma laboral pretende que culminen en las Comisiones Consultivas.

Comisiones Obreras se propone impulsar la adopción en los convenios colectivos de compromisos y procedimientos que prevean el recurso a un arbitraje obligatorio en aquellos conflictos en donde las partes negociadoras del convenio consideren que es más necesario que se alcance una solución eficaz, conflictos que no tienen porque ser únicamente los supuestos de inaplicación en la empresa del convenio colectivo de referencia, sino que puede haber otros supuestos de igual o mayor interés en evitar que se enquisten indefinidamente o haya decisiones unilaterales de cada empresa.

Comisiones Obreras pondrá el máximo interés en que la representación unitaria de los trabajadores en cada empresa en la que CCOO tiene presencia y las secciones sindicales y las federaciones

de CCOO, hagan un uso intensivo de los organismos de solución autónoma de conflictos en cualquier circunstancia en que parezcan agotadas las vías de negociación directa e intenten agotar en esta instancia la solución del conflicto, por la vía del arbitraje si no hay acuerdo en mediación.

### *Corregir los aspectos más lesivos de la reforma laboral*

Las reformas laborales aprobadas 2012, que agravan los aspectos negativos de las aprobadas en 2010 y 2011, han supuesto un cambio substancial muy negativo del marco legal regulador de la negociación colectiva y las relaciones laborales. Las organizaciones sindicales que las hemos rechazado y las combatimos con todos los instrumentos legales disponibles, tenemos el reto de corregir, en la medida de lo posible, la orientación de estas reformas y sus aspectos más lesivos.

CCOO promoverá nuevas iniciativas sindicales para abrir espacios de interlocución y diálogo social con el objetivo de abordar la situación creada por determinados aspectos de la reforma laboral y buscará formulas para paliar la regulación legal o los desarrollos reglamentarios que se realicen y que no sean producto de la negociación y el consenso con las organizaciones sindicales y empresariales.

En particular, trataremos de revertir aquellos aspectos de la reforma laboral que pueden ser modificados desde la propia negociación colectiva, como es el caso de la ultraactividad y del periodo máximo de negociación de un convenio; la definición de la estructura de la negociación colectiva; el papel del convenio sectorial estatal como paraguas frente a la pérdida de vigencia de convenios de ámbito inferior; la intervención de las secciones sindicales en la negociación de los convenios y acuerdos colectivos de empresa; la intervención de las Comisiones Paritarias en la solución de conflictos en el ámbito de la empresa o la prevalencia de la solución autónoma de conflictos, incluido el arbitraje pactado, frente al arbitraje obligatorio y decidido en las Comisiones Consultivas.

Hay margen para la negociación colectiva y la acción sindical, por lo que debemos ajustar nuestras propuestas e iniciativas en lo que sea preciso para dar respuesta a los contenidos de la normativa legal vigente, aumentando la sindicalización de la negociación en la empresa y la intervención sindical en aquellas empresas donde los trabaja-

dores carecen de representación electa, con el objetivo de poner freno a las actitudes abusivas de las empresas donde se produzcan pero, también, para ser partícipes de los cambios que sea necesario abordar, de forma pactada, para que la actividad económica de las empresas repunte, poniendo todo el esfuerzo en mantener el empleo e invertir en la mejora de los procesos y en la cualificación de los trabajadores y trabajadoras.

## **La responsabilidad de las organizaciones empresariales**

La eficacia demostrada de los Acuerdos interprofesionales y el esfuerzo asumido por las organizaciones sindicales en el II AENC al aceptar reducir substancialmente los criterios que en materia salarial estaban pactados para 2012 en el I AENC, es fundamento suficiente para que las organizaciones empresariales firmantes de estos Acuerdos asuman plenamente el conjunto de los compromisos, fundamentalmente en materia de consolidación del empleo, contención de las rentas salariales y de los precios de los productos y reinversión del excedente empresarial en la mejora de la calidad y capacidad productiva y de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras.

CCOO observamos con suma preocupación como todos los indicadores oficiales se hacen eco de la reducción general de las rentas salariales y de la reducción progresiva del incremento salarial pactado en los convenios firmados tras la firma del II AENC, mientras que no se observa similar contención de las rentas empresariales, muy al contrario, los datos de la Contabilidad Nacional demuestran como los beneficios empresariales van comiendo, progresivamente, el terreno de los salarios, aumentando a una tasa, el 3,4% en el segundo trimestre de 2012, que casi triplica la del crecimiento de los salarios, el 1,3% en el mismo periodo. A pesar de la crisis, el excedente de las empresas sigue creciendo, mientras que los salarios acumulan, trimestre a trimestre, nuevos descensos en su ritmo de crecimiento.

El desplome del empleo se presenta como el principal factor de la caída de la participación las rentas salariales en el PIB, pero también viene causada por la desaceleración de la remuneración media por trabajador.

Como es constatable, el crecimiento de los beneficios empresariales no está revertiendo ni en la creación de empleo ni en la contención

de la destrucción del mismo; tampoco en la inversión productiva necesaria para colocar a las empresas y a la economía en general en mejores condiciones de competir en los mercados.

Los datos de evolución del IPC no presentan mejores expectativas y muestra el escaso control del Gobierno sobre los precios y la falta de compromiso real del empresariado español con la contención de precios aconsejada en el II AENC.

Es obvio que una parte significativa de las empresas y de las organizaciones sindicales sólo le interesa del II AENC la importante contención que en él se recoge para la negociación salarial en los convenios, sin atender a las contrapartidas en materia de empleo, inversión productiva y contención de los precios. Estas posiciones empresariales son las que mantienen bloqueados muchos convenios colectivos, exigiendo la aceptación de retrocesos importantes en las condiciones pactadas bajo la amenaza de la pérdida de ultraactividad del convenio. La misma que lleva a muchas empresas a querer imponer despidos colectivos o a no aplicar el convenio colectivo sin justificación suficiente y sin una negociación real en la empresa, abusando de la mayor permisividad concedida por la nueva legislación en el caso de los ERE o sin acudir a los procedimientos para la solución de conflictos cuando no se alcanza acuerdo.

CEOE y CEPYME deben ser conscientes de que si no mantienen sus compromisos, si no consiguen que las patronales y empresas por ellas representadas se obliguen con los compromisos que vinculan a todas las organizaciones firmantes del II AENC, los sindicatos nos veremos obligados a revisar nuestra estrategia y valorar la necesidad de una revisión de los contenidos del Acuerdo para los años que restan de su vigencia.

## **Alternativas a la reforma laboral desde la negociación colectiva**

### *Reforzar el diálogo social interprofesional y sectorial*

Por difícil que ahora parezca el camino del diálogo social, CCOO considera necesario mantenerlo y reforzarlo en el ámbito interprofesional y sectorial, no sólo porque siguen cerradas las puertas al diálogo social tripartito, sino porque lo consideramos un valor estratégico en sí mismo. Los acuerdos interprofesionales y sectoriales actualmente vigentes, deben seguir desarrollándose, actualizándose



a las circunstancias que requieran la evolución de la actividad económica, del empleo, de las rentas y de los precios; abriendo vías para consensuar la aportación de las organizaciones sindicales y empresariales a las políticas económicas y laborales que puedan impulsar el crecimiento económico y del empleo y el cambio de modelo productivo.

En este ámbito podemos buscar alternativas al vacío de cobertura que puede producir la desaparición de convenios por pérdida de vigencia, situación que puede constituirse en un problema gravísimo a mediados del próximo año si no buscamos alternativas globales o sectoriales. Alternativas que van desde los convenios sectoriales estatales o, en su defecto, los acuerdos marcos estatales, que puedan extender su ámbito funcional a actividades afines que carezcan de regulación convencional en el ámbito estatal, a los acuerdos marcos interprofesionales de cobertura de vacíos, ya sean de ámbito estatal o en las Comunidades Autónomas.

### *Garantizar la vigencia de los convenios y reforzar los convenios sectoriales.*

Como ya se ha indicado, entre los objetivos sindicales a destacar está garantizar la vigencia de los convenios frente a la pérdida de la ultraactividad que impone la nueva legislación si, transcurrido un año desde la finalización de la vigencia pactada, no hay acuerdo para su renovación, salvo que en el convenio se hubiera fijado un periodo mayor o el mantenimiento de la ultraactividad de forma indefinida en tanto no sea renovado. Por tanto, en el propio convenio podemos encontrar la forma de contrarrestar la previsión legal que conduce a la pérdida del convenio.

Preservar el espacio de la negociación colectiva constituye uno de los objetivos centrales de CCOO. No debemos dejar que decaigan ninguno de los convenios que vertebran un sector ni los convenios de empresa consolidados y actualizados. Siendo conscientes de que hay convenios colectivos creados en ámbitos de negociación que debemos superar para dotarles de mayor fuerza y eficacia, queremos impulsar y mejorar la estructura y articulación de los diferentes ámbitos de negociación en cada sector, ampliando la cobertura al mayor número de trabajadores y trabajadoras y a aquellas actividades que actualmente no tengan un convenio sectorial de referencia.

La permanencia de unidades de negociación muy reducidas, que fragmentan la negociación sectorial o la de empresa, no son, en principio, un objetivo sindical, aunque en CCOO consideramos que son las organizaciones sectoriales quienes deben valorar las causas que justifiquen la existencia de convenios de estas características y determinar si CCOO apoya o no su existencia o permanencia. Esto es válido tanto cuando se trata de convenios sectoriales o subsectoriales provinciales cuando no puedan ser sustituidos por ámbitos territoriales superiores o ámbitos funcionales más amplios, como para los convenios de empresa por centros de trabajo o para los convenios franja, cuando no puedan integrarse en un convenio único de empresa.

Conseguir potentes convenios sectoriales estatales o, en su caso, de comunidad autónoma, debe ser el principal objetivo a perseguir por parte de las organizaciones de CCOO, porque además de vertebrar la negociación colectiva en el conjunto del sector, serán la garantía de regulación de las condiciones de trabajo para todos aquellos convenios de ámbito inferior cuya vigencia decaiga por falta de renovación y pérdida de la ultraactividad.

El II AENC ratifica el papel central que para el desarrollo de las reglas de articulación y vertebración de la estructura de la negociación colectiva tienen los convenios sectoriales estatales y de comunidad autónoma, a la vez que insta a preservar el ámbito provincial de negociación por su mayor proximidad a las empresas y su mayor cobertura en número de empresas y trabajadores. Se propone que sea desde la propia negociación sectorial donde se impulse la descentralización de la negociación, propiciando la negociación en la empresa de determinadas materias (jornada, funciones y salarios), y que los convenios sectoriales provinciales potencien la flexibilidad para adaptarse a los cambios.

### *La negociación salarial con el empleo como prioridad*

En un contexto de desempleo galopante y de recesión económica, el mantenimiento del empleo pasa a ser el principal objetivo sindical de toda negociación colectiva (convenio, reestructuraciones empresariales, expedientes de regulación de empleo...), seguido de toda medida que suponga incrementar la inversión productiva de las empresas y la generación de nuevos puestos de trabajo. La negociación salarial, contenida en cuanto al incremento a aplicar en los años

de recesión, debe centrarse en conseguir medidas de contención de las rentas empresariales para aumentar la inversión y el empleo y sentar las bases para la recuperación salarial futura, ligando su evolución a la mejora de la productividad y beneficios empresariales. La suma de estos parámetros y el equilibrio entre ellos es el compromiso adquirido en el II AENC 2012-2014 y no se cumplirá con el mismo sí sólo se produce una devaluación de las rentas salariales.

En el II AENC también se introdujo un cambio importante en el modelo de cláusula de garantía salarial que venía siendo más habitual en los convenios, al indicar que la actualización debe producirse sólo si la inflación supera el 2% y, por tanto, no cubre la desviación que se produzca entre el incremento salarial inicialmente pactado y el objetivo de inflación del Banco Central Europeo; además para la estimación de la inflación se tiene en cuenta el menor de dos índices de precios de consumo de referencia, el IPC español y el IPC armonizado de la zona euro, descontando previamente la incidencia de los carburantes y combustibles si el precio anual del barril de petróleo, medido en euros, aumentase por encima del 10%. La determinación del carácter retroactivo de las cláusulas de actualización salarial deberá ser acordada por las partes en el convenio colectivo.

Estos criterios en materia de rentas y precios tenían su importancia, en el papel que le daba el II AENC, para la recuperación de la economía. Hoy, la política del Gobierno, marcada por las múltiples subidas de impuestos, tasas y precios de servicios públicos, está echando por tierra el esfuerzo de los trabajadores. En un contexto de fuerte contención (e incluso reducción) salarial, que no está siendo acompañada por una contención de los márgenes empresariales, no es lógico que se traslade a precios la subida de los impuestos indirectos adoptada por el Gobierno, porque deterioran aun más las condiciones de vida de la población y la capacidad de la economía española de competir vía precios.

CCOO defiende la necesidad de atender también otros objetivos adicionales que en materia salarial se recogen en el documento de Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical 2012-2014, recientemente aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederal, como son el establecimiento de un salario mínimo de sector, la regulación del salario variable ligado a la evolución de la empresa, el aumento de los salarios más bajos, la eliminación de las diferencias retributivas discriminatorias y la necesidad de que las empresas y patronales faciliten información económica de la marcha y previsiones de la empresa o del sector para

que la negociación del convenio o de los acuerdos que puedan derivarse de él, se haga contando con toda la información relevante.

### *La negociación de la flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo*

Son varias las materias en las que se puede facilitar medidas de flexibilidad interna temporales o permanentes que contrarresten y limiten el recurso, demasiado habitual en la práctica empresarial, a las medidas de flexibilidad externa, ya sea mediante subcontratación y externalización de la actividad o mediante despidos.

Flexibilidad en la realización de las funciones, con el establecimiento de la clasificación profesional mediante grupos y niveles que sustituyan a las categorías profesionales y regulando la movilidad funcional dentro y fuera del grupo. Flexibilidad en la ordenación de la jornada, contemplando la distribución irregular y los horarios flexibles, no es sólo un medio de atender las necesidades productivas sino que también puede y debe cumplir una función facilitadora de la atención a las necesidades personales y familiares. Al abordar la transformación de los sistemas de clasificación para sustituir las categorías profesionales por grupos profesionales, hay que tener en cuenta todos los factores que componen o están afectados por la clasificación profesional, incluida la adecuación salarial.

Igualmente, es necesario prever la necesidad de que, ante determinadas circunstancias económicas y productivas adversas de las empresas, se pueda dejar de aplicar temporalmente determinadas materias reguladas en el convenio colectivo, inaplicación que siempre tendrá que tener causas suficientemente justificadas y ser el resultado de un acuerdo negociado en la empresa o acordado por la Comisión Paritaria del convenio o en un proceso de mediación o arbitraje en el organismo autónomo de solución de conflictos.

Así lo contemplamos en el II AENC y desde CCOO rechazamos la vía abierta por la reforma laboral para que, ante la falta de acuerdo en estos ámbitos, se pueda dilucidar el conflicto mediante la intervención de organismos tripartitos (Comisión Consultiva o similar), mediante decisión directa o por un arbitraje externo, a instancias de una sola de las partes afectadas por el conflicto.

Por ello, aprobada la reforma, se trata ahora de garantizar que la inaplicación de un convenio tenga causa justificada, se produzca por

acuerdo tras una negociación efectiva en el ámbito de la empresa y, en caso de desacuerdo, se recurra a la Comisión Paritaria del convenio y, en su caso, al organismo de solución autónoma de conflictos colectivos, agotando en esta instancia el procedimiento de arbitraje, para lo que deberemos impulsar que los convenios colectivos pacten la previsión de arbitrajes obligatorios en los organismos de solución autónoma de conflictos para este tipo de situaciones y para otras, como los bloqueos de negociación o las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo, en los que la discrecionalidad empresarial es mayor que en los procedimientos de inaplicación del convenio. Mientras esta previsión no se encuentre reflejada en los convenios colectivos, CCOO promoverá que en los procedimientos de mediación en los que no se alcancen acuerdos, las partes acuerden someterse a un arbitraje.

Para finalizar, agradecer de nuevo la invitación a participar en esta XXV Jornada de la CCNCC, y el deseo de que las exposiciones de los ponentes que en ella intervienen y los debates que se desarrollen, permitan vislumbrar un horizonte más halagüeño para el diálogo social y el acuerdo en los procesos de negociación colectiva.

Gracias por su atención y un saludo cordial.

MINISTERIO DE EMPLEO

Antonio Ferrer Sais  
Secretario de Acción Sindical de UGT

## LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES Y LA REFORMA DE 2012

### **La autonomía colectiva y las responsabilidades compartidas**

Los interlocutores sociales expondremos en esta mesa redonda, el estado actual de la negociación colectiva y el desarrollo del último Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva (II AENC).

No obstante, inicialmente quiero poner de manifiesto algo que sin duda desde la UGT es especialmente preocupante: la inexistencia de Diálogo Social en el momento actual, en el que la situación económica es enormemente delicada, y a pesar de ofrecer nuestras propuestas y alternativas al Gobierno, tanto desde el diálogo como desde la colaboración más directa, se nos hace caso omiso.

Basta con reseñar someramente, sin entrar en la intrahistoria, como se ha desarrollado la reforma laboral en relación con su interconexión con la negociación del último Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (II AENC). El intervencionismo gubernamental, ha deteriorado enormemente el desarrollo de dicho Acuerdo.

En el pasado ya se dieron episodios de relegar la autonomía colectiva e imponer soluciones autoritarias por parte de los poderes públicos como ocurrió por ejemplo, durante al escenario de la crisis que se desarrolló entre 1991-1993. La consecuencia fue la reforma laboral impuesta del 94. De forma similar se llevó a cabo la reforma operada por el RD-Ley 5/2001, de 2 marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

La autonomía colectiva, a través de sus interlocutores sociales recondujimos la reforma de 1994 con los Acuerdos Interconfederales de 1996 y 1997. Así se firmó el I Acuerdo Interconfederal, sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), el día 25 de enero de 1996, el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, firmado el día 28 de abril de 1997, que llevó aparejada la promulgación de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, acuerdo conjuntamente firmado con el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, y el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos.

Los acuerdos interconfederales, desde entonces, siempre se han negociado y concluido en situaciones de estabilidad normativa, y han sido respetados. Nunca un pacto de estas características, naturaleza y objeto llevó a provocar por parte del legislador, la necesidad de producir un cambio normativo, no consensuado con los interlocutores sociales. Ni era la intención del II AENC.

Con total seguridad, da para varios estudios académicos la cuestión de si, la reforma laboral recoge o no recoge, o recoge y modifica, los contenidos del Acuerdo, y cuál es el alcance, en su caso. Por eso no voy a detallar las razones de tal o cual disquisición. Sin embargo, lo que sí quiero poner de manifiesto es que, claramente, los firmantes pretendíamos que no se produjera una desregulación de la negociación colectiva como entendemos se ha producido con la reforma de 2012.

Los interlocutores sociales siempre hemos sido respetados en relación a las reglas del juego que la autonomía colectiva nos permite utilizar para llevar a cabo acuerdos en materia de negociación colectiva. Y esa era la condición del II AENC por parte de los negociadores una vez sentados a la mesa de negociación: el máximo respeto desde la propia mesa y desde el Gobierno, en la conclusión y desarrollo del mismo.

¿Qué pretendíamos con el II AENC? Que los negociadores en sus respectivos ámbitos de negociación, a la hora de negociar un convenio colectivo tuvieran como eje central el empleo: el mantenimiento del empleo.

Dicho mantenimiento del empleo inspiraba cada una de las orientaciones, criterios y recomendaciones que se establecieron en

el mismo, y que se dirigían a los negociadores convencionales en sus ámbitos de negociación.

Como verán, entre dicha finalidad y lo que se ha venido a establecer con la reforma laboral, existe un abismo, pues lo que se induce de la misma, es que sólo existe una visión economicista en la gestión del convenio, con respecto al cual, la única política a desarrollar es la política de competitividad de la empresa, y por ende la voluntad empresarial.

El II AENC sintéticamente, no tenía por objeto una extremada contención salarial, de tal manera que pudiera pensarse que sólo era un acuerdo exclusivamente dirigido a frenar el aumento de los salarios, sino que va mucho más allá, puesto que lo que pretendía era la moderación del conjunto de rentas y de precios, estructurar la negociación colectiva de manera flexible y eficiente, y establecer un sistema de flexibilidad interna e inaplicación de determinadas condiciones de trabajo de forma negociada.

La diferencia importante entre la reforma laboral y el contenido del II AENC, es que en la primera ni la flexibilidad interna, ni la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo es negociada, es decir, no es lo que el acuerdo entendía y llamaba, sin lugar a dudas, flexibilidad negociada e inaplicación negociada.

Todo lo contrario, llega al extremo de incrementar los poderes empresariales de tal manera que, hasta la flexibilidad externa, puede llegar a ser una decisión unilateral del empresario, impuesta, que se sustancia con la desregulación de las causas del despido y su abaratamiento.

En materia de contratación, se introduce un nuevo contrato indefinido con un alarmante elemento de precariedad: la determinación de un periodo de prueba de un año, que claramente tiene visos de inconstitucionalidad.

Lo que unido a lo anterior provoca el efecto de incrementar la precariedad, y la dualidad de nuestro mercado de trabajo.

## **Estructura de la Negociación Colectiva**

Los interlocutores sociales, históricamente siempre hemos intervenido con libertad en la determinación de la Estructura de



la negociación colectiva, legitimación que nace de nuestra Norma Fundamental.

Y esa competencia constitucional, supone el desarrollo concreto en cada ámbito sectorial, de cuál va a ser el alcance de dicho espacio de negociación, los contenidos convencionales, la adaptación a las necesidades singulares de sectores y empresas, la modificación de las condiciones de trabajo, el salario, la jornada, etc. Un convenio es además de una norma, fuente de derechos y obligaciones, un elemento dinamizador de las relaciones laborales. Un convenio orienta y ordena las relaciones laborales, pero también establece la ordenación de un determinado modelo social y económico.

La reforma rompe lo que han venido siendo los distintos ámbitos de distribución competencial de los convenios y su articulación. Rompe con el esquema negocial de décadas. El artículo 84 del ET plantea una privación de la libertad de los negociadores para establecer la regulación del convenio de sector y la prioridad aplicativa del convenio de empresa, en un País donde alrededor del 97% de las empresas tienen menos de 50 trabajadores.

El fundamento de los cambios del poder político basado en un neoliberalismo a ultranza, se contraponen con un intervencionismo que vulnera la libertad de la autonomía colectiva, que es lo que, se está ejerciendo en la actualidad.

El II AENC planteaba y plantea una estructura de la negociación colectiva, en la que desde el ámbito sectorial estatal o autonómico, se establecen las reglas de vertebración, articulación y concurrencia, necesarias para el sector de que se trate, a la vez que impulsa, para determinadas materias, el ámbito de empresa pueda ser un ámbito idóneo para su regulación, y preserva el ámbito del convenio provincial para que, los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas pueden ver reguladas sus condiciones de trabajo, por tener menor capacidad de negociación.

La fórmula utilizada por el II AENC es que «los convenios sectoriales de ámbito estatal o, en su defecto, de CC.AA., deben desarrollar las reglas de articulación y vertebración que han de regir la estructura de la negociación colectiva».

La apuesta por la descentralización, se realiza desde el sector y significa por tanto, que los convenios sectoriales propiciaran la nego-

ciación en la empresa, de determinadas materias, aquellas que son más adecuadas regular en dicho sector: jornada, funciones y salarios.

La descentralización en cambio, operada por la reforma de 2012, no tiene el mismo esquema de estructuración del sector. La ley es bien distinta en esta cuestión. La desregulación en favor del convenio de empresa, debilitará la negociación del convenio sectorial, traerá una mayor desigualdad en las relaciones laborales negociadas fuera del sector y un aumento del poder empresarial, en definitiva se consagra la epifanía de la empresa que abre la vía al dumping social.

## **Recuperar el Diálogo Social**

Hemos tenido periodos fructíferos de Diálogo Social, el más reciente en la Legislatura 2004-2008, que ha llevado a considerar que el Diálogo Social era algo permanente. Sin embargo, ahora, no es así. Cuestionado en su importancia, se ha puesto en descrédito. En la actualidad es inexistente.

Se ignora a los interlocutores sociales, hasta tal punto que la propia reforma laboral, se nos trasladó a través de los medios y en power point, y el Proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado (PGE) 2013, lo conocimos a través de la pág. web del Ministerio de Hacienda.

Me interesa destacar entre otras cuestiones por ejemplo que, el proyecto de Ley de PGE, establece un recorte importante con respecto a la prestación por desempleo: un 6,3%. Y esto se añade a una Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo muy reducida, del 67,3%.

Dicha reducción es consecuencia en buena parte de las medidas adoptadas en el RD-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, imponiendo así la merma en las prestaciones sociales en un momento crítico para el empleo y para los casi seis millones de desempleados en nuestro país.

También se establece la finalización el próximo día 31 de diciembre, de la prórroga de las reposiciones por desempleo de hasta 180 días en los expedientes de regulación de empleo, en los supuestos de suspensión de contrato y reducción de jornada, por causas técnicas, organizativas, económicas o productivas.

Estas directrices en materia de políticas pasivas de empleo, además de no existir políticas activas suficientes, están situando a las familias de nuestro país en una situación insostenible.

Al inaceptable nivel de desempleo (un millón setecientos mil hogares tienen a todos sus miembros en paro) se unen los recortes salariales, los recortes asistenciales y los recortes de las ayudas y servicios sociales, públicos y las subidas de impuestos. El resultado es un derrumbe de los ingresos familiares, que, unido al elevado nivel de endeudamiento que sufren las familias, está provocando un aumento de los niveles de pobreza y desigualdad social que sitúan a más de 11 millones de ciudadanos en riesgo de exclusión social.

Desde UGT no pretendemos quedarnos en la crítica, en la movilización o la denuncia; desde luego que tenemos numerosos argumentos de oposición a la reforma laboral, pero nuestra voluntad es la de ofrecer soluciones y salidas a los problemas existentes en la economía y en el mercado de trabajo. Por eso hemos planteado la necesidad de establecer un acuerdo para el empleo y la cohesión social, y para ello hemos presentado toda una serie de propuestas sobre la negociación colectiva, contratación y empleo, flexiseguridad, formación, y empleabilidad, intermediación en el mercado de trabajo desde los SPEE, interconexión con el tejido productivo, el impulso de I+D+I y la fiscalidad, entre otros, que deben formar parte de las políticas para salir de la crisis. Vamos a seguir intentado revertir la reforma laboral porque, hasta ahora, los datos nos demuestran que no sirve, que no responde a las actuales necesidades reguladoras de las relaciones laborales, ni del mercado de trabajo.

La negociación colectiva no puede ser la gran víctima y, con ella, las condiciones laborales de los trabajadores. El equilibrio debe poner al mismo nivel el bienestar social y la recuperación económica. La ruptura de dicho equilibrio está poniendo en peligro la paz social. La alteración de la ultraactividad de los convenios llevará aparejada, más tarde o más temprano, un aumento de la confrontación.

Otra pieza esencial del sistema de relaciones laborales que está siendo «tocado» es la Solución Autónoma de Conflictos. El intervencionismo del legislador en relación con las competencias y funciones otorgadas a Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), interfiere de tal forma en dicho sistema, creado por los interlocutores sociales, que la propia Administración tendrá la última

palabra cuando de la inaplicación de un convenio colectivo se trate por medio del arbitraje.

El arbitraje así, se convierte en obligatorio y el sistema autónomo de conflictos, quedará soslayado en favor del protagonismo de la CCNCC con respecto a las cuestiones que se le planteen. Este modelo administrativo se reproduce en los territorios de tal manera que se pretenden crear similares órganos resolutorios obviando igualmente los sistemas autónomos de solución de conflictos en la Comunidades Autónomas, lo que es una cuestión que intentaremos resolver con la premisa de que no estamos de acuerdo con el arbitraje obligatorio, ni con una decisión tripartita impuesta. Queremos impulsar la solución autónoma de conflictos y la gestión de las discrepancias que se produzcan en los convenios colectivos, a través de las comisiones paritarias. Por lo que, UGT impugnará ante el Tribunal Supremo el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre por el que se regula la CCNCC.

Estamos de acuerdo con la Ministra de Empleo que en la presentación de estas Jornadas plantea el arbitraje como último recurso, pero no compartimos que sea obligatorio. Para la UGT ni es una solución factible ni responde a nuestro modelo constitucional.

La CCNCC es un órgano que debe asegurar, en aplicación del artículo 28 de la Constitución Española, y los convenios internacionales suscritos en el ámbito de la OIT, la participación de sindicatos y asociaciones empresariales en la actividad reguladora y reglamentaria de la Administración, y no deben adulterarse las competencias de dicho Organismo como instrumento para debilitar la fuerza de los convenios y la autonomía colectiva.

Por último señalar que la UGT apuesta por la recuperación del Diálogo Social pues dinamizará y profundizará la negociación colectiva, con una mayor articulación de los elementos que forman su estructura, y mejorará la presencia sindical en el ámbito de las empresas, para evitar desequilibrios contra los trabajadores por carecer éstos de herramientas para la defensa de sus intereses.

### **Seis meses de la reforma laboral 2012. Análisis de datos de empleo, negociación colectiva e indicadores de la economía española**

El año pasado decía ante este mismo foro, que nuestro mercado laboral atravesaba una difícil coyuntura, con una cifra de desemplea-

dos que se elevaba a cinco millones de parados, un 21,5% de la población trabajadora.

A finales de diciembre de 2011, la Encuesta de Población Activa cerraba el año con 5.273.600 trabajadores desempleados, lo que se traduce en una tasa de paro del 22,85%. esta cifra se incrementa hasta los 5.693.000, correspondiendo a una tasa de desempleo del 24,63%. (Datos de la EPA del segundo trimestre del 2012).

Históricamente, las elevadas tasas de temporalidad en la contratación son uno de los principales problemas del mercado laboral español, dicha temporalidad pervive tanto en etapas de expansión económica como en recesión.

La tasa de temporalidad española ha sido, y sigue siendo, la más alta de nuestro entorno europeo. El último dato de que disponemos proveniente de la Encuesta de Población Activa (EPA), señala que tasa de temporalidad en España es del 23,7% en la actualidad, mientras que se sitúa en el 14,7% en la zona euro.

¿Puede influir la reforma laboral en dicha temporalidad? Si en épocas de recesión sigue existiendo temporalidad y se destruye empleo, ¿Cómo puede crear empleo la reforma laboral, ¿Cualquier reforma laboral puede crear empleo?.

Con carácter general ninguna reforma laboral crea empleo, mucho menos en épocas de recesión, pero tampoco cualquier reforma laboral elimina la temporalidad.

En la actualidad ha caído el número de ocupados un 4,8% respecto al año 2011, ha aumentado el número de desempleados en un 17,8%. El paro registrado en agosto de 2012 también aumentó un 12% frente a agosto de 2011, mes en el que el trabajo estacional aumenta la tasa de ocupación tradicionalmente.

Incluso ha aumentado la temporalidad, lo que se confirmó en el mes de julio con un claro progreso del porcentaje de temporales.

También ha crecido la temporalidad en el sector privado aumentando dos décimas porcentuales, aunque ha descendido en el sector público, cuyo porcentaje ha variado del 22,2% al 20,9%. También ha aumentado el número de asalariados con contrato de trabajo a tiempo parcial, (2.600.300 –el 14,9% sobre el total mientras que el dato anterior era de 2.506.000 –el 14,4% sobre el total), con peores coberturas sociales.

Tras la reforma laboral, salvo con respecto a la nueva modalidad del contrato de apoyo a los emprendedores, ya se pueden sacar algunas conclusiones en la evolución de la contratación por modalidad, y las estadísticas publicadas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE):

Hasta agosto de 2012, la reforma laboral no ha permitido que se incremente la contratación indefinida. Los contratos indefinidos ordinarios crecen en el conjunto del periodo, aunque, en realidad, las cifras quedan compensadas por el grave descenso del uso del contrato de fomento de la contratación indefinida, que prácticamente desaparece. De momento el nuevo contrato de apoyo a los emprendedores carece de estadísticas propias en las publicaciones oficiales y su cómputo está integrado en la modalidad del contrato indefinido ordinario, por lo que se desconoce su número mes a mes, y si se han acogido o no a incentivos fiscales o bonificaciones los empresarios. En todo caso, representan sólo el 0,7% del total de contratos firmados, y un 15,6% de los contratos indefinidos ordinarios.

Lo que se observa, respecto al mismo periodo del año 2011, como evolución en el periodo de vigencia de la reforma laboral, es lo siguiente:

- En general, la contratación cae un 4,4%.
- De dicho porcentaje también se puede concluir que cae el número de contratos indefinidos totales en un 5,8%, de los cuales corresponde a conversiones un 14,3% y a indefinidos iniciales un 0,5%, y la contratación de personas con discapacidad.
- La proporción de contratos indefinidos sobre el total de contratos alcanza la cifra más baja en agosto de 2012: 6%.

Es importante, hacer referencia a otra estadística, a la de los EREs y los despidos colectivos. El incremento de trabajadores afectados evoluciona de forma imparable. Entre marzo y junio de 2012, ya eran un 45,4% superiores a los despidos colectivos realizados el año anterior:

- Aumentando un 58,2% los afectados por suspensión.
- Creciendo en un 38,2% los afectados por reducción.
- Incrementándose también los afectados por extinción en un 5,2%.

Con respecto a las prestaciones por desempleo: en julio de 2012, las altas iniciales de prestaciones contributivas han aumentado en un 50% provenientes de despidos objetivos, en un 86,5% provenientes de despido colectivos, en un 18% provenientes de resoluciones por modificación sustancial de condiciones de trabajo y en un 150% provenientes de resoluciones por movilidad geográfica.

En relación con los datos de negociación colectiva importa destacar ahora los siguientes:

La negociación colectiva se encuentra bloqueada. Su retraso se ha puesto de manifiesto inclusive con el II AENC, en el cual el Grupo de Trabajo para analizar la situación de la negociación colectiva en general, y particularmente, para la identificación de los convenios colectivos cuya denuncia ya se ha producido y se encuentran pendientes de renovación, ha constatado dicha circunstancia.

Hasta el mes de septiembre de 2012 estaban pendientes de firma: 257 convenios de sector, para un total de 500 trabajadores o más. Por años de vencimiento, 39 convenios quedaban pendientes de firma desde el año 2008 y afectaban a 422.864 trabajadores, 69 convenios provenían del año 2009 y cubrían a 623.576 trabajadores mientras que, restaban por cerrar en relación a los denunciado en 2012: 149 convenios de ámbito sectorial para un total de 826.671 trabajadores.

La reforma laboral está incidiendo en la negociación colectiva para aumentar el retraso en la firma de los convenios, acumulando etapas sin actualización de tablas salariales, y perjudicando notablemente a los trabajadores.

En relación con las unidades de negociación se mantienen las existentes:

- Un 74% son convenios de empresa aplicándose a un 9% de los trabajadores con convenio y un 26% son convenios sectoriales aplicándose al 91% de los trabajadores con convenio.
- Los convenios de sector estatal representan ahora el 2,8% de los convenios (representaban el 1,6% en 2011) aplicándose al 35% de los trabajadores con convenio en contraposición al año anterior que se aplicaban en un 28%.

Otro dato interesante, y en el periodo de vigencia de la reforma laboral (respecto al año 2011), es el incremento salarial y la cláusula de garantía, con respecto a las cuales se observa que:

- El incremento salarial medio pactado frente al IPC interanual de agosto (2,7%) supone una pérdida del poder de compra, especialmente en los convenios nuevos (0,93%) pero también en los revisados (1,78%).
- El porcentaje de trabajadores incluidos en los convenios que incorporan la cláusula de garantía salarial permanece en el entorno del 50%.
- Se ha reducido ligeramente el porcentaje de convenios que incorporan la cláusula de garantía con efecto retroactivo (93% en 2011, 91% en este ejercicio) y lo mismo en cuanto al volumen de trabajadores afectados, (78% en 2011 y pasamos al 72%).

Además, en el periodo de vigencia de la reforma laboral (respecto al año 2011) las cláusulas cualitativas indican que:

- Se reduce el porcentaje de convenios que incorporan la cláusula de jubilación forzosa en 37 puntos porcentuales, del 52% pasamos al 15%, lo que hace suponer que se facilita la amortización de puestos de trabajo por esta vía.
- Aumenta ligeramente el porcentaje de convenios que pactan grupos profesionales en la clasificación profesional (pasamos del 37% al 39%) aunque vienen a incluir en la negociación colectiva un volumen similar de trabajadores, la mitad, del mismo modo que en 2011.
- El permiso retribuido de formación profesional no está siendo masivamente incorporado en los convenios pactados, sino que permanece en un porcentaje similar al 20% de los trabajadores con convenio, como en el 2011.
- Repunta ligeramente el dato de convenios que pactan distribución irregular (del 27% al 36%) y, también y particularmente, en el total de trabajadores (del 38% al 65% actual).

## **El aumento de la conflictividad**

La reforma laboral ha incrementado la conflictividad. A esta conclusión se puede llegar observando los datos de la actividad del SIMA. El total de procedimientos fue de 243 en todo el año 2011, y



sin embargo, en lo que va de año, se ha alcanzado la nada despreciable cifra de 215 asuntos, aumentando significativamente los procedimientos relacionados con la reestructuración de empresas, 65 frente a 48 en 2011.

También observando la actividad de la CCNCC se puede llegar a la misma conclusión. Los expedientes de inaplicación de condiciones de trabajo estudiados en dicho Organismo han sido 10 en el transcurso de 5 plenos. Aunque todos ellos desestimados.

Desde luego no parece que dicha conflictividad no vaya a aumentar más aun con los datos económicos de que disponemos. Acudiendo al dato del Producto Interior Bruto, que mide la actividad económica de nuestro país, nos encontramos con una contracción, en términos interanuales, de 1,3 puntos, siete décimas superior a la registrada en el periodo anterior, lo que indica que lejos de estabilizarse la situación económica, continúa en caída libre. La única nota positiva la encontramos en la evolución del sector exterior que mantiene su aportación positiva al PIB, aunque no basta para compensar la caída global de la actividad.

La deriva neoliberal, no afecta exclusivamente a España, también afecta al conjunto de la Zona Euro. Así, la actividad de los países con los que compartimos moneda, se contrae cuatro décimas en el segundo trimestre del año tras el estancamiento que experimentó en el primer trimestre.

Un último dato nos llama la atención. Mientras la remuneración de los asalariados registra trimestre tras trimestre importantes descensos (cercaos al 4% en el último periodo recogido), el excedente bruto de explotación de las empresas no ha parado de crecer en los últimos años, lo que resulta paradójico en un contexto de profunda crisis como el que nos encontramos, salvo en el entendimiento de considerar que las consecuencias de la crisis no están siendo soportadas por igual, por empresas y por trabajadores.

Solo queda advertir que dadas las últimas medidas tomadas por el Gobierno en los últimos meses (recortes de las pagas extraordinarias y subida del IVA), se espera que la evolución de los indicadores económicos sea todavía peor, por lo que nos esperan mayores caídas de la actividad y, sobre todo, mayor destrucción de empleo y aumento del número de desempleados.

## **La negociación colectiva y el II AENC**

La negociación colectiva está atascada. A ello contribuyen varios factores. El primero de ellos, una crisis económica sin precedentes en Europa, mayor que la Gran Depresión del siglo XX. El segundo, una reforma laboral que no ha tenido en cuenta a los propios actores y titulares de la negociación colectiva: los interlocutores sociales, y el tercero, las actitudes y comportamientos guiados por el coyunturalismo de retrasar las negociaciones, buscando la devaluación salarial.

El II AENC, afectado gravemente también por la reforma laboral, nos lleva a las siguientes reflexiones:

La primera y más importante a mi juicio es la conducta de los firmantes. Ya que ninguna de las partes lo ha denunciado, ni ha renunciado a él, al menos formalmente, su contenido debe seguir siendo considerado útil para la negociación colectiva, y por lo tanto, se debe acometer entre otras cuestiones, la llamada flexibilidad interna negociada, para evitar despido indeseados. Con el II AENC, se pretendía dar respuestas compartidas a la crisis, mantener el empleo e informar y facilitar la negociación colectiva, lo que no es compatible con las situaciones de estancamiento y bloqueo que padecen los convenios colectivos.

Bien es cierto que una gran parte de su potencial se ha visto reducido con la reforma laboral pues, como he explicado ya, fueron otros los propósitos impulsores de la misma.

Sin embargo, hemos de defender y desarrollar su contenido, pues responde a la capacidad que en su momento se reconocieron las partes. No podemos desaprovechar esta oportunidad para recordar que fuimos capaces de alcanzar ese Acuerdo desde la libertad, igual que un año antes dábamos un paso, de especial trascendencia, con el Acuerdo Social y Económico (ASE).

Todos estos compromisos se alcanzaron desde una visión compartida, certera y amplia, de lo que es nuestra responsabilidad y a diferencia de las normas impuestas, que son instrumentos negativos que no conforman equilibrios sino todo lo contrario, la negociación colectiva, en general y, el convenio colectivo, en particular, son las vías más idóneas y rápidas para lograr la permanente actualización y adaptación de las relaciones laborales, a la realidad económica del momento de que se trate.

No quiero terminar sin añadir que, el último ataque del mes de julio, a la negociación colectiva, se realizó con la aprobación de un nuevo Real Decreto-Ley: 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, conformando una nueva batería de medidas de recorte de derechos laborales y sociales y la suspensión de los convenios, acuerdos o pactos en el sector público, incluyendo además la reducción de las partidas dedicadas a la protección social. En dicho RD-Ley se recogen, también, entre otros, recortes en las prestaciones por desempleo (justo ahora, cuando son más necesarias), recortes en la dependencia (es decir, para quienes se encuentran en situación más desfavorecida), recortes de derechos laborales y salariales a los empleados públicos y trabajadores del sector público en general, y recortes en las estructuras de las Administraciones Públicas.

Por eso volviendo de nuevo al II AENC, vamos a exigir que se cumpla lo pactado en el mismo, de forma correcta y completa, ya que, su contenido sigue vivo y vigente, y el desarrollo del mismo permitirá adaptarse a cada sector y empresa, a tenor de sus peculiaridades y circunstancias concretas.

Nuestro modelo, el que se necesita, no tiene que ver con la reforma de la negociación colectiva, no es la reforma que necesitan nuestros sectores y empresas. España necesita cuanto antes medidas de reactivación económica y medidas de creación de empleo que junto con políticas sociales adecuadas permitan mantener el modelo de sanidad educación, dependencia y servicios sociales que se venía aplicando y que daba lugar al Estado del Bienestar que tanto tardó en llegar a nuestro País.

MEMORIA DE ACTIVIDADES DE LA CCNCC  
AÑO 2012

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

## SUMARIO

**A. PRESENTACIÓN. B. DATOS GENERALES RELATIVOS A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.** 1. Regulación normativa, 2. Funciones, 3. Funcionamiento, 4. Composición, 5. Personal de la Comisión.- **C. ESTRUCTURA DE ACTIVIDADES. I.** Reuniones: 1. Pleno, 2. Comisión Permanente, 3. Subcomisión. **II.** Decisiones sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos. **III.** Extensiones de convenios colectivos. **IV.** Consultas sobre el ámbito funcional de convenios colectivos. **V.** Jornadas de Estudio. **VI.** Estudios sobre negociación colectiva: a) Estudio terminado en el año 2012, b) Estudio presentado a diciembre de 2012, a falta de su revisión o corrección final, o de completarse algunos aspectos, c) Estudios propuestos para el año 2013. **VII.** Publicaciones. **VIII.** Guía de la Negociación Colectiva para el año 2013. **IX.** Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva. **X.** Memoria de Actividades. **XI.** Página Web. **XII.** Mapa de negociación colectiva. **XIII.** Otras actividades. **XIV.** Trámites administrativos generales y comunes: 1. Registro de documentos: entradas y salidas, 2. Agenda, direcciones y datos. **XV.** Asuntos varios internos: 1. Personal, 2. Instalaciones y material, 3. Varios. **ANEXO:** Expedientes de Extensión de Convenios informados por la Comisión, agrupados por actividades económicas, durante el período 1986/2012.

## 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 2012, 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 2012.

Esta Memoria pone de manifiesto el mantenimiento de las tradicionales funciones consultivas y de observatorio de la negociación colectiva de esta Comisión y, también, el desarrollo de la nueva función decisoria que, sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, le ha sido conferida originariamente por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, y, después, por la Ley 3/2012, de 6 de julio, y que ha tenido su pleno desarrollo con 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, y con la incorporación de los datos informativos relativos a la nueva función decisoria que sobre inaplicación de

condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo le ha sido conferida a esta Comisión, la presente Memoria mantiene la estructura sistemática adoptada en las Memorias anteriores, al objeto de proporcionar una más ordenada y mejor información sobre las actividades de la Comisión, manteniéndose, al tiempo, los indicadores contenidos en las Memorias precedentes, con respecto a las tradicionales funciones consultivas y de observatorio de la negociación colectiva de esta Comisión.

## **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 casi 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 entender, 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, ha decaído tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, y 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 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.

Llegado a este punto, resulta obligado referirse a 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, de acuerdo con el RD 1362/2012, de septiembre, en base al cual se ha elaborado la presente Memoria, incorporando, no obstante, datos referidos a actividades desarrolladas en el año 2012 con arreglo al anterior Reglamento, como son las que se han venido desarrollando a nivel de Subcomisión, por delegación del Pleno de la Comisión.

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 que la Comisión será preceptivamente consultada en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, regulado en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

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

o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

A su vez, en el artículo 18 del Real Decreto 1362/2012 se dispone que están legitimados para solicitar la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas y los representantes legales de los trabajadores, y que en los supuestos de ausencia de representación de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de este apartado, interesa señalar que, en el año 2012, 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. En este mismo contexto, interesa señalar también que para dictaminar sobre los procedimientos de extensión de convenios, la Comisión actúa 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.

### **3. Funcionamiento**

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de acuerdo con su nuevo Reglamento, puede funcionar en Pleno y en Comisión Permanente. De manera ordinaria la Comisión funcionará en Comisión Permanente, si bien la Comisión Permanente puede reservar al Pleno la aprobación de determinados dictámenes, informes y decisiones. Con todo, hasta la entrada en vigor del nuevo reglamento de la Comisión, ésta ha venido actuando en Pleno y, también, a nivel de Subcomisión, por delegación del Pleno, para actuar en temas concretos y, de forma general, para poder informar sobre consultas planteadas en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos.

Para la validez de las deliberaciones y acuerdos de la Comisión, en Pleno o en Comisión Permanente, se requiere la presencia del Presi-

dente o de quien le sustituya, de la mitad, al menos, de sus miembros y del Secretario o de quien le sustituya.

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 en los que sea necesaria la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente o, en su caso, del Pleno (emisión de informe en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, y decisión en el procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo, conforme a lo establecido en el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y designación de arbitro en este último procedimiento).

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.

#### **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 Secre-

tario de la Comisión actúa un funcionario adscrito a sus servicios administrativos.

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

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) y ESS/2631/2012, de 7 de diciembre de 2012 (BOE de 11/12/2012).

**La composición del Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos** se configura, actualmente, 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. Javier Gómez-Hortigüela Amillo  
D. Fernando Varela Carid  
D<sup>a</sup> Cristina Barroso Francia

**Suplentes:** D<sup>a</sup> Raquel Peña Trigo  
D. Rafael García Matos  
D. Miguel Fernández Díez-Picazo

D<sup>a</sup> Graciela de Andrés Novo  
D<sup>a</sup> María Mateo Feito  
D<sup>a</sup> Luz María Blanco Temprano

### **Representantes de las Organizaciones Sindicales**

#### **CC.OO.**

**Titulares:** D. Miguel Sánchez Díaz  
D<sup>a</sup> Eva Silván Delgado  
**Suplentes:** D. Ramón Górriz Vitalla  
D. Julián Iglesias Casanova

#### **U.G.T**

**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. Mitkel Lakunza Vicario

#### **C.I.G.**

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

### **Representantes de las Organizaciones Empresariales:**

#### **C.E.O.E.**

**Titulares:** D<sup>a</sup> Beatriz Aguirre Cavero  
D. José de la Cavada Hoyo

D<sup>a</sup> Ana Isabel Herráez Plaza  
D. Félix Martín-Monzú Martínez.  
D<sup>a</sup> María Dolores Ruilópez Egido

**CEPYME**

**Titulares:** D. Roberto Suárez García.

**C.E.O.E.**

**Suplentes:** D. Miguel Canales Gutiérrez  
D. Pedro C. Fernández Alén  
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

**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. Javier Gómez-Hortigüela Amillo

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

## **Representantes de las Organizaciones Sindicales**

### **CC.OO**

**Titular:** D. Miguel Sánchez Díaz

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

### **U.G.T**

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

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

## **Representantes de las Organizaciones Empresariales**

### **C.E.O.E. y CEPYME**

**Titulares:** D. José de la Cavada Hoyo

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

**Suplentes:** D. Roberto Suárez García

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

**SECRETARIO:** D. Luis García García

## **5. Personal de la Comisión**

Al término del año 2012, la plantilla de personal de la Comisión se conformaba de la forma siguiente:

### **1. Vocal-Asesor:**

D. Ignacio Pérez Infante

Funcionario de E. Técnica de Gestión de Organismos Autónomos, Nivel 30.

### **2. Secretario de la Comisión:**

D. Luíís 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:  
Vacante
5. Jefa de Servicio:  
D<sup>a</sup>. Martina Navarro Valderas  
Subinspectora de Empleo y Seguridad Social, Nivel 26.
6. Analista Programador:  
D. Miguel Angel Jiménez Martín, Funcionario del Cuerpo Técnicos Auxiliares de Informática, Nivel 18.
7. Jefa de Negociado:  
D<sup>a</sup>. Susana Gallego Pérez  
Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo, Nivel 18.
8. Jefa de Negociado:  
D<sup>a</sup>. Pilar Sierra Hurtado  
Funcionaria del Cuerpo Auxiliar Administrativo, Nivel 18.
9. Ordenanza:  
D. Juan Manuel Yerpes 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 2012, el Pleno de la Comisión celebró siete reuniones, todas ellas de carácter extraordinario, por razón de la urgencia de los asuntos a tratar en dichas reuniones. Por otra parte, estas reuniones se

realizaron fuera de la Sede de la Comisión como consecuencia de la desaparición de la Sala de Juntas que había en la misma, para la realización de despachos necesarios para el nuevo personal incorporado a su plantilla, tras el reconocimiento que tuvo esta Comisión en el año 2006 como Observatorio de la Negociación Colectiva.

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

Pleno n° 144	23 de mayo de 2012
Pleno n° 145	20 de junio de 2012
Pleno n° 146	27 de julio de 2012
Pleno n° 147	12 de septiembre de 2012
Pleno n° 148	24 de septiembre de 2012
Pleno n° 149	28 de septiembre de 2012
Pleno n° 150	14 de octubre de 2012

Como puede deducirse del cuadro siguiente, el número de reuniones que ha tenido el Pleno de la Comisión en el año 2012 ha aumentado de forma muy considerable, situándose a niveles es similar en el año 2000, en que hubo que informar sobre expedientes de extensión y actuar en temas relacionados con el proceso de sustitución de las antiguas ordenanzas laborales.

AÑO	2.000	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008	2009	2010	2011	2012
Nº	8	5	6	6	6	5	4	5	4	4	1	2	7

En las reuniones del Pleno de la Comisión, celebradas en el año 2012 se trataron principalmente de los siguientes temas:

**Reunión del Pleno n° 144 (23-5-2012)**

- Presentación del nuevo Presidente de la CCNCC.
- Tratamiento del Expediente 1/2012 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promo-

vido por la empresa «Cie Inyectametal, S.A.», con centro de trabajo en Abadiño (Vizcaya).

- Tratamiento inicial del Expediente 2/2012 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Seguridad Integral Canaria, S.A.», con centro de trabajo en Tenerife, Madrid y Segovia, con el acuerdo de requerimiento a la parte solicitante de determinada documentación para poder valorar la solicitud planteada.

### **Reunión del Pleno nº 145 (20-06-2012)**

- Prosecución de tratamiento del Expediente 2/2012 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Seguridad Integral Canaria, S.A., llegándose al acuerdo de delegar a la Subcomisión el tratamiento final de este expediente para el caso de que no se pudiera admitir a trámite la solicitud de descuelgue formulada por la mencionada empresa por falta de los requisitos necesarios para su tramitación, y de que, de no ser así, para el caso de tener que entrar a conocer en el fondo del asunto, se convocaría al Pleno de la Comisión.
- Tratamiento del Expediente 3/2012 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Bilbao Exhibición Centre, S.A.», con centro de trabajo en Baracaldo (Vizcaya).
- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión.
- Tratamiento inicial de temas relacionados con las próximas Jornadas.

### **Reunión del Pleno nº 146 (27-07-2012)**

- Tratamiento del Expediente 4/2012 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Mecalux», con centro de trabajo en Gijón (Asturias).
- Tratamiento del Expediente 5/2012 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo,

promovido por la empresa «Termaeuropa, S.A.», con centro de trabajo en Arnedillo (La Rioja).

- Tratamiento del Expediente 6/2012 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «F. Muñoz– Guillén Asociados, S.L.», con centro de trabajo en Miramar (Valencia).
- Estudio inicial del Expediente 7/2012 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Protección y Seguridad Integral, Grupo Norte Prosintel, S.A.», para los trabajadores de los centros que tiene esta empresa en Valladolid y Madrid.
- Estudio del Expediente de Extensión 1/2012 relativo a la extensión del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos (2012/2014), al Sector de Oficinas y Despachos de Cantabria no afectado por convenio alguno.

### **Reunión del Pleno nº 147 (12-09-2012)**

- Tratamiento del Expediente 7/2012 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Protección y Seguridad Integral, Grupo Norte Prosintel, S.A.», para los trabajadores de los centros que tiene esta empresa en Valladolid y Madrid.
- Estudio inicial del Expediente 8/2012 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Unipost, S.A.», para todos los trabajadores de los centros que tiene esta empresa en numerosas comunidades autónomas.
- Tratamiento del Expediente 9/2012 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Materis Paints España, S.L.», para la inaplicación de la revisión salarial establecida para los años 2011 y 2012 en el XVI Convenio Colectivo Estatal de la Industria Química. en relación a todos los trabajadores de los centros que tiene esta empresa en varias comunidades autónomas.

**Reunión del Pleno nº 148 (24-09-2012)**

- Prosecución en el tratamiento del Expediente 8/2012 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Unipost, S.A.», para todos los trabajadores de los centros que tiene en numerosas comunidades autónomas.
- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión.

**Reunión del Pleno nº 149 (29-09-2012)**

- Tratamiento final del Expediente 8/2012 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Unipost, S.A.», para los trabajadores de los centros que tiene que tiene en numerosas comunidades autónomas.
- Tratamiento del Expediente 10/2012 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Moda Infantil y Juvenil Carlangas, S.A.», con centros de trabajo en Álava.

**Reunión del Pleno nº 150 (14-10-2012)**

Designación de los miembros de la Comisión Permanente de la CCNCC

**2. Reunión de la Comisión Permanente**

La Comisión Permanente de la Comisión, constituida tras la entrada en vigor del su nuevo Reglamento, celebró una reunión con fecha 27 de noviembre de 2013, en la que se trataron los siguientes temas:

- Expediente 11/2012 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Restiruña, S.L.», con centro de trabajo en Pamplona (Cafetería y Comedor de la Clínica Universitaria de Navarra).
- Expedientes de consultas preparados para esta reunión.

*3. Reuniones de la Subcomisión que ha venido actuando en la Comisión, por delegación del Pleno, hasta entrada en vigor del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula el nuevo Reglamento de la Comisión*

Dentro de este apartado, interesa señalar: **1º** Que históricamente el Pleno de la Comisión había previsto la actuación ocasional de «Grupos de Trabajo» en asuntos concretos relacionados con la negociación colectiva y que resultaban de la competencia de esta Comisión; **2º** que en la reunión del Pleno del día 12 de febrero de 1998 se acordó delegar a una subcomisión constituida al efecto, con un espíritu de permanencia, el tratamiento de temas que circunstancialmente se habían conferido a los «Grupos de Trabajo» anteriormente mencionados, junto con otros temas relacionados con el proceso de sustitución de Ordenanzas, quedando sometidas sus actuaciones, en cualquier caso, a la decisión final del Pleno de la Comisión; **3º** que en la reunión del Pleno celebrada el día 8 de febrero de 2000, se acordó también delegar a la mencionada Subcomisión la facultad de informar sobre las consultas planteadas, cuando existiese conformidad; y que en el año 2012, hasta la entrada en vigor del nuevo reglamento de la Comisión hubo tres reuniones para tratar de expedientes de consultas y de otras cuestiones relacionadas con las actividades desarrolladas por la Comisión. En relación a estas reuniones se levantó el Acta correspondiente, donde se incorporó los acuerdos adoptados al respecto.

En dichas reuniones se trataron fundamentalmente de los siguientes temas:

**Reunión nº 75 (16-02-2012)**

- Tratamiento de cuestiones relacionadas con los estudios aprobados a la Comisión para el año 2012.
- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión.

**Reunión nº 76 (19-04-2012)**

- Tratamiento de temas diversos relacionados con la organización de las XXV Jornadas de la Comisión.
- Tratamiento de los expedientes de consultas preparados para esta reunión.

**Reunión nº 77 (03-07-2012)**

- Tratamiento de temas relacionados con la organización de las XXIV Jornadas de la Comisión.
- Tratamiento final del Expediente 2/2012 sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Integral Seguridad Canaria, S.A.», con centros de trabajo situados en varias comunidades autónomas, en virtud del Acuerdo de Delegación adoptado por el Pleno de la Comisión, en la reunión celebrada el 3 de julio de 2012.

**II. Decisiones sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo.**

En el año 2012, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha adoptado 11 decisiones o acuerdos en relación a los expedientes incoados como consecuencia de las solicitudes que le han sido planteadas sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo. No se computa a estos efectos, los Expedientes de Inaplicación que estaban abiertos en diciembre de 2012 y pendientes de resolverse para enero de 2013 (Expediente 12/2012, promovido por la empresa Unión Minera del Norte, S.A.; Expediente 14/2012, promovido por la empresa Unipost, S.A., y Expediente 15/2012, promovido por la empresa Coto Minero del Cantábrico), ni tampoco el Expediente 13/2012 promovido por el Grupo de Empresas Arcelormittal España, ante el desistimiento planteado por la parte solicitante como consecuencia del acuerdo alcanzado con los representantes de los trabajadores.

De forma resumida, se precisa a continuación el sentido de las decisiones o acuerdos adoptados al respecto por la Comisión:

**Expediente 1/2012** sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Cie Inyectametal, S.A.», con centro de trabajo en Abadiño (Vizcaya), para que se dicte resolución al amparo de lo dispuesto en el art. 82.3 ET, acordando reducir un 5% las percepciones salariales recogidas en el Convenio Colectivo de la citada empresa, con base a las causas económicas, organizativa y de producción, y demás extremos expuestos en la Memoria y documentación anexa a la solicitud formulada.

En relación a este expediente, en la reunión del Pleno nº 144 celebrada el día 23 de mayo de 2012 se acordó, por unanimidad, declarar que la CCNCC carecía de la competencia necesaria para resolver la solicitud de inaplicación de condiciones de trabajo formulada por la empresa de referencia, al amparo de lo dispuesto en el artículo 82,3 ET, al no darse la condición territorial necesaria para ello, ya que este precepto limita la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en la fase final del sistema de arbitraje establecido en el mismo, para el caso de que no se haya alcanzado acuerdo a través de alguno de los procedimientos previos previstos al respecto, en el supuesto de que la inaplicación de condiciones de trabajo pudiera afectar a centros de trabajo de una empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, pero no para el caso de que la inaplicación de condiciones de trabajo afectase al centro de una empresa que estuviese situada en una misma comunidad autónoma, como sucede en este caso.

**Expediente 2/2012** sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Seguridad Integral Canaria, S.A.», para que se tuviese por interpuesta la solicitud de arbitraje en relación a diversas materias reguladas en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad y que habría de incidir en todo el personal de la citada empresa, con centros de trabajo en diversas provincias.

En relación a este expediente, en la reunión de la Subcomisión nº 77 celebrada el día 3 de julio de 2012, actuando por delegación del Pleno de la Comisión, se acordó, por unanimidad, declarar la inadmisión de la solicitud de inaplicación planteada por la empresa solicitante al amparo de lo dispuesto en el art. 82.3 ET, por no haberse acreditado la concurrencia de los requisitos necesarios para ello y por la incongruencia de la solicitud planteada.

**Expediente 3/2012** sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Bilbao Exhibición Centre, S.A.», con centro de trabajo en Baracaldo (Vizcaya), para que esta Comisión dictase resolución al amparo de lo dispuesto en el art. 82.3 ET, acordando reducir un 15% las percepciones salariales recogidas en el Convenio Colectivo de la citada empresa, con base a las causas económicas y productivas expuestas en la Memoria anexa a la solicitud presentada.



En relación a este expediente, en la reunión del Pleno nº 145 celebrada el día 20 de junio de 2012 se acordó, por unanimidad, declarar que la CCNCC carecía de la competencia necesaria para resolver la solicitud de inaplicación de condiciones de trabajo formulada por la empresa de referencia, al amparo de lo dispuesto en el artículo 82,3 ET, por no darse la condición territorial necesaria para ello.

**Expediente 4/2012** sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Mecalux», con centro de trabajo en Gijón (Asturias), para que esta Comisión dictase resolución al amparo de lo dispuesto en el art. 82.3 ET, acordando la inaplicación de la cláusula de revisión salarial prevista en el convenio colectivo de empresa, por causa de la negativa situación económica por la que atraviesa la citada empresa.

En relación a este expediente, en la reunión del Pleno nº 146 celebrada el día 27 de julio de 2012 se acordó, por unanimidad, declarar que la CCNCC carecía de la competencia necesaria para resolver la solicitud de inaplicación de condiciones de trabajo formulada por la empresa de referencia, al amparo de lo dispuesto en el artículo 82,3 ET, por no darse la condición territorial necesaria para ello.

**Expediente 5/2012** sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Termaeuropa, S.A.», con centro de trabajo en Arnedillo (La Rioja), para que esta Comisión intervenga y dicte resolución al amparo de lo dispuesto en el art. 82.3 ET, acordando la inaplicación del convenio Colectivo de empresa que rige en el citado centro, con respecto a diversas materias reguladas en dicho Convenio, debido a la negativa situación económica y productiva por la que atraviesa la citada empresa.

En relación a este expediente, en la reunión del Pleno nº 146 celebrada el día 27 de julio de 2012 se acordó, por unanimidad, declarar que la CCNCC carecía de la competencia necesaria para resolver la solicitud de inaplicación de condiciones de trabajo formulada por la empresa de referencia, al amparo de lo dispuesto en el artículo 82,3 ET, por no darse la condición territorial necesaria para ello.

**Expediente 6/2012** sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «F.

Muñoz-Guillén Asociados, S.L.», con centro de trabajo en Miramar (Valencia), para que esta Comisión dictase resolución al amparo de lo dispuesto en el art. 82.3 ET, acordando la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo de Manipulado y Envasado de Cítricos, Frutas y Hortalizas de la Comunidad Valenciana, por las causas económicas y productivas señaladas en la solicitud y documentación presentada.

En relación a este expediente, en la reunión del Pleno nº 146 celebrada el día 27 de julio de 2012 se acordó, por unanimidad, declarar que la CCNCC carecía de la competencia necesaria para resolver la solicitud de inaplicación de condiciones de trabajo formulada por la empresa de referencia, al amparo de lo dispuesto en el artículo 82,3 ET, por no darse la condición territorial necesaria para ello.

**Expediente 7/2012** sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Protección y Seguridad Integral, Grupo Norte Prosintel, S.A.», para los trabajadores de los centros que tiene que tiene esta empresa en Valladolid y Madrid. para se autorice la desvinculación salarial de los salarios negociados para los tres próximos años (2012, 2013 y 2014) en el Convenio Colectivo Estatal de Seguridad Privada, en relación al personal de la citada empresa de Valladolid (350 trabajadores) y Madrid (259 trabajadores), por las causas alegadas en dicha solicitud y en la documentación anexa a la misma.

En relación a este expediente, en la reunión del Pleno nº 147 celebrada el día 12 de septiembre de 2012 se acordó, por unanimidad, declarar la inadmisión de la solicitud de inaplicación de condiciones de trabajo formulada por la empresa «Protección y Seguridad Integral Grupo Norte Prosintel, S.A.», al amparo de lo dispuesto en el artículo 82,3 ET, porque, con independencia de otras problemáticas existentes para entrar a conocer del fondo del asunto planteado ante esta Comisión, no se había acreditado el cumplimiento del requisito previo necesario, de que con posterioridad a la finalización del período de consultas, y con carácter previo a la solicitud formulada ante esta Comisión, se hubiese acudido a los mecanismos de solución extrajudicial previstos en el V Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), en orden a la búsqueda de acuerdo en relación a la mencionada controversia, de conformidad con lo previsto en el mencionado artículo 82.3 ET.

**Expediente 8/2012** sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Unipost, S.A.», para que se autorice el descuelgue de las tablas salariales previstas por el III Convenio Colectivo UNIPOST, S.A., para los años 2011-2013, conforme a los términos expuestos en la solicitud planteada, en relación al personal de los 25 centros de trabajo que tiene la mencionada empresa en diversas Comunidades Autónomas, por las causas económicas y productivas que se señalan en la Memoria presentada al efecto.

En relación a este expediente, en la reunión del Pleno nº 149, celebrada el día 28 de septiembre de 2012, se acordó por mayoría, con la oposición de las organizaciones empresariales representadas en la Comisión, desestimar en su totalidad la solicitud de inaplicación solicitada por la empresa de referencia, en la consideración de que la situación económica de la misma no había sufrido una variación significativa desde que, a finales de abril, se había alcanzado un acuerdo de prórroga del Convenio aplicable a la empresa y de las condiciones salariales para 2012 y 2013.

**Expediente 9/2012** sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Materis Paints España, S.L.», para se autorice la inaplicación de la revisión salarial establecida para los años 2011 y 2012 en el XVI Convenio Colectivo Estatal de la Industria Química, en relación al personal de los cuatro centros de trabajo que tiene la mencionada empresa en varias Comunidades Autónomas, por las causas económicas y productivas señaladas en la Memoria presentada.

En relación a este expediente, en la reunión del Pleno nº 147 celebrada el día 12 de septiembre de 2012 se acordó, por unanimidad, declarar que esta Comisión Consultiva carecía de la competencia necesaria para autorizar la inaplicación de la revisión salarial establecida para los años 2011 y 2012 en el XVI Convenio Colectivo Estatal de la Industria Química solicitada por la empresa «Materis Paints, S.L.», al amparo de lo dispuesto en el art. 82.3 ET, debido a la naturaleza extraestatutaria que tiene el XVI Convenio Colectivo Estatal de la Industria Química y al hecho de que la intervención de esta Comisión en la fase final del sistema de arbitraje obligatorio previsto en el art. 82.3 ET, dentro del Título III del mismo, donde se regula los convenios colectivos estatutarios, sólo puede contemplarse respecto de los convenios colectivos estatutarios, pero no de los convenios extraestatutarios, como sucede con el XVI Convenio Colectivo Estatal de la Industria Química.

**Expediente 10/2012** sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Moda Infantil y Juvenil Carlangas, S.A.», con centros de trabajo en Álava, para que esta Comisión dictase resolución al amparo de lo dispuesto en el art. 82.3 ET, acordando la inaplicación de la última tabla salarial establecida en el Convenio Colectivo del Sector de Comercio Textil de Álava para los años 2010,2011 y 2012, por las causas económicas señaladas en la solicitud.

En relación a este expediente, en la reunión del Pleno nº 149 celebrada el día 28 de septiembre de 2012 se acordó, por unanimidad, declarar que la CCNCC carecía de la competencia necesaria para resolver la solicitud de inaplicación de condiciones de trabajo formulada por la empresa de referencia, al amparo de lo dispuesto en el artículo 82,3 ET, por no darse la condición territorial necesaria para ello.

**Expediente 11/2012** sobre inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, promovido por la empresa «Restiruña, S.L.», con centro de trabajo en Pamplona ( Cafetería y Comedor de la Clínica Universitaria de Navarra), para que esta Comisión interviniese en la controversia existente entre la citada empresa y los representantes de los trabajadores, en orden a la inaplicación de condiciones económicas y de jornada recogidas en el Convenio Colectivo de Hostelería de Navarra, en los términos señalados en la solicitud presentada.

En relación a este expediente, en la reunión de la Comisión Permanente celebrada el día 21 de noviembre de 2012 se acordó, por unanimidad, declarar que la CCNCC carecía de la competencia necesaria para resolver la solicitud de inaplicación de condiciones de trabajo formulada por la empresa de referencia, al amparo de lo dispuesto en el artículo 82,3 ET, por no darse la condición territorial necesaria para ello.

### **III Extensiones de convenios colectivos**

En el año 2012, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha informado tan sólo sobre un expediente de extensión de convenio (Expediente de Extensión 1/2012), en el que se planteaba la extensión del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos (2012/2014), al Sector de Oficinas y Despachos de Cantabria no afectado por convenio alguno. Es de señalar, sin

embargo, lo siguiente: 1º Que este informe había sido solicitado por la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria; 2º que el informe en cuestión fue adoptado por mayoría, con la oposición de la representación de las organizaciones sindicales asistentes a la reunión del Pleno celebrado el 27 de julio de 2012, en el sentido de que no procedía la extensión planteada como renovación de la extensión aprobada anteriormente por Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria, por entender que, actualmente, en el ámbito del Sector de Oficinas y Despachos de Cantabria no se había agotado los presupuestos de negociación colectiva, dado que, conforme a la actual redacción del art. 87.3 ET, la Confederación de Empresarios de Cantabria CEOE—CEPYME Cantabria contaba con la legitimación plena y suficiente para suscribir un convenio estatutario en el citado ámbito; y 3º, que dicho informe fue emitido después de haberse conocido que la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria, con fecha 4 de julio de 2012, había dictado resolución al respecto, sin esperar la emisión del dictamen que había solicitado de esta Comisión.

En el Anexo que se acompaña a esta Memoria, se hace referencia a todos los expedientes de extensión informados por esta Comisión durante el período 1986/2012, agrupados por actividades.

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

En el año 2012, la Comisión ha emitido 56 informes 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 por diversos motivos 27 expediente de consultas. Es así que, al término del año 2011, quedaban pendientes de resolver 31 consultas, bien por estar en fase de estudio o bien por estar pendientes de completarse 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.

Por otra parte, y dentro de este apartado, cabe referirse también al aumento de las consultas efectuadas a diario desde muy diversas instancias, sobre todo por Internet o por vía telefónica, y referidas incluso a materias que no son competencia de esta Comisión, todo lo

cual suele determinar una considerable actividad que resulta difícil de evaluar, toda vez que, aunque estas consultas son igualmente contestadas, no se efectúa la apertura de ningún expediente en relación a las mismas.

## **V. Jornadas 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 2012. Estas Jornadas se celebraron el día 4 de octubre de 2012, en el Salón de Actos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, con el siguiente:

### **PROGRAMA**

#### **XXV JORNADAS DE ESTUDIO SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

#### **Día 4 de octubre de 2011**

9.00 h. Acreditación y entrega de documentación

9.15 h. Inauguración y presentación de las Jornadas

D<sup>a</sup> Fátima Báñez García, Ministra de Empleo y Seguridad Social.

9.30 h. Mesa Redonda y Coloquio

«La reforma de la negociación colectiva»

Intervienen:

D. José de la Cabada Hoyo. Director de Relaciones Laborales de CEOE y CEPYME

D<sup>a</sup> Teresa Díaz de Terán López, Directora del Departamento Socio Laboral de CEPYME

D. Ramón Górriz Vitalla. Secretario de Acción Sindical de CC.OO

D. Antonio Ferrer Sais. Secretario de Acción Sindical de UGT

Modera:

D. Javier Thibault Aranda. Director General de Empleo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

11.30 h. Pausa

12.00 h Ponencias y Coloquio

Primera Ponencia: «La vigencia de los convenios colectivos: el problema de la ultraactividad».

Prof. Dr. D. Carlos L. Alfonso Mellado,  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Valencia

Segunda Ponencia: «La estructura de la negociación colectiva: el papel del convenio de empresa»

Prof. Dr. D. Salvador del Rey Guanter  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Presidente del Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategia Legal en RR.HH.

Tercera Ponencia: «Eficacia personal e inaplicación del convenio colectivo»

Prof. Dr. D. Miguel Rodríguez-Piñero Royo  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Sevilla

Modera: D. Ángel Blasco Pellicer. Presidente de la CCNCC

14.00 h. Clausura

## VI. Estudios sobre negociación colectiva

### a) Estudio terminado en el año 2012

— *El impacto de la Ley 35/2010 en los sistemas de solución de conflictos laborales pactados*. Este estudio se realizó

bajo la dirección del profesor Carlos L. Alfonso Mellado, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

**b) Estudio presentado a diciembre de 2012, a falta de su revisión o corrección final, o de completarse algunos aspectos**

*«El ejercicio de los derechos de información y consultas en las medidas de reestructuración de las empresas».* Este estudio se estaba realizando bajo la dirección del profesor Fernando Valdés Dal-Ré, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid

**c) Estudios propuestos para el año 2013**

A falta de conocer los criterios del Programa de Estudios del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para el año 2013, la Comisión propuso la realización de los siguientes estudios:

— *«Las reglas convencionales sobre la estructura de la negociación colectiva»*, con la previsión de que este estudio, en caso de aprobarse, se encargaría al profesor Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.

— *«La posición legal del Convenio Colectivo de Empresa tras la Reforma Laboral de 2012»*, con la previsión de que este estudio, en caso de aprobarse, se encargaría al profesor Salvador del Rey Guanter, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Facultad de Derecho, ESADE).

## VII. Publicaciones

En el año 2012 se publicaron en formato papel y en formato electrónico, a través de la Web de la Comisión, los siguientes estudios:

— *«Instrumentos de flexibilidad interna en las relaciones laborales»*, realizado bajo la dirección del profesor Santos Ruesga Benito, Catedrático de Economía Aplicada de la Universidad Autónoma de Madrid.

— *«La negociación colectiva en los expedientes de regulación de empleo»*, realizado bajo la dirección del Profesor Ricardo



Escudero Rodríguez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá.

Asimismo, en formato electrónico, dentro de la Web de la Comisión, se publicaron las siguientes obras:

- «*Cláusulas sobre vigencia, descuelgues salariales y otras facultades de alteración o disposición del contenido del convenio colectivo*», realizado bajo la dirección por el profesor Joaquín García Murcia, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid.
- «*Guía de la Negociación Colectiva 2012*».

### **VIII. Guía de la Negociación Colectiva para el año 2013**

En los meses finales del año 2012, se ha estado trabajando para ultimar la Guía de la Negociación Colectiva para el año 2013, revisando la Guía relativa al año 2012, sobre la base del texto propuesto por el profesor Tomás Sala Franco, no habiéndose podido terminar dicho trabajo al término del año 2012, a falta de la presentación de observaciones por parte de algunas de las partes representadas en la Comisión, siendo el caso que su aportación resultaba imprescindible, toda vez que el contenido de la Guía debía consensuarse entre las partes representadas en la Comisión.

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

En el año 2012 se han realizado y publicado en formato papel y electrónico ocho Boletines del Observatorio de la Negociación Colectiva, con una amplia información periódica sobre la coyuntura laboral del empleo y la coyuntura de los convenios colectivos, con 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:

- «Las cláusulas de complementos por incapacidad temporal en los convenios colectivos» (Boletín nº 30).
- «Nuevo acuerdo interconfederal de empleo y negociación colectiva» (Boletín nº 31).

- «Cláusulas de garantía salarial y derivas salariales en 2011» con una adenda sobre «El Real Decreto-Ley 3/2012 de reforma laboral» (Boletín nº 32).
- «Coyuntura de los convenios colectivos», «Productividad y costes laborales» y «Cláusulas de Productividad en los convenios colectivos» (Boletín nº 33).
- «La negociación colectiva después de la última reforma laboral» y «Modificación de las condiciones de trabajo y descuelgues» (Boletín nº 34).
- «Vigencia de los convenios colectivos» y «Costes laborales y salariales» (Boletín nº 35).
- «Nueva regulación de la composición y funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos» y «La negociación colectiva en 2012: dinámica y estructura» (Boletín nº 36).
- «Costes salariales y laborales» (Boletín nº 37).

## **X. Memoria de Actividades**

En la reunión de la Subcomisión nº 76, celebrada el día 19 de abril de 2012, se presentó la Memoria anual de actividades correspondiente al año 2011, para que se pudiese realizar las observaciones que se estimasen oportunas, con la previsión de que esta Memoria se entendería aprobada en caso de no realizarse ninguna observación.

## **XI. Página Web**

En el transcurso del año 2012 se ha intentado mantener en lo posible 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. Al término del año 2012 faltaba por actualizar la parte correspondiente a los apartados relativos a «Información» y «Actuaciones» de la Comisión, para adecuar su contenido con arreglo a la reforma laboral producida en el año 2012 y, especialmente, al nuevo Reglamento de la Comisión.

## **XII. Mapa de Negociación Colectiva**

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

Es el caso que la realización del citado Mapa, en los términos con los que se había venido trabajando a nivel interno, se interrumpió, teniendo en cuenta el enfoque con que se había planteado la realización de este Mapa en el Programa de Objetivos y Actividades de la Comisión, aprobado en diciembre de 2004, y que pasaba por precisar toda esta información sobre los convenios colectivos, en general, del entonces Ministerio de Trabajo y de las Comunidades Autónomas, para que, a su vez, toda esta información pudiera servir de base para la elaboración de un «Banco de datos» sobre los convenios colectivos vigentes y su actualización permanente.

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.

## **XIII. Otras actividades**

Ciertos trabajos de la Comisión requieren una actividad extensa y ágil que, en muchas ocasiones, no tienen reflejo alguno en datos

estadísticos o de registro de documentos, pues no son actos propios de expedientes concretos, pero sí indispensables para la consecución de los objetivos que se persiguen con dichos trabajos. Entre estos trabajos están los relacionados con la tramitación de los estudios encargados por esta Comisión, que requieren de numerosas actividades y múltiples contactos no sólo con los autores de los estudios, sino también, por su complejidad, con las diferentes unidades administrativas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social que actúan en la autorización, financiación o publicación de los estudios propuestos por la Comisión, como son, en concreto, la Subdirección General de Estudios y la Comisión Asesora de Estudios, la Subdirección General de Administración Financiera y la Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones y, también, la Comisión Asesora de Publicaciones. Especial mención tienen las distintas actividades que conllevan la organización de las Jornadas de Estudio sobre Negociación colectiva que vienen realizándose anualmente desde el año 1988, 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 docentes, 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.

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

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

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha visto aumentado el número de entradas y salidas de documentos registrados en el año 2012, respecto al año 2011, del mismo modo que sucede con sus actuaciones telemáticas que han aumentado considerablemente, aún cuando 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 tal efecto, 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 2012.

<i>Cuadro de Entradas y Salidas (Periodo 1984-2011)</i>		
<i>AÑO</i>	<i>Nº ENTRADAS</i>	<i>Nº SALIDAS</i>
1.984	212	134
1.985	70	80
1.986	74	103
1.987	47	74
1.988	55	114
1.989	61	142
1.990	108	198
1.991	125	198
1.992	132	196
1.993	147	247
1.994	182	184
1.995	193	330
1.996	356	693
1.997	197	617
1.998	347	1.390
1.999	470	1.996
2.000	502	1.064
2.001	537	848
2.002	426	852
2.003	465	881
2.004	440	976
2.005	374	711
2.006	231	510
2.007	319	677
2.008	268	375
2.009	198	315
2.010	194	321
2.011	157	226
2.012	248	243

## 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 publi-

caciones. Los listados de organismos y entidades contienen, aproximadamente, unas 900 direcciones actualizadas, y se pretende que toda esta información se pueda depurar, mejorar y completar en ficheros informatizados.

## **XV. Asuntos varios internos**

### *1. Personal*

Esta Comisión Consultiva está adscrita orgánicamente al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo. Sin embargo, el constituir un centro 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.

### *2. Instalaciones y material*

En el año 2012, 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.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

## ANEXO

EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS  
COLECTIVOS INFORMADOS POR LA CCNCC,  
AGRUPADOS POR ACTIVIDADES ECONÓMICAS,  
RELATIVO AL PERIODO 1986/2012

<i>EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN INFORMADOS</i>		
<i>ACTIVIDADES ECONÓMICAS</i>	<i>Nº EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN INFORMADOS</i>	
	<i>1986/2010</i>	<i>2012</i>
Administración Pública	1	
Agencias de Noticias	1	
Agricultura	10	
Arqueología		
Agua y Gas	3	
Alimentación	16	
Ayuda a Domicilio	5	
Bebidas Refrescantes (Distribución)	1	
Clínicas Veterinarias		
Comercio	10	
Construcción	1	
Deportes y Espectáculos (Locales)	17	
Fincas Urbanas y Otros Servicios	26	
Limpieza	8	
Madera	3	
Metal	6	
Oficinas y Despachos	62	1
Óptica-Optométrica	1	
Peluquerías	3	
Pesca	1	
Piel	5	
Piscinas e Instalaciones Acuáticas	7	



<i>EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN INFORMADOS</i>		
<i>ACTIVIDADES ECONÓMICAS</i>	<i>Nº EXPEDIENTES DE EXTENSIÓN INFORMADOS</i>	
	<i>1986/2010</i>	<i>2012</i>
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>236</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. Javier Gómez-Hortigüela Amillo  
D. Fernando Varela Carid  
D<sup>a</sup> Cristina Barroso Francia

**Suplentes:** D<sup>a</sup> Raquel Peña Trigo  
D. Rafael García Matos  
D. Miguel Fernández Díez-Picazo  
D<sup>a</sup> Graciela de Andrés Novo  
D<sup>a</sup> María Mateo Feito  
D<sup>a</sup> Luz María Blanco Temprano

---

\* Composición del Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a diciembre de 2012

**Representantes de las Organizaciones Sindicales****CC.OO.**

**Titulares:** D. Miguel Sánchez Díaz

D<sup>a</sup> Eva Silván Delgado

**Suplentes:** D. Ramón Górriz Vitalla

D. Julián Iglesias Casanova

**U.G.T**

**Titulares:** D. Antonio Ferrer SaisD<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

**C.I.G.**

**Titular:** D. Antolín Alcántara Álvarez

**Suplente:** D. Luís Burgos Díaz

**Representantes de las Organizaciones Empresariales:****C.E.O.E.**

**Titulares:** D<sup>a</sup> Beatriz Aguirre Cavero

D. José de la Cavada Hoyo

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

D. Félix Martín-Monzú Martínez.

D<sup>a</sup> María Dolores Ruilópez Egido

**CEPYME**

**Titulares:** D. Roberto Suárez García.

**C.E.O.E.**

**Suplentes:** D. Miguel Canales Gutiérrez  
D. Pedro C. Fernández Alén  
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. Javier Gómez-Hortigüela Amillo

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

**Representantes de las Organizaciones Sindicales**

**CC.OO**

**Titular:** D. Miguel Sánchez Díaz

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

**U.G.T**

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

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

**Representantes de las Organizaciones Empresariales****C.E.O.E. y CEPYME**

**Titulares:** D. José de la Cavada Hoyo  
D<sup>a</sup> Ana Isabel Herráez Plaza

**Suplentes:** D. Roberto Suárez García  
D<sup>a</sup> Teresa Díaz de Terán López

**Secretario:** D. Luis García García

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

## **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.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

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 Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de aquéllas.
  - d) Seis vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas, nombrados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de aquéllas.

Se designará por cada grupo de representación igual número de suplentes para sustituir a los vocales titulares en los supuestos de vacante, enfermedad o ausencia, que serán nombrados en la forma prevista en este apartado para aquellos.

2. Como Secretario de la Comisión actuará un funcionario adscrito a sus servicios administrativos.

## **Artículo 5. Presidencia de la Comisión**

1. Corresponde al Presidente de la Comisión:
  - a) Ostentar la representación de la Comisión.
  - b) Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y fijar el orden del día, teniendo en cuenta, en su caso, las peticiones de los demás miembros formuladas con la suficiente antelación.
  - c) Presidir las sesiones y moderar el desarrollo de los debates.
  - d) Ejercer su derecho al voto y dirimir con su voto los empates a efectos de adoptar acuerdos.
  - e) Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la Comisión.
  - f) Asegurar el cumplimiento de las leyes y la regularidad de las deliberaciones.

- g) Ejercer cuantas funciones sean intrínsecas a su condición de Presidente de la Comisión.

2. En caso de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Presidente será sustituido por el vocal que decida el Pleno de la Comisión.

### **Artículo 6. Vocales de cada grupo de representación de la Comisión**

1. Corresponde a los vocales de la Comisión:

- a) Conocer previamente el orden del día de las reuniones y la información precisa sobre los temas que se incluyen en el mismo.
- b) Ejercer su derecho al voto, pudiendo hacer constar en acta la abstención o la reserva de voto y los motivos que lo justifiquen, así como su voto particular en dictámenes o decisiones que se aprueben por acuerdo mayoritario de la Comisión.
- c) Participar en los debates de las sesiones.
- d) Formular ruegos y preguntas.
- e) El derecho a la información precisa para cumplir las funciones asignadas.
- f) Cuantas otras facultades sean intrínsecas a su condición.

2. Los vocales de la Comisión no podrán atribuirse las funciones o la representación reconocidas a la Comisión, salvo que expresamente se les haya otorgado, previo acuerdo válidamente adoptado y para cada caso concreto por la propia Comisión.

### **Artículo 7. Secretario de la Comisión**

1. Corresponde al Secretario de la Comisión:

- a) Asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.
- b) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión de orden de su Presidente, así como las citaciones a los miembros de la misma.

- c) Ser el destinatario único de los actos de comunicación de los vocales con la Comisión y, por tanto, a él deberá dirigirse toda suerte de notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquiera otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento la Comisión.
- d) Preparar el despacho de los asuntos que ha de conocer la Comisión y redactar las actas de las sesiones.
- e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes, acuerdos y decisiones aprobados por la Comisión.
- f) Elaborar el proyecto de Memoria anual de actividades para su aprobación por la Comisión.
- g) Coordinar los servicios administrativos de la Comisión.
- h) Cualesquiera otras funciones que se deriven de su condición de Secretario.

2. En caso de vacante, enfermedad, ausencia u otra causa de imposibilidad, el Secretario será sustituido por otro funcionario adscrito a la Comisión.

## **Artículo 8. Funcionamiento**

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos funcionará en Pleno y en Comisión Permanente, de acuerdo con lo dispuesto en este real decreto. De manera ordinaria la Comisión funcionará en Comisión Permanente con vistas a dotar de mayor agilidad a su actuación, si bien, la propia Comisión Permanente podrá reservar al Pleno la aprobación de determinados dictámenes, informes y decisiones.

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

3. Los acuerdos se adoptarán, preferentemente, por consenso entre el Presidente y los representantes de la Administración General del Estado y de los interlocutores sociales. De no ser ello posible, los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de los asistentes, salvo en los supuestos previstos en 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, evaluará 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 subsanen las deficiencias, el plazo para resolver señalado en el artículo 16.3 comenzará a contarse desde la fecha en que se completó la solicitud.

3. El Secretario remitirá inmediatamente a la otra parte de la discrepancia, comunicación de inicio del procedimiento para que efectúe las alegaciones que considere procedentes en el plazo de cinco días en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

4. Asimismo, enviará la solicitud a los miembros de la Comisión Permanente a efectos de que se pronuncien, en el plazo de un día, sobre el procedimiento a seguir para la solución de la discrepancia, de entre los establecidos en el artículo 16.3, sin perjuicio de la conformidad de las partes en la elección de dicho procedimiento y, en su caso, sobre la remisión del procedimiento al Pleno de la Comisión. Cuando no se hayan obtenido, dentro del referido plazo de un día, respuestas coincidentes en número equivalente al de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente, la discrepancia se resolverá en el seno de la misma, conforme al procedimiento previsto en el artículo 21. En todo caso, para la adecuada constancia del procedimiento a seguir, el Secretario comunicará a todos los miembros de la Comisión Permanente el resultado de las respuestas obtenidas.

5. Cuando la Comisión Permanente, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado anterior, haya decidido remitir la solución de la discrepancia al Pleno, el Secretario dará traslado de la solicitud al resto de sus integrantes.

## **Artículo 20. Documentación**

A la solicitud a que se refiere el artículo anterior, se acompañará la siguiente documentación presentada por vía electrónica:

- a) Identificación del solicitante, centros de trabajo afectados y dirección de correo electrónico.
- b) Identificación de los representantes de los trabajadores, incluyendo, en todo caso, nombre, DNI y dirección de correo electrónico a la que se les puedan efectuar comunicaciones.
- c) Acreditación de haberse desarrollado el periodo de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la discrepancia.
- d) En el supuesto de haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, acreditación de ello y, en su caso, pronunciamiento de la misma.
- e) En su caso, declaración de no ser aplicable a la parte que insta el procedimiento el Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal para la solución efectiva de las discrepancias a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) En el caso de haber sometido la discrepancia al procedimiento a que se refiere el párrafo anterior, acreditación de ello y, en su caso, resultado de la misma.
- g) Identificación del convenio colectivo vigente del que se pretenden inaplicar determinadas condiciones de trabajo, indicando su vigencia temporal.
- h) Documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A tales efectos se tomará como referencia la documentación que sea preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos, teniendo en cuenta que cuando las causas económicas alegadas consistan en una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, deberá presentar, además, la documentación que acredite que se ha producido dicha disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos.

- i) Relaciones pormenorizadas de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias previstas en las letras a) a g) del párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, detallando las nuevas condiciones del trabajo que se quieren aplicar y el período durante el cual se pretenden establecer.



- j) Acreditación de haber entregado a la otra parte de la discrepancia copia de la solicitud presentada a la Comisión, junto con la documentación establecida en este artículo.
- k) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo en vigor. Cuando afecte a más de un centro de trabajo esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, por provincia y comunidad autónoma.
- l) Conformidad, en su caso, de las partes de la discrepancia sobre el procedimiento para la solución de la misma de entre los establecidos en el artículo 16.3 y, de haber optado por la designación de un árbitro, conformidad, en su caso, sobre su nombramiento.
- m) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora, especificando si son representación unitaria o representación elegida conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 21. Procedimiento mediante decisión en el seno de la Comisión**

1. Cuando la discrepancia deba resolverse mediante decisión adoptada en el propio seno de la Comisión, el Secretario solicitará informe sobre la misma, en los términos establecidos en este apartado.

El informe será elaborado por los servicios técnicos disponibles por la Comisión en el plazo de diez días desde la fecha de solicitud. Durante ese plazo se podrá solicitar a las partes la documentación complementaria o las aclaraciones que se consideren necesarias.

2. Una vez emitido el informe a que se refiere el apartado anterior, se celebrará una reunión de la Comisión Permanente, o del Pleno, en su caso, previa convocatoria realizada al efecto con una antelación de cinco días a la fecha de la reunión. Junto a la convocatoria se dará traslado a cada uno de los miembros de la Comisión de una copia del referido informe, así como de las alegaciones presentadas, en su caso, por la otra parte de la discrepancia, para su análisis y estudio.

3. Todas las comunicaciones en el procedimiento deberán realizarse por vía electrónica.

## **Artículo 22. Decisión de la Comisión**

1. La decisión de la Comisión será motivada y resolverá la discrepancia sometida a la misma, decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

2. La decisión deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En caso de no concurrir dichas causas, la decisión así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

3. Cuando se aprecie la concurrencia de las causas, la Comisión deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. La decisión podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, la Comisión se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

4. La Comisión resolverá y comunicará su decisión dentro del plazo máximo establecido a las partes afectadas por la discrepancia.

5. La decisión de la Comisión será vinculante e inmediatamente ejecutiva.

## **Artículo 23. Designación de árbitros**

1. Cuando exista conformidad entre las partes afectadas por la discrepancia para la designación de un árbitro, será preferente el designado de común acuerdo.

En otro caso, y previa convocatoria de la Comisión al efecto en el plazo máximo de cuatro días desde la fecha de la presentación de la solicitud a que se refiere el artículo 19, cada uno de los grupos de representación propondrá una relación de dos árbitros. De la lista resultante de seis árbitros, cada uno de dichos grupos descartará por sucesivas votaciones, cuyo orden se decidirá por sorteo, el nombre del árbitro que tenga por conveniente hasta que quede uno solo.

2. En el supuesto en que no se consiguiera la designación de un árbitro, la decisión para la solución de la discrepancia planteada será adoptada en el seno de la Comisión siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 21.

3. Una vez designado el árbitro por la Comisión, ésta le efectuará formalmente el encargo, trasladándole la solicitud a que se refiere el artículo 19 y la documentación indicada en el artículo 20, señalando el plazo máximo en que debe ser dictado el laudo, que deberá cumplir, en todo caso, con lo dispuesto en el artículo 16.3.

La actuación de los árbitros seguirá el procedimiento establecido en el artículo 24.

4. La Comisión facilitará al árbitro las medidas de apoyo que necesite para el desempeño de su función arbitral. Este apoyo incluirá, a solicitud del árbitro, la emisión de un informe en los términos establecidos en el artículo 21.1.

#### **Artículo 24. Procedimientos para la solución de discrepancias, mediante la designación de un árbitro**

1. El árbitro podrá iniciar su actividad tan pronto haya recibido el encargo en los términos establecidos en el artículo anterior. A tal efecto, podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.

2. El laudo, que deberá ser motivado, deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

3. En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

4. Cuando aprecie la concurrencia de las causas, el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. El laudo podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Asimismo, el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

5. El árbitro resolverá y comunicará el laudo a la Comisión y ésta a las partes afectadas por la discrepancia, dentro del plazo máximo establecido de acuerdo con lo indicado en el artículo 23.3.

6. El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

### **Disposición adicional primera. Medidas de apoyo de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a la Comisión.**

1. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social será reforzada en sus actuaciones, referidas a las funciones establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por la citada Dirección General de Empleo cuando resulte necesario en los supuestos de solución de discrepancias por falta de acuerdo sobre la inaplicación de condiciones de trabajo y así lo solicite su Presidente a la Dirección General de Empleo.

2. Para poder cumplir con el refuerzo que sea necesario a la Comisión para el desarrollo de las funciones establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por parte de la Dirección General de Empleo y de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se establecerán las medidas de colaboración que sean necesarias.

### **Disposición adicional segunda. Colaboración de la Comisión con las comunidades autónomas.**

Mediante convenios de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las comunidades autónomas, se podrá establecer la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito territorial de aquellas comunidades autónomas en las que aún no se hubieran constituido los órganos tripartitos equivalentes a la Comisión y mientras estos órganos tripartitos no se constituyan. En estos casos, las empresas y los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar a la Comisión la intervención para la solución de discrepancias por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo presentes

en el convenio colectivo de aplicación, en las circunstancias y con las condiciones establecidas en este real decreto.

Disposición adicional tercera. Régimen de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

El ejercicio de las funciones decisorias atribuidas en el Capítulo V a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos no se extenderá a aquellos convenios o acuerdos colectivos que regulen condiciones de trabajo del personal laboral de las Administraciones Públicas, a los que resulta de aplicación la regulación específica sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos establecida en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en dicho capítulo V a las entidades públicas empresariales, a las sociedades estatales, consorcios, fundaciones del sector público estatal y entidades de análoga naturaleza, facultándose a los Ministerios de Empleo y Seguridad Social y de Hacienda y Administraciones Públicas a dictar cuantas disposiciones sean necesarias en relación con la aplicación de las funciones decisorias de la Comisión a dichas entidades.

### **Disposición derogatoria única. Alcance de la derogación normativa**

Quedan derogados expresamente el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la Orden Ministerial de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba el reglamento de funcionamiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto.

### **Disposición final primera. Título constitucional**

Este real decreto se dicta de acuerdo con lo establecido en el artículo 149.1.7.<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.





La presente obra recoge las ponencias expuestas en las XXV Jornadas de estudio sobre Negociación Colectiva, organizadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y celebradas el día 4 de octubre de 2012, en Madrid, cumpliendo de este modo con el mandato regulado en su nuevo Reglamento, por el RD 1362/2012, de 27 de septiembre, y manteniendo con ello el compromiso asumido desde hace ya 25 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 ha tratado de abordar, desde diversas posiciones, a través de las ponencias expuestas y, también, a través de las intervenciones desarrolladas por las Organizaciones empresariales y sindicales intervinientes en la ya clásica Mesa Redonda de estas Jornadas, los aspectos fundamentales de la negociación colectiva tras la última reforma laboral.

ISBN 84-8417-456-1



9 788484 174561