

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

Antonio Ferrer Saís

Secretario Confederal de Acción Sindical de UGT



JORNADA TÉCNICA DE LA CCNCC
Madrid 18 junio 2014

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

Antonio Ferrer Saís
Secretario Confederal de Acción Sindical de UGT

Con carácter previo al objeto de esta jornada quiero trasladarles, la situación en la que se encuentran 260 personas, trabajadores y sindicalistas en este país, que están siendo encausados por ejercer el derecho a la huelga.

Algunos de ellos ya están en fase de ejecución de sentencia y se ha solicitado el indulto al Ministro de Justicia.

Creemos que los procesamientos y encarcelamientos son un verdadero atentado al derecho a la huelga y a la libertad sindical, por lo que nos vamos a dirigir a la OIT a través de la oportuna denuncia al Comité de Libertad Sindical.

Hemos enviado nuestras reclamaciones al Ministro de Justicia, al Fiscal General del Estado y al Consejo General del Poder Judicial, y la solicitud de que se adopten las iniciativas legislativas necesarias para corregir esta situación, así como para pedir la derogación del art. 315.3 del Código Penal. Estamos hablando de casos en que no hay violencia en las personas ni daño en los bienes.

Paso a ocuparme del tema que nos concita hoy.

La reforma de febrero de 2012 y el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), introdujo una situación excepcional sobre la inaplicación o descuelgue de la regulación de las condiciones de trabajo contenidas en un convenio colectivo.



La inaplicación de un convenio colectivo en la regulación establecida por la reforma laboral de 2012, contenida en el art. 82.3 del ET y desarrollada por el mencionado Real Decreto que hemos impugnado ante el Tribunal Supremo, ha posibilitado, de una manera excepcional, la desaparición de la fuerza vinculante del convenio colectivo.

El anterior procedimiento era suficientemente abierto y flexible y tenía una preconfiguración de causas adecuada para un periodo de crisis. Sin embargo, el actual se produce en un momento en el que la gran mayoría de las empresas tiene una situación económica negativa, ya sea por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, procedimentalmente no es adecuado y tiene serios visos de inconstitucionalidad.

La nueva regulación propicia, y esto es determinante, que el requisito del acuerdo ya no sea necesario y que el periodo de consultas tampoco tenga consecuencias. Es decir, no hay ningún tipo de “bonus” en la búsqueda del consenso.

Además, es necesario resaltar dos aspectos negativos incluidos en el mismo: En primer lugar que desaparece uno de los objetivos fundamentales de su finalidad, el mantenimiento del empleo y, en segundo lugar, se da prevalencia a la discrecionalidad de la empresa, puesto que se consagra la competitividad de la misma frente a los derechos laborales y sociales.

En este contexto, no es de extrañar lo que algún autor llama “el éxito de la inaplicación”.

Se ha utilizado de manera masiva y de manera prolija. Así, desde marzo de 2012, se han registrado 4.480 inaplicaciones, que han afectado a 232.610 trabajadores, aunque es de suponer que puedan haber existido fuera del procedimiento otras fórmulas que hagan que esta cifra sea superior.

No disponemos de datos que nos hagan conocedores de si realmente las inaplicaciones han conseguido la finalidad para la cual se han llevado a cabo, porque la información disponible, acerca de las mismas, no contempla si las empresas afectadas



han remontado la situación económica negativa que invocaban, y si ha servido este procedimiento para ello y, por lo tanto, para mantener el empleo.

Seguimos reclamando tales datos ante el Ministerio de Empleo y de Seguridad Social.

Quiero llamar la atención sobre los últimos datos que disponemos y que nos pueden dar bastantes más claves para el análisis.

En primer lugar, a mayo de este año hay 1.220 procedimientos registrados, de los cuales, el 91,4% ha finalizado con acuerdo en el periodo de consultas, lo que afecta a un total de 41.158 trabajadores, de los 43.708 a los que se ha referido dicho procedimiento.

Sin embargo, pese a que el art. 82.3 del ET no conforma a la Comisión Paritaria como un órgano necesario, porque deja su intervención a que sea solicitada por cualquiera de las partes, siguen jugando y desempeñando un importante papel, sobre todo en el ámbito probatorio, además de poder plantear la nulidad de un acuerdo de descuelgue cuando no se haya producido la imperativa notificación a la misma. El 5% de los acuerdos se han producido en su seno.

Las Comisiones Paritarias se configuraron en un órgano de negociación permanente, pero la reforma de 2012 dio un paso atrás y volvió al modelo de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en el que las Comisiones Paritarias vuelven a ser un órgano de gestión.

En segundo lugar los Sistemas Autónomos, ya sean por la vía de la mediación o por la del arbitraje de mutuo acuerdo, el arbitraje voluntario o el arbitraje pactado previamente por acuerdo en los convenios colectivos, también son importantes y hay que tenerlos en cuenta.

En cambio, las solicitudes de inaplicación de convenios colectivos en la CCNCC, o en los órganos equivalentes de las CCAA, son prácticamente irrelevantes. Estamos hablando de que, de los 1.220 procesos existentes, estos organismos solo han intervenido en 10, incluyendo Decisiones y Laudos arbitrales, lo que se corresponde con el 0,8% del total.



La conclusión que podemos extraer es que la negociación colectiva y las fórmulas propias o autónomas de solución de conflictos, la autonomía colectiva, siguen trabajando pese a que el legislador del 2012 cercenó la regulación que dotaba de mayores capacidades negociales a las Comisiones Paritarias.

Sin embargo, éstas han demostrado ser un órgano eficaz y eficiente en la resolución de litigios, propiciando, además, el funcionamiento de los Sistemas Autónomos de Solución de Conflictos, en línea con lo que los Interlocutores Sociales introdujimos con el acuerdo del V ASAC, e igualmente desarrollados en el ámbito de las respectivas CCAA.

Este es un modelo sobre el que la UGT ya advirtió de sus consecuencias y que rechazamos, porque no está produciendo ningún tipo de resultado práctico, ni de mejora a la hora de resolver los conflictos de las relaciones laborales. De hecho, estamos esperando la resolución del Tribunal Supremo sobre la constitucionalidad de la reforma en relación con las inaplicaciones de los convenios colectivos.

En la línea del papel que la autonomía colectiva debe jugar, creo que también vale la pena realizar un análisis de los convenios concluidos desde la reforma laboral hasta hoy. Hay una generación de convenios que han dado respuesta a la inaplicación de convenios.

Les invito a analizar convenios como el de Seguridad Privada, el de Jardinería, el de Derivados del Cemento, Estibadores, etc., por citar algunos, en los que la regulación de la inaplicación de convenios reserva una serie de competencias a la Comisión Paritaria, que mejora los vacíos que deja la actual regulación.

La reforma laboral de 2012 estableció la obligación de comunicar a la Comisión Paritaria los acuerdos de inaplicación acordados en las empresas. Se trata de una competencia de información y control, como información de carácter pasivo en el caso de que se alcance un acuerdo de inaplicación en el período de consultas en la empresa. Pero la norma no establece quién es el sujeto obligado, si la obligación es de



carácter formal o material y, lo que es más importante, cuál es el efecto jurídico si falta la notificación.

Sin embargo, en los convenios mencionados a modo de ejemplo sí se plantean procedimientos, plazos y consecuencias.

Como bien saben, estamos en la antesala del proceso de renovación del actual Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. II AENC (2012-2014).

Las dos confederaciones sindicales, CCOO y UGT, hemos trasladado a la CEOE-CEPYME una serie de criterios que, evidentemente, voy a resumir, y que sería el punto de partida para la discusión de la renovación.

El primero de los criterios es que no es posible una prórroga del actual Acuerdo, y me atrevería a decirles que tampoco sería bueno, en términos del mensaje que se podría lanzar hacia la sociedad y hacia los actores económicos.

Una mera prórroga del actual Acuerdo sería tanto como decir que estamos en el peor momento de la crisis, después de estos seis años; sería tanto como admitir que estamos en una recesión, que fue la situación en la que se renegó el actual Acuerdo, y que se negoció el I AENC (2010-2012).

Por lo tanto, la prórroga es algo que descartamos completamente y así lo hemos trasladado a las organizaciones empresariales.

El segundo de los criterios se basa en que en una renegociación del Acuerdo, los objetivos tienen que ser más fuertes y más ambiciosos que los del actual. El actual Acuerdo se centró en tres ejes fundamentales en aquel momento de recesión: Una extrema contención de rentas y precios, el compromiso de mantenimiento del empleo a través de la flexibilidad negociada y la estructura de la negociación colectiva.

No se profundizó en aspectos tan centrales como la calidad en el empleo y en derechos básicos, como la estabilidad, la igualdad, la formación, o la seguridad y salud laboral, entre otros.



Ahora, a modo de resumen, son tres los ejes fundamentales que hemos trasladado a CEOE-CEPYME. El primero, que no es posible un acuerdo que no apueste por la calidad en el empleo; es decir, estamos viendo que la salida de la crisis se está produciendo en un modelo de empleo precario basado en temporalidad, en el tiempo parcial involuntario. El nuevo acuerdo tiene que servir, precisamente, para reorientar esa salida de la crisis, apostar por el contrato a tiempo completo, por la contratación indefinida y por el empleo con derechos y de calidad ya que la crisis está situando al empleo en una situación de máxima precariedad.

El segundo de los ejes se centra en la necesidad del crecimiento de los salarios, como factor de redistribución de la riqueza y corrector de las desigualdades.

Junto con lo anterior, es necesario desde el punto de vista económico, puesto que si no crece la demanda interna, y si no crecen las rentas, el dinero disponible disminuye, por lo que el factor salarial se convierte en un elemento que estimula el crecimiento y la creación de empleo, a través de impulsar el consumo y la inversión.

Hay un debate bastante torticero, en el ámbito nacional y en el ámbito europeo, que considera necesario desvincular la determinación de los salarios en relación con la evolución de los precios, pero no los tipos de interés, o la revisión de los precios de la vivienda, o de cualquier otro bien o servicio. Es una posición que, evidentemente, persigue un fin, que es la devaluación salarial.

Nosotros creemos que hay que dejar que las cosas funcionen cuando son positivas y dan resultados. En España venimos practicando un modelo de determinación salarial triple partiendo de la evolución de los precios, y que el II AENC la contiene: La evolución de la economía, en términos generales, o en términos del sector o de la empresa y la productividad. En ese modelo debemos tener en cuenta, junto con otros aspectos, la estructura salarial, el salario variable y los salarios mínimos garantizados.

El tercer eje se fundamenta en el reforzamiento del papel de la Negociación Colectiva. Aquí se podría entrar en un debate que creo nos llevaría mucho tiempo y no sería muy útil. ¿La negociación colectiva ha sido debilitada, o no, por la reforma laboral? Los



datos están ahí y para nosotros son suficientemente reveladores, por lo que se requiere del impulso del acuerdo para dar fluidez y ampliar la cobertura de los convenios colectivos.

Pero sí quiero dejar la reflexión de que los Interlocutores Sociales debemos hacer una apuesta porque el ámbito prioritario en la negociación colectiva sea el ámbito sectorial y su articulación en la empresa, superando la reforma laboral; y esa es la postura que los sindicatos vamos a llevar en esta renovación del acuerdo.

Por último, no quiero dejar de mencionar el problema de la ultraactividad, originado por la reforma laboral. La negociación colectiva lo está afrontando dotándose de vigencias pactadas, pero subsisten grandes problemas de cobertura que hay que resolver, en la línea del acuerdo sobre ultraactividad de la Comisión de Seguimiento del II AENC, de mayo de 2013.

Para concluir, y puesto que el tema de debate es la inaplicación de los convenios colectivos, no cabe duda que el instrumento de la inaplicación puede ser positivo desde el punto de vista coyuntural para la competitividad (tengo mis dudas sobre su efecto en el mantenimiento del empleo, ante la falta de datos oficiales, y contando con nuestro propio seguimiento), pero no deja de tener su riesgo, compartido desde el punto de vista empresarial, y es el de la competencia desleal y, lo más grave, que además está produciendo el empobrecimiento de los trabajadores. No podemos decir cuánto, ni en cuánto han reducido los salarios las inaplicaciones, pero está claro que, desde el punto de vista agregado, se han producido pérdidas salariales como resultado de la reducción salarial. Y ahí queremos actuar, para conjugar los dos elementos: Evitar competencia desleal, eso que muchos empresarios manifiestan, y el de las garantías de las condiciones de trabajo que el convenio contempla y los trabajadores demandan con el objetivo central de mantener el empleo.

Es, por lo tanto, el momento de formular, desde el Acuerdo, criterios y orientaciones que nos lleven a que la figura de la inaplicación sea una figura, sobre todo en esta nueva etapa, que juegue un papel distinto al jugado hasta ahora. Estamos obligados a



que el nuevo Acuerdo proporcione una orientación distinta en una etapa de recuperación, porque de lo contrario, el instrumento de la inaplicación, que ahora se ha resuelto por acuerdo en más del 90% de los casos, puede terminar siendo un foco de conflictividad y, por lo tanto, de ineficiencia, que no contribuya ni a la competitividad ni a la mejora del empleo.

Gracias.