

0000



**Universidad**  
**Zaragoza**

Trabajo Fin de Grado

La Negociación Colectiva tras las Reformas Laborales de 2012

Autora

Ruth Pérez Badal

Director

Profesor José María Nasarre Sarmiento

Facultad de Estudios Sociales de Zaragoza

Año 2014

## ÍNDICE

<b>Introducción.....</b>	<b>4</b>
1. Introducción.....	4
1.1. Presentación general y justificación del trabajo.....	4
1.2. Metodología empleada.....	5
1.3. Estructura del trabajo.....	9
<b>Primera parte. Estructura de la Negociación Colectiva.....</b>	<b>10</b>
1. El Convenio Colectivo estatutario.....	14
2. La Adhesión y extensión de Convenios Colectivos .....	17
3. Sujetos del Convenio Colectivo .....	18
4. Procedimiento de Negociación.....	19
5. Comisión Negociadora.....	22
6. Deliberaciones y adopción de acuerdos.....	23
7. Obligación de negociar con buena fe.....	24
8. Adopción de los acuerdos.....	24
9. Requisitos formales del Convenio Colectivo .....	25
10. Tramitación Administrativa .....	27
11. Materias propias del Convenio (artículos 82.1 y 85.2 ET).....	28
12. Vigencia del Convenio Colectivo .....	29
13. Duración del Convenio Colectivo .....	30
14. Denuncia y prórroga del Convenio Colectivo .....	31
15. Prórroga automática del Convenio Colectivo .....	32
16. Prórroga provisional del Convenio Colectivo. La ultraactividad del Convenio .....	33
17. El mantenimiento de la vigencia del Convenio Colectivo más allá de su duración .....	33
18. La pérdida de la vigencia de las cláusulas de renuncia al ejercicio del derecho de huelga durante la vigencia del Convenio, tras su denuncia .....	35
19. Posibilidad de adoptar acuerdos parciales durante el proceso negociador del nuevo Convenio (Artículo 86.3 ET).....	35
20. Introducción de un arbitraje .....	36
21. Revisión parcial del Convenio Colectivo.....	37
22. Sucesión de Convenios Colectivos SUCE.....	38

23.El Convenio Colectivo estatutario. Administración, interpretación e impugnación del Convenio Colectivo .....	39
24.Vigencia, denuncia, prórroga y ultraactividad pactadas en el Convenio Colectivo.....	40

## **2ª Parte. Resultados de la Negociación Colectiva tras dos años de reforma laboral .....**

1. Introducción.....	40
2. Convenios y acuerdos registrados en Regcon.....	47
3. Convenios con efectos económicos registrados .....	57
4. Inaplicaciones de convenios .....	61
5. Incremento salarial.....	66

## **3ª Parte. Evolución de la conflictividad registrada.....**

1. Huelgas, participantes y jornadas no trabajadas.....	75
2. Motivación de las huelgas.....	75

# **INTRODUCCIÓN**

## **1. Introducción.**

### **1.1. Presentación general y justificación del trabajo**

El trabajo que se presenta pretende dar a conocer de manera nítida el sistema español de negociación colectiva vigente, incorporando las recientes modificaciones introducidas por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, el RD-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, el RD-Ley, 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; que sirva, para clarificar el convenio colectivo, su desarrollo, tramitación y contenidos; así como la evolución de la negociación colectiva registrada y la conflictividad relacionada con la misma.

El grueso de este trabajo está centrado en profundizar en el título III del Estatuto de los Trabajadores que, bajo la rúbrica de la negociación colectiva y de los convenios colectivos, fija un régimen jurídico singular para el convenio colectivo que regula y al que atribuye eficacia personal general. Este tipo convencional, que se ha dado en denominar convenio colectivo estatutario, queda sometido a firmes requerimientos de legitimación negocial, procedimiento y tramitación.

Por otro lado, el trabajo pretende analizar las consecuencias de la nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores en relación a la negociación colectiva; plasmando un análisis del resultado de los convenios colectivos resultantes de la negociación tras las modificaciones habidas así como su incidencia en la conflictividad laboral; todo ello, teniendo en cuenta que lo más significativo afectado por la reforma laboral ha sido la estructura de la negociación colectiva y administración del convenio; la prioridad aplicativa del convenio de empresa; la limitación de la ultraactividad del convenio colectivo; la legitimación para negociar; la flexibilidad interna, a través de las previsiones sobre inaplicación de

condiciones de trabajo, distribución irregular de la jornada, clasificación profesional y movilidad funcional; y que la aplicación por las empresas de las posibilidades que le ha otorgado la ley, han derivado en un aumento de la conflictividad laboral.

En este estudio se pretende exponer y analizar los efectos concretos que han tenido el RD-ley y la Ley 3/2012 para la negociación colectiva, que, en palabras del informe número 88 de la Fundación Primero de Mayo sobre aspectos críticos de la ultraactividad de los convenios colectivos, es un instrumento esencial para la recuperación de las condiciones de trabajo y de los salarios; ya que la negociación se desarrolla en muchos niveles, sectoriales y de empresa, y se orienta desde acuerdos interprofesionales que son el resultado de un diálogo bipartito entre organizaciones empresariales y sindicales.

El cuaderno de acción sindical publicado por CCOO sobre la negociación colectiva tras dos años de reforma laboral, en su análisis sobre los efectos de la misma, analiza que la negociación colectiva ha dado recientes muestras de gran capacidad de respuesta ante cambios en la demanda. Los convenios colectivos son instituciones laborales básicas que deben existir para garantizar que los trabajadores participen en la prosperidad de las empresas, al tiempo que preservan su competitividad, adaptándose a las circunstancias económicas específicas de cada ámbito de negociación; considerando que es esencial ampliar al máximo la cobertura de la negociación colectiva y dotar de estabilidad y seguridad a los convenios colectivos, en especial a los grandes convenios sectoriales que son los que regulan las condiciones laborales de millones de trabajadores y trabajadoras.

## **1.2. Metodología empleada**

Para realizar la primera parte del trabajo, he utilizado el Libro "Negociación Colectiva tras las reformas laborales de 2012", de Amparo Merino Segovia; el libro "Negociación Colectiva", de Amparo Merino Segovia; el libro "Régimen legal

y convencional de los acuerdos de empresa”, de Amparo Merino Segovia; el Informe de Mariano Sanpedro Corral, Exmagistrado del Tribunal Supremo, de marzo de 2014, sobre aspectos críticos de la ultraactividad de los Convenios Colectivos; publicado en el Informe número 88, de la Fundación 1º de Mayo; la Guía sobre la reforma legal de la Negociación Colectiva; Flexibilidad interna y Convenios Colectivos, de febrero de 2013, de la Confederación Sindical de CCOO; el Real Decreto-ley 7/2011 de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva; el Real Decreto-ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y el Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Una vez estudiados todos los documentos descritos en el párrafo anterior, he sustraído los aspectos más importantes y necesarios en la práctica negocial y los he trasladado en forma de resumen aportando una pequeña aclaración jurídica.

Para la realización de la segunda parte del trabajo, he utilizado principalmente la página web oficial del Ministerio de Empleo y Seguridad social (MEYSS) <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/novedades/>; en la que se pueden encontrar distintas estadísticas sobre convenios colectivos y negociación colectiva; así como también se ha utilizado el acceso a la consulta pública de los datos disponibles en el Registro de acuerdos colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (REGCON).

Por otro lado, he extraído datos sobre resultados de la negociación colectiva, de documentos realizados por diversas fuentes como el avance mensual de mayo 2014 de la Estadística de Convenios Colectivos de trabajo (CCT) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS); la Circular de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO, de 17 de julio de 2014, sobre datos de convenios y acuerdos colectivos registrados hasta 30.06.2014; la Circular de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO, de 11 de noviembre de 2013, sobre Evolución de la Negociación Colectiva (I); la Circular de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO,

de 12 de noviembre de 2013, sobre Evolución de la Negociación Colectiva (II); los Cuadernos de Acción Sindical, de CCOO, de julio de 2014, sobre la Negociación Colectiva tras dos años de reforma laboral y la Guía sobre la reforma legal de la Negociación Colectiva; Flexibilidad interna y Convenios Colectivos, de febrero de 2013, de la Confederación Sindical de CCOO elaborado por la Secretaría Confederal de Acción Sindical CCOO y el Gabinete Jurídico Confederal de CCOO.

Y, por último, para realizar la tercera parte del trabajo, sobre la evolución de la conflictividad registrada, he utilizado principalmente la página oficial del Ministerio de Empleo y Seguridad social (MEYSS) 00, en el apartado sobre Estadística de Huelgas y Cierres Patronales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS). <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/hue/welcome.htm>; así como los Cuadernos de Acción Sindical, de CCOO, de julio de 2014, sobre la Negociación Colectiva tras dos años de reforma laboral.

En la segunda y tercera parte, he recogido la información obtenida en las fuentes mencionadas, y que se relacionan a continuación, y he alcanzado conclusiones propias sobre la influencia que han podido tener las reformas laborales en el resultado de la negociación colectiva relacionado con la conflictividad laboral generada.

Las fuentes utilizadas en el presente informe son:

- Página oficial del Ministerio de Empleo y Seguridad social (MEYSS) <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/novedades/>
- Estadística de Huelgas y Cierres Patronales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS). <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/hue/welcome.htm>
- Estadística de los convenios colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS). <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>
- Acceso a la consulta pública de los datos disponibles en el Registro de acuerdos colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (REGCON). <http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/>

- Avance mensual de mayo 2014 de la Estadística de Convenios Colectivos de trabajo (CCT) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS)
- Libro Negociación Colectiva tras las reformas laborales de 2012, de Amparo Merino Segovia; Género: derecho privado, Editorial: Ediciones Bazarzo.
- Libro Negociación Colectiva, de Amparo Merino Segovia; Género: derecho privado; Editorial: Altabán ediciones.
- Libro Régimen legal y convencional de los acuerdos de empresa, de Amparo Merino Segovia; Género: derecho privado; Editorial: La Ley.
- Informe de Mariano Sanpedro Corral, Exmagistrado del Tribunal Supremo, de marzo de 2014, sobre aspectos críticos de la ultraactividad de los Convenios Colectivos; publicado en el Informe número 88, de la Fundación 1º de Mayo.
- Circular de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO, de 17 de julio de 2014, sobre datos de convenios y acuerdo colectivos registrados hasta 30.06.2014.
- Circular de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO, de 11 de noviembre de 2013, sobre Evolución de la Negociación Colectiva (I).
- Circular de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO, de 12 de noviembre de 2013, sobre Evolución de la Negociación Colectiva (II).
- Cuadernos de Acción Sindical, de CCOO, de julio de 2014, sobre la Negociación Colectiva tras dos años de reforma laboral.
- Guía sobre la reforma legal de la Negociación Colectiva; Flexibilidad interna y Convenios Colectivos, de febrero de 2013, de la Confederación Sindical de CCOO elaborado por la Secretaría Confederal de Acción Sindical CCOO y el Gabinete Jurídico Confederal de CCOO.
- Real Decreto-ley 7/2011 de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.
- Real Decreto-ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.



## **Sistema de citas y referencias bibliográficas empleados**

A lo largo del texto se hace constar las fuentes de las que se han extraído datos o conclusiones, por lo que no se hace referencia expresa en este apartado.

### **1.3. Estructura del trabajo**

El presente trabajo se estructura en tres grandes partes:

#### Primera parte: Estructura de la Negociación Colectiva

Explica el título III del Estatuto de los trabajadores en relación a la negociación colectiva, teniendo en cuenta que lo más significativo afectado por la reforma laboral es la estructura de la negociación colectiva y administración del convenio; la prioridad aplicativa del convenio de empresa; la limitación de la ultraactividad del convenio colectivo; la legitimación para negociar; la flexibilidad interna, a través de las previsiones sobre inaplicación de condiciones de trabajo, distribución irregular de la jornada, clasificación profesional y movilidad funcional

#### Segunda parte: Resultados de la Negociación Colectiva tras dos años de Reforma

Analiza los datos sobre Convenios Colectivos registrados durante el período desde junio de 2012 a junio de 2014 (dos años de reforma laboral) en comparación con años anteriores. En este apartado se exponen y valoran los datos obtenidos relativos a los tres años objeto de este trabajo, que reflejan la viveza de la negociación colectiva en cuanto al volumen y diversidad de acuerdos que se negocian y firman cada año, aún en un periodo de intensa crisis económica y tras la más importante reforma laboral que ha afectado de forma esencial al marco legal de la negociación colectiva. Viveza que no es sinónimo, sin embargo, de calidad de los acuerdos ni de avances en las condiciones de trabajo de quienes están cubiertos por estos acuerdos.

### Tercera parte: Evolución de la conflictividad registrada

Analiza la evolución de la conflictividad registrada, poniendo de manifiesto que no ha existido un aumento de la conflictividad relacionada con la negociación colectiva tras la reforma laboral de 2012.

## **1ª PARTE**

### **ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

La negociación Colectiva es un proceso formalizado de diálogo, de naturaleza bilateral, entre el empresario o sus organizaciones representativas, de una parte, y los representantes de los trabajadores, de otra, que tiene por objeto producir como resultado un convenio colectivo; que en palabras de Amparo Merino Segovia en su publicación sobre la negociación colectiva tras las reformas laborales de 2012, es un acuerdo escrito, formalmente realizado entre el empresario y sus organizaciones representativas, de un lado, y las organizaciones de representación de los trabajadores, de otro, concerniente a las condiciones de trabajo y empleo, y en general, a cualesquiera otras materias que puedan afectar al interés colectivo de los negociadores.

El convenio colectivo es formalmente un contrato, es el resultado de un acuerdo de voluntades y constituye "la expresión del acuerdo libremente adoptado" por quienes lo conciertan (artículo 82.1 ET).

Es un contrato colectivo, que debe ser pactado necesariamente por los sujetos colectivos, desde la posición de los trabajadores. Estos, individualizadamente, no podrán negociarlo de forma directa; deberán hacerlo, ineludiblemente, a través de sus organizaciones representativas.

El convenio colectivo es una fuente del Derecho del Trabajo, emana de la autonomía colectiva y poder normativo reconocido conjuntamente a los representantes de los trabajadores y empresarios.

El convenio colectivo, una vez concluida su negociación, recibe eficacia normativa y se inscribe en el sistema de fuentes del Derecho, imponiéndose sobre las relaciones de trabajo circunscritas a su ámbito aplicativo, sin precisar del auxilio de criterios de contractualización, no necesitar del complemento de voluntades individuales (SSTC 67/1998, 177/1998 y 119/2002).

El objeto del convenio colectivo es la regulación de las condiciones de trabajo y de empleo en un determinado ámbito y de cualesquiera otras materias que importen o puedan afectar al interés colectivo de los negociadores.

De ahí que el contenido del convenio colectivo sea muy amplio y pueda incidir sobre cualquier materia que, de una u otra forma, concierna a los sujetos de las relaciones individuales colectivas de trabajo sin más limitación que el respecto a las leyes.

La negociación colectiva es un derecho constitucional regulado en el artículo 37.1 CE, donde dice que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

La ley que garantiza el derecho a la negociación colectiva es el Título III ET, que da carta de naturaleza a un tipo específico de convenio, con eficacia personal general, comúnmente denominado convenio colectivo estatutario.

Los representantes de los trabajadores y empresarios a los que hace referencia el artículo 37.1 CE como titulares del derecho a la negociación colectiva, lo hace sin primar la posición negociadora del sindicato en relación con otras instancias de representación de intereses de los trabajadores.

En palabras de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO en la Guía sobre la reforma legal de la Negociación Colectiva; Flexibilidad interna y Convenios Colectivos, de febrero de 2013, la negociación colectiva es la columna vertebral del sistema que regula el conflicto entre capital y trabajo. El sindicalismo ha nacido, ha crecido y se ha desarrollado en torno a la negociación de mejores condiciones de vida y trabajo para los trabajadores y trabajadoras del ámbito público y privado. La regulación de la jornada, el establecimiento del salario, el acceso y la estabilidad en el empleo, la seguridad e higiene en el trabajo, los derechos sindicales y un largo etcétera de asuntos que afectan cotidianamente a nuestra vida pasan por la negociación colectiva.

El RD-ley 3/2012 y la Ley 3/2012, asestaron un duro golpe a la negociación colectiva con las importantes reformas realizadas sobre diversos contenidos del Título III del ET, favoreciendo la acción unilateral de las empresas, potenciando la descentralización de la negociación colectiva y la individualización de las condiciones de trabajo.

La Ley 35/2010, favorece la flexibilidad interna negociada en la empresa, con reglas que tienen por objeto facilitar la adaptabilidad de las condiciones laborales a las circunstancias de la producción.

Con este propósito, expresamente declarado en su Exposición de Motivos, la ley de 2010 acomete modificaciones de trascendencia en los períodos de consultas desarrollados en el seno de las empresas, posibilitando y agilizando los procesos para la movilidad geográfica, el descuelgue salarial y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Por otra parte, el RD-Ley 7/2011, urgido por la necesidad de adaptar la negociación colectiva a las condiciones cambiantes de la economía y del mercado de relaciones laborales, impone una reforma integral del modelo legal de negociación colectiva, afectado de forma sustancial a los elementos centrales del sistema, con cambios relevantes en la estructura negocial, legitimidad para

convenir, contenido, vigencia y ultraactividad del convenio colectivo, y comisiones paritarias. En este contexto, la norma reconoce, asimismo, la primacía parcial del convenio de empresa sobre el sectorial, potencia los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos y acentúa los mecanismos negociados de flexibilidad interna de las empresas.

El RD-Ley 3/2012 también ha incorporado modificaciones en la negociación colectiva, alterando de forma sustancial su estructura y reforzando el poder privado empresarial, con técnicas de descuelgue descausalizadas y con un control judicial que, sin estar exento de un juicio de razonabilidad y proporcionalidad, se pretende sea débil, dotando al empresario de una autoridad plena en la ordenación de las condiciones de trabajo. El modelo propuesto desde la ley busca privilegiar a la empresa como centro preferente de creación de normas, desnaturalizando el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012-2014, firmado el 25 de enero de 2012 por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel nacional, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME.

El RD-Ley 3/2012 agrupa medidas orientadas en lo esencial a favorecer la flexibilidad interna de las empresas, como alternativa a la destrucción de empleo, y a adaptar las condiciones de trabajo a las concretas circunstancias por las que atraviesa la empresa. La reforma prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio en vigor y da prioridad al convenio colectivo de empresa. También se incorporan modificaciones relativas a la ultraactividad de los convenios y se fortalece la acción de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, a la que se provee de facultades para la solución extrajudicial de conflictos; todo ello con el objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento de adaptación e incentivar la renegociación del convenio, incluso antes de que finalice su vigencia.

Las novedades introducidas en la negociación colectiva por la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, afectan esencialmente a la ultraactividad del convenio colectivo, cuya duración en el

tiempo se limita aún más. La norma incorpora otras modificaciones de menor entidad, relativas al plazo de causa económica que justifica el descuelgue ex artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos que contempla el precepto, aclarando, asimismo, el tiempo en que este último se encuentre vigente.

## **1. El Convenio Colectivo Estatutario**

### **1.1. Ámbitos de aplicación y relaciones Interconvencionales**

El sistema español de negociación colectiva se desarrolla básicamente en torno al convenio colectivo que regula el Título III ET que incorpora reglas muy concretas y selectivas, en los que hace referencia a los sujetos colectivos con legitimación negocial y a la exigencia de lograr un principio de mayorías para que el convenio colectivo resultante esté provisto de eficacia personal general o erga omnes.

La unidad de negociación viene determinada por el conjunto de relaciones o contratos de trabajo que las partes negociadoras han seleccionado como ámbito de regulación de las condiciones laborales, constituyendo, una vez suscrito el convenio colectivo, su centro de imputación normativa.

La libre conjunción de ámbitos funcionales, territoriales y personales, a seleccionar por las partes, determina una concreta unidad de negociación.

### **1.2. Ámbitos de aplicación del Convenio Colectivo**

#### **1.2.1. Ámbito Territorial**

El ámbito territorial define el espacio geográfico en el que el convenio colectivo es aplicable. Los ámbitos territoriales posibles de aplicación del convenio colectivo son esencialmente:

- Ámbito local: relativo a una localidad, municipio o entidad menor.
- Ámbito provincial: relativo a cada una de las circunscripciones administrativas en que está dividido el territorio español.

- **Ámbito interprovincial:** relativo a dos o más circunscripciones provinciales, sin coincidir con una comunidad autónoma.
- **Ámbito autonómico:** relativo a una de las nacionalidades en que el Estado español se organiza con competencias de autogobierno.
- **Ámbito estatal:** relativo a todo el territorio nacional español.

### **1.2.2. Ámbito Funcional**

El ámbito funcional hace referencia a los sectores, sector, subsector o rama de actividad económica y productiva, grupo de empresas, empresa o ámbito inferior.

El artículo 87 ET diferencia entre convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior, y convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.

- a) **Convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior:** comprende, en primer lugar, los convenios cuyo ámbito funcional de aplicación coincide con la empresa, entendida ésta como una organización productiva de capital y trabajo orientada hacia el mercado y provista de una estructura, ya sea simple o compleja.

Tras su reforma por el RD Ley 7/2011, el ET hace referencia expresa como ámbito funcional de negociación al grupo de empresas así como a una pluralidad de empresa vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

- b) **Convenios colectivos de ámbito superior a la empresa,** comprende los convenios colectivos de sector o rama de actividad económica y subsector así como los convenios intersectoriales.

### **1.2.3. Ámbito Personal del Convenio**

El ámbito personal hace referencia a las clases, grupos o categorías de trabajadores a los que el convenio colectivo es de aplicación o, en su caso, no lo es.

El ámbito personal de aplicación del convenio colectivo es un término distinto al de eficacia personal del convenio –eficacia personal general y eficacia personal limitada-.

El ámbito personal apunta a la posibilidad de que se incluyan o excluyan del espacio aplicativo del convenio determinadas categorías de trabajadores, siempre que los criterios de selección no sean discriminatorios.

### **1.3. Concurrencia de Convenios Colectivos**

Uno de los límites que se imponen a la libre determinación del ámbito de aplicación del convenio colectivo viene determinado por las reglas de concurrencia de convenios colectivos, especialmente las establecidas en el artículo 84 ET.

La concurrencia de convenios se origina cuando existen zonas de intersección entre convenios colectivos de distinto ámbito; esto es, cuando se da una superposición en el ámbito de aplicación de dos o más convenios.

Esta superposición tendrá lugar cuando se produzca una coincidencia temporal, territorial, funcional y personal entre los convenios, sin que tal coincidencia suponga una total identidad de ámbitos en este caso se señalan las revisiones del ET sobre sucesión de convenios colectivos.

Para poder apreciar situaciones de concurrencia es necesario que los convenios afectados sean de ámbito distinto. Si los convenios son del mismo ámbito, no habrá concurrencia sino una sucesión temporal de convenios, siendo de aplicación el principio de *lex posterior derogat priori*, el convenio posterior deroga al convenio temporalmente anterior.

Tampoco existe concurrencia entre un convenio colectivo de empresa que sucede a otro del mismo ámbito y el convenio sectorial al que sustituye cuando las relaciones laborales de los trabajadores incluidos en el convenio sectorial venían regíndose por el primer convenio de empresa (STS 30-6-09, rec. 91/2007).

La concurrencia de convenios puede ser conflictiva o no conflictiva, siendo la primera la que no permite la aplicación simultánea de los convenios concurrentes en los ámbitos donde se produce el concurso y la no conflictiva permite la



aplicación simultánea de los convenios concurrentes, porque, aun existiendo zonas de intersección en sus respectivos ámbitos de aplicación, las regulaciones de ambos convenios, lejos de ser contradictorias, divergentes o distintas, son compatibles sin interferencias ni obstrucciones.

## **2. La Adhesión y extensión de Convenios Colectivos**

### **2.1. La adhesión a un Convenio Colectivo**

De conformidad con lo establecido en el artículo 92.1 ET, las partes con legitimación negocial en una determinada unidad de contratación podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro convenio colectivo.

La adhesión es un producto de autonomía colectiva, que permite que el contenido de un convenio colectivo –convenio adherido- se aplica en una unidad de negociación –unidad adherente- en virtud de un acuerdo colectivo –acuerdo de adhesión-. Este acuerdo colectivo –acuerdo de adhesión- es una modalidad peculiar o forma especial de convenio colectivo estatutario que asume como propio el contenido de otro convenio colectivo preexistente.

La adhesión debe cumplir los siguientes requisitos legales:

1. El acuerdo de adhesión debe ser adoptado por sujetos que estén legitimados para negociar en el ámbito correspondiente, conforme a los artículos 87 y 88 ET.
2. La unidad de negociación –unidad adherente- no puede estar afectada por otro convenio colectivo.
3. La adhesión debe ser, en principio, la totalidad de un convenio colectivo en vigor, sin que pueda seleccionarse una parte de él. No obstante, se admite en la práctica que el acuerdo de adhesión incorpore cláusulas que modifiquen o complementen determinadas estipulaciones del convenio colectivo adherido. Se permite así la adaptación del convenio objeto de

adhesión a las peculiaridades propias del personal afectado, con modificación por ejemplo del sistema retributivo y la jornada de trabajo.

4. Aunque nada dice el artículo 92.1 ET, el acuerdo de adhesión ha de formalizarse por escrito (artículo 90 ET), al tener atribuida la misma eficacia que el convenio colectivo estatutario: eficacia normativa y personal general en todo su ámbito de aplicación.
5. El acuerdo de adhesión ha de cumplir los requisitos de tramitación exigidos por el Título III ET al convenio colectivo estatutario. En consecuencia, el acuerdo de adhesión debe ser comunicado a la autoridad laboral competente a los solos efectos de registro, y ha de ser objeto de publicación oficial en el correspondiente diario o boletín para su conocimiento general (RD 713/2010).

## **2.2. La extensión administrativa de los Convenios Colectivos**

La extensión de los convenios colectivos está regulada en el artículo 92.2 ET y en la norma reglamentaria de desarrollo, el RD 718/2005, de 20 de junio.

De conformidad con la normativa que regula la extensión de convenios colectivos, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o el órgano responsable de las Comunidades autónomas con competencia en la materia podrán extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor, a una pluralidad de empresas y trabajadores, o aun sector o subsector de actividad, como consecuencia de los perjuicios que para ellos puedan derivarse de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el Título III ET, debido a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La extensión es un mecanismo de intervención administrativa en la regulación sectorial de las condiciones de trabajo. El acto es acordado por la autoridad pública competente, en función del ámbito en que opere la extensión.

## **3. Sujetos del Convenio Colectivo**

Los sujetos negociadores son quienes del lado de los trabajadores y de los empresarios negocian y, en su caso, acuerdan un convenio colectivo en la correspondiente unidad de negociación

El artículo CE atribuye el derecho a la negociación colectiva laboral a los representantes de los trabajadores y empresarios. Los artículos 87 y 88 ET especifican qué sujetos en concreto pueden participar en la negociación de convenios colectivos de eficacia general –convenios estatutarios- y determinan los requisitos que han de concurrir en las partes negociadoras.

La aptitud para ser parte negociadora de los convenios colectivos estatutarios exige que en un mismo sujeto concurren dos atributos: la capacidad negociadora y la legitimación convencional.

La capacidad negociadora hace referencia a la capacidad necesaria o aptitud genérica para participar en la negociación colectiva estatutaria, pero sin estar vinculada a un convenio concreto.

La legitimación negocial requiere que el sujeto con capacidad convencional esté dotado de una aptitud específica para negociar en concreto un convenio colectivo en una determinada unidad de negociación, debiendo reunir los requisitos establecidos al efecto en el Título III ET.

Disponen de capacidad negociadora, desde la posición de los trabajadores:

1. En los convenios de empresa o ámbito inferior: comités de empresa, delegados de personal y secciones sindicales.
2. En los convenios de ámbito superior a la empresa; sindicatos, entes sindicales, federaciones y confederaciones sindicales.

Tienen capacidad negociadora, desde la posición empresarial:

1. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el empresario individualmente considerado, que habrá de ejercerla bien directamente, bien mediante uno o varios representantes.
2. En los convenios de ámbito superior a la empresa: asociaciones empresariales, federaciones y confederaciones empresariales.

#### **4.Procedimiento de Negociación**

El procedimiento negociador o de elaboración del convenio colectivo se regula en el Título III ET (artículos 89 y 90) con arreglo a rigurosos y formalizados trámites que se desdoblán en diferentes fases o etapas.

Un paso previo al inicio de las negociaciones consiste en la selección por los sujetos con capacidad y legitimación negocial de la unidad de negociación o determinación del ámbito de aplicación del convenio colectivo (artículo 83.1 ET).

Para ello los sujetos colectivos tienen distintas opciones:

- Mantener la unidad de negociación preexistente.
- Seleccionar una unidad de negociación nueva, en la que no hay precedentes de negociación.
- Negociar en un ámbito distinto al que venían manteniendo como unidad de contratación.

Una vez determinado el ámbito de aplicación del futuro convenio, comienza el procedimiento propiamente dicho con la solicitud de negociaciones por una de las partes.

Esta solicitud debe atenerse a los requisitos previstos en el artículo 89 ET, que en determinados puntos ha sido reformado por el RD-Ley 7/2011.

La iniciativa para promover la negociación de un convenio colectivo, corresponde, en cada unidad de contratación, a cualquiera de las partes con legitimación para negociar dentro de ella, mediante comunicación a la otra parte.

El inicio de la tramitación del convenio con la comunicación escrita no ha de confundirse con la efectiva conformación de la comisión negociadora que constituye un segundo paso en el proceso. La solicitud de negociaciones habrá de realizarse mediante comunicación escrita que deberá incorporar, cuando menos, el siguiente contenido:

1. Representación que ostenta, de conformidad con los artículos 87 y 88 ET.

2. Ámbitos del convenio, esto es, ámbitos funcional, territorial y personal del convenio colectivo que se quiere negociar, así como su ámbito temporal.
3. Materias objeto de negociación o tabla reivindicativa que se propone como contenido del convenio, lo que no impide que durante el proceso negociador se introduzcan otras materias no incluidas en el escrito de iniciación de las negociaciones.

El artículo 4 RD-Ley 7/2011 ha dado un nuevo contenido al artículo 89.1 ET, señalando ahora que cuando la promoción de la negociación sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia, y no coincidiendo con la fecha de la pérdida de la vigencia del convenio pactada por las partes.

La jurisprudencia ha establecido una serie de límites al deber de negociar, a saber:

- Límite temporal: el deber de negociar existe desde que se denuncia el convenio hasta que se concierta el que le sustituye.
- Extensión del deber: el deber de negociar se extiende a las unidades naturales de negociación, cuya existencia es ajena a la voluntad de los negociadores, sin que el mandato legal alcance a las unidades artificiales de negociación originadas por la voluntad de una sola de las partes.
- Cumplimiento: el deber de negociar debe entenderse legalmente satisfecho cuando las partes requeridas han accedido a negociar y lo están haciendo con quien está legitimado para concertar el convenio. No puede exigirse negociar a una de las partes en un número indeterminado de mesas respecto a un mismo sector. No puede imponerse unilateralmente el inicio y continuación del proceso negociador a una parte que ya está inserta en un convenio cuyo ámbito está interesada en mantener.

El deber de negociar no tiene carácter absoluto. Es darle una respuesta negativa a la solicitud de apertura de negociaciones, pero únicamente en los supuestos de excepción que determina el artículo 89.1 ET. El deber de negociar decae en las siguientes circunstancias:

1. Por existencia de causa legal.
2. Por existencia de causa convencional.
3. Cuando se trate de revisar un convenio colectivo que esté en vigor, esto es, cuando en el ámbito correspondiente ya exista un convenio colectivo aplicable, lo que viene a significar que no hay obligación de negociar mientras esté vigente dicho convenio.

## **5. Comisión Negociadora**

El siguiente paso a la contestación afirmativa a la propuesta de negociaciones por la parte receptora de la solicitud es la constitución de la comisión negociadora, que habrá de ajustarse por ambas partes a las reglas de legitimación inicial y plena.

El plazo previsto para la constitución del órgano negociador es de un mes a partir de la recepción de la comunicación.

La designación de los integrantes de la comisión negociadora corresponde a los sujetos con legitimación negocial (artículo 88.2 ET), cuyo número no podrá exceder, para cada parte de 13 miembros, tratándose de convenios de empresa o de ámbito inferior, ni de 15 en los convenios sectoriales (nueva redacción del artículo 88.4 ET). Las partes negociadoras son, en principio, libres para fijar una composición numérica inferior.

El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respecto al derecho de todos los legitimados y en proporción a su representatividad (nueva redacción del artículo 88.1 ET). Con ellos se respeta la representatividad de cada sindicato y asociación empresarial que participen en el proceso negociador.

La comisión negociadora, una vez constituida, podrá designar libremente, por acuerdo mutuo de ambas partes representadas, un presidente, con voz

pero sin voto si es ajeno a las partes (nueva redacción del artículo 88.3 ET). Lo habitual, sin embargo, es que se designe como presidente un miembro integrante de la propia comisión, con voz y voto, naturalmente. Si en el seno de la comisión negociadora se opta por no contar con presidente, el nuevo artículo 88.5 ET impone determinados trámites:

1. Las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones; actuación esta última que, de existir, correspondería al presidente.
2. Un representante de cada una de las partes deberá signar las actas que corresponden a las sesiones de la comisión.
3. Debe, asimismo, nombrarse un secretario, (artículo 88.5 ET) al que corresponde la confección de las actas, sin que sea preciso que la elección recaiga sobre un miembro de la mesa negociadora.
4. Cada una de las dos representaciones de la comisión negociadora podrá designar asesores, con cuya asistencia podrán contar en las negociaciones, pero que intervendrán con voz pero sin voto (nueva redacción artículo 88.3 ET).

## **6. Deliberaciones y adopción de acuerdos**

El proceso negociador se desarrolla en el seno de la comisión negociadora, sin sometimiento apenas a trámites y formalidades.

La ley 3/2012 ha suprimido el artículo 85.3.f ET, que, en redacción dada por el RD-Ley 7/2011, fijaba como contenido mínimo el plazo máximo para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. El precepto legal matizaba a continuación que, salvo pacto en contrario, dicho plazo será el establecido en el artículo 89.2 ET. Es decir, cuando el convenio no dispusiera otra cosa, se estará a lo previsto en el artículo 89.32 ET que, con carácter 00general, determinaba que las negociaciones se iniciarán en un plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

En la nueva redacción de los artículos 85.3 y 89.2 ET desaparece la obligación de fijar como contenido mínimo del convenio un plazo máximo para emprender las negociaciones del nuevo convenio denunciado el anterior, así como el plazo máximo de 15 días que operaba en defecto de regulación convencional. Esto significa que no existe un plazo para comenzar las negociaciones, una vez constituida la comisión negociadora.

Tan solo dos reglas, de especial significación contiene el artículo 89 ET en materia de negociación propiamente dicha del convenio. Son la obligación de negociar de buena fe y que el acuerdo de la comisión negociadora obtenga el respaldo de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

## **7. Obligación de negociar con buena fe**

Las deliberaciones en el seno de la comisión negociadora habrán de desarrollarse con arreglo al principio de buena fe.

La buena fe implica que se eviten engaños, intimidaciones maquinaciones fraudulentas o actos violentos.

Cuando se hayan producido actos de violencia en las personas o las cosas durante las deliberaciones, la negociación en curso quedará suspendida de inmediato hasta la desaparición de aquéllas. Nada dice el ET sobre los efectos del incumplimiento de esta obligación legal; no obstante, la representación de los trabajadores podrá acudir al proceso de conflictos colectivos o convocar por esta causa una huelga legal.

## **8. Adopción de los acuerdos**

El artículo 89.3 ET exige para la validez de los acuerdos adoptados en el seno de la comisión negociadora, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, en los términos en que han sido analizados dentro de la legitimación decisoria.



Los artículos 2 y 4 RD-Ley 7/2011 asignaban un plazo máximo para la conclusión de los acuerdos que constituyen el cuerpo del convenio colectivo, estableciendo que el tiempo máximo para la negociación del convenio colectivo, cuyo cómputo se iniciaba desde la fecha de pérdida de vigencia del convenio anterior era de:

1. 8 meses, cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a 2 años.
2. 14 meses, cuando el convenio anterior hubiera tenido una vigencia de 2 años o superior.

Estos plazos tenían carácter dispositivo para las partes negociadoras al estar contemplado como contenido mínimo del convenio, estableciéndose los plazos determinados anteriormente salvo pacto en contrario.

Los plazos máximos para la negociación del nuevo convenio han sido suprimidos por la Ley 3/2012, volviendo el precepto legal a la redacción anterior a la Ley 7/2011.

## **9. Requisitos formales del Convenio Colectivo**

La eficacia personal general del convenio colectivo está condicionada, asimismo, al cumplimiento de otra serie de requisitos adicionales.

### **9.1. Forma escrita**

El artículo 90 del ET exige que el convenio adopte forma escrita y firmado por las partes negociadoras, bajo sanción de nulidad.

### **9.2. Contenido mínimo del Convenio**

El artículo 85.3 ET exige la consignación en el convenio de una serie de cláusulas denominadas de encuadramiento y gestión del convenio. Dichas cláusulas, que conforman el contenido mínimo convencional fueron objeto de una profunda modificación por obra del RD-Ley 7/2011.

En efecto, la reforma de 2011 incrementó los contenidos mínimos del convenio colectivo, dando una nueva redacción al artículo 85.3 ET. Las novedades que

introdujo el RD-Ley 7/2011 estaban orientadas a que el convenio integrara nuevos elementos dentro de su contenido mínimo:

1. Establecimiento de un plazo de preaviso para la denuncia del convenio antes de la expiración de su vigencia.
2. Plazo máximo de negociación del convenio.
3. Compromiso de las partes de someterse a procedimientos de solución efectiva de discrepancias cuando se agote, sin acuerdo, el plazo máximo de negociación.
4. Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en el seno de las empresas, con condiciones del entorno económico y social.

Con la estructura dada por el RD-Ley 7/2011, artículo 85.3 ET, las partes habrían de incluir como contenido mínimo del convenio:

1. Determinación de las partes que conciertan el convenio, que no son otras que las legitimadas por los artículos 87 y 88 ET.
2. Ámbitos personal, funcional, territorial y temporal del convenio.
3. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos, y para la no aplicación del régimen salarial, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan en este sentido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.
4. Forma y condiciones de denuncia del convenio, y plazo de preaviso para dicha denuncia.
5. Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio, una vez denunciado el convenio anterior.
6. Plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior.
7. Adhesión y sometimiento a procedimientos establecidos mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias habidas tras el transcurso del plazo

máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que los procedimientos no fueran de aplicación directa.

8. Designación de una comisión paritaria representativa de las partes negociadoras para entender de todas las cuestiones que establece la ley y de cuantas otras le sean atribuidas.
9. Medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad en el empleo. Con este propósito, el convenio colectivo debe establecer como contenido mínimo:
  - i. El porcentaje máximo y mínimo de la jornada laboral que pueda distribuirse de manera irregular a lo largo del año.
  - ii. Los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para movilidad funcional en la empresa.

La Ley 3/2012 ha simplificado el contenido mínimo del convenio que ha quedado reducido a los siguientes extremos:

1. Determinación de las partes que lo conciertan.
2. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
3. Procedimientos para solventar de forma efectiva las discrepancias que puedan surgir para el descuelgue en la empresa (artículo 82.3 ET), adaptando, en su caso, los procedimiento establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.
4. Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de las cuestiones establecidas en la ley y cuantas otras le sean atribuidas, así como el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de la comisión y el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

## **10. Tramitación Administrativa**

Si de la negociación desarrollada por la comisión negociadora no se obtiene un acuerdo, el proceso negociador habrá concluido, naturalmente, sin convenio colectivo, y sin que proceda ninguna otra actuación adicional.

Si del proceso negociador resulta un convenio colectivo, el ET impone tres trámites administrativos: registro, depósito y publicidad.

### **10.1. Registro**

El artículo 90.2 ET determina que el convenio colectivo deberá presentarse dentro del plazo de 15 días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen ante la autoridad laboral territorialmente competente, a los solos efectos de registro.

### **10.2. Depósito**

Conforme dispone el artículo 90.2 Et, la autoridad laboral procederá a un examen del convenio presentado, para determinar su adecuación al ordenamiento jurídico vigente. Si la autoridad laboral considera que el convenio se ajusta al ordenamiento, dictará resolución ordenando a inscripción del convenio en el registro correspondiente, el depósito del convenio ya registrado y la publicación obligatoria y gratuita del convenio en el Boletín o Diario Oficial correspondiente.

### **10.3. Publicación**

La publicación del convenio determina su presunción de legalidad, esto es, que el convenio cumple todos los requisitos legales y que constituye una norma jurídica exigible, de aplicación preceptiva. Este trámite resulta absolutamente coherente con la eficacia normativa y personal general que el convenio estatutario detenta, y con las garantías de conocimiento público que han de tener las normas colectivas.

## **11. Materias propias del Convenio (artículos 82.1 y 85.2 ET)**

El contenido posible del convenio colectivo estatutario viene definido legalmente en términos muy amplios, comprensivos de cualesquiera materias que, de una u otra forma, puedan interesar a los sujetos de las relaciones individuales o colectivas de trabajo, sin más limitación que el respeto a las leyes.

El artículo 85.1 ET reconoce la libertad de las partes negociadoras para determinar el contenido de la negociación. El precepto legal, con una fórmula enumerativa, establece además cuál es el contenido de los convenios colectivo, refiriéndose tanto a las relaciones colectivas como a las relaciones individuales de trabajo: materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cualesquiera otras que afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y asociaciones empresariales, incluidos los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta.

El artículo 82.1 del ET, tras la redacción dada por la LO para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, determina que, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido del convenio colectivo, existirá, en todo caso, obligación legal de negociar medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y, en su caso, planes de igualdad en los términos establecidos por la LO 3/2007.

El artículo 85.2 ET contempla, asimismo, como contenido del convenio, el establecimiento de procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos.

## **12. Vigencia del Convenio Colectivo**

Los convenios colectivos de eficacia general entrarán en vigor en la fecha que las partes acuerden (artículo 90.4 ET). Los sujetos negociadores son libres para pactar la fecha en la que el convenio colectivo inicia sus efectos –que podrá coincidir o no con la de su publicación oficial en el Boletín correspondiente-, pudiendo acordar su entrada en vigor en cualquier momento. Los firmantes tienen plenas facultades para decidir que el convenio inicie sus efectos, bien en un momento posterior a la fecha de su publicación oficial, bien en un momento anterior, pudiendo acordar, asimismo, dotar al convenio colectivo, en todo o en parte, de una eficacia retroactiva.

La doctrina, en ocasiones, ha establecido limitaciones a la retroactividad del convenio, en atención a la naturaleza de la materia a regular, entendiendo que la jornada, la seguridad e higiene, los órganos de representación en la empresa, ..., etc., no pueden ser objeto de una aplicación retroactiva.

### **13. Duración del Convenio Colectivo**

El convenio colectivo es esencialmente una norma temporal que, en principio, no está llamada a desplegar eficacia fuera del tiempo a que se contrae su vigencia, salvo que el propio convenio u otro posterior así lo establezcan.

El convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales por un período de tiempo determinado, con la finalidad de que tales relaciones se ajusten a las situaciones reales existentes en cada momento. De ahí que el legislador al disciplinar esta materia trate de marcar un período de duración que sea lo más adecuado posible a la situación real en el ámbito del convenio.

Corresponde a las partes negociadoras fijar la duración del convenio colectivo, pudiendo acordar la misma vigencia para su totalidad, o bien establecer diferentes períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias, en cuyo caso el convenio debe contemplar la fecha de expiración, que podrá ser común para todo el convenio o escalonada para las distintas cuestiones que regula.

Los sujetos también podrán negociar su revisión anticipada, eso es, acordar la revisión o renegociación del convenio -ante tempus-, sin tener, por tanto, que esperar a que concluya la duración pactada, la revisión anticipada del convenio, admitida desde 1998 por la jurisprudencia laboral, ha sido impulsada por la reforma de 2012, con el objetivo de dotar de mayor agilidad los procesos de negociación. En efecto, el artículo 86.1 ET, en redacción dada por la Ley 3/2012, contempla expresamente esta posibilidad, exigiendo la conformidad de las partes con legitimación inicial y plena.

En la práctica negocial es cada vez más frecuente que los convenios colectivos – fundamentalmente los sectoriales – establezcan períodos de duración plurianual de dos, tres, cuatro, e incluso cinco años; en estos casos, el convenio suele prever vigencias distintas, normalmente anuales, para determinadas materias, tales como salario, jornada y clasificación profesional.

#### **14. Denuncia y prórroga del Convenio Colectivo**

La llegada del término final previsto en el convenio colectivo no supone la pérdida automática de su vigencia. Es necesario que se cumpla un requisito adicional: la denuncia expresa de las partes del convenio; denuncia que podrá ser bilateral o unilateral, supuesto este último más frecuente en la práctica negociadora.

La denuncia deberá ser expresa, según el artículo 86.2 ET, lo que viene a significar que habrá de hacerse por escrito o, cuando menos, mediante conducta inequívoca de la parte denunciante, siempre que su destinatario tenga la oportunidad de conocerla, precisamente por su naturaleza receptiva.

La forma, condiciones y plazo de la denuncia deberán figurar como contenido mínimo del convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3.d) ET.

El RD-Ley 7/2011 incorporó un plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos de 3 meses antes del fin de su vigencia, salvo pacto en contrario, atribuyendo a los sujetos del convenio la prioridad para determinar el plazo mínimo de denuncia; en defecto de previsión convencional, operará el mínimo legal de tres meses.

Con esta previsión, el RD Ley 7/2011 quiso dotar de estabilidad al proceso de negociación, de la renovación automática del contenido íntegro del convenio colectivo (artículo 86.2 ET).

La ley 3/012 ha suprimido el período legal de tres meses para la denuncia del convenio colectivo, quedando con la reforma en manos de los negociadores la determinación del plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar la vigencia del convenio. Este extremo deberá hacerse constar, como contenido indispensable, en el propio convenio (artículo 85.3 ET).

Con la nueva redacción del artículo 89.1 ET se pretende dinamizar los procesos de negociación colectiva, al exigir cuando la promoción de las negociaciones sea el resultado de la denuncia de un convenio vigente, que la comunicación se efectúe simultáneamente con el acto de la denuncia, siendo a partir de este momento cuando se inicia el nuevo proceso negociador

## **15. Prórroga automática del Convenio Colectivo**

El convenio vencido y no denunciado prorrogará su vigencia de año en año, salvo pacto en contrario de las partes (artículo 86.2 ET). Cabe la posibilidad de que los sujetos negociadores hayan previsto que el convenio no denunciado no prorrogue su contenido.

Si llegada la fecha de vencimiento no existe denuncia de alguna de las partes, el convenio, si no se ha previsto lo contrario, se prorrogará por un año más en su



totalidad, admitiéndose una nueva denuncia por cualquiera de las partes antes de que se concluya el año.

## **16. Prórroga provisional del Convenio Colectivo. La ultraactividad del Convenio**

El RD Ley 7/2010, el RD Ley 3/2012 y la Ley 3/2012, han dado una nueva redacción al artículo 86.3 RT, modificando de manera sustancial el régimen jurídico de la prórroga o ultraactividad del convenio colectivo hasta entonces vigente.

El nuevo sistema se articula a partir de dos principios:

1. El propósito de que durante la totalidad del proceso de negociación del nuevo convenio no se mantenga la vigencia del convenio colectivo, más allá de un año a contar desde su denuncia (Ley 3/2012).
2. La incorporación de nuevos mecanismos orientados a solucionar los posibles conflictos que surjan entre las partes durante el proceso de negociación, acudiendo a un arbitraje para solucionar las discrepancias habidas.

## **17. El mantenimiento de la vigencia del Convenio Colectivo más allá de su duración**

La vigencia del convenio colectivo denunciado, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que haya establecido el propio convenio (artículo ET). Es decir, son las partes firmantes las que determinan en qué circunstancias se mantiene o no la vigencia del convenio colectivo que ya ha sido denunciado, una vez que haya finalizado la vigencia inicialmente pactada.

El RD Ley 3/2012 y la Ley 3/2012 se muestran a favor de no preservar la ultraactividad del convenio más allá de un plazo determinado. Con la nueva redacción dada al artículo 86.3 ET por el RD Ley 3/2012, transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo, sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, su

vigencia, y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera aplicable. Este plazo de dos años ha quedado reducido a uno con la Ley 3/2012.

La pérdida de la vigencia prorrogada del convenio colectivo no tiene necesariamente que ocasionarse, al quedar esta cuestión a la libre decisión de los firmantes, quienes podrán incorporar precisiones sobre la aplicación y duración del convenio tras la vigencia pactada más allá del año que contempla la norma.

En efecto, el vigente artículo 86.86.3 ET dispone que solo en defecto de pacto en contrario el convenio perderá su vigencia durante las negociaciones para su renovación, una vez que haya transcurrido un año desde la denuncia sin hacerse logrado un nuevo convenio. En estas circunstancias, dice el precepto legal que se aplicará hasta la entrada en vigor del nuevo convenio, el del ámbito superior, si lo hubiere. Considerando que con asiduidad el convenio de ámbito superior actúa con carácter de mínimo y requiere de otros convenios para su complemento e integración, la opción legal dará lugar en muchas condiciones a una rebaja de las condiciones de trabajo que venían disfrutando los trabajadores del convenio denunciado.

Si no hubiere convenio de ámbito superior aplicable, y para evitar lagunas normativas, se podría sostener con coherencia el mantenimiento del convenio denunciado. Otra interpretación conduciría a una aplicación directa de la ley, con serias repercusiones en la regulación de determinadas materias. En esta tesitura, la degradación de la jornada y las retribuciones podría ser llevada al extremo con una vuelta a las 40 horas semanales de promedio en cómputo anual y al salario mínimo interprofesional. Otras materias, cuya ordenación la ley reenvía directamente a la negociación colectiva, quedarían en la práctica al albur de la decisión unilateral del empresario, que, ocupando espacios reservados a la autonomía colectiva, regularía las condiciones de trabajo en condiciones inferiores a las establecidas por el convenio denunciado.

La solución más extensa pasa, no obstante, por considerar que, transcurrido un año de ultraactividad sin convenio de ámbito superior aplicable, se produciría la incorporación tácita de las condiciones de trabajo reguladas en el convenio a los contratos de trabajo de los incluidos en su ámbito de aplicación –con exclusión de los trabajadores de nuevo ingreso-. A partir de entonces, queda abierta la posibilidad de que el empresario modifique las condiciones de trabajo ahora de naturaleza contractual, acudiendo a la vía del artículo 41 ET.

#### **18. La pérdida de la vigencia de las cláusulas de renuncia al ejercicio del derecho de huelga durante la vigencia del Convenio, tras su denuncia**

El nuevo artículo 86.3 ET establece ahora que en período de ultraactividad del convenio, se mantendrá, en defecto de pacto, en vigor, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.

Con la nueva previsión, se mantienen vigentes, en defecto de pacto en contrario, las cláusulas obligacionales del convenio, salvo el deber de paz absoluto, que decae, no a partir de la finalización de la vigencia pactada del convenio, sino en un momento previo, a partir de su denuncia. Por tanto, durante el transcurso del proceso negociador, incluso antes de que venza el convenio anterior, los trabajadores podrán ejercer el derecho de huelga de cara a la negociación del nuevo convenio.

#### **19. Posibilidad de adoptar acuerdos parciales durante el proceso negociador del nuevo Convenio (Artículo 86.3 ET)**

El artículo 86.3 ET contempla la posibilidad de que durante el proceso de negociación del convenio, las partes puedan tomar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos, e incluso de la totalidad, de los contenidos prorrogados, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la

finalización de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos parciales, dice la ley, tendrán la duración que las partes determinen, sin que tengan, por tanto, que estar ligados al período de ultraactividad del convenio.

## **20. Introducción de un arbitraje**

Agotado el proceso negociador sin lograrse un acuerdo, el ET reconoce expresamente la solución de las discrepancias a través del arbitraje.

El arbitraje se establece de dos formas:

1. Regla general (artículo 86.3 párrafo 3º ET): establecimiento del arbitraje a través de acuerdos interprofesionales.

El artículo 86.3 ET hace referencia al establecimiento de procedimientos de aplicación general y directa para solventar de modo efectivo las discrepancias habidas tras el transcurso del procedimiento de negociación sin lograrse un acuerdo, a través de los acuerdos interprofesionales, de ámbito estatal o autonómico, ex artículo 83 ET, que deberán incluir el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje.

En estas circunstancias:

- El laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos, y solo será recurrible conforme al procedimiento y motivos preestablecidos en el artículo 91 ET.
- Los acuerdos interprofesionales habrán de especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje. Asimismo, deberán expresar, para el supuesto de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora, el carácter voluntario u obligatorio del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes.
- En defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

2. Ausencia de acuerdos interprofesionales que introduzcan el arbitraje (artículo 86.3 ET).

En estas circunstancias, el arbitraje no operaría, en principio, con carácter obligatorio; tampoco cuando los acuerdos interprofesionales hayan optado por establecer un arbitraje meramente voluntario. En ambos casos, si las partes no se hubieran sometido a los procedimientos establecidos por acuerdos interprofesionales, o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio hasta tanto no haya transcurrido un año desde la denuncia del convenio. Pasado el año, y salvo pacto en contrario, el convenio perderá vigencia, siendo de aplicación, si lo hubiere, el convenio aplicable de ámbito superior (artículo 86.3 párrafo 4º ET).

## **21. Revisión parcial del Convenio Colectivo**

Las partes negociadoras pueden fijar distintos períodos de vigencia para bloques diversos de materias dentro del mismo convenio. En tales casos, la llegada del término previsto para un grupo de materias da paso a un trámite de mera revisión de esas cláusulas, manteniéndose la vigencia de las restantes. Existe, además, la posibilidad de que durante la vigencia del convenio, los sujetos legitimados ex artículo 87 y 88 ET negocien su revisión anticipada (artículo 86.1 ET).

De entre las materias que acostumbran a tener asignado un período de vigencia más reducido que el resto de las estipulaciones convencionales destacan las que versan sobre aspectos económicos. Esto responde a que la variable salarial es un contenido sometido a continuas fluctuaciones, precisando que la adaptación periódica, para garantizar el valor adquisitivo de las retribuciones.

La regla general es que la revisión parcial de un convenio colectivo deberá realizarse con participación de todos los sujetos legitimados para negociar, de acuerdo con los artículos 87 y 88 ET. También los legitimados que no firmaron

el convenio anterior. La razón es que dicha revisión entraña la apertura de un auténtico proceso de negociación aunque limitado a un contenido concreto, motivo por el cual no puede llevarse a cabo por la comisión paritaria del convenio, compuesta únicamente por representantes de las partes firmantes del convenio revisado.

Las partes que pactan la revisión salarial podrán determinar la fecha en que comenzará a surtir efectos. La aplicación de la revisión salarial podrá también realizarse con efectos retroactivos y deberá ser objeto de publicación en el Boletín o diario oficial correspondiente.

## **22. Sucesión de Convenios Colectivos SUCE**

Cuando un convenio colectivo ha sido suscrito en una unidad de negociación consolidada, su entrada en vigor es una mera renovación o sustitución del convenio anterior.

El artículo 86.4 ET establece que el convenio que sucede a otro anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan, consagrando, de este modo, el principio de modernidad en la sucesión de los convenios – el convenio posterior deroga al convenio anterior- y puntualizando que la derogación es íntegra o total, salvo en aquellas materias expresamente declaradas vigentes por el nuevo convenio colectivo.

La instrumentación formal de esta sucesión de convenios puede ser realizada de dos formas: bien sustituyendo íntegramente lo articulado del convenio anterior, bien manteniendo parcialmente lo articulado en el convenio anterior, con alguna que otra modificación.

El artículo 82.4 ET determina que el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer de los derechos reconocidos en aquél, aplicándose, íntegramente, en dicho supuesto, lo regulado por el nuevo convenio. Se

establece así la regla de plena disponibilidad del convenio posterior sobre los derechos reconocidos en el convenio anterior.

## **23. El Convenio Colectivo estatutario. Administración, interpretación e impugnación del Convenio Colectivo**

### **23.1. La Comisión Paritaria**

El convenio colectivo es una norma paccionada que debe ser objeto de aplicación e interpretación para que produzca efectos reguladores durante su tiempo de vigencia.

Esta actividad se encomienda habitualmente a la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de todas aquellas cuestiones que le sean atribuidas (artículo 85.3 ET).

## **24. Vigencia, denuncia, prórroga y ultraactividad pactadas en el Convenio Colectivo**

Estos conceptos, en su regulación concreta en cada convenio colectivo, han cobrado una relevancia singular en el seguimiento del estado de la negociación colectiva a raíz de la modificación producida por la Ley 3/2012 sobre el periodo máximo de ultraactividad que la norma legal establece para los convenios que hayan sido denunciados para su renovación, periodo que es la referencia legal en defecto de pacto en contrario por las partes que suscriben el convenio colectivo.

La limitación del periodo de ultraactividad a un año a contar desde la fecha de denuncia ha supuesto un cambio radical con respecto a la regulación anterior al RD-ley 3/2012<sup>15</sup>, en la que el periodo de ultraactividad, en defecto de pacto en contrario, se mantenía durante toda la negociación hasta la renovación del convenio, año que se reduce en la práctica al contabilizarse desde la fecha de denuncia del convenio y no desde la finalización de la vigencia pactada ni desde el inicio efectivo de las negociaciones. Este periodo es considerado excesivamente

reducido por la mayoría de las organizaciones sindicales y, nos atrevemos a afirmar, que también por las organizaciones empresariales más representativas y por muchas de las empresas que cuentan con convenio propio, incluso de aquellas que han venido reclamando y siguen reclamando el fin de la ultraactividad indefinida; de ahí que muchos convenios firmados y renovados con posterioridad a la reforma legal de este precepto, hayan suscrito cláusulas de ultraactividad con periodos superiores al año indicado en la ley y una parte de los que fijan un periodo temporal superior al año también han cambiado la referencia a partir de la cual se inicia el cómputo,0 fijándolo a partir de la finalización de la vigencia del convenio en lugar de la fecha de la denuncia.

También hay que destacar la conflictividad y la judicialización generada en determinados sectores y empresas, allí donde patronales y empresas han optado por abandonar la negociación y hacer decaer unilateralmente los convenios, alegando finalización del periodo de ultraactividad, incluso en convenios que cuentan con cláusula de ultraactividad garantizada hasta la renovación del convenio.

La doctrina judicial que se ha ido conformando sobre esta materia desde el mes de julio de 2013 ha sido muy mayoritariamente favorable a la validez de las cláusulas firmadas.

El RD-ley 3/2012 fijó el límite de la ultraactividad en dos años y fue en el tramo final de la tramitación parlamentaria de la Ley 3/2012 que lo redujo a un año máximo de ultraactividad.

## **2ª PARTE**

### **RESULTADOS LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS DOS AÑOS DE REFORMA LABORAL**

Desde 2010 hasta 2014, se han producido numerosas intervenciones en el marco legal del mercado de trabajo y la negociación colectiva, siendo las más



significativas el RD-ley 10/20102 de 16 de junio y el RD-ley 3/2012 de 30 de marzo, posteriormente Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma laboral, tal y como viene desarrollado en la primera parte.

El cuaderno de Acción Sindical, de CCOO, de julio de 2014, sobre la Negociación Colectiva tras dos años de reforma laboral, expresa que el objetivo central de las reformas legales aprobadas en estos últimos años no ha sido la creación de empleo y la mejora del mercado laboral, como evidencian los datos de desempleo, número de despidos, precarización de la contratación y de las condiciones de trabajo, devaluación salarial y ampliación de las desigualdades. Su objetivo no declarado pero sí implícito es el ataque frontal a la negociación colectiva y al poder contractual del sindicato, allí donde más se expresa, los convenios sectoriales y los de grandes y medianas empresas; siendo el objetivo debilitar la institución del derecho laboral más potente y eficaz en la regulación de las condiciones laborales y de las organizaciones sindicales de clase que la impulsan y la protagonizan. Debilitarlas para facilitar la estrategia neoliberal de un modelo de competitividad empresarial y de país basado en la devaluación de los costes salariales y la reducción de los derechos laborales.

El cuaderno sindical, continua expresando que en estos dos años de reforma laboral se ha conseguido su objetivo las reformas estructurales y regresivas políticas económicas y sociales, pero también es cierto que han provocado un amplio nivel de resistencia sindical y social que está evitando la consecución de todos los objetivos tras la aprobación del RD-ley 3/2012 pocos días después de la firma del II AENC y del V ASAC, que echó por tierra las posibilidades de aplicación efectiva y equilibrada del II AENC, al poner en manos de las empresas un conjunto de instrumentos legales que le facilitaban altos niveles de flexibilidad interna y externa, abaratamiento de los despidos, minoración de las condiciones salariales y de trabajo sin necesidad de alcanzar acuerdo con la representación legal de los trabajadores, sin necesidad de autorización de la Autoridad Laboral en los expedientes de regulación de empleo y con menores posibilidades de control judicial de las decisiones adoptadas por acuerdo en las empresas.

Siendo cierto que la negociación colectiva se ha visto fuertemente debilitada por la reforma laboral, no ha sido eliminada, y mantiene suficientes instrumentos y capacidades como para que con una potente acción sindical, renovada y adaptada a las nuevas exigencias del actual marco legal, se pueda seguir defendiendo los derechos de las trabajadoras y trabajadores y recuperando, progresivamente la capacidad adquisitiva de los salarios, la calidad del empleo, los derechos laborales y de participación, en un nuevo marco legal más desfavorable para los trabajadores, y un mercado laboral más desigual y precario.

En la Estadística de los convenios colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS). <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>, desvela que más de 4.000 convenios con vigencia pactada en 2013, que afectan a cerca de ocho millones de trabajadores y trabajadoras; varios centenares más de convenios denunciados y en situación de ultraactividad y varios miles de acuerdos de diversa índole, constituyen el vasto espacio de la negociación colectiva registrada en España. Miles de acuerdos más escapan al conocimiento general porque no se registran en REGCON, por impedimento legal o administrativo, acuerdos de ERE ó ERTE; planes de igualdad; pactos de empresa, etc.

Los convenios firmados y prorrogados en 2013 han supuesto un incremento muy notable con respecto a 2012 y los datos provisionales de 2014 (sólo cinco meses contabilizados) presagian que al completarse el año podría superarse a 2013.

Los convenios de nueva creación han crecido mucho desde 2012, impulsados por el cambio en la prioridad aplicativa de los convenios de empresa aprobada en la reforma laboral de febrero de 2012. Un total de 1.190 convenios de empresa nuevos registrados en REGCON en los 29 meses del periodo analizado en este trabajo, mientras que en años precedentes la media se movía entre los 200 y 250 convenios nuevos por año.

El objetivo puede ser crear nuevas unidades de negociación con condiciones de trabajo, principalmente salariales, inferiores a las que rigen en los convenios sectoriales de referencia, a pesar de que éstos son convenios de mínimos, y muchos llevan años sin revalorizar las retribuciones o con incrementos salariales reducidos. Por actividad, la mayoría de los convenios de nueva creación pertenecen al sector servicios y principalmente se crean en pymes y microempresas aunque también en algunas grandes corporaciones.

El siguiente sector en importancia en la creación de nuevos convenios de empresa es la industria, con un volumen medio de trabajadores bastante más elevado.

En cuanto a la prórroga de la ultraactividad y al acuerdo parcial, se han suscrito un número importante de acuerdos en 2013 y 2014, que irá creciendo en la medida en que se difunda y valore la conveniencia de suscribirlos como forma de evitar un posible decaimiento del convenio mientras existan posibilidades de alcanzar un acuerdo de renovación del convenio o para consolidar acuerdos parciales alcanzados durante la negociación del convenio.

Las denuncias registradas se han reducido en 2013 mientras que el inicio de negociaciones se ha incrementado con respecto a 2012, caída que se produce en todo tipo de convenios aunque evidentemente es numéricamente mayor en el caso de los de empresa y/o grupo.

Los acuerdos de Planes de Igualdad descendieron bastante en 2013 con respecto al año precedente y 2014 mantiene hasta fin del mes de mayo la misma situación de 2013 (en porcentaje mensual comparado). Es evidente que la crisis y la reforma laboral están suponiendo un retroceso en la consecución de acuerdos de Planes de Igualdad y en la implantación de las medidas acordadas en los ya firmados.

La evolución de la variación salarial pactada refleja claramente lo que está siendo una realidad en la negociación colectiva de estos últimos años, el decrecimiento

de los valores pactados para las retribuciones salariales (incrementos muy bajos, congelación salarial o reducción salarial), la fuerte disminución de las cláusulas de garantía y la no activación de las que sí están pactadas dada la baja inflación registrada en 2012 y 2013. En los convenios de empresa cae en picado el incremento salarial con un incremento de tan solo el 0,08% de media en los convenios de empresa firmados hasta finales de mayo de 2014 lo que podría tener que ver con la creación de nuevos convenios que buscan mayor devaluación de los costes salariales, cifra muy alejada de la recomendada para 2014 en el II AENC, mientras que sí está más en línea, de momento, el 0,55 de incremento medio pactado en los convenios sectoriales a esa misma fecha.

El número de inaplicaciones de convenios ha tenido un crecimiento espectacular en 2013 y lleva el mismo camino en 2014. La estadística oficial 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.

Además de los efectos devaluatorios de las condiciones pactadas en los convenios sectoriales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas que producen las inaplicaciones de convenios, también se estaría, en los casos más que probables de ilegalidad en el procedimiento negociador.

La limitación del periodo de ultraactividad a un año a contar desde la fecha de denuncia ha supuesto un cambio radical con respecto a la regulación anterior cuando se mantenía durante toda la negociación hasta la renovación del convenio, año que se reduce en la práctica al contabilizarse desde la fecha de denuncia del convenio y no desde la finalización de la vigencia pactada ni desde el inicio efectivo de las negociaciones. Este periodo es considerado excesivamente reducido por la mayoría de las organizaciones sindicales y, me atrevo a afirmar, que también por las organizaciones empresariales más representativas y por

muchas de las empresas que cuentan con convenio propio, de ahí que muchos convenios firmados y renovados con posterioridad a la reforma legal de este precepto, hayan suscrito cláusulas de ultraactividad con periodos superiores al año indicado en la ley y una parte de los que fijan un periodo temporal superior al año también han cambiado la referencia a partir de la cual se inicia el cómputo, fijándolo a partir de la finalización de la vigencia del convenio en lugar de la fecha de la denuncia.

También hay que destacar la conflictividad y la judicialización generada en determinados sectores y empresas, allí donde patronales y empresas han optado por abandonar la negociación y hacer decaer unilateralmente los convenios, alegando finalización del periodo de ultraactividad, incluso en convenios que cuentan con cláusula de ultraactividad garantizada hasta la renovación del convenio. Mariano Sanpedro Corral, Exmagistrado del Tribunal Supremo, destaca en su informe de marzo de 2014, sobre aspectos críticos de la ultraactividad de los Convenios Colectivos; publicado en el Informe número 88, de la Fundación 1º de Mayo, que, de La doctrina judicial que se ha ido conformando sobre esta materia desde el mes de julio de 2013 ha sido muy mayoritariamente favorable a la validez de las cláusulas firmadas con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma que supongan “pacto en contrario” del periodo máximo de ultraactividad establecido en la norma legal, aunque aún está pendiente de pronunciarse el Tribunal Supremo al respecto de estas cláusulas y de los efectos que pueden derivarse del decaimiento de un convenio, decidido unilateralmente por la empresa o patronal, o sobre el procedimiento a seguir para la sustitución de las condiciones reguladas por el convenio que ha decaído, por las reguladas en convenio de ámbito superior o en nuevos convenios o acuerdos establecidos en el ámbito de la empresa.

A comienzos de 2013, el bloqueo de la negociación en los convenios se había acrecentado muy por encima de lo que era habitual en años anteriores y similar al producido en 2009 cuando la ausencia de Acuerdo interprofesional y la declaración de guerra emprendida por patronales, Banco de España y diversas

instancias del poder económico y mediático, contra la referencia a la inflación prevista como indicador para el establecimiento de los incrementos salariales, provocaron dos años de intensa conflictividad y judicialización de la negociación colectiva.

En la Circular de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO, de 12 de noviembre de 2013, sobre Evolución de la Negociación Colectiva (II), se refleja que la preocupación por el bloqueo de la negociación y por el riesgo de que pudieran llegar a desaparecer un número indeterminado, pero importante, de convenios colectivos consolidados y necesarios para la cohesión y desarrollo de las relaciones laborales en sectores y empresas, hizo que las organizaciones firmantes del II AENC, emprendieran una intensa actividad para conocer la dimensión del problema y buscar alternativas a un hecho no deseado por las confederaciones sindicales y empresariales. Así, se llegó el 23 de mayo de 2013 a la firma de un Acuerdo sobre ultraactividad de los convenios colectivos por parte de la Comisión de Seguimiento del II AENC<sup>6</sup> con el objetivo de impulsar la activación de las negociaciones y la consecución de acuerdos en torno a la renovación o prórroga del convenio, la adopción de acuerdos sobre ultraactividad allí donde no se dispusiera de cobertura suficiente para mantener la negociación mientras hubiese perspectiva de acuerdo futuro, o recurriendo a la mediación o arbitraje en los sistemas autónomos de solución de conflictos para desbloquear las negociaciones y resolver las discrepancias que pudieran existir en cada caso.

Los aspectos más significativos afectados por la reforma laboral han sido los siguientes: la estructura de la negociación colectiva y administración del convenio; la prioridad aplicativa del convenio de empresa; la limitación de la ultraactividad del convenio colectivo; la legitimación para negociar; la flexibilidad interna, a través de las previsiones sobre inaplicación de condiciones de trabajo, distribución irregular de la jornada, clasificación profesional y movilidad funcional.

La negociación colectiva, amplísima en número de acuerdos y en personas y empresas vinculadas a ellas, es una característica del modelo español que se

quiere preservar, aunque mejorando su articulación, su capacidad de adaptación a los cambios y a la diversidad sectorial y de empresa, así como la aplicación efectiva de sus contenidos; para ello es necesario disponer de instrumentos eficaces de información, de datos estadísticos y de los contenidos pactados, del conjunto de los convenios y acuerdos colectivos.

Para comenzar a analizar los datos actuales sobre negociación colectiva, tenemos que tener en cuenta la Circular de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO, de 12 de noviembre de 2013, sobre Evolución de la Negociación Colectiva (II), que pone de manifiesto las limitaciones de las estadísticas oficiales para reflejar con más precisión la situación real de la negociación colectiva, que manifiesta que no se trata de un problema nuevo ni tienen una única motivación; unos motivos son achacables a las propias partes negociadoras y en particular a quienes realizan la gestión de registrar los convenios y acuerdos colectivos, pero otros son resultado de las decisiones y prioridades adoptadas por quienes desde la Administración, en los anteriores Gobiernos y en el actual, tienen la responsabilidad de dotar de los medios humanos y técnicos suficientes para corregir las deficiencias y garantizar buenos servicios públicos de información en cualquier actividad registrada o realizada por la Administración. Garantizar la mayor transparencia en la información pública.

## **2. CONVENIOS Y ACUERDOS REGISTRADOS EN REGCON**

El registro oficial de convenios y acuerdos colectivos nos permite obtener datos del número de los que se firman cada año, así como de diversos trámites asociados a los convenios colectivos. En este apartado voy a exponer y valorar los datos obtenidos relativos a los tres años objeto de este informe, que reflejan la viveza de la negociación colectiva en cuanto al volumen y diversidad de acuerdos que se negocian y firman cada año, aún en un periodo de intensa crisis económica y tras la más importante reforma laboral que ha afectado de forma esencial y negativa al marco legal de la negociación colectiva. Viveza, que como

he manifestado en la introducción, no es sinónimo, sin embargo, de calidad de los acuerdos ni de avances en las condiciones de trabajo de quienes están cubiertos por estos acuerdos.

### **Convenios firmados y prorrogados por acuerdo expreso, según ámbito funcional**

<b>Trámite Firmado</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014*</b>
<b>Total</b>	<b>1535</b>	<b>2465</b>	<b>1112</b>
Nuevo acuerdo	306	306	612
Texto Nuevo	1085	1085	2170
Prórroga	144	144	288
<b>Sector</b>	<b>341</b>	<b>599</b>	<b>208</b>
Nuevo Acuerdo	6	19	9
Texto Nuevo	268	505	180
Prórroga	67	75	19
<b>Empresa y grupo</b>	<b>1194</b>	<b>1866</b>	<b>904</b>
Nuevo acuerdo	300	556	334
Texto Nuevo	817	1148	519
Prórroga	77	16	51

(\*) Datos hasta 30.05.2014. Elaboración propia a partir de la consulta pública en REGCON

Sí analizamos los datos totales, vemos que los de 2013 han supuesto un incremento muy notable con respecto a 2012 en el número de convenios firmados y que los datos provisionales de 2014 (sólo cinco meses contabilizados) presagian que al completarse el año podría superarse a 2013; mientras el incremento de 2013 se ha producido en todos los tipos de acuerdos, en los convenios firmados este año, hay una reducción en el número de prórrogas pero un aumento medio mensual importante en los nuevos convenios y en los renovados.

Los convenios de nueva creación han crecido mucho desde 2012, crecimiento motivado en el cambio en la prioridad aplicativa de los convenios de empresa aprobada en la reforma laboral de febrero de 2012. Un total de 1.190 convenios de empresa nuevos en los 29 meses del periodo analizado en este informe,



mientras que en años precedentes la media se movía entre los 200 y 250 convenios nuevos por año.

### **Acuerdos firmados relativos a convenios vigentes o en proceso de renovación**

En la tabla posterior se analizan otros trámites de convenio importantes, algunos de ellos creados a raíz de la reforma laboral de febrero de 2012, aunque su implementación en el REGCON haya sido posterior, como es el caso de los acuerdos parciales y las prórrogas de ultraactividad. Los más relevantes a comentar son los tres primeros trámites incluidos en la tabla, porque tienen un contenido más uniforme.

<b>Trámite Firmado</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014*</b>
<b>Total</b>			
Modificación	0	0	0
Prórroga Ultraactividad	-	0	0
Acuerdo parcial	-	0	0
Acuerdo Comisión Paritaria	0	0	0
Acuerdo derivado de convenio	0	0	0
<b>Sector</b>			
Modificación	76	123	52
Prórroga ultraactividad	-	32	17
Acuerdo parcial	-	8	11
Acuerdo Comisión Paritaria	90	108	59
Acuerdo derivado de convenio	75	157	40
<b>Empresa y grupo</b>			
Modificación	130	206	87
Prórroga Ultraactividad	-	43	37
Acuerdo parcial	-	8	11
Acuerdo Comisión Paritaria	32	56	19
Acuerdo derivado de convenio	32	100	17

(\*) Datos hasta 30.05.2014. Fuente: Circular de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO, de 12 de noviembre de 2013, sobre Evolución de la Negociación Colectiva (II).

La modificación del convenio, es un tipo de trámite de larga historia, que existía con anterioridad a la reforma laboral aunque la crisis y la reforma laboral hayan

ampliado su uso. Durante su vigencia, compete a la Comisión Negociadora negociar y acordar cualquier cambio del contenido normativo u obligacional, salvo en aquellas cuestiones de adaptación a normas legales u otras derivadas de convenio y siempre que hayan sido expresamente encomendadas a la Comisión Paritaria del mismo y estén representadas en la misma todas las partes con legitimidad para negociar.

Las modificaciones han crecido de manera significativa en 2013 con respecto al año precedente y se da una situación similar en 2014. Aunque el número de modificaciones es mayor en los convenios de empresa o grupo, los efectos por número de trabajadores/as son mayores en los convenios sectoriales.

No hay información estadística acerca de las modificaciones de convenio registradas; sólo recientemente se ha incluido en REGCON una hoja estadística de efectos económicos y de jornada, para el caso de que las modificaciones de convenio afecten a estas materias relevantes, porque sólo a través de la hoja estadística pueden computarse los efectos de la modificación. Es previsible que a través de esta figura se esté modificando a la baja el incremento pactado para alguno de los años de vigencia; se esté dejando de aplicar la cláusula de garantía salarial que pudieran tener acordada; anulando una reducción de jornada pactada, días adicionales de vacaciones o permisos, etc.

La prórroga de la ultraactividad es un tipo de acuerdo previsto en la normativa laboral a raíz de la aprobación de la reforma laboral, al igual que el acuerdo parcial. En el primer caso, se trata de acuerdos que versen sobre la duración de la ultraactividad del convenio una vez que ha sido denunciado, o bien porque carecían de regulación al respecto, o porque acuerden ampliar el plazo legal o convencional, o incluso porque acuerden reducir el periodo de ultraactividad cuando estaba establecido hasta la renovación del convenio. De todo hay entre los acuerdos registrados pero hay que señalar que hemos detectado diversos tipos de errores de registro, en unos casos porque en lugar de una prórroga de

ultraactividad el acuerdo establece una prórroga de la totalidad del convenio por un tiempo acotado, a veces menor de un año.

El acuerdo parcial es un tipo de trámite previsto para que puedan firmarse y registrarse acuerdos sobre materias concretas durante el proceso de negociación de un convenio para su renovación o su creación en el caso de uno sin antecedentes, sin necesidad de esperar a cerrar por completo la totalidad del mismo. Por tanto, es un trámite diferente de la modificación de un convenio en vigor y en este caso, sólo puede ser adoptado por la Comisión Negociadora del convenio.

Este tipo de acuerdo ha sido mucho menos usado que el de ultraactividad y aunque en 2014 está creciendo, no se está utilizando en toda su potencialidad.

Los acuerdos de Comisión Paritaria y los derivados de convenio, aunque hayan crecido bastante en 2013, sobre todo el segundo de ellos, son trámites en los que se registran acuerdos sobre muy variadas materias habituales en la gestión e interpretación del convenio colectivo, pero lo que sí hemos constatado es que también existen errores de registro porque habiendo trámites específicos para las revisiones anuales, algunas aparecen registradas dentro de estos otros tipos de trámites, errores que pueden producirse porque la revisión anual y la garantía salarial son generalmente aplicadas mediante acuerdos de la Comisión Paritaria actualizando y/o revisando las tablas salariales y también hay quien los registra como acuerdos derivados de convenios.

### Otros acuerdos firmados

Otros acuerdos firmados	2012	2013	2014*
<b>Sector</b>			
Laudo Arbitral	0	0	2
Acuerdo en mediación	45	91	20
Otros acuerdos inscribibles	3	16	0
Convenio o acuerdo de eficacia limitada	12	8	4

Acuerdo de empresa para depósito	-	-	-
Inaplicación de Convenio	-	-	-
Acuerdo de empresa comunitaria	-	-	-
<b>Empresa y grupo</b>			
Laudo Arbitral	14	16	11
Acuerdo en mediación	438	622	308
Otros acuerdos inscribibles	52	458	18
Convenio o acuerdo de eficacia limitada	3	2	1
Acuerdo de empresa para depósito	695	866	129
Inaplicación de Convenio	170	2486	1220
Acuerdo de empresa comunitaria	1	0	1

(\*) Datos hasta 30.05.2014. Fuente: Circular de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO, de 12 de noviembre de 2013, sobre Evolución de la Negociación Colectiva (II).

Los laudos arbitrales siguen siendo una figura muy poco utilizada, aunque cada vez sea más evidente la importancia de recurrir a este procedimiento como forma de resolver de forma efectiva las discrepancias en conflictos laborales, sin tener que recurrir a la vía judicial. En situaciones tan importantes como que un convenio pueda decaer por finalización del periodo de ultraactividad legal o pactado, o que permanezca sin actualizar las condiciones de un convenio durante años por bloqueo en la negociación cuando tiene ultraactividad plena, o en procesos de inaplicación del convenio o de modificación sustancial de condiciones de trabajo, es necesario utilizar todas las vías disponibles, también el arbitraje, en el ámbito de los sistemas de solución autónoma de conflictos.

En el caso de finalización de la ultraactividad o en los bloqueos de negociación prolongados en el tiempo, es recomendable prever, en el marco del propio convenio o en un acuerdo parcial específico, la voluntad de las partes de someterse a un arbitraje obligatorio en el plazo que se determine y previa petición de una sola de las partes, porque sólo si lo han pactado previamente las partes negociadoras podrá tramitarse en los organismos autónomos de solución de conflictos laborales.

Los acuerdos de mediación han crecido bastante en 2013 con respecto a 2012 y la misma tendencia indican los datos aún muy provisionales de 2014, pero la realidad de acuerdo de mediación es mucho mayor, en cualquiera de estos tres años, dado que analizando el detalle por Autoridad Laboral, se confirma que hay Comunidades Autónomas, con sus respectivas provincias, que no registran en REGCON los acuerdos de mediación, es el caso de Galicia, País Vasco, Navarra, Aragón, Cataluña, Baleares, Murcia y Canarias, por lo que teniendo en cuenta la entidad de algunas de estas CCAA y de algunos de sus organismos de solución autónoma de conflictos, es posible afirmar que la cifra real, de haber sido registrados los acuerdos de mediación, podrían llegar a duplicar lo registrado hasta ahora en REGCON. Es necesario, por tanto, que se identifique el problema y se subsane a la mayor brevedad posible.

### **Convenios firmados por año de registro (hasta mayo de 2014)**

<b>Convenios y trabajadores/as afectados según ámbito funcional, por año de firma y período de registro</b>						
<b>AÑO FIRMA</b>	<b>CONVENIOS</b>			<b>TRABAJADORES/AS</b>		
	<b>TOTAL</b>	<b>EMPRESA</b>	<b>ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA</b>	<b>TOTAL</b>	<b>EMPRESA</b>	<b>ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA</b>
2011 (1)	1362	1033	329	2,626,007	251.573	2.374.434
2012 (1)	1575	1234	341	3,193,717	287.928	2.905.789
2013 (1)	2363	1770	593	5,224,962	354.712	4.870.250
2014 (2)	407	308	99	689,92	77.091	612.829

(1) En estos datos se han incorporado los convenios cuya información se ha obtenido hasta mayo de 2014 y que consta que se han firmado en cada uno de los años indicados.

(2) Los datos se acumulan mes a mes dentro de cada año de firma.

(\*) Datos provisionales, debido a la revisión de datos que todavía se sigue realizando tras el cambio metodológico.

Fuente: Estadística CCT – Avance Mensual mayo 2014. MEYSS – Estadísticas, fuentes y notas metodológicas

<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

Desde que en enero de 2013 se publicó esta nueva estadística de convenios colectivos, incluyendo también datos de los años 2011 y 2012, el crecimiento de los convenios registrados cada año ha aumentado, con la salvedad de los datos de 2014 registrados en los primeros cinco meses del año. En cuanto al número de unidades de negociación son más numerosas las de ámbito de empresa aunque obviamente con una cobertura de trabajadores y trabajadoras muy inferior a la que tienen los convenios sectoriales firmados.

En relación a los convenios firmados en 2014, de los 407 convenios reflejados en la tabla, 150 se han registrado en el mes de mayo, y en este mismo mes también se han registrado 47 convenios firmados en 2013 y 3 firmados en años anteriores.

Como se verá en la tabla posterior, con datos de 2014, una buena parte de los convenios firmados son nuevas unidades de negociación, principalmente convenios de empresa con una media de 109 trabajadores/as por unidad, aunque este dato oculta una realidad que solo puede observarse al analizar los datos individuales de cada convenio, pues son muchos los que se están firmando en pequeñas empresas y en microempresas de menos de 10 trabajadores, lo que ya dice algo de la posible utilización abusiva de esta figura, como consecuencia de la prioridad aplicativa otorgada por la reforma laboral a los convenios de empresa frente a los de ámbito superior.

### **Convenios de nueva creación en 2014 (registrados hasta mayo)**

<b>ÁMBITO FUNCIONAL Y SECTOR DE ACTIVIDAD</b>	<b>CONVENIOS</b>	<b>TRABAJADORES</b>
<b>TOTAL</b>	<b>123</b>	<b>35.231</b>
<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>		
Convenios de empresa	113	12.290
Convenios de grupo de empresa	6	1.479
Convenios de sector	4	21.462
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD</b>		
Agrario	2	229

Industria	32	24.293
Construcción	3	71
Servicios	86	10.638

\*Se han considerado convenios firmados por nuevas unidades de negociación colectiva en el año de referencia, aquellos de los que se dispone de información por primera vez (sin antecedentes). Fuente: Circular de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO, de 12 de noviembre de 2013, sobre Evolución de la Negociación Colectiva (II).

Por actividad, la mayoría de los convenios de nueva creación pertenecen al sector servicios, donde además se encuentran muchos de los convenios de microempresas a que aludíamos antes, aunque también algunos de grandes empresas multiservicios de más que dudosa legalidad. El siguiente sector en importancia en la creación de nuevos convenios de empresa es la industria, con un volumen medio de trabajadores bastante más elevado.

Como la ECCT de Avance Mensual no aporta ya datos de convenios de nueva creación más que del año en curso, he utilizado la tabla del Avance mensual de Diciembre de 2013, donde sí se ofrecían datos de los dos años anteriores, lo que nos sirve para ver la evolución tanto por ámbito funcional como por sector de actividad, y donde se puede observar el enorme crecimiento de los nuevos convenios de empresa producida desde la entrada en vigor de la reforma laboral y la concesión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el de ámbito superior en un conjunto de materias, entre ellas, las retribuciones.

### **Evolución 2011-2013. Convenios firmados por nuevas unidades de negociación colectiva por ámbito funcional y año de inicio de efectos económico**

ÁMBITO FUNCIONAL	TOTAL
TOTAL FIRMADOS EN 2011 (*)	260
ÁMBITO FUNCIONAL	

Convenios de empresa	238
Convenios de grupo de empresa	4
Convenios de sector	18
TOTAL FIRMADOS EN 2012 (*)	332
<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	
Convenios de empresa	317
Convenios de grupo de empresa	11
Convenios de sector	4
TOTAL FIRMADOS EN 2013	
<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	
Convenios de empresa	447
Convenios de grupo de empresa	13
Convenios de sector	12

(\*) Datos provisionales a diciembre 2013. Fuente: Circular de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO, de 12 de noviembre de 2013, sobre Evolución de la Negociación Colectiva (II).

Aunque también crecen los nuevos convenios de grupo de empresa, son los de ámbito de empresa (que incluyen los de centro de trabajo y los de franjas de trabajadores, aunque sobre éstos aún está por resolver la jurisprudencia si ostentan igual prioridad aplicativa) los que tienen un crecimiento espectacular sobre todo en 2013, aunque haya remitido un poco la cifra en los primeros cinco meses de 2014.

### **Evolución 2011-2013. Convenios firmados por nuevas unidades de negociación colectiva por sector de actividad y año de inicio de efectos económicos**

<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	<b>TOTAL</b>
TOTAL FIRMADOS EN 2011 (*)	<b>260</b>
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD</b>	
Agrario	2
Industria	87
Construcción	2
Servicios	169
TOTAL FIRMADOS EN 2012 (*)	<b>332</b>
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD</b>	
Agrario	1
Industria	105



Construcción	9
Servicios	217
TOTAL FIRMADOS EN 2013 (*)	
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD</b>	
Agrario	6
Industria	134
Construcción	14
Servicios	318

(\*) Datos provisionales a diciembre 2013. Elaboración propia.

Se comprueba que el salto cualitativo se ha producido en 2013 en el sector servicios, duplicando la cifra de los nuevos convenios firmados en 2011.

Se puede concluir que la reforma laboral ha influido en el crecimiento de los nuevos convenios de empresa ya que desde su publicación, muchos son promovidos directamente por la empresa con la motivación principal en estos casos de modificar a la baja las retribuciones y otras condiciones de trabajo establecidas en el convenio sectorial que les fuese de aplicación.

La prioridad aplicativa del convenio de empresa y la limitación del periodo legal de ultraactividad de los convenios, en defecto de pacto en contrario, puede abrir la aparición de convenios de empresa en sectores donde prácticamente no existían con anterioridad por ser actividades reguladas por grandes convenios sectoriales estatales que podrían verse muy condicionados si se extiende este tipo de iniciativas que, por otro lado, cuando detrás de ello está conseguir una reducción de costes salariales, lo que genera también es un dumping empresarial que perjudica a aquellas empresas que se rigen por el convenio de sector.

### **3. CONVENIOS CON EFECTOS ECONÓMICOS REGISTRADOS**

**Convenios, empresas, trabajadores afectados, variación salarial media pactada y revisada y jornada media pactada, por año de efectos económicos y período de registro. Datos acumulados**

## TOTAL CONVENIOS CON EFECTOS ECONÓMICOS CONOCIDOS Y REGISTRADOS

Año	Convenios	Trabajadores (miles)	Variación Salarial		Jornada media (h/año)
			Pactada (en %)	Revisada (en %)	
2010	5.067	10.794,30	1,48	2,16	1.751,20
2011	4.585	10.662,80	1,98	2,29	1.737,00
2012	3.860	9.435,80	1,02	1,19	1.737,40
2013	2.259	6.811,70	0,54	0,54	1.729,30
2014					
Registrados hasta mayo	811	3.500,30	0,54		1.754,30

(1) Recoge información sólo de las variaciones salariales que pueden cuantificarse en los convenios con efectos económicos conocidos y registrados, que son un subconjunto del total de convenios aplicables o que pueden considerarse vigentes.

(2) Las variaciones salariales revisadas tienen incorporadas las revisiones por "cláusula de garantía salarial" cuando éstas tienen carácter retroactivo y se expresan en el texto de los convenios y en las "hojas estadísticas", bien en función del comportamiento del Índice de Precios al Consumo (IPC) interanual, o de otras circunstancias en la medida en que las mismas sean cuantificables.

(3) Para los convenios que pactaron la variación salarial media en función del IPC previsto y que no hicieron una comunicación posterior, el valor de este indicador se ha cuantificado en un 1% en los años 2010, 2011 y 2012. Además, para los años 2011 y 2012 se incorporó información de todos aquellos convenios plurianuales registrados por REGCON y que, aun habiendo cuantificado las condiciones económicas más allá del primer año, no lo registraron en los formularios estadísticos en REGCON.

(4) En estos datos se han incorporado los convenios cuya información se ha recibido hasta mayo de 2014 con efectos económicos conocidos y registrados en el año correspondiente.

(5) Los datos se acumulan mes a mes dentro de cada año de efectos económicos.

(\*) Datos provisionales.

Al analizar los datos de la estadística de convenios colectivos por efectos económicos registrados es imprescindible recordar que el descenso anual en el número de convenios y de trabajadores y trabajadoras afectados está fundamentalmente motivado por la falta de registro de los efectos económicos anuales de convenios plurianuales que están plenamente vigentes, mayoritariamente convenios de empresa pero también convenios sectoriales que, por una u otra causa, no han llevado al registro oficial los efectos económicos de uno o más años durante la vigencia pactada. Esto, junto a que el periodo oficial de registro de los efectos económicos de cada año natural se alarga durante 29 meses o más, hace que las cifras de esta estadística no puedan ser tomadas, en ningún caso ni en ninguno de sus parámetros, como indicativas de los convenios en vigor.

**Convenios con efectos económicos registrados en 2014** (incluye firmados y revisados)

<b>CONVENIOS, EMPRESAS, TRABAJADORES, VARIACIÓN SALARIAL Y JORNADA MEDIAS PACTADAS, POR ÁMBITO FUNCIONAL Y AÑO DE FIRMA (1)</b>			
<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	<b>TOTAL</b>	<b>CONVENIOS FIRMADOS ANTES DE 2014</b>	<b>CONVENIOS FIRMADOS EN 2014</b>
<b>TOTAL</b>			
<b>Convenios</b>	<b>811</b>	<b>571</b>	<b>240</b>
Empresas	499.816	421.744	78.072
Trabajadores	3.500.320	2.951.510	648.810
Jornada media (horas/año)	1.754,28	1.753,12	1.760,48
Variación salarial media en %	0,54	0,55	0,49
<b>ÁMBITO DE EMPRESA</b>			
<b>Convenios</b>	<b>513</b>	<b>340</b>	<b>67</b>
Trabajadores	180.965	118.715	62.250
<b>Jornada media (horas/año)</b>	<b>1.702,09</b>	<b>1.718,16</b>	<b>1.671,45</b>
Variación salarial media en %	0,58	0,84	0,08
<b>ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA</b>			

<b>Convenios</b>	<b>298</b>	<b>231</b>	<b>67</b>
Trabajadores	3.319.355	2.832.795	489.560
<b>Jornada media (horas/año)</b>	<b>1.757,12</b>	<b>1.754,59</b>	<b>1.771,87</b>
Variación salarial media en %	0,54	0,54	0,55

(1) Los convenios que aparecen en la tabla son aquellos convenios que tienen efectos económicos conocidos y registrados para 2014 y que han sido firmados en el año 2014 o bien en años anteriores. La información que contenía esta tabla en publicaciones de años anteriores desglosaba los convenios en función de si el año de inicio de efectos económicos era el mismo que el de efectos económicos o anterior.

### **Convenios, empresas, trabajadores, variación salarial y jornada medias pactadas, por ámbito funcional**

<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	<b>TOTAL CONVENIOS QUE HAN REGISTRADO EFECTOS ECONÓMICOS DE 2013 HASTA 31.06.2013</b>	<b>TOTAL CONVENIOS QUE HAN REGISTRADO EFECTOS ECONÓMICOS DE 2014 HASTA 31.05.2014</b>
<b>TOTAL</b>	<b>TOTAL</b>	
<b>Convenios</b>	<b>547</b>	<b>811</b>
Empresas	174.181	499.816
Trabajadores	1.705.188	3.500.320
Jornada media (horas/año)	1.756,81	1.754,28
Variación salarial media en %	0,63	0,54
<b>ÁMBITO DE EMPRESA</b>		
<b>Convenios</b>	<b>368</b>	<b>513</b>
Trabajadores	78.769	180.965
<b>Jornada media (horas/año)</b>	<b>1.720,63</b>	<b>1.702,09</b>
Variación salarial media en %	0,61	0,58
<b>ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA</b>		
<b>Convenios</b>	<b>179</b>	<b>298</b>
Trabajadores	1.626.419	3.319.355

<b>Jornada media (horas/año)</b>	1.758,56	1.757,12
Variación salarial media en %	0,63	0,54

Fuente: Cuadro de elaboración propia, partiendo de la Tabla 1 de la estadística mensual de mayo 2013 del MEYSS y de la Tabla 2.2 de la estadística mensual de mayo 2014 del MEYSS.

La comparación entre 2013 y 2014 con datos a mayo de cada año, nos muestra un aumento muy importante en el año actual en el número de convenios que han registrado efectos económicos, en el número de empresas y en el de trabajadores y trabajadoras incluidos en ellos. El incremento salarial medio es inferior en 2014 que en 2013, tendencia que se inició en 2011, y que aún no podemos saber cómo evolucionará a futuro ya que son pocos meses de registro y tanto en retribución como en jornada se producen cambios significativos con el avance del año natural y del resto de meses posteriores en los que se siguen registrando datos de efectos económicos de los dos años precedentes.

#### **4. INAPLICACIONES DE CONVENIOS**

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

Hasta la entrada en vigor del RD-ley 3/2012, 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 que quiere producir el descuelgue del convenio, en donde es el organismo tripartito quien decide sobre la inaplicación por sí mismo o a través de un árbitro externo.

La explotación de la información relativa a las inaplicaciones registradas en REGCON desde febrero de 2012, han sido incorporadas a la ECCT del MEYSS, en sus Avances Mensuales y esperamos que se reflejen también en las estadísticas anuales cuando salga el cierre de 2012 y el avance de 2013. Aquí recogemos los datos del Avance mensual que recogen los datos de inaplicaciones depositadas en REGCON hasta mayo de 2014.

### **Inaplicaciones de convenios y trabajadores/as por mes de depósito**

<b>MES DE DEPÓSITO</b>	<b>INAPLICACIONES DE CONVENIOS</b>	<b>TRABAJADORES/AS</b>
<b>2012</b>	748	29.352
<b>2013</b>	2.512	159.550
<b>2014 (a 31 de mayo)</b>	1.220,00	0

### **Inaplicaciones de convenios, empresas, trabajadores, por sector de actividad de la empresa**

<b>SECTOR DE ACTIVIDAD</b>	<b>INAPLICACIONES DE CONVENIO</b>	<b>EMPRESAS</b>	<b>TRABAJADORES/AS</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.220</b>	<b>11.171</b>	<b>43.708</b>
Agrario	13	12	721
Industria	165	162	5.094,00
Construcción	70	67	934

Servicios	972	876	36.959
-----------	-----	-----	--------

## **Inaplicaciones de convenios, empresas, trabajadores, por tamaño de la empresa**

<b>TAMAÑO DE EMPRESA</b>	<b>INAPLICACIONES DE CONVENIO</b>	<b>EMPRESAS</b>	<b>TRABAJADORES/AS</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.220</b>	<b>1.171</b>	<b>43.708</b>
1-49 trabajadores	994	933	10.257
50-249 trabajadores	161	130	10.677,00
250 o más trabajadores	42	32	22.414
No consta	23	22	360

(1) El tamaño de la empresa se ha obtenido a partir del número de trabajadores que consta para cada empresa en los Ficheros de Cuentas de Cotización de la Seguridad Social en el mes en que depositó el trámite.

Fuente: Cuadernos de Acción Sindical, de CCOO, de julio de 2014, sobre la Negociación Colectiva tras dos años de reforma laboral.

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.

## **Inaplicaciones de convenios y trabajadores, por condiciones de trabajo inaplicadas**

	<b>INAPLICACIONES DE CONVENIOS</b>	<b>PORCENTAJE DE INAPLICACIONES</b>	<b>TRABAJADORES/AS</b>
<b>TOTAL</b>	1.220	100	43.708
Cuantía salarial	761	62,4	24.264
Cuantía salarial y sistema de remuneración	177	14,5	3.202,00
Sistema de remuneración	76	6,2	2.005
Cuantía salarial y jornada de trabajo <sup>o</sup>	47	3,9	2.569
Cuantía salarial, jornada de trabajo y horario y distribución del tiempo de trabajo	26	2,1	330
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	25	2,1	330
Cuantía salarial y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	11	0,9	323
Resto de casos	97	7,9	4.390,00

(1) Dado que cada inaplicación realizada puede dejar de aplicar una o más condiciones acordadas en el convenio de partida, esta tabla muestra el resultado de agrupar los casos más frecuentes en cuanto a qué materia/s han sido las más frecuentemente inaplicadas.

Fuente: Cuadernos de Acción Sindical, de CCOO, de julio de 2014, sobre la Negociación Colectiva tras dos años de reforma laboral.

### **Inaplicaciones de convenios y trabajadores, por procedimiento de inaplicación**

	<b>INAPLICACIONES DE CONVENIOS</b>	<b>PORCENTAJE DE INAPLICACIONES</b>	<b>TRABAJADORES/AS</b>
<b>TOTAL</b>	1.220	100,00	43.708
Acuerdo en período de consultas	1.115	91,40	41.158



Acuerdo de la comisión paritaria del convenio	61,00	5,00	1.685,00
Acuerdo de mediación en órgano bipartito	28	2,30	578
Laudo en órgano bipartito	6	0,50	121
Decisión en el seno de un órgano tripartito	10	0,80	169

Fuente: Cuadernos de Acción Sindical, de CCOO, de julio de 2014, sobre la Negociación Colectiva tras dos años de reforma laboral.

### **Inaplicaciones de convenios y trabajadores, por ámbito funcional del convenio inaplicado**

	<b>INAPLICACIONES DE CONVENIOS</b>	<b>PORCENTAJE DE INAPLICACIONES</b>	<b>TRABAJADORES/AS</b>
<b>TOTAL</b>	1.220	100,00	43.708
Convenio de empresa	43	3,50	6.082
Convenio/s de ámbito superior a la empresa	1.177,00	96,50	37.626,00

Fuente: Cuadernos de Acción Sindical, de CCOO, de julio de 2014, sobre la Negociación Colectiva tras dos años de reforma laboral.

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.

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 sustancial de condiciones de trabajo no establecidas en convenio o por la vía de reducción de empleo.

## **5. INCREMENTO SALARIAL**

Registrados hasta octubre 2013

- El incremento medio pactado se sitúa en el 0,55 %, cifra por debajo del porcentaje recomendado en el II AENC para 2013 (0,60%) siendo, en la práctica, aún menor debido al elevado número de inaplicaciones de convenios que se descuelgan del incremento salarial pactado, descuelgues que no computa la estadística oficial.

El bajo número de revisiones anuales registradas en convenios plurianuales impide conocer los resultados reales de la negociación colectiva en cuanto al número de convenios, empresas y trabajadores, la variación salarial y la jornada media pactada, lo que hay que tener en cuenta a la hora de valorar los datos de la estadística sobre efectos económicos de los convenios registrados. Este problema no afecta a las estadísticas sobre convenios por año de firma y convenios firmados en nuevas unidades de negociación y sobre inaplicaciones de convenios, nuevas estadísticas creadas este año y publicadas mensualmente desde enero de 2013, aunque ninguna de ellas aporta todavía datos sobre incremento o jornada pactada.

Incremento pactado

El incremento medio inicialmente pactado para 2013 se sitúa en el mes de octubre en el 0,55% a nivel general; 0,36% en los convenios de empresa y 0,56% en los convenios de otro ámbito. El incremento medio más bajo se sitúa en los

convenios de empresa y en los de sector de nivel nacional, aumentando en el resto de los sectoriales y en los de grupo de empresa, por encima del incremento medio.

1 Datos provenientes de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) publicada por el MEYSS en el Avance Mensual correspondiente a convenios registrados hasta el mes de octubre de 2013. El año estadístico de 2013 se completará en el mes de mayo de 2015. Para consultar la publicación <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>.

2 Los datos que se comentan en estos apartados corresponden a las estadísticas sobre efectos económicos registrados para un año determinado, datos que se acumulan durante el año natural y los 18 meses siguientes a su finalización, siendo el resultado final publicado en la Estadística Anual al finalizar el citado periodo de cómputo.

Aunque los datos a diez meses de inicio del año estadístico sean aún muy provisionales, se constata un descenso muy importante del incremento salarial medio pactado en años precedentes y en relación al mismo periodo del año anterior cuando el incremento registrado alcanzó el 1,24%.

<b>Ámbito funcional</b>	<b>Nº trabajadores</b>	<b>Variación salarial en %</b>
Sector nacional	1.725.932	0,39
Sector provincial	1.724.915	0,69
Sector autonómico	475.551	0,74
Empresa	223.686	0,36
Grupo de empresas	55.673	0,64

Fuente: Circular de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO, de 17 de julio de 2014, sobre datos de convenios y acuerdo colectivos registrados hasta 30.06.2014.

### **Incremento en los convenios revisados y firmados**

En los convenios plurianuales revisados el incremento se sitúa en el 0,64% mientras que en los convenios firmados en 2013 el incremento pactado es inferior, quedando en el 0,41%. En el mismo mes de 2012, el incremento pactado en convenios revisados fue del 1,50% y en los convenios firmados, del 0,69%.

Los incrementos pactados en los convenios que registran los efectos económicos para 2013 se sitúan, en términos agregados, por debajo del porcentaje indicado en el II AENC para este año, algo por encima en el caso de convenios sectoriales provinciales y autonómicos y en los grupos de empresa, y por debajo en los sectoriales estatales y convenios de empresa. El menor incremento se produce en los convenios firmados en el año, tendencia que ha sido habitual también en años precedentes.

No obstante, hay que tener en cuenta que el dato global de incremento en los convenios puede ser bastante inferior del indicado por la estadística oficial porque no se están descontando los efectos negativos que sobre el incremento medio pactado tienen las inaplicaciones de convenios y porque el bajo registro de las revisiones salariales de convenios en vigor puede deberse, en parte, a que se ha producido una congelación salarial, pactada o de facto o a la negativa empresarial a aplicar el incremento inicialmente pactado para este año lo que impediría el registro de la revisión hasta que quede solucionado el conflicto, por acuerdo entre las partes o por decisión judicial.

De los 1.392 convenios registrados, destacar que un 38,94% han pactado congelación salarial, afectando a 1.271.975 personas (30,22% sobre el total), un 1,87% han pactado una reducción salarial que afecta a 13.142 personas (0,31%) y un 20,54% de los convenios que afectan al 1.867.564 personas (44,37%) han pactado un incremento medio igual al recomendado por el II AENC para 2013, el 0,60.

<b>Tramos de variación salarial</b>	<b>Convenios</b>	<b>Trabajadores/as</b>	<b>Variación salarial en %</b>
<b>TOTAL</b>	1.392	4.208.757	0,55
Inferior al 0,00	26	13.142	-3,29
Igual al 0,00	542	1.271.975	0,00
Del 0,01 al 0,49	66	394.122	0,36
Del 0,50 al 0,99	286	1.867.564	0,60
Del 1,00 al 1,50	155	408.229	1,13
Del 1,51 al 2,00	93	86.359	1,64
Del 2,01 al 2,50	68	37.141	2,15
Del 2,51 al 3,00	105	65.480	2,87
Superior al 3,00	51	64.745	3,59

Fuente: Circular de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO, de 17 de julio de 2014, sobre datos de convenios y acuerdo colectivos registrados hasta 30.06.2014.

En los convenios de empresa, el 54,65% de los trabajadores y trabajadoras han visto congelado el incremento salarial para 2013, mientras que en convenios de otro ámbito el porcentaje de afectados por congelación salarial se sitúa en el 28,85%.

En los convenios de empresa, el incremento medio pactado es casi inversamente proporcional al tamaño de la empresa, siendo las de menos de 50 trabajadores/as las que tienen un incremento salarial mayor (entre 0,80 y 0,91%) y el incremento más bajo (0,21%) lo tienen las empresas de más de 500 trabajadores/as.

### **Incrementos pactados según cláusula de garantía y ámbito funcional**

Tan sólo el 14,51% de los convenios registrados hasta octubre de 2013 disponen de cláusula de garantía salarial, convenios que afectan al 36,79% de las trabajadoras y trabajadores incluidos en los convenios registrados.

<b>Ámbito funcional</b>	<b>Total convenios</b>	<b>Convenios con cláusula de garantía</b>	<b>Total trabajadores/as</b>	<b>Trabajadores/as con cláusula de garantía</b>
-------------------------	----------------------------	---	----------------------------------	---

Todos los convenios	1.392	202	4.208.757	1.548.231
Convenios de empresa	955	117	30.845	
Convenios de otro ámbito	437	223.686	1.517.386	

Fuente: Circular de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO, de 17 de julio de 2014, sobre datos de convenios y acuerdo colectivos registrados hasta 30.06.2014.

En los convenios de empresa los trabajadores y trabajadoras cubiertos por cláusula de garantía baja hasta 13,79% mientras que en los convenios de otro ámbito la cláusula de garantía alcanza el 38,08%.

El incremento salarial pactado es mayor en los convenios que carecen de cláusula de garantía, el 0,56% de media, frente al 0,53% de los que si la tienen; y en los que tienen cláusula sin efectos retroactivos (0,73%), que en los que sí tienen cláusula de garantía con efectos retroactivos, donde han pactado un incremento inicial de un 0,51%.

<b>Inaplicaciones de convenios depositados en REGCOM</b>			
<b>Año de depósito</b>		<b>Nº de inaplicaciones presentadas</b>	<b>Nº de trabajadores afectado</b>
	2012	748	29.352
	2013	2.088	140.923

Fuente: Circular de la Secretaría de Acción Sindical de CCOO, de 17 de julio de 2014, sobre datos de convenios y acuerdo colectivos registrados hasta 30.06.2014.

Las inaplicaciones de convenios no han dejado de crecer desde que la reforma laboral del Gobierno del PP amplió las causas, flexibilizó los procedimientos e impuso una vía para la intervención administrativa cuando no se produce acuerdo en el periodo de consulta o en los procedimientos de solución autónoma de conflictos.

Las inaplicaciones de convenios en diez meses de 2013 han alcanzado una cifra que casi triplica la de las registradas en los diez meses de 2012 (marzo a diciembre), tras la aprobación del RDL 3/2013 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y, tras una pequeña contención en los meses de julio, agosto y septiembre, ha vuelto a repuntar en octubre.

En cuanto al número de trabajadores y trabajadoras afectados en inaplicaciones registradas en 2013 multiplica por 4,7 el de quienes se vieron afectados en 2012, lo que responde, además del aumento de empresas que se han acogido a este procedimiento para dejar de aplicar parcialmente el convenio, a que se están produciendo también en empresas con un volumen alto o muy alto de plantilla.

### 3 REGCON: Registro de convenios y acuerdos colectivos del MEYSS

#### Tamaño de empresa y sectores de actividad

De las 2.088 inaplicaciones producidas en 2013, 1.609 lo han sido en empresas de menos de 50 trabajadores/as, 276 en empresas de entre 50 y 249, 169 en empresas de 250 o más trabajadores/as y en 34 casos no consta el dato del número de personas afectadas. Las 169 empresas de 250 o más trabajadores/as incluyen al 70,15% de las personas afectadas. Por sectores de actividad sigue siendo el sector servicios el que concentra un mayor volumen de inaplicaciones, 78,54%, y de las personas afectadas por inaplicaciones de convenios, con un 81,21% sobre el total, seguido del sector industrial con un 15,52% de inaplicaciones y el 13,87% en cuanto a trabajadores/as afectados.

#### Materias objeto de descuelgue

Con la información disponible en la estadística oficial conocemos que la práctica totalidad de las inaplicaciones han producido un descuelgue en la cuantía salarial; en el 34,4% de los casos descolgándose de otras materias reguladas en convenio; en un 17,4% se descuelgan del sistema de remuneración; un 8,5% de la jornada de trabajo pactada; un 4,9% de la distribución del tiempo de trabajo; un 1,6% de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social y en un 10,9% de los casos de otras materias.

#### Procedimiento

En cuanto al procedimiento en el que se ha acordado o establecido la inaplicación del convenio, el 90,3% de ellas son producto de un acuerdo en periodo de consultas; 5,2% por acuerdo de la comisión paritaria del convenio; 3% por acuerdo en mediación en órgano bipartito de solución de conflictos; 0,4% por laudo en órgano bipartito y 1,1% por decisión en el seno de un órgano tripartito (CCNCC4 u órgano equivalente en las comunidades autónomas). El 78,68% de los trabajadores y trabajadoras afectados por una inaplicación lo han sido producto de un acuerdo negociado a nivel interno de la empresa, sin intervención de ningún organismo externo. Hay que destacar que los 23 casos decididos por un organismo tripartito, es decir con intervención de la Administración, afectan al 6,98% del total de personas afectadas por inaplicación de convenio.

#### Ámbito funcional del convenio inaplicado

El 93,3% de las inaplicaciones se han producido para descolgarse de materias reguladas en convenios de ámbito superior a la empresa, fundamentalmente sectoriales, y sólo el 5,5% lo ha hecho con respecto a convenios de empresa, aunque el porcentaje de trabajadores/as a los que afectan estos convenios de empresa alcanza el 25,28%, porque entre ellos hay algunos casos de empresas con un volumen importante de plantilla. En 26 casos no consta la indicación de si se trata de uno u otro tipo de convenio.

Siendo importante el conocimiento de estos datos que no estaban disponibles con anterioridad al mes de agosto, hay que señalar que siguen quedando cuestiones relevantes por conocer como son el número de inaplicaciones que han sido acordadas por comisiones "ad hoc" en empresas que no disponen de representación sindical; los datos de participación sindical en los acuerdos pactados; el periodo temporal de la inaplicación; cuantas empresas han renovado el acuerdo de inaplicación para un segundo año y sobre todo el alcance y efectos de la inaplicación, y es necesario que se descuenten ya los efectos que tienen sobre el incremento salarial pactado y la jornada media pactada en la estadística de efectos económicos de los convenios registrados.



### **3ª PARTE**

#### **EVOLUCIÓN DE LA CONFLICTIVIDAD REGISTRADA**

Los datos sobre la conflictividad laboral registrada en los últimos dos años – huelgas y conflictos colectivos, básicamente han de interpretarse teniendo en cuenta las condiciones en que se desarrollan las relaciones laborales. Sin ese marco interpretativo, el análisis se limitaría a un baile de cantidades y porcentajes.

En el bienio 2012/2013, la economía estaba en recesión; una caída acumulada del pib próxima al 3 %; más de 1,5 millones de empleos destruidos en media anual; seis millones de personas en paro y la caída de la demanda interna han llevado la inflación a mínimos históricos. En síntesis, recesión, destrucción de empleo, paro y baja inflación.

Por otro lado, 2012 y 2013 conforman un bienio negro para los derechos laborales y el estado del bienestar, con la imposición de una reforma laboral muy lesiva para la clase trabajadora y una política de austeridad extrema y de recortes en servicios públicos básicos como la sanidad y la enseñanza. El conjunto de los asalariados y los empleados públicos respondieron de forma contundente con dos huelgas generales y una defensa sin fisuras de lo público.

Además, la recesión está detrás del intenso proceso de reestructuraciones y cierre de empresas, de crisis empresariales que repercuten de forma negativa en el empleo y las condiciones laborales y que, inevitablemente, generan focos de conflictividad.

*Síntesis de un informe realizado por Manuel Lago, economista del Gabinete Económico confederal de CCOO, por encargo de la Secretaría de Acción Sindical, que será publicado próximamente.*

Por último, para perfilar el escenario de conflictividad laboral, hay que señalar que en 2012, 2013 y 2014 la negociación colectiva ha estado orientada por el AENC 2012-2014 firmado por CCOO y UGT con la CEOE y CEPYME. Las pautas de comportamiento las han establecido las propias organizaciones que después protagonizan la negociación de los convenios colectivos, lo que ha facilitado el proceso y los acuerdos.

Combinados los efectos y las consecuencias de estos condicionantes, se explica en lo fundamental la conflictividad en el período: hay más huelgas con una mayor participación, como respuesta tanto a la crisis como a las políticas económicas y sociales aplicadas, y en cambio se reducen las movilizaciones vinculadas a la negociación colectiva.

Veámoslo más en detalle analizando las variables clave: cuántas huelgas se hicieron, por qué motivos, en qué sectores de actividad, cómo se distribuyeron en los diferentes territorios, entre lo público y en lo privado...

La primera cuestión destacable es que los datos oficiales del ministerio, sobre los que se realiza este análisis, infravaloran el número de huelgas y de participantes porque no incluyen las huelgas generales de 2012 ni las de la enseñanza en el ámbito público y privado, entre otras. Esto reduce de forma significativa la cifra de huelgas y, sobre todo, de participantes. Las razones aducidas por el ministerio, falta de datos en algunas comunidades autónomas.

En cualquier caso, partiendo de los datos oficiales disponibles, en el año 2013 la movilización de los asalariados aumentó de forma considerable porque las 998 huelgas registradas ese año es la cifra más alta, junto a 2009, de la última década. Ampliando un poco el campo, en 2013 se confirma un aumento de la conflictividad registrada que empezó en 2012, rompiendo con la tendencia desmovilizadora de 2010/2011.

Más huelgas y más personas participando en ellas, porque 448.473 huelguistas en 2013 son más del doble que en 2011. En comparación con 2012, el número de participante en huelgas aumentó el 36 % y llega hasta el 102 % si el año de referencia es 2011. Por lo tanto, la tendencia movilizadora ha cambiado: aumentó en la fase inicial de la crisis hasta alcanzar un punto máximo en 2009; retrocedió en el período central hasta 2011 en que se bajó al mínimo y repunta a partir de 2012 para alcanzar el máximo nivel en 2013.

### 3. Huelgas, participantes y jornadas no trabajadas

AÑOS	HUELGAS	PARTICIPANTES	JORNADAS NO TRABAJADAS
2004	707	555.832	4.472.191
2005	669	331.334	758.854
2006	779	499.240	927.402
2007	751	492.150	1.182.782
2008	810	542.508	1.508.719
2009	1.001	653.483	1.290.852
2010	984	340.776	671.498
2011	777	221.974	485.498
2012	878	323.871	1.290.114
2013	994	448.024	1.098.480

Fuente: Elaboración propia partiendo de Estadística de Huelgas y Cierres Patronales Principales Series-MEYSS

### 4. Motivación de las huelgas

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>TOTAL</b>	<b>751</b>	<b>810</b>	<b>1.001</b>	<b>984</b>	<b>777</b>	<b>878</b>	<b>994</b>
<b>MOTIVOS Estrictamente Laborales</b>	<b>717</b>	<b>788</b>	<b>956</b>	<b>954</b>	<b>761</b>	<b>825</b>	<b>952</b>
<b>Derivados de negociación colectiva</b>	<b>242</b>	<b>253</b>	<b>239</b>	<b>196</b>	<b>167</b>	<b>141</b>	<b>204</b>

Presión por negativa a negociar convenio	50	72	77	42	43	4	63
Presión por negativa a revisar convenio	20,00	22,00	9,00	8	12	7	11
Presión durante negociación del convenio	162	155	137	130	103	78	124
Interpretación cláusulas convenio vigente	<b>10</b>	4	16	16	9	7	6
<b>No derivados de negociación colectiva</b>	<b>475</b>	<b>533</b>	<b>717</b>	<b>758</b>	<b>594</b>	<b>684</b>	<b>748</b>
Reconversión industrial	7	6	5	5	1	3	10
Regularización de empleo	27	71	176	119	69	127	164
Organización y sistemas de trabajo	65,00	58,00	70,00	69	63	54	67
Accidente laboral seguridad e higiene	14	4	7	12	6	7	10
Sanciones, despidos, otras mm disciplinarias	<b>45</b>	53	87	77	83	81	99
Incumplimiento de acuerdos o normas	84	72	94	91	67	75	95
Impago de salarios	33	85	189	264	222	252	222
Mejoras independientes del convenio	49	54	22	22	30	10	12
Mejoras de colectivos sin convenio	11,00	19,00	4,00	6	1	-	-
Otras causas laborales	140	111	63	90	52	75	69

<b>MOTIVOS NO ESTRICTAMENTE LABORALES</b>	<b>34</b>	<b>24</b>	<b>45</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>53</b>	<b>42</b>
Conflictos relacionados con causa sindical	2	0	0	0	0	-	3
De solidaridad	5	2	10	2	1	4	3
Por medidas de política económico-social	20	21	27	26	13	49	35
Otras causas no laborales	7	1	8	4	2	-	1

Fuente: Elaboración propia partiendo de Estadística de Huelgas y Cierres Patronales Principales Series-MEYSS

Los motivos de las huelgas proporcionan algunas claves interpretativas del repunte de la movilización. Del total de participantes en huelgas, menos del 30 % se movilizaron por causas ligadas a la negociación de sus convenios colectivos; el 34 %, por una serie amplia de razones agrupables en una respuesta a la crisis, porque van desde la movilización contra los expedientes de regulación de empleo hasta el impago de los salarios; por último, el 36 % restante se movilizó por lo que la estadística del ministerio agrupa en motivos no estrictamente laborales y que se corresponde con huelgas contra medidas de política económica o social.

Esta es, por tanto, la radiografía de la motivación de las huelgas, que se distribuyen en tres partes casi iguales entre las vinculadas a la negociación colectiva, las respuestas a la crisis de empresa y las movilizaciones ante decisiones de los gobiernos.

La distribución de la participación en las huelgas entre el sector público y el privado sigue un patrón no muy diferente al peso que cada uno de estos colectivos tiene en el total de personas con empleo. El 60 % de los huelguistas de 2014 trabajan en el sector privado, el 12 % en el público y un 28 % de

personas participaron en convocatorias que afectaban de forma simultánea a centros de trabajo públicos y privados. El reparto de este porcentaje entre públicos y privados sitúa la incidencia de las huelgas en valores similares a su peso laboral: el 78 % frente al 22 % de los empleados públicos.