

Jornada Técnica de la CCNCC

“Los procedimientos estatal y autonómicos sobre inaplicación de convenios colectivos del art 82.3 ET”

(Madrid, 18 de junio de 2014)

Mesa redonda

“El papel de las organizaciones sindicales y empresariales en los procedimientos de inaplicación”

INTERVENCIÓN DE

Ramón Górriz Vitalla

Secretario de Acción Sindical de la Confederación Sindical de CCOO

Efectos de la crisis económica y de las reformas laborales en el desempleo, la precariedad laboral y la devaluación salarial.

La larga y profunda crisis económica que sufre España desde 2008, la mayor vivida en todo el periodo democrático, no es una recesión cíclica más cuyos efectos devastadores se corregirán rápidamente en cuanto se recupere la tasa de beneficio empresarial o mejoren algunos indicadores macroeconómicos. Aún en el caso de consolidarse los incipientes indicios de recuperación de la economía general del país, la recuperación del empleo, de los salarios y de las condiciones de vida de la mayoría de la población pueden tardar años en volver a los niveles previos al inicio de la crisis si no se produce un cambio substancial en las políticas de austeridad, restrictivas en lo económico y regresivas en lo laboral y social, que se han impuesto desde instituciones y “entes” supranacionales, asumidas sin reparo por los gobiernos nacionales en España, como en otros países europeos, en contra del sentir mayoritario de la población que ha soportado y sigue soportando los gravísimos efectos de las reformas adoptadas.

Las políticas adoptadas por los Gobiernos de España, desde 2010, con sucesivas reformas laborales y económicas, de carácter estructural, han sido diseñadas para constreñir el marco de la negociación colectiva, devaluar los salarios, reducir los derechos de los trabajadores y trabajadoras e incrementar el poder empresarial como recurso para reducir el déficit y como modelo de crecimiento competitivo.

Sin embargo, ninguna de las reformas adoptadas en los últimos años sin consenso con las organizaciones sindicales y empresariales ha servido para frenar la destrucción de empleo ni el empobrecimiento de la mayoría social. No han conseguido crear empleo de calidad, muy al contrario, la contratación indefinida se ha hundido mientras son millones los contratos temporales, de cortísima duración, que se suscriben cada año, en un proceso continuo de rotación en la contratación y mientras se dispara el desempleo de larga duración. Miles de empresas han cerrado sus puertas, asfixiadas por la contracción de la actividad, los impagos de las administraciones públicas y el cerrojazo del crédito que practican las entidades financieras mientras enjagan su cuenta de resultados gracias a las millonarias ayudas públicas que han percibido muchas de ellas.

El hartazgo social y la desafección de la ciudadanía, expresada en millares de manifestaciones masivas en estos dos últimos años y más recientemente, en los resultados de las elecciones al Parlamento Europeo, no parece que motiven suficientemente al Gobierno para cambiar el sentido de sus políticas. Siguen empeñados en priorizar la contención del déficit por encima de resolver el principal problema que tiene este país, el desempleo, en opinión expresada reiteradamente por la mayoría de la ciudadanía.

Ayer mismo, el ministro de Hacienda, anunciaba a las organizaciones sindicales y empresariales, una inminente reforma fiscal que, lejos de dirigirse a recabar mayores ingresos para poder impulsar una política de crecimiento y lejos de redistribuir con mayor equidad el esfuerzo en la aportación a la Hacienda pública, va a producir una disminución de los ingresos. El Gobierno manifiesta su intención de reducir los ingresos fiscales a todas las rentas, trabajo y capital, afectando a los distintos impuestos directos, los que gravan de forma progresiva la renta de sociedades y personas. Renuncia, tanto a incrementar los ingresos, como a equilibrar el tratamiento de las rentas del capital respecto de las del trabajo que seguirán soportando en proporción mucho mayor la contribución a la financiación de las políticas públicas.

El Gobierno plantea que la menor recaudación fiscal se verá compensada por un crecimiento de la economía, pero CCOO y UGT hemos manifestado nuestro rechazo frontal a unas medidas que disminuirán aún más la capacidad de intervención de las administraciones en la reactivación económica a través de la inversión pública y la recuperación salarial y del empleo público; y en la recuperación de los niveles de cobertura y calidad de los servicios públicos esenciales y de las prestaciones sociales, profundamente deteriorados en los últimos años, y le hemos advertido sobre el alto grado de incertidumbre de una sólida recuperación económica si no es a través del aumento del gasto público precedido de un aumento de los ingresos públicos.

La reforma fiscal debe ser el instrumento principal para la reactivación económica, la reducción de los niveles de pobreza alcanzados y el aumento de la cohesión social y territorial. La reforma fiscal que el país necesita debe centrarse en la ampliación de la

base fiscal (el número de personas que contribuyen y la aportación de todo tipo de rentas) sobre la que giran los impuestos, incorporando las rentas del capital actualmente des-fiscalizadas, el patrimonio, la herencia; haciendo que las grandes empresas y corporaciones tributen al menos en la misma proporción que lo hacen las pymes o las rentas del trabajo, y achicando las bolsas de fraude y elusión fiscal.

1. La inaplicación de los convenios, un instrumento más para la devaluación salarial.

La reforma laboral introdujo modificaciones de calado en el régimen de inaplicación de los convenios colectivos y en las funciones de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos (CCNCC).

Hasta la entrada en vigor del RDL 3/12, sólo era posible la inaplicación de convenios colectivos de ámbito superior al de empresa, por causas económicas y siempre que se produjera acuerdo en la empresa con la representación legal de los trabajadores o, en su caso, en la Comisión Paritaria del convenio del sector, nunca podía imponerse la inaplicación sin acuerdo.

Con la reforma se ampliaron las condiciones de trabajo a inaplicar y las causas justificativas por las que un convenio, ya sea de sector, grupo o empresa, pueda ser inaplicado en la empresa, mediante acuerdo en el periodo de consulta. Más grave es que también se pueda inaplicar un convenio colectivo en una empresa sin acuerdo con la representación de los trabajadores en el periodo de consulta, o en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, o en un procedimiento de mediación o arbitraje voluntario en un sistema autónomo de conflictos, al abrirse la vía de poder acudir a un procedimiento posterior ante la CCNCC o al organismo equivalente en la Comunidad Autónoma en la que esté radicada la empresa, en donde un organismo tripartito decide sobre la inaplicación por sí mismo o a través de un árbitro externo.

La reforma ha establecido la obligación de que las inaplicaciones acordadas entre las partes o decididas por arbitraje u organismo tripartito tienen que ser registradas ante la

Autoridad Laboral a efectos de depósito y comunicadas a la Comisión Paritaria del convenio del que se descuelgan, pero no ha previsto medidas ni instrumentos que garanticen el cumplimiento de los requisitos legales exigidos para la inaplicación de materias reguladas por convenio colectivo. La no obligación de publicación de los acuerdos, decisiones o laudos arbitrales en materia de inaplicación, no exime, en modo alguno, las responsabilidades de todas las partes implicadas en el cumplimiento de los requisitos legales básicos (legitimidad para negociar y acordar, negociación efectiva y de buena fe, documentación necesaria y suficiente, acreditación de la causa, materias objeto de inaplicación, proporcionalidad y eficacia de las medidas adoptadas, duración de la inaplicación, no retroactividad de las medidas....).

Evolución de las inaplicaciones de convenios registradas en REGCON¹.

DEPOSITADAS HASTA MAYO DE 2014		
INAPLICACIONES DE CONVENIOS Y TRABAJADORES/AS POR MES DE DEPÓSITO		
MES DE DEPÓSITO	INAPLICACIONES DE CONVENIOS	TRABAJADORES/AS
2012	748	29.352
2013	2.512	159.550
2014	1.220	43.708
Fuente: Estadística CCT – Avance Mensual mayo 2014 - MEYSS		

El número de inaplicaciones ha tenido un crecimiento espectacular en 2013 y lleva el mismo camino en 2014. La estadística oficial, en explotaciones adicionales a la aquí reflejada, indica la altísima concentración en empresas del sector servicios; en las empresas de reducido tamaño (aunque aportan un volumen escaso sobre el total de personas afectadas); que se producen fundamentalmente sobre convenios sectoriales y que las materias mayoritariamente inaplicadas son las que tienen que ver con los aspectos retributivos regulados en los convenios. También que en torno al 90% se han producido mediante acuerdo entre las partes, aunque CCOO tiene serias dudas sobre la legalidad del procedimiento y sobre la libertad para acordar por parte de la representación de los trabajadores en muchas de los acuerdos firmados en microempresas.

¹ Registro de convenios y acuerdos colectivos del MEYSS – www.regcon.es

El gran número de inaplicaciones producidas desde la entrada en vigor de la reforma, supone en sí mismo un motivo de preocupación por los efectos que pueden tener las inaplicaciones adoptadas sobre los convenios colectivos sectoriales, pactados con arreglo a los requisitos legales establecidos, cuyos contenidos son conocidos al publicarse en Boletín Oficial y que sí son susceptibles de control de legalidad por la Autoridad Laboral, y aunque en su inmensa mayoría consten en el registro oficial como inaplicaciones adoptadas por acuerdo entre las partes.

Además de los efectos devaluatorios de las condiciones pactadas por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y la reducción de la aplicación general efectiva de los convenios sectoriales, también se estaría, en los casos más que probables de ilegalidad en el procedimiento negociador o en los contenidos pactados, ante supuestos de dumping empresarial, vulneración de los derechos sindicales, en particular, del de negociación colectiva, y fraude a la Seguridad Social y a la Hacienda pública.

El mayor volumen de inaplicaciones se produce en empresas con escaso número de trabajadores, que carecen de Representación Legal por la dificultad o impedimento legal de realizar elecciones sindicales en las empresas de estas características. Donde la capacidad negociadora de los trabajadores es prácticamente nula frente al planteamiento empresarial de reducir costes ya sea por la vía de la inaplicación del convenio, por la modificación substancial de condiciones de trabajo no establecidas en convenio o por la vía de reducción de empleo.

En estos casos, son grandes las posibilidades de que las empresas no estén cumpliendo con las previsiones legales en la materia, por cierto, aspectos todos ellos regulados en los reglamentos de desarrollo de las Comisiones Consultivas (Nacional, Comunidad Valenciana, entre otros...), con mayor o menor consenso sindical pero en todo caso, con suficiente precisión para verificar que se cumplen los requisitos legales. Si se están produciendo anomalías, fraude o vulneración de derechos, aunque sea en una parte de las inaplicaciones producidas desde febrero de 2012, y hay indicios suficientes de ello, es

necesario poner los medios para investigar, verificar, corregir y anular la inaplicación cuando proceda y para evitar a futuro que puedan extenderse estas prácticas abusivas.

Creemos que evitar el fraude es un asunto de interés general, empresarial, sindical y de la Administración; por ello, podemos y debemos colaborar en su detección y erradicación las organizaciones sindicales y empresariales, la Autoridad Laboral, la Inspección de Trabajo y, en caso necesario, los tribunales laborales. Son pocos los convenios sectoriales que concentran un alto número de inaplicaciones, pero sí hay evidencias de concentración territorial y en determinadas actividades económicas que deberían ser investigadas porque a nuestro juicio no todas tienen una explicación plausible. Hay demasiadas inaplicaciones que no se comunican ni se informa del contenido pactado a la Comisión Paritaria del convenio; hay indicios de irregularidad en la conformación de la representación de los trabajadores en la mesa negociadora; hay inaplicaciones que contemplan una vigencia superior a la del convenio del que se descuelgan, etc.....

Esto no es una flexibilidad interna legítima, no es la flexibilidad interna negociada por la que apostamos CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, cuando firmamos el II AENC, contemplando en él una fuerte contención salarial y amplias medidas de flexibilidad interna negociada con el único objeto de afrontar las enormes dificultades provocadas por la intensa crisis económica y buscar alternativas que favorecieran la competitividad de las empresas, el aumento de la actividad productiva y frenar la sangría del desempleo.

La devaluación salarial ha alcanzado tal magnitud que pone en riesgo las posibilidades de una recuperación efectiva y estable de la economía y del empleo. Y si la devaluación salarial se alcanza por métodos ilegítimos, en mayor medida debemos actuar para evitar que persista.

CCOO y UGT nos proponemos establecer, en un futuro Acuerdo interprofesional, nuevas premisas que teniendo como prioridad el crecimiento del empleo y la calidad del mismo, contemple la recuperación del poder adquisitivo y el reparto de los incrementos de

productividad como elementos imprescindibles para promover la actividad económica y la competitividad empresarial basada en el aumento del valor añadido de los productos y de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras. Así se lo estamos trasladando a CEOE y CEPYME, y las vías de diálogo están abiertas para determinar, en los próximos meses las posibilidades de un nuevo Acuerdo interprofesional.

2. La actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en relación a las inaplicaciones de convenios, tras la reforma laboral del RDL 3/12 y Ley 3/12.

Con la reforma aprobada, tras agotar el procedimiento previsto en el Art. 82.3 del ET para solventar las discrepancias surgidas entre la RLT y la empresa en el periodo de consultas, sobre la inaplicación del convenio colectivo de aplicación (Comisión Paritaria, en su caso, y Sistema de Solución de Conflictos aplicable), “a petición de cualquiera de las partes”, expresión que, sin duda, es un eufemismo utilizado por la norma para eludir el termino real, “a petición de la empresa”, la CCNCC, u órganos equivalentes en las Comunidades Autónomas, pueden acordar la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos a los que el Art. 37 de la Constitución atribuye fuerza vinculante.

A partir de la aprobación del RDL y en base a la previsión legal, la CCNCC empezó a recibir peticiones de empresas para inaplicar algunas materias del convenio aplicable y empezó a decidir sobre dichas peticiones antes incluso de que se aprobara el reglamento que debía regular su nueva competencia sobre inaplicación de convenios, reglamento que entró en vigor el 28 de septiembre del año 2012, fecha en que entró en vigor el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.

Expedientes tramitados y resoluciones de la CCNCC

En el año 2012, se presentaron ante la CCNCC, quince expedientes de inaplicación, de las que catorce fueron desestimados, en su mayoría, por no superar la empresa solicitante el ámbito de una Comunidad Autónoma. Otras, por defectos en la forma de

tramitar el procedimiento previo; en concreto, por no haber acudido al SIMA o a la Comisión Paritaria. Especial interés tiene la resolución adoptada en el Expte 8/12, que afecta a la empresa UNIPOST. Se inadmitió por haber solicitado la empresa la inaplicación del convenio a los dos meses de la firma de un acuerdo ampliando su vigencia y pactando las tablas salariales 2012 y 2013 y, por tanto, sin que pudiera haber variado la situación económica tenida en cuenta cuando se firmó la ampliación y las tablas salariales.

La situación cambió radicalmente en el año 2013. Tras la entrada en vigor del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, las empresas que presentaban expedientes ya no incurrían, por lo general, en tantos defectos en la tramitación, y fueron mayoría las solicitudes de inaplicación admitidas por la CCNCC, si bien es cierto que de éstas, a su vez la mayoría, fueron estimadas en parte, y a estos efectos se tiene en cuentas las propuestas realizadas por las empresas en los periodos de consulta o ante los Sistemas de Solución de Conflictos.

Especial interés tiene a estos efectos el Expte. 3/13, en el que no fue posible adoptar una resolución por votar cada parte propuestas distintas (la Administración proponía la estimación en parte de la solicitud, la representación empresarial la estimación total y la sindical la desestimación), situación que no se ha vuelto a repetir, pues CEOE, a partir de entonces, siempre vota la propuesta de la Administración. En el año 2013 se presentaron veintinueve solicitudes y en 2014 se han presentado, hasta la fecha, 5 solicitudes de inaplicación.

Todas las solicitudes estimadas hasta la fecha han tenido el voto en contra de la representación sindical de CCOO y UGT en la CCNCC, en primer lugar, porque consideramos que la regulación legal contiene elemento de inconstitucionalidad, pero además, hemos fundamentado siempre el voto en razones de forma y fondo (causa, proporcionalidad de la medida....) que a nuestro juicio debían conllevar el rechazo total o parcial de la solicitud empresarial. También hay que señalar que todas las solicitudes de inaplicación aprobadas y parte de las no aprobadas, han contado siempre con la aceptación de las organizaciones empresariales representadas en la CCNCC, incluso en

un caso en que la patronal del sector (Empresas de Seguridad) se había opuesto a la inaplicación en su paso por la Comisión Paritaria del Convenio.

Expediente tramitados resueltos mediante Arbitraje

El Art. 82.3 del ET, faculta a la CCNCC para resolver directamente sobre la inaplicación solicitada por las empresas o designar un árbitro para dictar laudo arbitral. Hasta el primer semestre de 2013, la Comisión Permanente de la CCNCC venía decidiendo que fuera directamente la CCNCC la que resolviera las solicitudes de inaplicación, pero la situación cambió tras la entrada en vigor, el 15 de junio, del Real Decreto 429/2013, de 14 de junio, por el que se establecen las bases reguladoras de las compensaciones económicas a los árbitros designados por la CCNCC. Tras esta fecha, los representantes de la Administración, salvo contadas excepciones, y la CEOE, suelen votar a favor de la designación de árbitros para, a través de laudo arbitral, resolver sobre las solicitudes de inaplicación, sin que por el resultado de los mismos podamos tener una valoración positiva en comparación con las resoluciones de la CCNCC. En todos los casos se ha estimado en parte la solicitud empresarial; sólo en uno de ellos se ha llamado a comparecencia a las partes afectadas, y en dos de ellos se ha resuelto contraviniendo posiciones ya muy sentadas por la CCNCC, como son el no dar efecto retroactivos a las solicitudes y que no afecte la inaplicación a percepciones extrasalariales.

Órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas

Como se ha indicado, el Art. 82.3 del ET sólo atribuye competencias a la CCNCC cuando el convenio a inaplicar afecta a centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma; en caso contrario, corresponde a los Órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas. Con posterioridad, en la disposición adicional segunda del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, y ante la falta de constitución de los mencionados órganos, se contempla la intervención de la CCNCC para resolver inaplicaciones de convenios colectivos que no superen el ámbito de una Comunidad Autónoma, mediante la suscripción de un convenio de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las Comunidades Autónomas.

Acogiéndose a dicha disposición, sólo cuatro Comunidades suscribieron convenio de colaboración: Cantabria, Navarra, Extremadura y Galicia, aunque posteriormente Cantabria ha asumido la competencia creando su propio organismo.

Ante la reclamación de CEOE y CEPYME para que la CCNCC asumiera las competencias correspondientes a los órganos de las Comunidades Autónomas, en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, se incluyó una disposición adicional sexta, totalmente ajena al objeto del RDL. Disposición en la que se establece que, si en un plazo de tres meses desde su entrada en vigor el 17 de marzo, no se hubieran constituido y puesto en funcionamiento en las Comunidades Autónomas un órgano tripartito equivalente a la CCNCC o suscrito un convenio de colaboración para su intervención, la CCNCC podrá conocer de las solicitudes de inaplicación presentadas cuando dicha inaplicación afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma, plazo que una vez cumplido significó la entrada y tramitación de expedientes en la CCNCC de solicitudes de empresas cuyo ámbito no excedía de una Comunidad Autónoma.

La creación de organismos autonómicos que han asumido esta competencia se han incrementado en los últimos meses y así, ya son doce las CC.AA que han constituido organismos tripartitos que asumen las funciones de la CCNCC en sus respectivos territorios, y se mantienen los convenios de colaboración con el MEYSS suscritos por las tres comunidades autónomas antes citadas para la actuación de la CCNCC en sus respectivos ámbitos territoriales.

En dos comunidades, Aragón y Canarias, la CCNCC tiene asumida todavía esta función, de forma directa, aunque se tiene información que éstas van a asumirla en sus respectivos ámbitos, mediante la creación y regulación por decreto del organismo competente.

Sentencias dictadas en demandas interpuestas contra resoluciones de la CCNCC.²

Hasta la fecha se han dictado siete sentencias, cinco dictadas por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, una por un Tribunal Superior de Justicia y otra por un Juzgado de lo Social, en procesos interpuestos contra resoluciones de la CCNCC.

* Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 28/01/2013, (SAN 145/2013; Rec 316/2012) relacionada con la empresa UNIPOST, S.A., desestimando la demanda interpuesta por esta empresa contra la Decisión de la CCNCC, de fecha 28/09/2012, en la que se acordaba, por mayoría, que no procedía la solicitud de inaplicación de convenio formulada por la citada empresa (Expte. Inaplic. 8/2012).

* Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 19/06/2013, (SAN 2758/2013; Rec 211/2013) relacionada con la empresa AIR NOSTRUM LÍNEAS AÉREAS DEL MEDITERRÁNEO, S.A., anulando la Decisión de la CCNCC de 05/04/2013, en la que se acordaba, por mayoría, que procedía estimar en parte la solicitud de la empresa, en los términos señalados en la citada Decisión (Expte. Inaplic. 4/2013).

* Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 09/12/2013 (SAN 5192/2013; Rec 339/2013), relacionada con la empresa AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, anulando la Decisión de la CCNCC de 28/06/2013, en la que se acordaba, por mayoría, que procedía estimar en parte la solicitud de la empresa, en los términos señalados en la citada Decisión. (Expte Inaplic. 6/2013).

* Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 11/02/2014 (SAN 394/2014; REc 356/2013), relacionada con la empresa UNIPOST SAU, por la que no se eleva la cuestión de inconstitucionalidad sobre la regulación de la inaplicación de convenios del Art. 82.3 del ET al considerar posible una interpretación de la norma conforme a la Constitución. Igualmente considera suficientemente fundado el laudo que se dictó en relación al expediente 16/2013.

² Fuente: CCNCC

* Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 30/05/2014, (SAN 102/2014; Proc 0000074/2014) relacionada con la empresa UNIPOST, S.A.; por la que se estiman parcialmente las demandas acumuladas de conflicto colectivo, promovidas por CCOO y CGT y se anula la aplicación retroactiva del acuerdo de inaplicación de convenio, suscrito el 24/2/2014.

* Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares de fecha 17/12/2013 (STSJ BAL 1383/2013; Rec 12/2013) relacionada con la empresa BRILLOSA, S.L., desestimando la demanda interpuesta por la citada empresa, contra la Decisión de la CCNCC de 1 de agosto de 2013, en lo que se acordaba por unanimidad declarar la inadmisión de la solicitud empresarial por haberse excedido los límites temporales razonables para presentar la solicitud (Expte. Inaplic. 14/2013).

* Sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Gijón de, 13 de febrero, desestimando la demanda interpuesta por la mercantil MOREDA RIVIERE TREFILERIAS S.A contra la Decisión de la CCNCC de 1 de agosto de 2013 (Expte Inaplic 13/2013)

Para finalizar, manifestar una vez más que consideramos que las discrepancias producidas en cualquier proceso de negociación colectiva, deben ser resueltas por las partes directamente o a través de la mediación o arbitraje en los organismos de solución autónoma de conflictos y que, por tanto, desde CCOO fomentaremos que los desacuerdos en procedimientos de inaplicación de convenios sean resueltos por la Comisión Paritaria del convenio afectado o en el ámbito de la solución autónoma de conflictos, evitando que sean las Comisiones Consultivas quienes intervengan en estos procedimientos o que lo tengan que hacer en el menor número posible de ocasiones.

Gracias por su atención.