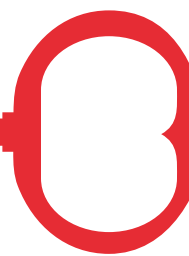




Cuadernos de acción sindical



EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL DE 2012 EN LA **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

[2013-2015]

MAYO 2016



Edita: Confederación Sindical de CCOO

Autoría:

Jesús Cruces Aguilera. Sociólogo, Área de Estudios e Investigación de la Fundación 1º de Mayo.

José Manuel Lago Peñas. Economista, Profesor de Relaciones Laborales Universidad A Coruña, Gabinete Económico de la CS de CCOO.

Rita Moreno Preciado. Coordinadora de la Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO.

Fernando Rocha Sánchez. Sociólogo, Magister en Relaciones Laborales, Director del Área de Estudios e Investigación de la Fundación 1º de Mayo.

Esmeralda Sanz Berzal. Socióloga, Magister en Relaciones Laborales, Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO.

Difunde: Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO

© CS de CCOO [abril 2016]

ÍNDICE

	PRESENTACIÓN		4
	INTRODUCCIÓN		6
1	LA DINÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	1. Valoración de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo	8
		2. Valoración de la información registrada en el REGCON	17
2	EL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	1. El convenio colectivo más allá de la vigencia inicialmente pactada	19
		2. Retribuciones	21
		3. Inaplicaciones	24
3	ESTRATEGIAS DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES	1. Análisis sobre la Encuesta Anual Laboral 2014	27
		2. Valoración de responsables de acción sindical de federaciones estatales de CCOO	30
4	CONCLUSIONES	1. La dinámica de la negociación colectiva	41
		2. El contenido de los convenios colectivos	48
		3. Las estrategias de los interlocutores sociales	54

Presentación

La negociación colectiva es un elemento clave del derecho de libertad sindical y el necesario contrapeso al poder unilateral del empresario frente al trabajador individualmente considerado. Un derecho seriamente afectado por las reformas laborales puestas en marcha entre 2010 y 2014 a través, fundamentalmente, de reales decretos elaborados por los gobiernos de turno; políticas con las que han pretendido debilitar, cuando no sustituir, las fuentes básicas del Derecho del Trabajo.

Unas reformas laborales con origen en las políticas neoliberales de austeridad emanadas de la Comisión Europea y desarrolladas por los correspondientes gobiernos nacionales, cuyo objetivo ha sido facilitar la devaluación competitiva de la economía a través de la devaluación del factor trabajo.

Las consecuencias son incuestionables en el caso concreto de España: incremento de la tasa de desempleo, de la precariedad laboral, de la pobreza y la desigualdad; devaluación salarial para lograr un aumento de la productividad; ruptura del equilibrio entre las partes en la negociación colectiva incrementando el poder empresarial a través de diversas vías: mediante la descentralización de la negociación, potenciando el ámbito de empresa frente al sectorial, otorgando la prioridad aplicativa al convenio de empresa en aspectos tan fundamentales como el salario y ampliando la opción del descuelgue en la empresa de las condiciones laborales fijadas por el convenio sectorial; la modificación substancial de condiciones de trabajo; modificando las condiciones legales del régimen de ultraactividad del convenio, sustituyendo la duración indefinida por un máximo de un año desde la denuncia del convenio, salvo que las partes hayan pactado otra regulación y generando un marco confuso y conflictivo de la regulación convencional o legal aplicable en el caso de pérdida de vigencia del convenio.

Desde la imposición de las políticas de austeridad, se ha producido un aumento del desempleo y una reducción de la protección social, un debilitamiento de la negociación colectiva, una mayor individualización y precarización de las relaciones laborales y una cierta criminalización de la protesta y del derecho de huelga –con numerosos casos de personas que, en conflictos surgidos en el marco del ejercicio del derecho de huelga y manifestación, han sido imputadas por la vía penal, con imposición de multas y petición de cárcel–. Las reformas laborales impuestas han “ignorado” por completo la función política y económica que debe impregnar la legislación laboral y las relaciones laborales, como un espacio donde desarrollar la democracia y los derechos sociales y laborales de los trabajadores y trabajadoras, a la vez que se atienden las necesidades organizativas y productivas de las empresas.

El Gobierno del Partido Popular, apoyado en su mayoría parlamentaria, ha acometido medidas frente a todos aquellos aspectos que pudieran suponer un freno, en el ámbito de las relaciones laborales, a las decisiones empresariales unilaterales, tales como la función de verificación judicial de las decisiones empresariales o la función administrativa en la autorización de los expedientes de regulación de empleo, facilitando así el aumento de los despidos, con una menor indemnización; la arbitrariedad en la aplicación de las medidas empresariales y, en muchos casos, incumplimiento efectivo del deber de negociar.

En este periodo la estrategia sindical de la Confederación Sindical de CCOO se ha centrado en la lucha contra la reforma laboral y sus efectos, defendiendo e impulsando la negociación colectiva y algunos frutos positivos se han conseguido, tal y como puede verse en el trabajo que presentamos en este informe, en lo que se refiere, por ejemplo, a la cobertura de los convenios colectivos. Como también fruto del empeño sindical es, sin duda, la reactivación del ámbito sectorial estatal de la negociación colectiva con la firma de convenios tan importantes como el Convenio colectivo estatal de Acción e Intervención Social, el Convenio colectivo estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal o el Convenio estatal del sector de Colectividades.

El III Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) debe servirnos como instrumento estratégico para hacer frente a las propuestas desreguladoras de la negociación colectiva emanadas del nuevo marco legal; para recuperar el poder adquisitivo de los salarios, para asegurar la permanencia de los convenios acordando su ultraactividad indefinida, para evitar las inaplicaciones unilaterales, para garantizar la flexibilidad negociada y preservar los derechos de las personas en las reestructuraciones y ajustes de plantilla.

Desde una posición a la ofensiva del sindicalismo confederal, es necesario sumar fuerzas si queremos lograr reforzar la negociación colectiva y la autonomía de los interlocutores sociales para desarrollarla en toda su extensión. Por eso, pedimos la derogación de las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012, y la consiguiente reposición de derechos que estas reformas eliminaron o redujeron.

Urge una nueva política económica y social y un modelo más democrático de relaciones laborales. Hace falta un nuevo Gobierno que sea capaz de poner en marcha una política al servicio de la mayoría de la sociedad.

Ramón Górriz Vitalla

Secretario de Acción Sindical CS de CCOO

Introducción

El presente Cuaderno Sindical es el resumen ejecutivo de un informe cuyo objetivo general ha sido realizar un balance de los efectos de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva desarrollada entre 2013 y 2015, continuando así una línea de trabajo sobre esta materia abordada en trabajos anteriores¹.

Los objetivos específicos planteados son tres:

En primer lugar, el análisis de la dinámica de la negociación colectiva entre los años 2013 y 2015, a partir del examen de los datos proporcionados por la Encuesta de Convenios Colectivos de Trabajo (ECCT) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MEYSS). Ello se complementa con una aproximación a los Acuerdos colectivos y trámites de convenios registrados en el Registro oficial de Convenios y Acuerdos colectivos (REGCON) del MEYSS.

En segundo lugar, el estudio cualitativo de los contenidos de la negociación colectiva, a partir del análisis de una muestra de 70 convenios sectoriales y de empresa. Más específicamente, se ha abordado el examen de tres materias directamente afectadas por la reforma laboral, como son la vigencia, las retribuciones y las inaplicaciones.

Finalmente, el examen de las estrategias de los interlocutores sociales, abordando para ello una doble dimensión: el análisis de la *Encuesta Anual Laboral de 2014*, que recoge los resultados de las opiniones empresariales de una muestra de diez mil empresas en relación a algunos de los objetivos explícitos más relevantes planteados por la reforma laboral; y la valoración de representantes sindicales, en concreto de responsables de acción sindical o negociación colectiva de las federaciones estatales sectoriales de Comisiones Obreras.

La realización del informe ha estado a cargo de un equipo de trabajo integrado por: Rita Moreno Preciado, de la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO (coordinación general y capítulo I); Esmeralda Sanz Berzal, de la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO (elaboración de la muestra de convenios y capítulo II.1); Jesús Cruces Aguilera, de la Fundación Primero de Mayo (capítulos II.2, II.3 y III.2); José Manuel Lago Peñas, del Gabinete Económico Confederal de CCOO (capítulo III.1); y Fernando Rocha Sánchez, de la Fundación 1º de Mayo (coordinación general y capítulo IV).

¹ El informe completo ha sido editado en formato de libro por la Editorial Lefebvre-El Derecho SA.

1

LA DINÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Rita Moreno Preciado

1. VALORACIÓN DE LA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Evolución de los convenios colectivos firmados

- En 2013 se produce un salto cuantitativo y cualitativo en la firma de convenios colectivos, pues se firmaron 920 convenios más que en 2012, afectando a algo más de dos millones de trabajadores y trabajadoras más que los firmados en 2012. Por el contrario, 2014 presenta una acusada disminución tanto en el número de convenios firmados como en el de trabajadores/as afectados por los mismos. En 2015, aún siendo muy provisionales los datos registrados hasta diciembre, se observa una disminución en el número de convenios firmados con respecto al año 2014, si bien no pasa lo mismo en relación al número de trabajadores y trabajadoras vinculados a los convenios firmados en este último año que se ha incrementado notablemente en el ámbito de los convenios sectoriales firmados, aunque muy lejos aún de las cifras alcanzadas en 2013.
- Por sectores de actividad, predominan los firmados en el sector Servicios, seguido de la Industria, concentrando a su vez, ambos sectores, los mayores volúmenes de trabajadores/as incluidos en los convenios firmados en estos tres años, siendo esto, en parte, un reflejo de la estructura de la negociación colectiva y empresarial en España, pues el sector de la Construcción cuenta con una estructura negocial muy predominantemente conformada por convenios sectoriales, por lo que el número de convenios total representa un porcentaje muy pequeño en relación a los otros dos grandes sectores de actividad y siendo el sector Agrario el que ha tenido menor número de convenios firmados.

Convenios de nueva creación

- Las nuevas unidades de negociación colectiva de ámbito de empresa se han multiplicado a raíz de la modificación del art. 84.2 ET, realizada en la reforma laboral de 2012. El número de nuevos convenios, fundamentalmente de ámbito empresarial, aumenta de forma importante en 2012 con respecto a 2011, pero sobre todo es en 2013 y 2014 cuando se producen los mayores aumentos y aunque en 2015 la cifra registrada es también bastante superior a la de 2012, en este último año se ha producido una importante disminución con respecto a los dos años previos.
- Es en el sector Servicios donde se crean el mayor número de convenios y con una afectación personal muy elevada, seguido en importancia por el sector Industria, aunque con menor cobertura personal. Los sectores Construcción y Agrario presentan cifras marginales, tanto en el número de nuevos convenios como de cobertura.
- Desde 2012 se están creando nuevos convenios para empresas con plantillas cada vez más pequeñas, frente a lo que sucedía en épocas anteriores a la crisis y a la reforma de la prioridad aplicativa, cuando los convenios de empresa se creaban en mayor medida en medianas y grandes empresas, con mayor implantación sindical y con objetivos y resultados de mejora de las condiciones laborales y salarios establecidos en los convenios sectoriales.

Cláusulas relativas a la retribución salarial

- Siguen teniendo una presencia muy mayoritaria los complementos salariales relacionados con el puesto de trabajo², seguidos en importancia por los complementos salariales por antigüedad y los complementos relacionados con la cantidad o calidad del trabajo realizado, siendo mucho más minoritarios, sobre todo en cuanto al volumen de trabajadores/as afectados, los relacionados con la situación y resultados de la empresa o los relativos a otros complementos personales del trabajador, sin que se observe que se esté produciendo un cambio significativo en la composición interna de las retribuciones salariales.
- Hay que tener en cuenta, no obstante, que complementos como los salariales relacionados con la cantidad o calidad del trabajo realizado, o los relacionados con la situación y resultados de la empresa tienen una presencia bastante más significativa en los convenios de empresa que en los de ámbito superior, pero al afectar a un número de trabajadores/as muy inferior a los de los sectoriales, su incidencia en los datos totales es escasa.

Cláusulas relativas a la jornada laboral

- Uno de los aspectos más relevantes es la escasez de convenios firmados en estos tres años que han reducido la jornada pactada con respecto a la que tenían en el año anterior, y sin apenas variación en el porcentaje de reducción de cada año. En relación a los trabajadores/as que sí han tenido algún tipo de reducción de jornada pactada en convenio, el porcentaje es mínimo, apenas un 1% en 2013 y 2015, mientras que en 2014 alcanzó a un 7,49% de los trabajadores/as.
- Por el contrario, las cláusulas relativas a la distribución irregular de la jornada han crecido de forma substancial desde la aprobación de la reforma laboral de 2012. En el año anterior al inicio de la crisis, las cláusulas sobre distribución irregular de la jornada estaban incluidas en el 28,2% de los convenios y afectaban al 48,2% del total de trabajadores/as de los convenios que registraron efectos económicos para 2007. En estos tres últimos años, este tipo de cláusulas aparecen en un porcentaje de entre el 47,4% y el 51,3% de los convenios, afectando a un porcentaje de trabajadores de entre el 66,6% y el 75,5% aproximadamente.
- La inclusión del régimen de trabajo a turnos también ha experimentado un crecimiento espectacular, no tanto desde la reforma laboral de 2012, sino desde el comienzo de la crisis. En 2007, sólo el 18% de los convenios que registraron efectos económicos regulaban el régimen de trabajo a turnos y afectaban al 17% del total de los trabajadores/as de convenios registrados. En 2012, los convenios que regulaban este régimen de trabajo afectaban a un 36,7% de los trabajadores, y en estos tres últimos años los porcentajes oscilan entre el 40,9% y el 57,6%, estando presentes en más del 45% de los convenios registrados.

2 La ECCT Anual, en las tablas I.3, desagrega los diferentes tipos de complementos relacionados con el puesto de trabajo (penosidad, insalubridad, trabajo a turnos, trabajo en festivos, peligrosidad, polivalencia funcional, trabajo nocturno, responsabilidad y medidas relacionadas con el absentismo).

- Entre las medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, en torno al 31% de los convenios incluyen medidas de adaptación de la jornada y en torno al 28% incluye medidas de reducción de jornada, sin que haya variaciones significativas en estos tres años en cuanto al porcentaje de convenios. Sin embargo, el porcentaje de trabajadores/as afectados por convenios que contienen estas cláusulas se incrementa con el paso de los años, pasando del 42% en 2013 al 45% en 2014 y alcanzando en 2015 un destacado 52%.
- En relación a permisos retribuidos por circunstancias familiares o personales que mejoren la legislación vigente, la afectación de las cláusulas suscritas es mayor que las anteriores tanto en porcentaje de convenios que las incluyen como en relación a los trabajadores/as afectados y han mejorado en este último año. En el caso de ampliación de la duración de permisos legales las cláusulas afectaron al 52,7% de los trabajadores/as en 2013, al 46% en 2014 y al 65,7% en 2015. En cuanto a la creación de nuevos permisos, afectaron al 43,3% de los trabajadores/as en 2013, al 48,6% en 2014 y al 61,2% en 2015.
- Las cláusulas que mejoran el sistema legal de excedencia por cuidado de familiares están menos presentes en los convenios y no alcanzan al 30% de los trabajadores/as en ninguno de estos tres años. Por el contrario, la medida más extendida es la regulación del derecho de acumulación de la lactancia en jornadas completas, que también crece en 2015, alcanzando en este año al 47,8% de los convenios y al 73,9% de los trabajadores/as.

Cláusulas relativas a Empleo y Contratación

- Escasa presencia de estas cláusulas en el total de convenios firmados en estos tres años e insuficientes en cuanto a trabajadores/as afectados, incluso hay en algunas de ellas una reducción con respecto a las cifras registradas en convenios firmados en 2012, y en mayor medida aún, si las comparamos con la situación previa al inicio de la crisis.
- Las cláusulas de creación neta de empleo y de mantenimiento del empleo, tiene una afectación mucho más significada en los convenios de empresa que en los de ámbito superior; las cláusulas de creación de empleo por jubilación anticipada afectan a un porcentaje similar de trabajadores/as en ambos tipos de convenios, y el resto de las cláusulas tienen una afectación mucho mayor en los convenios de ámbito superior a los de empresa.
- Las cláusulas más presentes en los convenios son las relativas a la creación de empleo por jubilación anticipada y las que regulan la subrogación contractual. Ahora bien, en cuanto al volumen de trabajadores/as afectados por convenios, los porcentajes son más altos en todas ellas, salvo en la de creación neta de empleo, siendo 2015 el año con mejores resultados en cuatro de los siete ítems reflejados, pero aún por debajo del 2014 en relación a las cláusulas de creación de empleo y de conversión de contratos temporales en indefinidos que en este año tuvieron una cierta mejoría.
- Se puede concluir que los objetivos sindicales de que los convenios colectivos impulsaran cláusulas que frenaran la destrucción de empleo y que mejoraran la estabilidad en la contratación, no han conseguido frenar la presión empresarial favorable a aprovechar al máximo todos los instrumentos a su alcance para la reducción de costes, incluida la vía de reducción de puestos de trabajo y precarización de la contratación.

Cláusulas en materia de Igualdad y No discriminación

- Las cláusulas más presentes son las relativas a la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género, seguidas por las denominadas “medidas de igualdad” y las de protección de víctimas de violencia de género y, con mucha menor presencia, se encuentran las medidas de preferencia del sexo menos representado. En relación al volumen de trabajadores y trabajadoras, el porcentaje de afectación de estas cláusulas es bastante más significativo, lo que es el resultado de que las medidas de igualdad y no discriminación se negocian más en convenios de sector o en convenios de empresas grandes o medianas. Los datos de 2015, aún siendo provisionales, presentan un resultado más positivo que los de años anteriores.
- A pesar de los avances cuantitativos en la negociación de medidas de igualdad con respecto a 2012 y años precedentes, el problema que se presenta está más relacionado con el contenido de la regulación, pues en gran medida suelen ser cláusulas declarativas o con una regulación que apenas mejora la legislación vigente, con pocos compromisos cuantificados o cuantificables en todo lo que se refiere a la corrección de la desigualdad laboral por razón de género y especialmente de las diferencias salariales discriminatorias.
- Los Planes de Igualdad incluidos en el propio convenio colectivo han sido, según la ECCT, 614 en convenios firmados en estos tres años, y en 700 convenios se afirma que lo han establecido mediante un Acuerdo específico. Los convenios que remiten la negociación a un momento posterior son un número importante, 897 en el total de convenios registrados hasta ahora en estos tres años, por lo que es necesario tratar de verificar si el compromiso adquirido se lleva a efecto durante la vigencia del convenio.
- En los convenios de ámbito superior a la empresa, los que han regulado los términos en que debe negociarse el Plan de Igualdad en las empresas incluidas en su ámbito, afectan a un porcentaje de trabajadores de entre el 30,3% y el 43,7%, según el año. Son muy escasos los convenios que han ampliado la obligación legal de negociar un Plan de Igualdad a empresas que tengan menos de 250 trabajadores; el mejor año es 2015 con un 7% de los convenios que afectan al 18,6% de trabajadores/as.

Cláusulas sobre Clasificación profesional y Movilidad funcional

- En relación a la regulación de la clasificación por grupos o por categorías profesionales, los datos no pueden considerarse concluyentes de un cambio significativo, ya que aunque hay un cierto crecimiento en el porcentaje de convenios que incluyen grupos profesionales, los que regulan categorías profesionales se mantienen, incluso con un mínimo crecimiento, y también se mantienen y crecen un poco en 2015 los que regulan también la clasificación con niveles retributivos.
- Es claro que los grupos profesionales están ahora más presentes que las categorías profesionales en mayor medida que en los años previos a la reforma laboral, pero también que las categorías y los sistemas mixtos no han sido erradicados de la negociación colectiva casi cuatro años después de aprobada dicha reforma, con el hándicap de que en la mayoría de los casos se ha producido una conversión forzada y ficticia, sin una adecuación real y negociada de todos los elementos que conforman el sistema de clasificación, la movilidad funcional o la retribución aparejada.

- Son aún muy pocos los convenios que abordan la adaptación de la clasificación profesional al Sistema Nacional de Cualificaciones: un 6,5% en 2014, el mejor año de los tres analizados, aunque sí hay mejores resultados en cuanto al porcentaje de trabajadores/as incluidos en los convenios que abordan esta materia, que alcanza al 22,8% del total de trabajadores incluidos en los convenios firmados en 2015, el mayor porcentaje de estos tres años.

Cláusulas sobre Seguridad, Salud laboral y Medio ambiente

- En los convenios colectivos no se encuentra generalizada una regulación amplia de las cláusulas sobre salud y prevención de riesgos laborales, siendo las que tienen una presencia más significativa las relativas al establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos y de los contenidos de la formación en materia de seguridad y salud, si bien están algo más presentes en los convenios de empresa que en los de ámbito superior. Además, en los años analizados se observa una cierta tendencia a la baja en el número de convenios que las incluyen, tanto en los sectoriales como en los convenios de empresa. Sólo aumentaron un poco, a nivel general, las cláusulas específicas de medio ambiente en los años 2013 y 2014, volviendo a bajar en 2015.
- Especialmente irrelevante en cuanto a los trabajadores/as afectados es la regulación de pacto con la RLT sobre la elección del servicio de prevención ajeno.
- Por tipo de convenio, la mayoría de las cláusulas, excepto las específicas de medio ambiente, tienen una mayor afectación personal, en porcentaje, en los convenios de empresa que en los de ámbito superior, especialmente en el establecimiento de planes y programas de prevención de riesgos.

Composición de las mesas negociadoras

- En el total de convenios colectivos firmados, CCOO y UGT tienen una presencia muy mayoritaria y similar, tanto en el número de representantes en las mesas negociadoras como respecto al número de trabajadores/as incluidos en convenios firmados por uno u otro sindicato. La presencia de representantes de otros sindicatos es, en su conjunto, significativamente inferior y ha disminuido, en términos porcentuales, tanto en 2014 como en 2015. Contemplados de forma individual cada uno de los sindicatos que tienen presencia en las mesas negociadoras de convenios colectivos, la diferencia con los dos sindicatos más representativos es aún mucho mayor. Con respecto a la representación de grupo de trabajadores (representantes unitarios no adscritos a sindicatos) el porcentaje es escasamente significativo y su incidencia en cuanto al volumen de trabajadores/as vinculado a los convenios firmados por este tipo de representantes es prácticamente irrelevante a nivel general.
- En las mesas negociadoras de los convenios de empresa la situación es algo diferente, aunque también aquí CCOO y UGT tienen las dos primeras posiciones tanto en número de representantes (salvo en 2013 que el conjunto de otros sindicatos suma unos pocos representantes más que UGT), como en relación a los trabajadores/as incluidos en los convenios que se firman. El porcentaje de representantes del conjunto de otros sindicatos ha descendido en 2014 y 2015 con respecto a 2013, mientras que ha aumentado el de representantes unitarios no sindicalizados, aunque muy alejados del número de representantes de CCOO y UGT.

- En cuanto al porcentaje de trabajadores/as incluidos en convenios firmados por representantes no sindicalizados, las cifras de los tres años están muy lejos del volumen de trabajadores/as incluidos en los convenios firmados por CCOO y UGT, lo que es un indicio de que este tipo de representantes se encuentran fundamentalmente en los convenios de las empresas más pequeñas.
- En los convenios de ámbito superior a la empresa, el porcentaje de representantes de CCOO y UGT es muy similar, algo superior los de UGT en 2013 y 2014 y algo superior los de CCOO en 2015. El porcentaje de representantes del resto de sindicatos es muy inferior, presentando su mejor resultado en los convenios firmados en 2013 y un descenso acusado en 2015. En los convenios firmados por CCOO y UGT está incluida la práctica totalidad de los trabajadores y trabajadoras que se rigen por convenios de este ámbito. Otros sindicatos han firmado convenios que alcanzan en 2013 al 29,5%, descendiendo bastante en 2014 y algo menos en 2015.
- En relación al total de mujeres que han participado en las mesas negociadoras, CCOO y UGT son los dos sindicatos con mayor número de mujeres representantes, siendo CCOO quien tiene un porcentaje un poco mayor en los tres años analizados; siguen, a bastante distancia, el conjunto de otros sindicatos, que han incrementado su porcentaje de forma significativa en 2014 y algo menos en 2015 con respecto al obtenido en 2013. A mayor distancia se encuentra la presencia de mujeres pertenecientes a representaciones no sindicalizadas, si bien ha crecido bastante en 2014 y 2015, duplicando el porcentaje que tenían en 2013. El conjunto de estos resultados es un reflejo de la mayor presencia de CCOO y UGT en el total de representantes en las mesas negociadoras de los convenios.

Convenios colectivos por año de efectos económicos

- Los datos de convenios que han registrado los efectos económicos para 2014 son superiores a los de 2013, porque está mejorando el cumplimiento de la obligación de registro de los efectos económicos de las revisiones anuales de convenios plurianuales. Los datos de 2015 son muy inferiores debido a que acumulan sólo 12 meses de registro frente a los más de 24 meses de registro de los años 2013 y 2014.
- En cuanto al número de trabajadores/as apenas hay diferencias entre los datos de 2014 y 2013, a pesar del mayor número de convenios registrados, probablemente debido a que hay una serie de grandes convenios que deberían tener efectos económicos en 2014 porque vencieron antes de ese año pero que están pendientes de cerrar la negociación para su renovación.
- En estos tres años se ha producido un moderado incremento del salario medio pactado, que ha empezado a ascender ligeramente en 2015, como consecuencia del repunte de la economía, tras la salida del periodo de recesión, y la firma en febrero de 2015 del III AENC donde las confederaciones sindicales y empresariales se marcaron como objetivo que los salarios no pierdan poder adquisitivo. Los datos de 2015 y la tendencia de los convenios firmados en ese año o con posterioridad pero con efectos económicos para 2015, apuntan a un incremento que puede igualar o superar el 1% que era el objetivo que se marcó CCOO para el año 2015.

- La variación salarial se ha incrementado bastante más en los convenios de ámbito superior a la empresa, pues estando en 2013 dos centésimas por debajo del incremento pactado en los convenios de empresa, tanto en 2014 como en 2015 es superior en más de dos décimas.
- Atendiendo al año de inicio de los efectos económicos³, la variación salarial pactada en los convenios plurianuales que iniciaron su vigencia antes del año de registro de efectos económicos, fue del 0,60% en 2013, del 0,56% en 2014 y del 0,70% en 2015. En los convenios que iniciaron su vigencia en el mismo año de registro de efectos económicos, la variación salarial pactada fue del 0,35% en 2013, del 0,54% en 2014 y del 0,83% en 2015.
- La jornada media pactada presenta un incremento en los dos años que aún tienen datos provisionales sobre 2013, que es un año cerrado. Estos incrementos no responden necesariamente a convenios que pactan un incremento de jornada sobre el año precedente, sino que es más el efecto estadístico derivado de la falta de registro anual de algunos convenios que tienen un alto volumen de trabajadores/as y una jornada anual mucho más baja de la jornada media pactada.
- Por sectores de actividad, el mayor número de convenios registrados en cualquiera de los tres años analizados se encuentra en el sector Servicios, seguidos de Industria y, a mucha distancia, los de Construcción y Agrario. La misma situación se da en cuanto al número de trabajadores/as afectados por los convenios registrados.
- En cuanto a la variación salarial se observa que los convenios del sector Agrario han tenido un incremento medio superior al resto de los sectores en los tres años analizados, y ha ido aumentando cada año. En los convenios del sector Industria, también ha crecido el incremento pactado cada año, pero los de los sectores de Construcción y de Servicios, bajaron en 2014 con respecto a 2013 para volver a subir en 2015, situándose por encima de 2013.
- Según el tipo de convenio, en los convenios de empresa son los del sector Industria los que presentan un incremento más elevado todos los años, especialmente en 2013; el incremento salarial en los convenios de empresa del sector Agrario baja bastante en 2014 y 2015; en las empresas de Servicios se mantiene, con un leve descenso en 2014, y en las empresas de Construcción, con incrementos muy bajos en 2013 y 2014, se produce un aumento notable en 2015.
- En el análisis por tramos de variación salarial media y el porcentaje de trabajadoras y trabajadores incluidos en cada tramo, permite vislumbrar el alcance de la congelación salarial que ha sido muy intensa en los principales años de la crisis económica y que en 2013 alcanzó al 31,6% de los trabajadores/as, al 34,3% en 2014 y al 11,6% en 2015, mientras que en 2007, año previo al inicio de la crisis, el porcentaje de trabajadores/as que tuvieron congelación salarial sólo supuso un 0,2%. La congelación salarial afecta a un porcentaje mucho mayor de trabajadores/as en los convenios de empresa que en los de ámbito superior, en los tres años analizados, y al contrario, el porcentaje de quienes han tenido un incremento salarial por encima del 1% es mucho mayor en los convenios de ámbito superior que en los convenios de empresa.

3 Datos estadísticos facilitados mensualmente por la Subdirección Gral. de Estadística del MEYSS.

- En 2013 y en 2014, al menos un 50% de trabajadores/as tuvieron una subida salarial inferior al 1%. Un 8,51% en 2013 y un 13,65% tuvieron incrementos entre el 1 y el 1,5%, siendo muy poco significativo el volumen de quienes tuvieron incrementos superiores al 1,5%. También irrelevantes son ya en estos dos años, los datos sobre quienes tuvieron una reducción salarial pactada en convenio. En 2015 se incrementa hasta un 57,11% quienes han tenido un incremento inferior al 1%; se duplica, hasta alcanzar el 26,62% quienes han tenido un incremento entre el 1 y el 1,5% y no alcanzan el 5% quienes tienen un incremento superior al 1,5%, a la vez que es prácticamente irrelevante el porcentaje de quienes han tenido una disminución salarial pactada.
- Los cambios más significativos de este periodo son la importante bajada de la congelación salarial y el importante aumento de quienes obtienen una subida salarial por encima del 1%.

Inaplicaciones de convenio

- 2013 fue el año de mayor incidencia de las inaplicaciones de convenios, no sólo por el número de las registradas sino, especialmente, por el número de personas afectadas por ellas, habiendo retrocedido mucho en los dos años posteriores.
- En 2013, aproximadamente un 6,6% de las inaplicaciones depositadas ante la Autoridad Laboral fueron renovaciones de inaplicaciones anteriores. El porcentaje de renovaciones ascendió al 29,9% en 2014 y al 45,6% en 2015⁴. De estos datos puede deducirse que el número de empresas en donde se están adoptando inaplicaciones de convenios ha disminuido bastante, pero también que hay miles de trabajadores y trabajadoras que llevan varios años teniendo recortes en sus condiciones de trabajo, especialmente en los salarios, con respecto a lo establecido en convenio.
- Por sector de actividad la mayor incidencia se produce en el sector Servicios, tanto en número de inaplicaciones, como de empresas y de trabajadoras/es afectados. Este dato es especialmente preocupante porque salvo en las inaplicaciones producidas en grandes empresas de servicios postales, comunicación o transporte, los convenios sectoriales de otras actividades de Servicios, parten de salarios bastantes más bajos que en las empresa de la Industria y de la Construcción.
- Atendiendo al tamaño de las empresas, la inmensa mayoría de las inaplicaciones se han producido en las más pequeñas, aquellas que tienen entre 1 y 49 trabajadores/as de plantilla. Sin embargo, en relación al volumen de personas que se han visto afectadas por las mismas, el mayor porcentaje se da en las empresas que cuentan con plantillas de 250 o más trabajadores/as, motivado porque algunas de las inaplicaciones se han producido en grandes empresas de servicio postal, comunicaciones y líneas aéreas, fundamentalmente, y de algunos otros sectores de actividad, con miles de trabajadoras y trabajadores afectados, en este tipo de empresas.

4 Datos obtenidos de consulta pública en REGCON sobre inaplicaciones nuevas y renovadas.

- En torno al 90% de las inaplicaciones de los tres años analizados afectaron a los salarios, principalmente en la cuantía salarial, lo que dice bastante de cuál ha sido el objetivo principal de la nueva forma de “descuelgue” de convenio implantada con la reforma laboral de 2012, la devaluación de los costes salariales, verdadero objetivo implícito de dicha reforma. El resto de las condiciones de trabajo reguladas por convenio colectivo han tenido una presencia escasa en las inaplicaciones producidas, aunque con una repercusión mayor en cuanto al número de personas afectadas.
- Más del 90% de las inaplicaciones se han producido mediante acuerdo en la empresa durante el periodo de consultas; los acuerdos de inaplicación producidos en comisiones paritarias del convenio del que se descuelgan han supuesto en torno al 5% en 2013 y 2015, por sólo un 2% en 2014. La mediación en órgano bipartito (sistemas autónomos de solución de conflictos) sólo ha supuesto un 3% de las inaplicaciones en 2013, bajando el porcentaje en los dos años siguientes. Los laudos en los sistemas autónomos y las decisiones y laudos en organismos tripartitos (CCNCC⁵, principalmente, y algunos en órgano similar de Comunidad Autónoma) han tenido menor presencia que el resto de los procedimientos posteriores al cierre sin acuerdo del periodo de consulta en la empresa.
- En relación al volumen de trabajadores/as afectados por inaplicaciones por tipo de procedimiento, en el año 2013 el porcentaje alcanzó el 78,8% en los acuerdos en periodo de consulta, bastante más bajo que en los dos años posteriores, que fue del 91,5% en 2014 y del 88,5% en 2015. En 2013, hubo una mayor incidencia tanto de los acuerdos en mediación y de las decisiones en órgano tripartito, que alcanzaron un 8,6% y un 8% respectivamente ese año, porcentajes bastante más altos que los que se produjeron en los dos años siguientes.
- En relación a las inaplicaciones presentadas ante la CCNCC cabe destacar: 15 expedientes presentados en 2012 de los que sólo uno fue estimado; 29 en 2013 de los que 15 fueron estimados parcialmente por la CCNCC o resueltos por laudo arbitral; 10 en 2014, de los que 2 fueron resueltos por laudo arbitral y 1 en 2015 que fue estimado por la CCNCC. El resto de los expedientes fueron rechazados por falta de competencia de la CCNCC en atención al ámbito territorial de la empresa; inadmitidos por no haber agotado el procedimiento de solución extrajudicial de solución de conflictos; desestimados por falta de acreditación de los requisitos necesarios u otras causas, o archivados por desistimiento de la parte solicitante.

2. VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN DE REGCON

Convenios y acuerdos colectivos registrados

- En los trámites relativos a convenios destaca el registro de renovación de convenios con antecedentes previos, aunque con un descenso significativo en 2014 y 2015 con respecto a 2013 que fue el año en el que se registraron un mayor número de convenios renovados. Le sigue en importancia numérica el registro de las revisiones salariales anuales, que ha experimentado un crecimiento espectacular en 2015, después de varios años en que el registro de estos trámites del convenio había caído en picado.
- Los nuevos convenios han tenido el crecimiento más acusado en 2014, muy por encima de 2013 y 2015, siendo de ámbito de empresa o inferior a la empresa la inmensa mayoría de los convenios de nueva creación.
- Los acuerdos de prórroga de convenio tuvieron su mayor expresión en 2013, muy por encima también de las que se registraron en años precedentes, a lo que hay que sumar todas las prórrogas automáticas que se han producido en estos años al no ejercer, ninguna de las partes, la opción de denunciar el convenio antes de la finalización de la vigencia inicialmente pactada.
- Otro dato destacable es el importante incremento de los pronunciamientos de tribunales laborales registrados en el año 2015, referidos en su práctica totalidad a sentencias de nulidad total o parcial de convenios colectivos. Una gran parte de las sentencias de nulidad en 2015 responden a la campaña realizada por CCOO y UGT contra la manifiesta ilegalidad en la constitución de mesas negociadoras en empresas multiservicios.
- Por tipo de naturaleza, destaca con gran diferencia los convenios colectivos, más numerosos y con más trámites registrables. Le siguen en importancia numérica las inaplicaciones de convenios registradas, que tuvieron su máxima expresión en 2013 y que han ido descendiendo progresivamente en 2014 y 2015.
- En 2013 se produjo un registro muy intensivo de Acuerdos de empresa sobre jubilación parcial.
- Los Acuerdos de funcionarios públicos y los Acuerdos Mixtos de funcionarios públicos y personal laboral son escasamente registrados en REGCON, siendo Catalunya la Comunidad que destaca en el número de acuerdos registrados en el conjunto de los tres años.
- Los Acuerdos de mediación no se registran en una parte importante del Estado, a pesar de la obligación de hacerlo por parte de los organismos autónomos o administrativos donde se produzca la mediación.
- El registro de los Acuerdos sobre Planes de Igualdad es muy escaso, aunque hay más de los que aparecen registrados con esta naturaleza, pues algunos son registrados como acuerdos de otra naturaleza o están incluidos dentro del texto de los convenios de empresa correspondiente.

2

EL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Esmeralda Sanz Berzal
Jesús Cruces Aguilera

Esta parte del informe se centra en el análisis del contenido de una muestra de convenios colectivos negociados en los tres últimos años, centrándonos en aquellas materias más directamente afectadas por las reformas legales producidas entre 2010 y 2012: Vigencia; Retribuciones; e Inaplicaciones. A continuación exponemos las principales conclusiones relativas a cada una de ellas.

1. EL CONVENIO COLECTIVO MÁS ALLÁ DE LA VIGENCIA INICIALMENTE PACTADAS⁶

Nunca fue fácil determinar a ciencia cierta cuántos convenios colectivos están realmente vigentes, mientras eran –y siguen siendo– muy fácilmente reconocibles durante el periodo de vigencia inicialmente pactada, la cuestión se complica con las prórrogas, automáticas o no, las modificaciones de la vigencia y, sobre todo, con la permanencia en ultraactividad. Sin embargo, no pareció ser este un problema hasta que el Gobierno del PP empezó a preocuparse por las conflictividades no resueltas que eternizaban las negociaciones y las vigencias de los convenios para, de paso, intentar simplificar el voluminoso elenco de este tipo de acuerdo colectivo, modificando el ET mediante la incorporación de un límite máximo al periodo de ultraactividad de un año a contar a partir de la fecha de denuncia, y que afectaría a todos aquellos convenios que no regularan nada al respecto.

A través del análisis de los convenios de la muestra, podemos resumir el impacto producido por los últimos cambios normativos, fundamentalmente, por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en relación a esta materia, en los siguientes puntos:

- La modificación del ET para anticipar la negociación del convenio antes de la finalización de la vigencia pactada ha tenido una incidencia mínima sobre los que conforman la muestra, sólo uno se ha hecho eco de este cambio legal.
- El 60% de los convenios analizados regulan expresamente la prórroga automática frente al 21% que incorporan la denuncia automática, mientras que el 19% restante no establece nada al respecto por lo que, tal y como la norma establece también, se prorrogaran automáticamente si no hay denuncia previa.
- La mayoría de los convenios que regulan la prórroga automática lo hacen reproduciendo los términos legalmente establecidos, es decir, por periodos anuales y sin limitaciones materiales, entendiéndose que el convenio completo está afectado por la misma. Sin embargo, se producen algunas excepciones en relación al incremento salarial, bien incorporando la obligación de negociarlo ante una supuesta prórroga o, por el contrario, especificando el incremento que debe operar en caso de producirse ésta.

⁶ Elaborado por Esmeralda Sanz Berzal

- En relación a la denuncia, todos los convenios sectoriales analizados y la inmensa mayoría de los de empresa que no establecen la denuncia automática, regulan los plazos para efectuarla y, casi todos, lo hacen fijando un periodo mínimo previo al vencimiento de la vigencia pactada o al de cualquiera de las prórrogas. Solo un reducidísimo número de convenios establece un periodo de tiempo previo y determinado con respecto al vencimiento, una buena práctica que cierra la posibilidad de denunciar el convenio en cualquier momento a partir de su firma.
- La ambigüedad del artículo 85 del ET al referirse a la forma y condiciones para efectuar la denuncia del convenio, se traduce en una gran diversidad de regulaciones convencionales en relación a los requisitos exigidos para poder realizar este trámite. Más de la mitad de los convenios incorporan la obligación de hacer una comunicación por escrito a la contraparte y casi todos ellos aluden, además, a la necesidad de registrar o comunicar este trámite a la autoridad laboral. Con menor frecuencia se incorpora la obligación de entregar a la contraparte una propuesta de modificación, revisión o relación de materias que se pretenden negociar. Y aún es más escaso el número de convenios que aluden a la necesidad de justificar la legitimación ostentada para efectuar la denuncia, tratándose de un trámite que puede conllevar importantes consecuencias, fundamentalmente, para aquellos que no regulen la ultraactividad indefinida.
- Por cuanto a la regulación de la ultraactividad se refiere, casi el 65% de los convenios de la muestra contienen pacto expreso de ultraactividad, la mayoría de ellos hasta la firma del acuerdo que lo sustituya. Entre los que establecen un periodo de ultraactividad concreto, destacan numéricamente los que se ciñen al periodo legalmente establecido o con ligeras ampliaciones, por ejemplo, contabilizando el periodo a partir del inicio de las negociaciones y no de la denuncia. Aunque escasos, también se han encontrado convenios que reducen este periodo por debajo del año, en algún caso restringiendo enormemente el plazo para la negociación.

Entre los convenios que regulan la ultraactividad, son relativamente escasas las limitaciones observadas en relación al contenido, siendo la más importante la regulación del incremento salarial para los años en que el acuerdo permanezca en ultraactividad y, en menor medida, las cláusulas obligacionales. Por el contrario, y aunque escasos también, algunos convenios incorporan el incremento salarial para el supuesto de ultraactividad.

- El 56% de los convenios sectoriales y el 49% de los de empresa establecen algún plazo para negociar, para iniciar las negociaciones o, al menos, para constituir la comisión negociadora, la mayoría de ellos en términos muy similares a lo establecido en el ET. Entre los convenios que incorporan la denuncia automática, lo más habitual es que se indique un periodo previo a la finalización de la vigencia, de dos o tres meses, para iniciar las negociaciones del nuevo texto.
- En sintonía con la inercia previa a las últimas modificaciones legales, un porcentaje importante de los convenios analizados contienen cláusulas genéricas de sometimiento a procedimientos de mediación y arbitraje para la resolución de conflictos laborales de índole colectiva. No llegan al 25%, sin embargo, los que se refieren a estos sistemas para resolver específicamente los conflictos derivados de la falta de acuerdo en la negociación, sin concretar en ningún caso un plazo para recurrir a los mismos. Además, cuando se menciona el arbitraje, prácticamente siempre se contempla como una opción voluntaria.

- Tras la reforma laboral del 2012, cualquier convenio que no tenga pactada la ultraactividad indefinida, corre el riesgo de llegar a perder su vigencia en algún momento, por lo que para evitar problemas mayores sería bueno que previera qué convenio pasaría a aplicarse ante tal supuesto. De los convenios analizados, sólo el 41% tienen ultraactividad indefinida, sin embargo, sólo un convenio de empresa alude en términos un poco vagos al convenio de aplicación en caso de que se produjera tal situación, mientras que sí son relativamente frecuentes las menciones a la normativa aplicable o al convenio y/o acuerdo marco de referencia para lo no previsto por el propio texto convencional.

2. RETRIBUCIONES⁷

Toda valoración de la negociación colectiva debería considerar como punto de partida el contexto en el que ésta se desarrolla, así como sus propias dinámicas y características específicas. En el ámbito de la regulación de las condiciones retributivas, el periodo que se analiza es especialmente interesante, pues en él se da cuenta de una profunda devaluación salarial, a la que no ha sido ajena la negociación colectiva, con una marcada moderación salarial.

Pero al mismo tiempo conviene destacar que existe cierta inercia en la negociación entre las partes, así como en las materias abordadas. Dentro del apartado de las retribuciones, aunque se pueden encontrar algunas novedades regulativas, la variación salarial sigue siendo el eje central de negociación, si se compara con la evolución de la negociación colectiva en épocas anteriores. Y aunque se aprecian cambios relevantes, es cierto que aparecen los elementos retributivos ya existentes en el marco de la negociación salarial.

El análisis del contenido de los convenios colectivos seleccionados permite destacar varios resultados relevantes con respecto a la regulación de los elementos retributivos recogidos en la negociación colectiva. Siguiendo el esquema general de análisis, se pueden señalar las siguientes cuestiones.

Sobre la estructura salarial

- De acuerdo con las recomendaciones de los AENC, se han detectado cambios en la estructura retributiva para adaptarla a las nuevas situaciones, tanto en cuestiones individuales como con respecto a cuestiones que afectan a la empresa o al sector, aunque sigue existiendo cierta inercia a la hora de regular la misma.
- Escasa claridad a la hora de delimitar los elementos retributivos, con mayor precisión en el ámbito del salario base que los complementos salariales, derivada de la propia complejidad del sistema retributivo, que es más evidente en el ámbito empresarial. En la mayor parte de los casos, la norma general tiende a precisar poco la estructura salarial.

⁷ Elaborado por Jesús Cruces Aguilera.

- Entre los principales cambios, se detectan elementos retributivos que tienden a desaparecer, que se han quedado obsoletos o que cambian de denominación. Y de forma excepcional, delimitando la estructura salarial aparecen principios generales que deben articular la propia estructura salarial (igualdad por razón de sexo, aplicación igualitaria de los conceptos salariales, etc.).

Sobre el salario base

- Bajo diversas denominaciones, es mayoritaria la regulación del salario base. No obstante, se constata el recurso frecuente a la creación de complementos salariales para hacer efectivo un incremento salarial que bien podrían ser considerados como salario base (como sucede, por ejemplo, con el “complemento de convenio”).
- Entre las diversas regulaciones, se pueden encontrar diferentes factores (antigüedad, categoría profesional o zona geográfica) que son asumidos como criterios determinantes en el salario base, a partir de los cuales se despliega la estructura salarial. En muchas ocasiones, estas diferencias se derivan de la evolución de la negociación colectiva (como, por ejemplo, procesos de fusión entre empresas con condiciones laborales diferentes).

Sobre los complementos salariales

- Dentro de la propia dinámica de la negociación colectiva, la regulación de los complementos salariales muestra una marcada falta de precisión en el contenido de los mismos. Es bastante frecuente encontrar complementos que regulan cuestiones que nada tienen que ver con lo que supuestamente denominan. Esto sucede, por ejemplo, con los complementos de productividad que son pagas por resultados o, de forma mayoritaria, con los complementos de producción, de actividad o de calidad y cantidad del trabajo que retribuyen la reducción del absentismo.
- Existe una tendencia hacia la incorporación de una mayor flexibilidad, así como a la reducción o creación de los complementos retributivos en función de las necesidades empresariales. Más allá de los complementos que tienen un carácter más regulado (como pueden ser los de penosidad o nocturnidad), existe un amplio abanico de complementos que introducen mayores diferencias salariales (como, por ejemplo, los de polivalencia o productividad), dando respuesta a las necesidades de la empresa por la vía del sistema de gestión del personal.
- Si las recomendaciones de los AENC apuntaban hacia un mayor peso de la parte variable en función de indicadores económicos, lo cierto es que es escasa la regulación de complementos en función de los resultados de la empresa, así como sistemas de incentivos y de producción (rendimiento). Como se ha mencionado, en la mayor parte de los casos, bajo este tipo de complementos se regula y controla la asistencia al trabajo. Además, es bastante escasa la existencia de sistemas de medición, objetivos y autónomos, que sirvan para calcular la cuantía de dichos incentivos.
- En esta misma línea, también es necesario remarcar que si bien son escasas las regulaciones que incorporan sistemas integrales de rendimiento (o que, al menos, establezcan nuevos planteamientos de regulación adaptados a la evolución de los sistemas productivos

y de las relaciones laborales), son prácticamente inexistentes aquellas en las que se alude a la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras. En estos casos, se les reconoce un derecho a ser informados o escuchados y alguna función de control posterior cuando forman parte de las comisiones mixtas de control.

- Respecto a las percepciones extrasalariales, la negociación colectiva incorpora una amplia gama de dispositivos de diverso tipo con la que, bajo distintos mecanismos, se persigue dar cobertura a numerosas necesidades. Aquí se pueden encontrar, entre otros, las dietas y kilometraje, las ayudas sociales de diverso tipo (escolares, discapacidad, etc.), así como la protección social complementaria (primas por jubilación, cobertura por fallecimiento o complementos de IT, entre otros). Aunque menos numerosas, también es posible encontrar regulaciones que contemplan nuevas coberturas y necesidades (como puede ser la asistencia jurídica) para los trabajadores que sean víctimas de robos, agresiones o violencia en el trabajo. En este punto es también excepcional encontrar alusiones al papel que juegan los representantes de los trabajadores.

Sobre la variación salarial

- Durante el periodo de referencia, la evolución de la negociación salarial ha reflejado un incremento moderado de los salarios. Así se muestra en la mayor parte de los convenios analizados, donde se registra un ligero aumento de los salarios, en línea con las recomendaciones de los AENC.
- Es cierto, no obstante, que las consecuencias derivadas de la crisis económica y las reformas laborales han influido en el proceso de negociación salarial. Así, aunque menos numerosos, en ciertos casos, la negociación colectiva se ha utilizado como mecanismo de ajuste, bien a través de la congelación de los salarios o bien mediante la reducción de los mismos. Si bien, también se producen cláusulas de recuperación salarial durante la vigencia del convenio.
- Respecto a las fórmulas de actualización, los precios (IPC) siguen siendo el indicador de referencia en la actualización de los salarios. Parece, por tanto, que las propuestas realizadas sobre la desvinculación de los precios han tenido un débil impacto en la negociación colectiva. En este sentido, el IPC sigue siendo la referencia mayoritaria aunque es posible encontrar otras fórmulas (IPC previsto; IPC+ porcentaje; etc.). Dentro de la diversidad existente, la negociación colectiva –aunque sea de forma incipiente– trata de incorporar los escenarios futuros, estableciendo marcos ajustados al sector o la empresa, en línea con las recomendaciones de los AENC.
- Es significativamente escaso el número de convenios que siguen los criterios del II AENC, en los que se introduce el precio del petróleo y el PIB como criterios de actualización salarial, lo cual pone en evidencia el débil impacto en la negociación colectiva.
- Aunque los precios constituyen la referencia principal para la actualización de los salarios, en la negociación colectiva también se pueden encontrar fórmulas que incorporan los resultados de la empresa para ciertas retribuciones salariales, así como otras relativas a los presupuestos de las administraciones públicas.

3. INAPLICACIONES⁸

El análisis del contenido de los convenios colectivos analizados ha permitido poner de relieve la importancia concedida a la regulación de los procesos de inaplicación de las condiciones de trabajo dentro de la negociación colectiva. Tras el cambio sustancial derivado de la reforma laboral 3/2012, son numerosos los convenios colectivos que, de una forma u otra, regulan esta cuestión.

De forma específica, a partir del análisis de los convenios se pueden destacar los siguientes resultados:

- La mayor parte de los convenios colectivos regula el proceso de inaplicación a partir del contenido recogido en el artículo 82.3 del ET, tanto en lo que respecta a las causas, las materias, los procedimientos, así como a los posibles resultados. El contenido analizado sigue, por tanto, la norma general, aunque existen ciertas particularidades que merecen ser destacadas.
- Se pueden encontrar convenios colectivos en los que se establece un mayor grado de delimitación de las causas de inaplicación, así como con respecto a las materias a inaplicar (por ejemplo, a limitar el proceso al ámbito salarial, únicamente).
- Respecto al desarrollo del proceso, destaca la regulación de dos cuestiones específicas: la información que debe transmitir la empresa durante el periodo de consultas, así como sobre los sujetos de interlocución. Existen convenios en los que se detalla la documentación sobre la situación actual y futura de la empresa que ésta debe dar a los representantes de los trabajadores, así como los plazos de transmisión de la misma.
- También es destacable la regulación que incluyen ciertos convenios colectivos, sobre todo en lo que se refiere a los sujetos negociadores, según los centros de trabajo, así como a la participación de la representación sindical dentro del proceso.
- Bajo este mismo sentido garantista se pueden encontrar convenios colectivos en los que se establece la vinculación del proceso de inaplicación con instancias superiores al ámbito de negociación (como puede ser la comisión paritaria sectorial), desde la mera transmisión de información hasta el propio desarrollo del proceso de inaplicación.
- Hay que mencionar, por otra parte, la escasa regulación existente que hace referencia al seguimiento del proceso, así como a la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en el mismo.
- Existen ciertas regulaciones que tratan de delimitar el proceso de inaplicación (que podrían ser denominadas en términos generales como regulaciones defensivas), así como las que regulan los procedimientos a través de los cuales se recuperan las condiciones de trabajo perdidas durante el proceso (regulaciones de recuperación).
- Dentro de las regulaciones defensivas, las partes negociadoras establecen límites temporales, de procedimiento o diversas condiciones en el desarrollo de los procesos de inaplicación. Igualmente, aparecen límites con respecto a las materias a inaplicar (centrándose principalmente en los salarios), así como referencias al compromiso de las partes con respecto a las condiciones fijadas en convenio, reforzando así su ámbito de negociación.

⁸ Elaborado por Jesús Cruces Aguilera

- Por su parte, la recuperación de las condiciones de trabajo del convenio puede articularse por distintas vías (en el propio convenio o un acuerdo posterior). La mayor parte de este tipo de regulaciones abordan la recuperación salarial, estableciendo en los casos que así se consideren oportunos distintos plazos y procedimientos de recuperación.
- Finalmente, conviene remarcar que -al igual que para el resto del proceso- apenas existen referencias a la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en el proceso de recuperación de las condiciones de trabajo, siendo prácticamente anecdóticas.

3

ESTRATEGIAS DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

José Manuel Lago Peñas
Jesús Cruces Aguilera

Para conocer la situación de la negociación colectiva en España, y más allá de la información procedente del registro de los convenios colectivos y del análisis de los resultados de los procesos de negociación, es necesario conocer y profundizar también en estos procesos, en la actuación de sindicatos y empresarios en el nuevo marco de negociación colectiva. Para ello, hemos recurrido a dos vías: a la información suministrada por la, relativamente nueva, Encuesta Anual Laboral; y a una técnica más cualitativa de análisis del desarrollo del conflicto en el nuevo marco de relaciones de trabajo, así como sus consecuencias y perspectivas futuras desde el punto de vista de los responsables sindicales de CCOO.

1. ANÁLISIS SOBRE LA ENCUESTA ANUAL LABORAL 2014⁹

La segunda entrega de la Encuesta Anual Laboral (EAL) refleja la forma en la que las empresas respondieron en 2014 a los problemas provocados por caídas en su nivel de actividad. Es por lo tanto el segundo ejercicio de aplicación completa de la reforma laboral que aplicó el Gobierno de Rajoy a partir de marzo de 2012.

Como se recordará, la opción del Gobierno fue la desregulación, hasta un nivel no conocido en nuestro país, de las relaciones laborales, desde la negociación colectiva hasta el despido, con un amplio abanico de medidas que dejaba en manos de las empresas la fórmula de gestionar los problemas para adaptar el nivel de empleo a los cambios en el nivel de actividad productiva.

El Gobierno modifica la normativa laboral desequilibrando nuestro modelo de relaciones laborales y lo hace en el peor momento, porque pocos meses antes de su reforma empresarios y sindicatos se habían puesto de acuerdo para responder a los desafíos de la crisis con medidas pactadas y equilibradas. El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2012-2014 fue la respuesta de las confederaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, a una situación en la que se hacía necesario adoptar medidas excepcionales para favorecer el mantenimiento del empleo. La moderación salarial, los cambios en la estructura de la negociación colectiva y la apuesta por la flexibilidad interna frente a la destrucción del empleo eran los ejes de un acuerdo muy relevante firmado en enero de 2012 que fue arrasado por la reforma laboral de febrero/julio aprobada por el Gobierno.

⁹ Elaborado por José Manuel Lago Peñas.

La Encuesta Anual Laboral, que depende del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se formula con el objetivo formal de analizar cómo responden las empresas ante los cambios de la economía, pero en realidad es un intento de avalar la reforma por parte del Gobierno; sin embargo, ese intento de justificación ha fracasado porque los datos extraídos de la encuesta demuestran todo lo contrario: la reforma laboral no ha sido positiva en ninguno de sus grandes objetivos formales declarados en la exposición de motivos.

En primer lugar, la reforma no ha servido para que las empresas aplicaran medidas de flexibilidad interna frente al recurso a los ajustes del empleo ante caídas en su nivel de actividad. Solo el 10 % de las empresas han aplicado de forma exclusiva medidas de reordenación interna — salarial o de jornada— frente al 25 % que utilizó exclusivamente el ajuste duro, los despidos y la no renovación de contratos temporales.

La encuesta crea una categoría intermedia agrupando a las empresas que han aplicado los dos tipos de medidas, las de flexibilidad interna y la externa, que son el 14 % del total. Pero el análisis en detalle de este agregado refleja que lo que hicieron la inmensa mayoría de las empresas fue ajustar el empleo con medidas duras mientras que las de flexibilidad interna fueron tan solo un simple acompañamiento que la práctica —e incluso la norma— hacen habitual en nuestro país.

El análisis más detallado de la denominada flexibilidad interna revela que en realidad las empresas han aplicado fórmulas que ya existían antes de la reforma, básicamente las reducciones de jornada y las suspensiones de contratos a través de los Expedientes de Regulación de Empleo. Ante estos datos, la conclusión es evidente: las empresas han utilizado de forma muy preferente la vía del despido para sus ajustes, gracias a una reforma laboral que facilitó el despido a la vez que anuló, en la práctica, los mecanismos que habían pactado las empresas y sindicatos en el AENC para utilizar de forma preferente las medidas de flexibilidad interna.

En segundo lugar, se puede afirmar que la reforma ha fracasado en su intento de modificar los ámbitos de la negociación colectiva, en especial de descentralizarla potenciando los convenios de empresa en contra de los de sector, pues aunque haya crecido mucho el número de nuevos convenios de empresa, éstos siguen afectando a un volumen ínfimo de trabajadores, en comparación con los que tienen la cobertura de convenios sectoriales.

Pero antes de analizar este punto la EAL revela un aspecto de enorme relevancia: más del 99 % de las empresas tiene reguladas sus relaciones laborales con convenios colectivos. En el año 2013 se extendió la idea falsa de que la cobertura de la negociación colectiva había entrado en un pronunciado declive reduciéndose de forma intensa el número de trabajadores con convenio. La EAL demuestra todo lo contrario, porque más del 90 % de los trabajadores está cubierto por la negociación colectiva, y ésta sigue siendo fundamentalmente de carácter sectorial, porque el 82 % de las empresas están reguladas por un convenio de sector. Una evidencia aplastante que indica que la apuesta por un cambio en el ámbito de la negociación de convenios en favor de los de empresa ha sido un fracaso.

En la justificación de la reforma se insistía en la necesidad de descentralizar la negociación para acercarla a las necesidades de las empresas, pero este discurso se ha demostrado como falso. Y no solo porque las empresas no lo hayan hecho, sino porque la Encuesta Anual Laboral refleja algo mucho más relevante: la inmensa mayoría de las empresas estaban —y están— cómodas con el modelo de negociación colectiva en el que predomina el ámbito sectorial. El 82 % de

las empresas encuestadas dice que no necesita un convenio de empresa porque el sectorial se adapta mucho o bastante a sus necesidades. Y por el contrario, solo un número marginal, inferior al 3 %, dice que no se adapta.

Se suponía que la reforma del Gobierno —entrometiéndose en lo que debe ser negociado entre empresarios y sindicatos— respondía a una demanda empresarial, pero la realidad reflejada por la EAL es que las empresas españolas, las grandes y las pequeñas, no plantean dificultades sobre la estructura de la negociación colectiva.

Por último, la EAL pregunta por la respuesta de las empresas ante los cambios en su nivel de actividad, esto es, cómo actuarían las compañías ante aumentos o caídas relevantes y de cierta duración de su demanda. Hay que recordar que uno de los objetivos formales más importantes de la reforma era cambiar el modelo de ajuste de las empresas ante la caída (o el aumento) de las ventas. Y la Encuesta también aquí refleja un fracaso absoluto porque las empresas se reafirman en el viejo modelo del ajuste, porque ante una hipotética caída en el futuro de su actividad, el 62% de las empresas optaría por reducir sus costes laborales y lo haría de la misma forma que hasta ahora, despidiendo a sus trabajadores temporales en primer lugar, lo que viene a demostrar que la variable de ajuste sigue siendo el empleo, en especial el de carácter eventual.

Todavía más preocupante es la respuesta a cómo actuarían las empresas en el futuro, ante un aumento relevante y duradero de la demanda, porque la respuesta mayoritaria, el 54 % de las empresas, es que contratarían eventuales, y un 15% acompañaría esta medida con un aumento de las horas de trabajo o la subcontratación.

Solo el 31 % de las empresas contratarían de forma indefinida, un resultado que descalifica a la reforma que abarató y facilitó el despido para impulsar la contratación indefinida. Solo 1 de cada 3 empresas utilizará la contratación estable y 2 de cada 3 prefieren seguir utilizando la eventualidad o la subcontratación, como respuesta ante un aumento relevante en su cuantía y estable en su duración de su nivel de actividad.

La conclusión final de este informe es que los resultados de la Encuesta Laboral Anual vienen a confirmar las críticas del movimiento sindical sobre la reforma laboral. El Gobierno facilitó la vía de ajuste a través del despido y dejó en manos de las empresas todo el poder de decisión para aplicarlo y éstas optaron por la vía más fácil y rápida: reducir sus plantillas. El resultado ha sido una mayor destrucción de empleo de la que se hubiera dado de aplicarse un modelo más equilibrado en el reparto de los costes de la crisis entre el trabajo y el capital, en la línea de lo pactado en el AENC que apostaba por utilizar prioritariamente las medidas de flexibilidad interna.

Y, lo que es todavía peor, la EAL señala que este modelo de ajuste vía empleo es el que aplicarían las empresas en el caso de una nueva recesión de tal forma que, si no se deroga la actual normativa laboral, España volvería a destruir empleo con gran intensidad y rapidez ante cualquier caída en la actividad productiva de las empresas.

Otro sería el resultado si se analizaran los efectos de la reforma laboral en relación al verdadero objetivo, no declarado pero implícito, de devaluar profundamente los salarios y las condiciones de trabajo como vía no sólo de afrontar la crisis económica sino como modelo estructural de competitividad empresarial, pues en este aspecto, no sólo otras encuestas oficiales, sino la percepción general de la sociedad, indican que la reforma laboral ha tenido efectos demoledores para los trabajadores y la población en general.

2. VALORACIÓN DE RESPONSABLES DE ACCIÓN SINDICAL DE FEDERACIONES ESTATALES DE CCOO¹⁰

En el presente apartado, se trata de dar cuenta del impacto de las reformas laborales y la crisis económica en los procesos y contenidos de la negociación colectiva durante el periodo 2012-2015, desde la perspectiva de los responsables sindicales de CCOO.

Más concretamente, se aborda el análisis de los principales impactos de las reformas y la crisis económica en la negociación colectiva (estructura); de los acuerdos más significativos (contenidos) y cómo se ha desarrollado la negociación colectiva (procesos y estrategias).

Para ello, durante el mes de septiembre de 2015 se realizaron ocho entrevistas semiestructuradas a los responsables de acción sindical de las federaciones sectoriales estatales de CCOO, a quienes agradecemos su disposición, el tiempo dedicado y las aportaciones realizadas.

Contexto general

Sin intención de abordar en detalle el contexto económico y laboral en el que se despliega la negociación colectiva, los responsables sindicales señalan la importancia de varios factores generales que han incidido en la evolución de la negociación colectiva, entre los que destacan: una fuerte destrucción de empleo, que se produce con anterioridad a la reforma laboral; la caída del consumo, con especial relevancia en ciertos sectores de actividad; procesos de reestructuración empresarial y una progresiva precarización del empleo. Factores que han tenido una especial relevancia en el desarrollo de la negociación colectiva y las estrategias de los agentes sociales.

El impacto de la crisis en el mercado de trabajo con una fuerte destrucción de empleo, incrementada por la reforma laboral mediante el abaratamiento del despido, ha sido un elemento decisivo en los procesos de negociación colectiva. El miedo a perder el empleo, por un lado, y la necesidad de cobertura de las condiciones de trabajo de la población trabajadora, por otro, han sido variables muy relevantes a la hora llevar a cabo los procesos de negociación colectiva.

Desde la perspectiva de los responsables sindicales, pasados ya tres años de la reforma, se valora el mantenimiento del convenio colectivo como elemento central de la negociación, pero se percibe un cierto vaciado de su contenido (sobre todo en materia salarial), a la vez que se intuye un incremento en el incumplimiento de lo pactado. Al mismo tiempo, también se señala la utilización por parte del empresariado de las herramientas de las que ha dispuesto la reforma laboral para inaplicar o modificar las condiciones de trabajo, siendo particularmente relevantes en ciertos sectores de actividad.

10 Elaborado por Jesús Cruces Aguilera.

Los responsables sindicales manifiestan que desde la reforma laboral de 2012, se ha producido un *mantenimiento de la estructura de la negociación colectiva*, que a grandes rasgos ha sido característica de los distintos sectores de actividad en las últimas décadas.

Uno de los mayores temores a raíz de la reforma laboral, era la ruptura de los marcos de negociación, un hecho que no se ha producido, según los representantes sindicales, por varias razones: por un lado, se ha salvado la estructura de la negociación colectiva, de los marcos sectoriales estatales o provinciales, a costa de las condiciones salariales; por otro lado, la defensa del convenio colectivo sectorial fue la prioridad sindical en este periodo, pero también de ciertas patronales que ven necesario este marco de negociación para garantizar la estabilidad y porque, además, la reforma les posibilita el descuelgue o modificación de las condiciones de trabajo, con lo cual se relaja el conflicto y se asume el marco de negociación sectorial; y, finalmente, también se menciona que en algunos sectores se mantuvo la inercia en los procesos de negociación colectiva, pero también se expresa que el mantenimiento del convenio no sólo ha conllevado una pérdida en los contenidos sino que, además, ha tenido una cierta relajación en cuanto al grado de cumplimiento de los mismos.

También se apuntan cambios con respecto a la *creación de nuevos convenios colectivos*, aunque este no ha sido un proceso que se haya producido de forma mayoritaria, sí es especialmente relevante en ciertos sectores de actividad (por ejemplo, los que tienen empresas multiservicios). Desde la visión de los representantes sindicales, la creación de convenios de empresa puede ser una salida para bajar costes laborales, y si no se recurre a él en mayor medida es porque el convenio de empresa conlleva costes en términos de procedimiento pero, sobre todo, por contar con la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que ha sido un elemento fundamental a la hora de explicar el devenir de la negociación colectiva en este periodo, y por la posibilidad de inaplicar el convenio sectorial.

De forma paralela al mantenimiento de la estructura de la negociación colectiva y a la creación de nuevos convenios colectivos, también se han producido *procesos de bloqueo o de caída del convenio colectivo*, que derivan de diversas situaciones: aunque escasos los ámbitos sectoriales que han decaído, en algún caso ha sido debido a la desaparición de las organizaciones patronales firmantes del anterior convenio, o porque las partes no querían mantenerlo (ciertos convenios provinciales). Han existido también situaciones en las que se ha frenado o bloqueado la negociación del convenio colectivo con una pérdida de condiciones y de poder adquisitivo para las y los trabajadores en la mayor parte de los casos. En algunos sectores, la falta de negociación deriva de la dificultad de encontrar contraparte con la que negociar, lo que se produce en mayor medida en el ámbito provincial, donde la negociación por parte de la patronal ha estado vinculada a distintos actores (despachos de abogados, pequeñas agrupaciones empresariales, etc.).

En relación a los límites impuestos a la ultraactividad, se menciona una fuerte presión sobre la negociación colectiva para el cierre de convenios colectivos antes del 8 de julio de 2013, con una gran actividad en el rimo de negociación y actividad para que no decayeran los convenios colectivos, un ritmo aliviado posteriormente por el Acuerdo de ultraactividad. En 2014 y 2015, se recuperó el ritmo de la negociación previo.

También cabe destacar que, por lo general, debido más a la crisis económica que a la reforma laboral, se establecen vigencias inferiores a las que existían previamente. En función de los contenidos se fijan las vigencias, de lo que se deriva que se han ido negociando convenios colectivos con vigencias cortas para salvar el convenio e intentar perder lo menos posible a cambio (congelaciones salariales, fundamentalmente). En otros casos, aún no teniendo cláusulas de ultraactividad, se ha ampliado el plazo de negociación para que el convenio no decayera.

Sobre el contenido de los convenios colectivos

En cuanto al contenido, la negociación colectiva durante el periodo analizado se ha centrado en, por un lado, mantener el convenio colectivo y, por otro, en la negociación de los aspectos más directamente relacionados con salarios y costes laborales, principalmente, aunque también han adquirido mayor importancia la jornada y la distribución del tiempo de trabajo, o la clasificación profesional y la polivalencia.

En relación a los salarios, se pone de relieve que la negociación ha transcurrido sobre la base de congelaciones o pequeños incrementos salariales. En el momento que se realizan las entrevistas empieza a plantearse la recuperación de los salarios. La negociación salarial, como norma general, ha seguido vinculada al índice de precios al consumo (IPC), aunque ya hay sectores en los que se vienen introduciendo otros indicadores de referencia (PIB, resultados del sector) para ciertas retribuciones salariales.

Respecto al empleo y las modalidades de contratación, la negociación colectiva no ha registrado grandes cambios, según los responsables sindicales. La regulación de las distintas modalidades de contratación en el ámbito del sector o los compromisos por el empleo en el ámbito de la empresa han sido materias incluidas en la negociación colectiva tal y como se venía haciendo anteriormente. Otra cosa es el fuerte y negativo impacto de los procesos de reestructuraciones sobre el empleo, son numerosas las referencias a la negociación de los ERE y, en cambio, muy pocas las relativas a la recuperación del empleo. En sectores en los que se ha experimentado una fuerte destrucción de empleo, la negociación colectiva se ha visto relegada a un segundo plano.

A ello hay que añadir que la precarización es señalada como otro de los elementos más relevantes de la realidad laboral, muy evidente en ciertas actividades. En este sentido, destaca el impacto que está teniendo el empleo a tiempo parcial en determinados sectores, en los que se profundiza en una mayor precarización de las condiciones de trabajo. Suele atribuirse un efecto doble a la reforma laboral: por un lado, facilitar a las empresas la reducción de costes mediante el abaratamiento del despido; y, al mismo tiempo, sentar las bases para una recuperación basada en condiciones de trabajo mucho más precarias. En este sentido, se remarca el interés del convenio colectivo para dar estabilidad y calidad al empleo creado.

La clasificación profesional se identifica como una de las materias importantes dentro de la negociación colectiva, pues lleva incorporado el debate no sólo de la formación y la calificación sino también el de los costes laborales. Los responsables sindicales expresan un temor sobre los cambios que demandan las patronales: que aprovechando el proceso de cambio de categorías a grupos profesionales, se avance hacia un cambio sustancial de los sistemas de clasificación profesional que implique en último término la ampliación de funciones, así como una reducción significativa

de la masa salarial. En algunos casos, se señala que los cambios que se están produciendo –al igual que en otras materias– no están ideados para el momento actual de la crisis, sino que están sentando las bases para el futuro, cuando las condiciones económicas mejoren.

La igualdad entre hombres y mujeres también ha quedado relegada a un segundo plano dentro de la agenda de los negociadores. La negociación de planes de igualdad se ha ralentizado como consecuencia de la crisis y se reconoce que hay todavía un largo camino por recorrer en cuanto a su aplicación. En los distintos sectores de actividad, se señalan la brecha salarial, la segmentación y concentración del empleo, así como el impacto del empleo a tiempo parcial, entre los principales factores que influyen en esta desigual situación.

Respecto a la salud y la seguridad laboral, no se perciben cambios sustanciales con respecto al contenido que se incluye en el convenio colectivo, las dificultades se encuentran hoy en día en su aplicación, donde los esfuerzos se centran en el cumplimiento de lo acordado y de las leyes vigentes.

Sobre las inaplicaciones y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Los entrevistados expresan una gran dificultad a la hora de conocer y cuantificar el impacto de estas medidas. Siendo numerosos los procesos de inaplicación registrados en los distintos sectores de actividad en un primer momento, estos fueron bajando a medida que aparecieron sentencias que limitaban su desarrollo. También se expresa que este procedimiento cuenta con una regulación y burocracia mayores que la modificación sustancial de condiciones de trabajo, lo cual hace que muchas empresas opten por ésta última vía.

En cuanto a las materias, la mayor parte de los procesos de inaplicación están vinculados a los salarios y al tiempo de trabajo, siendo muy escasos los que cuentan con cláusulas de recuperación. Con una incidencia variable en función del sector de actividad, destacan aquellos donde hay una mayor presencia de pequeñas y medianas empresas (comercio, ingenierías, TIC, prensa, instalaciones deportivas, gráficas, farmacias, etc.), aunque también se encuentran sectores de grandes empresas (sector aéreo).

En cuanto a los acuerdos de modificación, constituyen la principal herramienta facilitada por la reforma laboral a las empresas para reducir costes, sobre todo salariales. Son el agujero central por el cual están empeorando de forma sustancial las condiciones de trabajo de la población asalariada. Se trata de un proceso menos costoso y regulado que la inaplicación del convenio, suponiendo, en cierta forma, una fuga al control vinculante del mismo, y en el que las comisiones *ad hoc* implican una posición de negociación claramente desigual entre el trabajador y el empresario (sobre todo en sectores con una fuerte presencia de Pymes), lo que facilita en último término el proceso de modificación. Esta herramienta ha sido utilizada por las empresas no sólo como una forma de abaratar los costes laborales sino además como un mecanismo (más) de control y gestión de la mano de obra.

Los acuerdos de modificación de los que se tiene conocimiento se centran –al igual que en el caso de las inaplicaciones– en salarios y en tiempo de trabajo. Es modificado todo aquello que signifique un coste desde el punto de vista de la empresa. Desde el punto de vista sectorial, y aunque con mayor o menor intensidad han afectado a todos los sectores, se percibe un mayor impacto en aquellos donde existe una mayor presencia de empresas pequeñas y medianas (co-

mercio); en los que las condiciones retributivas estaban muy por encima del convenio (consultorías); en los relacionados con la administración pública (jardinería, limpieza, etc.); y, en general, en aquellos sectores en los que hay menor presencia sindical.

Estrategias de los interlocutores sociales

A. Empresariales

A la hora de hablar de las posiciones de las patronales, es bastante frecuente que los representantes sindicales hagan referencia a distintos tipos e intereses en los diversos sectores de actividad. Así, se distinguen patronales que tienen visión del sector, que están implicadas en la actividad empresarial y en la asociación del sector, que valoran la negociación colectiva como un elemento para frenar la competencia desleal, de aquellas con una visión a corto plazo, cuyo principal interés se centra en la reducción de los costes laborales y el aumento de la flexibilidad en la utilización de la mano de obra.

Y se señala que la reforma laboral y las herramientas que ésta despliega, han sido utilizadas de distinta forma por las patronales: por una parte, la crisis no ha tenido el mismo impacto en todos los sectores y, por otra, hay que considerar la dificultades financieras de algunas organizaciones empresariales, que han centrado su atención en su propia supervivencia.

Finalmente, las estrategias empresariales del presente están queriendo profundizar en una mayor flexibilización y desregulación de la mano de obra, en unos casos manteniendo el convenio sectorial y en otros potenciando el de empresa. La negociación de ahora afectará también a los próximos años, en los que las empresas van a tratar de utilizar todos los mecanismos disponibles para lograr sus intereses.

B. Sindicales

Desde la perspectiva sindical, las prioridades han estado ligadas a la defensa del empleo y del convenio colectivo, sobre todo sectorial y estatal, centrándose en resistir y mantener el marco de negociación colectiva, tratando de salvaguardar el contenido y los derechos ya reconocidos. En septiembre de 2015 (fecha de realización de las entrevistas) se retomó el ritmo de la negociación, empezando a recuperar los contenidos perdidos, así como introduciendo nuevas materias al campo de la negociación. Proceso aún incipiente, que se produjo de forma más marcada en aquellos sectores con una mayor presencia sindical y con una negociación colectiva más vigorosa y de más largo recorrido.

Tanto la crisis económica como la reforma laboral de 2012 han influido en la capacidad de acción del sindicato y, más allá de otorgar un mayor peso en la relación de fuerzas a las posiciones empresariales, ha reflejado una cierta debilidad sindical a la hora de movilizar a los trabajadores y trabajadoras: se advierte un mayor grado de movilización en cuestiones puntuales, en las que se ven afectadas más directamente el empleo o los salarios, que en defensa del convenio colectivo. El miedo a perder el empleo y la visión del convenio como algo “extraño”, son señalados como los factores que inciden en la desmovilización de la población trabajadora. A pesar de ello, los esfuerzos sindicales se han centrado tanto en resistir y luchar por los puestos de trabajo como en trasladar la necesidad de mantener el convenio colectivo.

Perspectivas futuras

Pasados tres años desde la aprobación de la reforma laboral, son dos las cuestiones que los representantes sindicales se plantean de cara al futuro: “recuperar lo perdido”, restablecer los derechos y la negociación colectiva bajo parámetros previos a la reforma laboral; y la lucha contra la desigualdad y el empleo precario, donde la negociación colectiva debe ser una herramienta crucial.

Con respecto a recuperar lo perdido, el impacto que ha tenido la reforma laboral en términos de derechos laborales y de negociación colectiva ha sido tan fuerte que costará mucho volver a la situación previa teniendo en cuenta, además, que la realidad laboral y productiva sobre la que se opera hoy es notablemente distinta a la que existía antes de la reforma. En todo caso, desde la perspectiva de los representantes sindicales, son la inaplicación del convenio colectivo, la modificación de las condiciones de trabajo y la prioridad aplicativa del convenio de empresa, las cuestiones que adquieren una mayor importancia en el proceso de recuperación y restitución de derechos.

Con respecto a la negociación colectiva, se señala la necesidad de reforzar su papel en la regulación de las condiciones de trabajo, de ampliar su cobertura, y de reforzar el ámbito sectorial, en tanto en cuanto que la apuesta por el convenio de empresa se identifica como una apuesta por la individualización de las relaciones laborales.

Concluyen que los cambios introducidos no han estado únicamente diseñados para superar la crisis, sino para lograr una mayor flexibilidad de cara al futuro. Por tanto, la negociación colectiva (y las posiciones ante la negociación) ya no son las mismas y es importante comprender que se está operando en un marco diferente.

Por otro lado, se menciona la necesidad de reforzar la acción sindical centrándola en el centro de trabajo, manifestando que allí donde ha habido una mayor implantación sindical se ha superado mejor la crisis. Y este reforzamiento tendría que pasar por la vinculación de los trabajadores y trabajadoras con el proceso de negociación en el centro de trabajo, con una mayor participación de la plantilla en el mismo. Finalmente, debería trabajarse para resaltar la importancia del convenio colectivo en la regulación de las condiciones de trabajo y el esfuerzo sindical realizado en este periodo.

4

CONCLUSIONES

Fernando Rocha Sánchez

La negociación colectiva en España ha estado sometida a una fuerte tensión desde el inicio de la “Gran Recesión”, cuya raíz cabe situar en una doble dimensión. De un lado, en el impacto de la crisis, que ha registrado una magnitud muy superior a la de otros países del entorno europeo –principalmente, en términos de destrucción de empleo– conformándose así un contexto indudablemente difícil para el normal desarrollo de las relaciones laborales¹¹.

De otro lado, en los efectos de las políticas de austeridad y reformas estructurales ejecutadas a partir de 2010 en el marco de la nueva gobernanza económica europea, y que determinaron como uno de sus objetivos estratégicos la reforma legal de los sistemas de negociación colectiva (particularmente, en los países del Sur de Europa).

Las reformas laborales desarrolladas en los distintos Estados miembros de la Unión Europea presentan lógicamente variaciones en términos de intensidad y contenidos. El análisis comparado de las mismas permite destacar, sin embargo, dos elementos comunes de especial relevancia¹²:

- Primero, el carácter no negociado de las reformas, que en la mayoría de los países han sido adoptadas de forma unilateral por los gobiernos sin el consenso de los interlocutores sociales. En España, cabe destacar además que la reforma laboral de 2012 fue aprobada unilateralmente por el Gobierno conservador poco después de la firma del II AENC por parte de los interlocutores sociales, con unos contenidos claramente contrarios al mismo.
- Y segundo, la orientación claramente “flexibilizadora” de las reformas, cuyas medidas se han centrado en tres objetivos prioritarios: (a) dar un nuevo impulso a la descentralización de la negociación colectiva, favoreciendo el ámbito de empresa en detrimento del sectorial. Una tendencia que no es ciertamente novedosa, pero que ha cobrado una especial intensidad en las reformas aprobadas en este período; (b) el fomento de la devaluación salarial como mecanismo de competitividad interno alternativo a la devaluación monetaria, que ya no puede aplicarse en el marco de la zona euro; y (c) la recomposición de la correlación de fuerzas en el campo de las relaciones laborales, potenciando el poder empresarial de regulación unilateral de las condiciones de trabajo.

Aunque interrelacionados, el último de los tres objetivos señalados es sin duda el que tiene un carácter más relevante en el medio plazo. Ello ha sido reconocido de forma sorprendentemente explícita por la propia Comisión Europea en un informe publicado en 2012, donde se señala que las reformas laborales “favorables al empleo” son las que producen como uno de sus resultados centrales la “reducción del poder de negociación salarial de los sindicatos”¹³.

11 Cabe recordar al respecto la situación de conflictividad y bloqueo de la negociación colectiva experimentada en el año 2009.

12 ROCHA SÁNCHEZ, F.: *La Nueva Gobernanza Económica Europea y su impacto en la negociación colectiva*. Fundación 1º de Mayo, Colección de Informes nº 108. Madrid, 2014.

13 European Comission: *Labour Market Trends in Europe 2012*. European Economy 5/2012 (p.102).

Las organizaciones sindicales europeas han desarrollado en este escenario diferentes estrategias de actuación que, centrando la atención en el contexto español, es posible sintetizar en cuatro grandes ejes.

Un primer eje lo constituye la preservación del diálogo social, a pesar de los graves ataques contra los derechos sociales, la importante conflictividad registrada en este período y el bloqueo del diálogo ejercido por el actual Gobierno conservador. En este sentido, en los últimos ocho años se han suscrito acuerdos de muy distinta naturaleza entre los que cabe destacar¹⁴:

- Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social. 29 de julio de 2008 (Tripartita).
- Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012. 9 de febrero de 2010.
- Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones. 2 de febrero de 2011 (Tripartito).
- Compromiso de actuación entre CEOE y CEPYME y CCOO y UGT sobre la Negociación Colectiva pendiente. 28 de octubre de 2011.
- II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014. 25 de febrero de 2012.
- V Acuerdo para la solución autónoma de conflictos laborales (ASAC 2012-2016). 7 de febrero de 2012.
- Acuerdo sobre la ultraactividad de los convenios en el marco de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva. 23 de mayo de 2013.
- Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo. 29 de julio de 2014.
- III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017. 8 de junio de 2015.

El diálogo social se ha acompañado, en paralelo, de la movilización. Así, frente al estereotipo interesado sobre la inacción de las organizaciones sindicales, éstas han impulsado desde el inicio de la crisis un notable proceso de movilización en diferentes ámbitos, que en muchos casos se ha producido en confluencia con diversas organizaciones sociales, como es el caso de las integradas en la Cumbre Social, de ámbito estatal.

Como resultado de ello, se ha registrado un importante aumento de la conflictividad manifiesta en tres huelgas generales, así como en múltiples huelgas y movilizaciones a nivel sectorial y de empresa¹⁵. Un fenómeno del que sí ha tomado buena nota el Gobierno del Partido Popular, que ha impulsado el endurecimiento del Código Penal y con ello la apertura de causas y juicios contra decenas de sindicalistas por su participación en huelgas, algunos de los cuáles se han resuelto favorablemente para las personas imputadas pero en otros con multas e incluso con penas de cárcel.

14 Además de los mencionados, cabe mencionar que se han alcanzado diversos Acuerdos específicos de desarrollo, por ejemplo del Acuerdo tripartito de julio de 2014.

15 Ver por ejemplo LACALLE SOUSA, JD. *Conflictividad y crisis. España 2008-2013*. Madrid, El Viejo Topo, 2015.

La movilización social se ha combinado además con un importante trabajo sindical y jurídico de detección y denuncia, tanto de aquellos aspectos de las reformas laborales que contravenían las disposiciones del ordenamiento constitucional o de las normas internacionales de trabajo, como de las irregularidades y fraudes cometidos por las empresas. Esta labor ha sido avalada con resoluciones de organismos internacionales como la OIT, y por sentencias judiciales cuyo contenido ha reconocido en muchos casos los planteamientos sindicales¹⁶.

Finalmente, otro gran eje central de acción sindical corresponde naturalmente a la negociación colectiva. Tras una fase inicial de paralización de la misma en los primeros años de la crisis, se potenció su activación por parte de las organizaciones sindicales buscando como objetivos prioritarios la preservación del convenio colectivo –como instrumento clave para la defensa de los derechos de las/os trabajadoras– y la mitigación de los efectos más negativos derivados de la aplicación de las reformas laborales aprobadas a partir de 2010.

La aprobación en junio de 2015 del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) representa al respecto un impulso para promover la recuperación de las condiciones de trabajo y su consolidación en los próximos años.

A tales efectos, es necesario resaltar, sin embargo, que el desarrollo de este Acuerdo debe afrontar un contexto de gran incertidumbre en el corto plazo, tanto por factores de índole internacional como por otros relativos a la situación económica en España, en una doble dimensión: por una parte, porque la tímida reactivación registrada desde finales de 2014 resulta claramente insuficiente para afrontar la magnitud de los problemas estructurales que persisten en la economía y la sociedad española (destacando el elevado volumen de desempleo, que a finales de 2015 afectaba a 4,8 millones de personas)¹⁷.

Por otra, y fundamentalmente, porque se trata de una recuperación que puede calificarse esencialmente como precaria. El motivo es que las políticas aplicadas en los últimos años están impulsando una salida de la crisis basada en la reproducción del patrón de crecimiento consolidado en España en la última etapa expansiva. Un patrón de crecimiento que no sólo presenta una notable vulnerabilidad ante las incertidumbres y cambios en el ciclo económico, como se ha puesto de manifiesto en la presente crisis, sino que además potencia la reproducción de un modelo de competencia empresarial basado en la reducción de precios y costes, que favorece la extensión de la precariedad laboral como el principal rasgo estructural del mercado de trabajo en España.

16 Para un análisis reciente de sentencias judiciales relevantes relativas a las materias abordadas en el presente informe, ver GUALDA ALCALÁ, M.: *Criterios de la doctrina judicial sobre aspectos conflictivos en la reforma de la negociación colectiva*. Abril de 2016.

17 Encuesta de Población Activa, INE, 4º trimestre de 2015.

El análisis de la evolución de la negociación colectiva en los meses transcurridos desde la firma del III AENC permite señalar, en todo caso, que el acuerdo ha permitido entre otros aspectos, desbloquear un buen número de convenios –fundamentalmente sectoriales– y la mejora progresiva del poder adquisitivo, mostrándose como un instrumento útil para que la mejora de la actividad económica revierta sobre el conjunto de las/os trabajadoras/es mediante la recuperación de las rentas salariales¹⁸.

En este marco, el objetivo general del presente informe ha sido realizar un balance de los efectos de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva, continuando así una línea de trabajo plasmada en trabajos anteriores¹⁹.

De forma más concreta, los objetivos específicos planteados son tres:

- El análisis de la dinámica de la negociación colectiva entre los años 2013 y 2015, en una doble dimensión: la evolución de los convenios colectivos, a partir del examen de los datos proporcionados por la Encuesta de Convenios Colectivos de Trabajo del MEYSS; y la seguida por los Acuerdos colectivos y trámites de convenios registrados en el Registro oficial de Convenios y Acuerdos colectivos del MEYSS.
- El estudio cualitativo de los contenidos de la negociación colectiva, a partir del análisis de una muestra de 70 convenios sectoriales y de empresa. Más específicamente, se ha abordado el examen de tres materias directamente afectadas por la reforma laboral, como son la vigencia, las retribuciones y las inaplicaciones.
- El examen de las estrategias de los interlocutores sociales, abordando para ello una doble dimensión: (a) el análisis de la Encuesta Anual Laboral de 2014, que recoge los resultados de las opiniones de una muestra de empresarios en relación a algunos de los objetivos explícitos más relevantes planteados por la reforma laboral (como el fomento de la flexibilidad interna); y (b) el análisis de la valoración de las/os representantes sindicales, y más en concreto, de las/os responsables de acción sindical o negociación colectiva de las federaciones estatales sectoriales de Comisiones Obreras.

Los resultados completos de este informe se recogen en el libro, del mismo nombre, publicado por la Editorial Lefebvre-El Derecho.

18 Para un análisis en profundidad sobre el III AENC y sus posibilidades de desarrollo, ver el monográfico *El valor del diálogo social y el III AENC*, Gaceta Sindical, Reflexión y Debate, nº 25. CS de CCOO, Madrid, diciembre de 2015.

19 Ver Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO: *La negociación colectiva tras dos años de reforma laboral*. CS de CCOO. Madrid, 2014.

1. LA DINÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La evaluación de los impactos de las reformas laborales sobre la negociación colectiva presenta algunas restricciones, tanto por la dificultad de deslindar los efectos de la crisis de los cambios en el ordenamiento legal, como por las limitaciones de las fuentes de información disponibles (principalmente, la ECCT y el REGCON).

El análisis de las estadísticas oficiales permite elaborar en todo caso, con las carencias apuntadas, una aproximación a las principales tendencias seguidas por la negociación colectiva entre los años 2013 y 2015.

Convenios colectivos registrados en la ECCT por año de firma

Centrando la atención en primer lugar en la **evolución del número de convenios y trabajadoras/es afectadas/os**, cabe destacar el notable avance producido en la firma de convenios colectivos en el año 2013, en comparación a los años anteriores. Un salto cuantitativo y cualitativo impulsado principalmente por las organizaciones sindicales –y también de forma conjunta con las organizaciones empresariales– a raíz de la firma del Acuerdo sobre la ultraactividad de los convenios en el marco de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (de 23 de mayo de 2013).

El principal objetivo sindical con este acuerdo era el de contrarrestar el alcance de una de las medidas “estrella” de la reforma laboral de 2012²⁰, a saber: la reducción a un solo año del periodo legal de ultraactividad de un convenio desde la fecha de denuncia del mismo, salvo pacto en contrario. En este sentido, la acción sindical estuvo encaminada precisamente a activar la negociación, superando los bloqueos y evitando hipotéticos decaimientos de convenios colectivos que –una vez denunciados– no tuvieran garantizada la ultraactividad (hasta su renovación).

En 2014 se produce en cambio una acusada disminución tanto en el número de convenios como en el de las personas afectadas. Un hecho que puede explicarse por diversos motivos: desde el impasse producido a la espera de la jurisprudencia del Supremo en relación a los litigios judiciales planteados sobre esta materia; al rechazo de las patronales y empresas a negociar mejoras salariales en un contexto de incipiente salida de la recesión.

El análisis de los datos provisionales relativos a 2015 permite observar una ralentización en la disminución del número de convenios firmados. Además, los convenios firmados afectan a un número significativamente mayor de personas, debido fundamentalmente a la firma de convenios sectoriales con una gran cobertura personal, funcional y territorial (aunque con cifras aún lejanas a las alcanzadas en 2013).

20 Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE, 11/2/2012); posteriormente convertida en la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE, 7/7/2012).

En segundo lugar, si se focaliza el análisis en los **convenios de nueva creación** un aspecto más destacable es el notable incremento registrado por los convenios de empresa firmados a partir de la reforma laboral de 2012 (uno de cuyos objetivos estratégicos, como se ha señalado, era potenciar las unidades de negociación de ámbito empresarial).

Esta tendencia se constata sobre todo en los años 2013 y 2014, si bien a partir de 2015 parece apuntarse un cambio de tendencia a la baja. Este descenso puede explicarse en parte por la mejora de la situación económica; pero también por la promulgación de numerosas sentencias judiciales, a raíz de procesos judiciales impulsados por las organizaciones sindicales, que han dictaminado la nulidad de muchos de estos convenios: bien en su totalidad, debido a irregularidades asociadas fundamentalmente a la falta de legitimidad de la representación unitaria de trabajadores para firmar convenios de empresa de un ámbito superior a su representación. Bien de forma parcial, en relación a artículos concretos de los convenios por no ajustarse su contenido a la legalidad vigente, extralimitándose en la rebaja de condiciones.

Los resultados de otro estudio que aborda esta cuestión apuntan asimismo que, además de las irregularidades en materia de legitimación, existe otro problema esencial en los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral, a saber: la falta de garantía de que las representaciones laborales firmantes, aunque formalmente se ajusten a la legalidad, realmente hayan actuado como genuinos representantes de los trabajadores, hayan seguido un procedimiento de negociación suficiente y hayan tenido capacidad en él de resistirse a las imposiciones empresariales²¹.

Cabe añadir además, el hecho de que convenios de ámbito inferior a la empresa están haciendo un uso ilegal de la prioridad aplicativa reservada en la ley a los convenios de empresa y grupo de empresas.

Otro elemento a resaltar del análisis de los nuevos convenios de empresa firmados en este período es la notable disminución del porcentaje de personas afectadas, en comparación a los firmados antes de la reforma laboral de 2012. Ello implica que corresponden a empresas o centros de trabajo de tamaño muy reducido.

En paralelo, cabe señalar asimismo la creación en este período de nuevos convenios sectoriales de ámbito estatal o autonómico. Ello es importante, porque afectan a un volumen de trabajadoras/es muy superior en relación al de las nuevas unidades negociales de ámbito empresarial. Pero asimismo porque los convenios o acuerdos marco sectoriales son esenciales para regular de forma homogénea las condiciones de trabajo básicas en sectores de actividad que carecían de este ámbito negocial y para dar cobertura a los convenios decaídos, o en riesgo de desaparecer por finalizar la ultraactividad pactada.

21 ALFONSO MELLADO, C.; y FABREGAT MONFORT, G.: “El convenio colectivo tras la reforma laboral: proceso de negociación y legitimidad”, en MELLADO ALFONSO, C.; ALMENDROS GONZÁLEZ, M.; MERINO, SEGOVIA, A.; SANGUINETTI RAYMOND, W.; y VIVERO SERRANO, J. (Coordinadores): *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*. Confederación Sindical de CCOO y Lefebvre-El Derecho S.A. Madrid, 2016 (pp. 77-96, referencia en p. 95).

Se puede concluir que no se ha registrado una modificación sustancial de la estructura de la negociación colectiva tras la reforma de 2012 (a pesar de que éste era otro de los principales objetivos de la misma). Ahora bien, el reconocimiento de la pervivencia de los rasgos básicos de la estructura de la negociación colectiva no puede soslayar que las transformaciones del sistema productivo y las relaciones laborales –unido a la incidencia de las últimas reformas laborales– pueden estar contribuyendo a la emergencia de nuevas realidades que en muchas ocasiones no son asimiladas o incorporadas dentro de los esquemas clásicos de la negociación colectiva, desembocando en la creación de nuevas unidades de negociación (cuyo desarrollo futuro, a juicio de algunos autores, podría acabar debilitando a los escenarios más clásicos de la negociación colectiva)²².

Otra cuestión relevante concierne a las **cláusulas cualitativas recogidas en los convenios colectivos**, destacando diversos elementos de interés.

Así, en materia de *retribución salarial* se observa una cierta inercia de la negociación colectiva en el tratamiento de los complementos, con una presencia mayoritaria de los relacionados con el puesto de trabajo. Ello contrasta con el peso muy escaso, sobre todo en cuanto a volumen de personas afectadas, de los complementos relacionados con la situación y resultados de la empresa o los relativos a otros complementos personales del trabajador.

Resulta más relevante la evolución registrada por las cláusulas relativas a la *jornada laboral*, que permite resaltar tres tendencias: el escaso número de convenios que han reducido la jornada laboral pactada con respecto a la del año anterior; el aumento sustancial de las cláusulas relativas a la distribución irregular de la jornada; y el incremento asimismo notable de las cláusulas que contemplan la inclusión del régimen de trabajo a turnos.

Todo ello es el reflejo de una fuerte presión sobre la negociación colectiva para potenciar la flexibilización del tiempo de trabajo a favor de los intereses y necesidades empresariales, que contrasta en cambio con una mayor laxitud a la hora de regular la flexibilidad orientada a cubrir las necesidades de las/os trabajadoras/es (salvo en aquellos derechos regulados por ley para proteger el cuidado de menores y familiares enfermos o con discapacidad)²³.

22 VILLALÓN CRUZ, J. *La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la estructura de la negociación colectiva*. MEYSS. Madrid, 2015.

23 Para un diagnóstico coincidente a partir de los resultados de un estudio específico de los convenios de nueva creación tras la reforma laboral de 2012, ver ARAGÓN GÓMEZ, C.; CONTRERAS HERNÁNDEZ, C.; MERINO SEGOVIA, A.; PÉREZ DEL PRADO, D.; y TRILLO PÁRRAGA, F. “La preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa en la organización y gestión del tiempo de trabajo”, en MELLADO ALFONSO, C.; ALMENDROS GONZÁLEZ, M.; MERINO, SEGOVIA, A.; SANGUINETTI RAYMOND, W.; y VIVERO SERRANO, J. (Coordinadores): *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*. Confederación Sindical de CCOO y Lefebvre-El Derecho S.A. Madrid, 2016 (pp. 313-406).

El examen de los convenios pone de relieve que, pese al intento “unificador” del sistema de *clasificación profesional* establecido por la reforma laboral de 2012, no es posible señalar que se hayan producido cambios significativos en la regulación convencional. Así, aunque se registra un cierto incremento en el porcentaje de convenios que incluyen grupos profesionales, los que regulan las categorías profesionales se mantienen (incluso con un mínimo crecimiento)²⁴.

El análisis realizado permite apuntar finalmente que el contexto en el que se ha desarrollado la negociación colectiva en los últimos tres años ha frenado los avances en el tratamiento de determinadas materias que venían abordándose antes de la crisis, como el fomento del empleo, la lucha contra la precariedad laboral o la igualdad.

La dinámica de la negociación colectiva parece afrontar a priori un escenario a corto plazo más favorable, en un contexto de mejora de la situación económica (si bien, con la persistencia de una significativa incertidumbre, como ya se ha señalado). Ello debería servir por tanto para potenciar la incorporación de este tipo de cláusulas más cualitativas en los convenios.

Es importante resaltar de otro lado que las cláusulas analizadas inciden sobre cuestiones específicas sin duda relevantes y necesarias, pero con un alcance limitado en cuanto a sus efectos si no se acompañan de otro tipo de acciones que contribuyan a promover un modelo de competencia empresarial diferente a la reducción de costes y precios, sobre bases alternativas de inversión productiva, innovación, diferenciación de los productos y calidad del empleo.

La necesidad de enriquecer los contenidos de los convenios colectivos en relación a estas materias es una reivindicación históricamente planteada por las organizaciones sindicales desde hace décadas, pero en la que no se han producido avances sustanciales significativos. Una situación que expresa un cierto déficit en la dinámica de las relaciones laborales, que a su vez refleja la débil cultura de la innovación empresarial en España. Esto constituye un obstáculo estructural para la creación de empleos de calidad.

Contribuir a cambiar esta realidad debería perfilarse como un eje central de las relaciones laborales y la negociación colectiva en los próximos años, como una pieza imprescindible –junto a otras actuaciones en el ámbito de las políticas industriales, educativas, de innovación...– para promover un modelo económico y social más sostenible, que favorezca la creación de empleos de calidad y condiciones de trabajo y vida dignas para todas y todos.

Finalmente, el análisis de la **composición de las mesas negociadoras** de los convenios confirma nuevamente el peso mayoritario de CCOO y UGT, tanto en el número de representantes en dichas mesas, como respecto al volumen de trabajadoras/es afectados por los convenios firmados por uno u otro sindicato.

24 Una conclusión similar se obtiene en un análisis específico en los convenios de nueva creación tras la reforma laboral de 2012. Ver ALEMÁN PAEZ, F.; ÁNGEL ALMENDROS, M.; LÓPEZ INSÚA, B.; MONE-REO PÉREZ, JL. “Clasificación profesional, movilidad funcional y sistemas de promoción en los convenios colectivos de empresa”, en MELLADO ALFONSO, C.; ALMENDROS GONZÁLEZ, M.; MERINO, SEGOVIA, A.; SANGUINETTI RAYMOND, W.; y VIVERO SERRANO, J. (Coordinadores): *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*. Confederación Sindical de CCOO y Lefebvre-El Derecho S.A. Madrid, 2016 (pp. 239-312).

Los datos sobre la composición de las mesas negociadoras según sexo obligan a una necesaria reflexión. Concretamente, en relación a CCOO sería necesario potenciar la representación equilibrada de mujeres y hombres: un objetivo sindical asumido por la organización desde hace varios años, pero cuya consecución –a pesar de los indudables avances registrados– no han sido parejos con la evolución registrada por otros indicadores, tales como el aumento de la afiliación de las mujeres y su incremento en las candidaturas elegidas en las elecciones sindicales.

Convenios colectivos por años de efectos económicos

La evolución de los convenios que han registrado los efectos económicos para el año de vigencia pactada presentaba un continuado descenso desde los inicios de la crisis. Esta tendencia comienza a cambiar de signo en el año 2013 y de forma más acentuada en 2014. Así, aunque no se dispone todavía de datos estadísticos definitivos para este último año, los datos provisionales apuntan a un número superior de convenios en relación a 2013, aunque con un volumen de personas afectadas que todavía es ligeramente inferior.

Para el año 2015 las cifras acumuladas en doce meses de registro son aún muy inferiores lógicamente a las del año precedente, pero con menos diferencia en el número de trabajadoras/es que en el de convenios. Las perspectivas que apuntan los datos provisionales para marzo de 2016 parecen confirmar esta tendencia, que de consolidarse apuntaría a una recuperación de los niveles registrados y habituales antes del año 2010.

En este marco, un aspecto de indudable importancia concierne a la **evolución de las variaciones salariales medias pactadas en convenio**.

El análisis de los datos disponibles pone de manifiesto que en los dos primeros años del período considerado –2012 y 2013– se ha registrado un aumento muy moderado de los salarios medios pactados (en torno al 0,50%), en consonancia con los criterios establecidos en el II AENC. El incremento medio pactado en 2015 fue del 0,74% (datos provisionales a diciembre de 2015), constatándose por tanto una progresiva mejoría en los aumentos pactados en los convenios firmados este año, con respecto a los plurianuales firmados en años anteriores.

Esta tendencia a la mejoría parece confirmarse por otro lado en los datos relativos a los convenios para 2016 registrados hasta finales de marzo, con una variación media pactada del 1,12%.

El análisis de los datos permite afirmar que la negociación colectiva entre 2013 y 2015 ha conseguido mantener, en términos globales, el poder adquisitivo de los salarios pactados en los convenios.

Ahora bien, ello no es óbice para reconocer que se ha producido una fuerte devaluación de los salarios reales, causada por otros factores tales como: el fuerte aumento de la precariedad laboral, que se manifiesta tanto en aspectos contractuales –por ejemplo, el aumento del empleo a tiempo parcial no voluntario– como en las condiciones de trabajo (así, el aumento de las horas extra no pagadas); el recurso a las nuevas posibilidades brindadas por la reforma laboral en materia de inaplicación o modificación sustancial de las condiciones de trabajo; o la congelación de los sueldos en el sector público.

Asimismo, cabe destacar que los resultados de un estudio sobre los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral, ponen de manifiesto la existencia de un amplio número de convenios empresariales de reducción salarial o *in peius*, es decir: convenios que tienen como una de sus finalidades más relevantes la devaluación salarial²⁵. Es necesaria una vigilancia sobre estos convenios, aunque tienen una afectación reducida en relación al total de trabajadores y trabajadoras con convenio, porque pueden contener irregularidades susceptibles de demanda judicial para su anulación total o parcial.

En este sentido, los criterios delimitados en el III AENC deberían servir como elemento para consolidar la tendencia a la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores, cuyos indicios ya comienzan a aflorar en los datos sobre incrementos salariales pactados de los convenios registrados en 2015, en un contexto de incipiente recuperación económica (lastrado entre otros factores por la debilidad de la demanda interna). Ello lógicamente debería acompañarse de otro tipo de políticas que trascienden al ámbito estricto de la negociación colectiva, aunque incidan sobre la misma, como es de forma particular el aumento significativo del salario mínimo interprofesional a 800 euros.

Inaplicaciones

Uno de los resultados más visibles e inmediatos de la reforma laboral de 2012 fue el impulso de las inaplicaciones de los convenios. Así, en conjunto desde que existe la serie estadística se han registrado, entre 2012 y 2015, 6.770 inaplicaciones de convenios que han afectado a 298.278 trabajadoras/es.

Ahora bien, si se considera la evolución anual, se constata que el aumento sustancial de las inaplicaciones se registra en los años 2013 –donde se alcanza una cifra record de 2.512 inaplicaciones y 159.550 personas afectadas– y 2014, mientras que ya en 2015 se observa un descenso significativo tanto en número como en trabajadoras/es afectados.

La distribución sectorial presenta algunas variaciones, destacando los servicios, que concentran en torno al 75% de las inaplicaciones y el 42% de las/os trabajadoras/es afectados. Por tamaño de empresa, las de mayor tamaño concentran lógicamente el mayor volumen de personas afectadas por las inaplicaciones.

La mayor parte de las inaplicaciones tiene como objetivo fundamentalmente la cuantía salarial. En mucha menor medida, se sitúan otras materias como el sistema de renumeración o la jornada de trabajo.

En cuanto al procedimiento, en torno al 90% de las inaplicaciones se fundamentan en acuerdos en el período de consultas, siendo minoritarias las que proceden de acuerdos de la comisión paritaria del convenio, de órganos de mediación bipartitos u otros.

25 VIVERO SERRANO, J.; CRUZ VILLALÓN, J.; PÉREZ DEL REY, J.; SEPÚLVEDA GÓMEZ, M.; y MORATO GARCÍA, R. “La prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial”, en MELLADO ALFONSO, C.; ALMENDROS GONZÁLEZ, M.; MERINO, SEGOVIA, A.; SANGUINETTI RAYMOND, W.; y VIVERO SERRANO, J. (Coordinadores): *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*. Confederación Sindical de CCOO y Lefebvre-El Derecho S.A. Madrid, 2016 (pp. 97-238).

Cabe destacar asimismo que la inmensa mayoría de las inaplicaciones corresponden a convenios de ámbito superior a la empresa, siendo muy bajo el porcentaje de las relativas a los convenios de la empresa (que es una de las posibilidades abiertas por la reforma laboral de 2012).

Un aspecto final a resaltar es el hecho de que al no detraerse en la ECCT las disminuciones de salarios por inaplicación, está produciendo un efecto de sobreestimación de los datos sobre variación salarial pactada que aparecen en la estadística.

Convenios y acuerdos registrados en REGCON

Por tipo de naturaleza, destaca con gran diferencia el registro de convenios colectivos, más numerosos y con más trámites registrables. Le sigue en importancia numérica las inaplicaciones de convenios registradas, que tuvieron su máxima expresión en 2013 y que han ido descendiendo progresivamente en 2014 y 2015. En 2013 se produjo un registro muy intensivo de Acuerdos de empresa sobre jubilación parcial.

Los Acuerdos de funcionarios públicos y los Acuerdos Mixtos de funcionarios públicos y personal laboral son escasamente registrados en REGCON, siendo Catalunya la Comunidad que destaca en el número de acuerdos registrados en el conjunto de los tres años. Los Acuerdos de mediación no se registran en una parte importante del Estado, a pesar de la obligación de hacerlo por parte de los organismos autónomos o administrativos donde se produzca la mediación. El registro de los Acuerdos sobre Planes de Igualdad es muy escaso, aunque hay más de los que aparecen registrados con esta naturaleza, pues algunos son registrados como acuerdos de otra naturaleza o están incluidos dentro del texto de los convenios de empresa correspondiente.

En cuanto a los trámites relativos a convenios destaca el registro de Textos nuevos, es decir, de renovación de convenios con antecedentes previos, siendo 2013 el año en el que se registraron un mayor número de convenios renovados. Le sigue en importancia el registro de las revisiones salariales anuales, que ha experimentado un crecimiento espectacular en 2015, después de varios años en que el registro de estos trámites del convenio había caído en picado. Los convenios de nueva creación han tenido el mayor crecimiento en 2014, muy por encima de 2013 y 2015, y mucho más que los que se registraron en 2011, el año anterior a la reforma laboral que cambió la prioridad aplicativa de los convenios a favor del convenio de empresa. La inmensa mayoría de los convenios de nueva creación son de ámbito de empresa o inferior a la empresa.

Los acuerdos de prórroga de convenio tuvieron su mayor expresión en 2013, muy por encima también de los que se registraron en 2011, pues la modificación de la vigencia de la ultraactividad realizada en la reforma laboral y el temor que existía a que pudiera producirse una “caída” de los convenios que no hubiesen pactado la ultraactividad plena, provocó que, en muchos casos, se soslayara el peligro por la vía de prorrogar la vigencia del convenio. Nunca antes se habían producido tantos acuerdos de prórroga pactada, a lo que hay que sumar todas las automáticas que se han producido en estos años al no ejercer, ninguna de las partes, la opción de denunciar el convenio.

Otro dato destacable es el importante incremento de los pronunciamientos de tribunales laborales registrados en el año 2015, referidos en su práctica totalidad a sentencias de nulidad total o parcial de convenios colectivos, por demandas sindicales interpuestas por estar irregularmente constituidas las mesas negociadoras en convenios de empresa de nueva creación o porque las

condiciones pactadas en convenios de empresa establecían condiciones inferiores a las del sectorial de referencia en materias en las cuales el convenio de empresa no tiene prioridad o por cláusulas abusivas e ilegales. Una gran parte de las sentencias de nulidad en 2015 responde a la campaña realizada por CCOO y UGT contra la manifiesta ilegalidad en la constitución de mesas negociadoras no representativas en convenios de nueva creación en empresas multiservicios, creados para escapar de la aplicación de los convenios sectoriales de referencia en cada actividad y producir una intensa disminución de los salarios.

2. LOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El estudio de la muestra de convenios se ha centrado, como ya se ha señalado, en tres materias: vigencia; retribuciones; e inaplicaciones.

Vigencia

La modificación de la norma estatutaria en materia de ultraactividad²⁶ ha sido sin duda uno de los aspectos más polémicos de la reforma laboral de 2012, y que por añadidura generó una preocupación más intensa a nivel sindical en el corto plazo. Fundamentalmente, por las consecuencias prácticas de la limitación de la vigencia ultraactiva de los convenios negociados y que hubiesen sido denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012 (que fijó entre sus previsiones un año de plazo de ultraactividad, hasta el 8 de julio de 2013).

La preocupación ante un potencial escenario de decaimiento masivo de convenios llevó a las organizaciones sindicales y empresariales a un proceso de diálogo en el marco de la Comisión de Seguimiento del *II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva*, que culminó con la firma, el 23 de mayo de 2013, del Acuerdo sobre la ultraactividad de los convenios. En el mismo, se recogen una serie de recomendaciones sobre procedimientos de renovación y actualización de los convenios, incidiendo en particular en aquellos que pudieran resultar afectados por la posible pérdida de vigencia.

Todo ello motivó asimismo una intensificación en los procesos de negociación que determinó, como ya se ha señalado, una cifra record para este período de convenios firmados en 2013.

En este marco, y centrando la atención en el contenido de los convenios, el análisis de la muestra seleccionada permite resaltar algunos elementos de interés.

Así, en primer lugar cabe señalar el eco prácticamente residual que ha tenido el llamamiento incorporado por la reforma de 2012, relativo a la *anticipación de la negociación del convenio antes de la finalización de la vigencia pactada*.

26 Concretamente, el establecimiento de la pérdida de vigencia del convenio, salvo pacto en contrario, cuando transcurra un año de su denuncia sin que las partes hayan acordado uno nuevo o se haya dictado un laudo arbitral.

En segundo lugar, en relación a la *denuncia* cabe destacar como buena práctica el establecimiento de un periodo de tiempo previo y determinado con respecto al vencimiento, lo que cierra la posibilidad de denunciar el convenio en cualquier momento a partir de su firma.

Un amplio porcentaje de los convenios analizados incluye un *pacto de ultraactividad*, la mayoría de ellos hasta la firma del convenio que lo sustituya. Asimismo, es frecuente encontrar previsiones sobre el proceso de negociación, en relación a aspectos como los plazos para negociar o los mecanismos de solución de conflictos. En relación a esta última cuestión, el arbitraje se plantea de forma mayoritaria en términos de opción voluntaria y no obligatoria, evidenciando la falta de confianza de los negociadores –e incluso el rechazo en algunos casos– a la imposición por parte de un tercero.

Un elemento especialmente preocupante consiste en el bajo número de convenios que se ocupan de añadir alguna previsión respecto a la *normativa de carácter supletorio* a aplicar en caso de decaimiento del convenio. Una inacción que puede ser muy perjudicial para los intereses de las/os trabajadoras/es de producirse el decaimiento del convenio.

Más sorprendente aún, en relación a esta cuestión, es que todavía aparezcan en algunos convenios remisiones a las Ordenanzas Laborales como referentes para todas aquellas materias no reguladas por los mismos.

Es importante señalar que el desarrollo de la reforma legal en materia de inaplicaciones ha sido objeto asimismo de una intensa controversia y litigio a nivel jurídico, que se ha traducido en múltiples demandas judiciales interpuestas contra las acciones unilaterales de empresas y patronales, y que han obtenido sentencias mayoritariamente favorables a las posiciones sindicales.

A modo ilustrativo, cabe destacar la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de diciembre de 2014. La doctrina establecida en la misma plantea una serie de implicaciones prácticas de indudable relevancia, entre las que merece destacar los siguientes aspectos²⁷:

- La doctrina del Tribunal Supremo es concluyente cuando establece que los derechos y obligaciones existentes en el momento en que terminó la ultraactividad del convenio colectivo, no desaparecen por formar parte del contrato de trabajo.
- Con esta doctrina queda claro que la finalización de la ultraactividad del convenio no implica la desaparición de las condiciones de trabajo que establecía el mismo, de forma que la empresa no tiene derecho a sustituir las condiciones que establecía el convenio colectivo denunciado por las mínimas del Estatuto de los Trabajadores.
- En todo caso, se reconoce la posibilidad de que –tras la finalización de la ultraactividad del convenio– la empresa pueda plantear la modificación de las condiciones que establecía por la vía del procedimiento del art.41 del ET. Ello exigiría, sin embargo, la concurrencia de causas económicas, técnicas organizativas o de producción, el respeto a determinadas exigencias formales y la intervención de la representación de las/os trabajadoras/es (al menos, cuando la plantilla afectada implique la calificación de la modificación como colectiva).

27 GUALDA ALCALÁ, op.cit. (pp 25-26).

- Por otra parte, los derechos y obligaciones previstos en el convenio fenecido no son exigibles respecto a trabajadores de nuevo ingreso al no haberse incorporado a sus contratos de trabajo, con lo que ello conlleva respeto a la generación de desigualdad entre trabajadores de la misma empresa en razón a su fecha de ingreso.

Finalmente, cabe destacar que el III AENC recoge un conjunto de indicaciones que tienen como objetivo preservar la vigencia de los convenios y reducir al máximo los bloqueos en la negociación regulando la ultraactividad en los propios convenios. Unos contenidos que, aunque insuficientes, limitan el alcance de los objetivos de la reforma.

Retribuciones

El análisis de los contenidos de la muestra de convenios relativos a retribuciones ha contemplado dos aspectos: la estructura retributiva; y la variación salarial pactada. Los resultados obtenidos permiten destacar, de forma sintética, los siguientes elementos de interés.

En cuanto a la **estructura salarial**, cabe resaltar la persistencia de un bajo nivel de precisión y claridad en la delimitación de los elementos que conforman la estructura retributiva, particularmente en relación a la definición de los complementos salariales. A modo ilustrativo, se han detectado con frecuencia cláusulas sobre complementos cuyo contenido no guarda relación con la denominación de los mismos.

Otro aspecto destacable es el escaso número de cláusulas que regulan complementos en función de los resultados de la empresa, así como sistemas de incentivos y de producción. Del mismo modo, son muy pocos los convenios analizados que regulan la existencia de sistemas de medición, objetivos y autónomos, que sirvan de base para el cálculo de dichos complementos.

Finalmente, parece apuntarse una tendencia a la incorporación de una mayor flexibilidad, así como a la reducción o creación de complementos retributivos en función de las necesidades empresariales.

Respecto de la **variación salarial pactada**, el primer elemento a resaltar es que los convenios analizados siguen la tendencia ya apuntada de crecimiento moderado de los salarios, en línea con las recomendaciones del II AENC.

No obstante, también se han detectado –aunque en un bajo número– cláusulas sobre congelación o incluso reducción de los salarios, si bien incorporando en algunos casos elementos de recuperación salarial durante la vigencia del convenio.

En segundo lugar, cabe señalar que la mayoría de los convenios sigue utilizando el IPC como variable clave en las fórmulas de actualización salarial.

Finalmente, resultan generalizadas las cláusulas de salvaguarda salarial que igualmente tienen como principal o única referencia el IPC. Una tendencia que es posible contrastar en otros estudios sobre la materia y que plantea dos reflexiones relevantes: por un lado, el escaso impacto que han tenido las propuestas de desvinculación de los incrementos salariales de los precios, ampliamente recomendadas por las autoridades comunitarias y los gobiernos de los Estados

miembros en los últimos años²⁸. Por otro lado, la muy baja recepción en la negociación colectiva de la fórmula de garantía salarial acordada en el II AENC, que puede explicarse por el contenido excesivamente complejo e incluso confuso de la misma. En este sentido, sería aconsejable una mayor claridad y simplificación en la elaboración de este tipo de cláusulas, a fin de facilitar precisamente su utilización por parte de los sujetos de la negociación colectiva.

El III AENC se sitúa como ya se ha señalado en un escenario diferente, marcado por la relativa mejora de la situación económica. En este sentido, los interlocutores sociales reflejan en el texto del acuerdo su coincidencia en que “un avance en el crecimiento de los salarios, donde la realidad económica de los sectores y/o las empresas lo permita, y la ausencia de presiones inflacionistas en la economía española, contribuirán a aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores y a seguir mejorando nuestra competitividad y con ello a preservar y crear empleo”. Esto constituye un elemento relevante porque rompe, al menos formalmente, con la dinámica de devaluación salarial de la etapa anterior (aunque la importancia de la misma siga impregnando el discurso del Gobierno y las organizaciones empresariales).

Además de los incrementos salariales que se fijan en el acuerdo, otro elemento destacable consiste en el establecimiento de un mecanismo para la consecución de subidas salariales superiores en las empresas. Unos aumentos retributivos que deberían destinarse preferentemente a retribuciones variables, en base a “indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes negociadoras”. De ahí la importancia de incorporar previsiones sobre esta cuestión y que, como ya se ha señalado, hasta ahora han tenido un bajo tratamiento en los convenios.

Por último, el acuerdo establece una cláusula de garantía salarial vinculada al IPC, estableciendo que los convenios negociados conforme a las directrices sobre aumentos pactados para 2015 y 2016 –hasta el 1 y hasta el 1,5% respectivamente– deberán tener en cuenta que el sumatorio de los salarios de esos dos años deberá ser superior a la suma de la inflación de ambos años, en función proporcional de los salarios inicialmente pactados. Este modelo de cláusula de garantía parece estar teniendo aún menos acogida en los convenios colectivos que la del II AENC.

En este marco general, el objetivo de conseguir aumentos salariales reales y sostenidos en el tiempo a través de la negociación colectiva, debe combinarse con otro tipo de actuaciones como la lucha contra la precariedad laboral y por el aumento inmediato del SMI hasta los 800 euros.

28 Por ejemplo, a nivel comunitario en el Pacto por el Euro Plus de 2011 se estableció la importancia de reformar los mecanismos de formación de salarios, incluyendo los mecanismos de indexación. Y en España, el Gobierno conservador aprobó en 2015 la Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española (BOE, 31/3/2015). Una ley que, aunque excluye expresamente de su objeto de aplicación a la negociación salarial colectiva, no deja de apuntar los perjuicios de la vinculación a los precios sobre la economía.

Por otra parte, en la negociación salarial –y teniendo en cuenta la realidad de empresas y sectores– sería aconsejable tomar como variable de referencia la productividad nominal del trabajo, tanto para el aumento salarial general como para el específico de cada unidad de negociación, esto es: la que mide la variación de la producción por ocupado en términos de producción y precios. La razón es que es la variable que mejor refleja la evolución de las empresas y, por tanto, de los márgenes para los incrementos salariales²⁹.

Naturalmente, ello implicaría que ambas partes negociadoras dispusieran de información suficiente y fiable para el desarrollo del trabajo. Una cuestión sobre la que todavía existen notables lagunas, tanto desde el lado de la disponibilidad de información económica, como de su utilización por los sujetos negociadores.

Finalmente, sigue siendo necesaria la defensa de la incorporación de cláusulas de garantía salarial ante posibles desviaciones de la inflación, máxime cuando se negocia con previsiones sobre la evolución macroeconómica. Unas cláusulas cuya redacción debería ser lo más sencilla y clara posible para favorecer, como ya se ha señalado, su recepción efectiva en los convenios colectivos.

En este sentido, el elemento central para que una cláusula de garantía salarial asegure de forma efectiva el poder adquisitivo es que se formule entre la diferencia del incremento salarial pactado y el aumento de los precios producidos en el período que se contemple, y que sus efectos se manifiesten tanto en la actualización de la tabla salarial como en el abono de las cuantías correspondientes al carácter retroactivo del período contemplado. La razón es que la mera actualización de la tabla salarial sobre la que actúan los incrementos pactados o por pactar en años sucesivos compensa sólo parcialmente la desviación negativa entre el incremento pactado y el IPC, por lo que es necesario mantener o incluir el carácter retroactivo de los efectos de la cláusula de garantía³⁰.

Inaplicaciones

El notable aumento de las inaplicaciones de convenios constituye, como ya se ha señalado, uno de los resultados más inmediatos de la reforma laboral de 2012. Ello ha tenido asimismo eco en la negociación colectiva, donde un amplio número de los convenios firmados en los últimos tres años aborda esta materia.

En términos de contenido, los convenios de la muestra analizada abordan, en primer lugar, la delimitación de las causas que habilitan la inaplicación del convenio. La mayor parte de los convenios se limita a reproducir la regulación estatutaria, aunque también es posible encontrar algunos que matizan las mismas especificando, por ejemplo, los supuestos de las causas económicas).

29 LAGO PEÑAS, M.; y ZARAPUZ PUERTAS, L.: “El AENC 2015/2017 y el modelo de negociación salarial”, en *Gaceta Sindical, Reflexión y Debate*, nº 25. CS de CCOO, Madrid, diciembre de 2015 (pp. 209-217).

30 FERNÁNDEZ TOXO, I., y GÓRRIZ VITALLA, R.: “El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva: una perspectiva sindical”, en *Gaceta Sindical, Reflexión y Debate*, nº 25. CS de CCOO, Madrid, diciembre de 2015 (pp. 19-34).

Otra cuestión tiene que ver con el procedimiento de inaplicación en relación a cuestiones como el período de consultas, los sujetos negociadores, los derechos de información, los mecanismos de solución en caso de desacuerdo o la duración y seguimiento.

El análisis de los convenios permite apuntar que, en términos generales, no se han explotado suficientemente las posibilidades de regulación convencional que permite la norma estatutaria, particularmente en lo que respecta a establecer garantías que favorezcan un mayor control de los procedimientos de inaplicación.

Entre las regulaciones convencionales, cabe resaltar en todo caso las cláusulas que establecen límites al procedimiento, por ejemplo en términos de plazos; y asimismo, las que determinan criterios de recuperación en relación a las materias objeto de la inaplicación (en su inmensa mayoría, relativas a la cuantía salarial).

También se han detectado algunas cláusulas controvertidas en relación a los mecanismos de solución de los desacuerdos. Concretamente, algunos convenios establecen que –en caso de que no se alcance acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria– se elevaría la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC). Ello implicaría no tener en cuenta, como paso previo, el recurso a los organismos autónomos de solución de conflictos, lo que de hecho invalidaría el procedimiento presentado ante la CCNCC o sus equivalentes en las Comunidades Autónomas.

En este marco, a efectos futuros conviene recordar, en primer lugar, que –si bien la reforma laboral de 2012 amplió significativamente las posibilidades de las empresas para el descuelgue– la norma estatutaria no faculta en modo alguno la inaplicación unilateral del convenio, debiendo agotarse en todo caso el procedimiento legalmente establecido para alcanzar ese resultado.

Cabe señalar igualmente que el artículo 82.3 del ET no regula un procedimiento acabado y plenamente definido sobre la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo. Asimismo, aunque no contempla la intervención de la negociación colectiva a la hora de regular el procedimiento de inaplicación, tampoco excluye dicha intervención.

El establecimiento de una regulación convencional que garantice un mayor control efectivo de los procedimientos de inaplicación –profundizando más allá, por tanto, de la norma legal– se perfila en consecuencia como un objetivo central en la negociación de los convenios y que, como ya se ha apuntado, no se ha explotado suficientemente hasta ahora.

El III AENC establece al respecto una serie de recomendaciones cuando los convenios colectivos recojan cláusulas de inaplicación de las condiciones laborales fijadas en convenio, con el objetivo de asegurar el mantenimiento del empleo y como instrumento de flexibilidad interna que evite los expedientes de regulación de empleo, tanto temporales como extintivos. Recomendaciones sobre la documentación, duración temporal y contenido de la inaplicación. Igualmente se recuerda la necesidad de que el acuerdo de inaplicación ha de ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Respecto a la duración de la inaplicación, se señala que al tener un carácter excepcional, podrá modularse atendiendo a las circunstancias que motivan la inaplicación, sin que pueda ser superior al período de vigencia del convenio aplicado, y en ningún caso podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Además, cabe señalar que la jurisprudencia ha establecido que las inaplicaciones no pueden tener efectos retroactivos a la fecha en que se hayan pactado o decidido por los organismos competentes.

En cuanto al desarrollo de estas recomendaciones, cabe incidir específicamente en la importancia del desarrollo del deber de documentación. El artículo 83.3 del ET no concreta qué documentación debe ser aportada por la empresa al inicio del procedimiento. No obstante, la doctrina jurídica ha interpretado que en estos casos debería tomarse como referencia la documentación preceptiva en los procedimientos de despidos colectivos³¹.

A tales efectos, el deber de documentación debería comprender los siguientes extremos³²: (a) situación económico-financiera de la empresa; (b) memoria de las medidas de adaptación de la empresa a las causas invocadas; (c) impacto económico de las condiciones del convenio; (d) impacto organizativo de las condiciones del convenio; (e) efectos económicos y organizativos de las medidas propuestas; y (f) justificación de las medidas de la inaplicación del convenio.

3. LAS ESTRATEGIAS DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

El análisis cuantitativo sobre la evolución de la negociación colectiva y el examen cualitativo del contenido de los convenios, se ha completado con una aproximación a las estrategias de los interlocutores sociales en relación a los temas abordados en el presente informe.

El estudio realizado se ha basado en una doble fuente de información: de un lado, se ha analizado la Encuesta Anual Laboral de 2014, que formalmente tiene como objetivo principal obtener información sobre el comportamiento de las empresas en materia laboral, y más en concreto sobre la aplicación de las medidas de flexibilidad interna u otras adoptadas ante cambios en las circunstancias económicas.

De otro lado, se ha realizado un trabajo de campo basado en la realización de entrevistas en profundidad a las personas que ostentan la responsabilidad de acción sindical o negociación colectiva de las federaciones estatales sectoriales de CCOO.

Los resultados de la **Encuesta Anual Laboral de 2014** ponen en evidencia en primer lugar la distancia entre los fines explícitos e implícitos de la reforma laboral de 2012.

Así, como es conocido, uno de los objetivos declarados de la misma era la promoción de la flexibilidad interna como mecanismo alternativo a las vías de flexibilidad externa. Sin embargo, los datos de la Encuesta muestran que la mayor parte de las empresas ha seguido optando de forma mayoritaria por los despidos y la no renovación de los contratos como vías preferentes de ajuste ante las caídas en su nivel de actividad.

31 VILLALÓN CRUZ (op.cit., p. 221).

32 GUALDA ALCALÁ (op.cit., p.61).

Las empresas que se han decantado de forma exclusiva por medidas de reordenación interna, salarial o de jornada, han sido en cambio minoritarias. Aun más, el análisis en detalle revela claramente que las empresas han aplicado fórmulas que ya existían antes de la reforma (básicamente, reducciones de jornada y suspensiones de contrato a través de los expedientes de regulación de empleo).

Otro resultado destacable es que la inmensa mayoría de las empresas declaran estar cómodas con el modelo de negociación colectiva en el que predomina el ámbito sectorial. Un hecho ciertamente sorprendente si se contrasta con los repetidos llamamientos a la necesidad de descentralizar radicalmente la negociación colectiva, efectuados de forma reiterada en los últimos años por las autoridades comunitarias, gobiernos de los Estados miembros y organizaciones empresariales.

Finalmente, cabe mencionar que –ante un empeoramiento futuro de las condiciones económicas– la gran mayoría de las empresas declara que volvería a decantarse por las medidas de ajuste externo duro, frente a la posibilidad de recurso a los mecanismos de flexibilidad interna.

La consecuencia que cabe extraer de esta información es que, a la hora de abordar las debilidades estructurales que siguen afectando al modelo económico en España, no es posible centrarse exclusivamente en factores institucionales, jurídicos o relativos a la estructura productiva (tales como la especialización sectorial, los bajos niveles de innovación o la atomización de la estructura empresarial). Resulta imprescindible, asimismo, situar en el centro del debate los efectos negativos derivados de un modelo generalizado de gestión empresarial mayoritariamente orientada a la competencia vía reducción costes y precios, en detrimento de otros factores como la innovación, la calidad y diferenciación de los productos y servicios, la internacionalización, y la formación de la mano de obra. Un modelo que se complementa y refuerza con el uso desviado –y significativo– de las posibilidades legales de contratación temporal, “fundado directa o indirectamente en prácticas fraudulentas, que a veces se encubren en una cultura de la precariedad extendida en ciertos medios empresariales, que les lleva a considerar indeseable el empleo fijo y mucho más flexible y acomodaticio a sus poderes el empleo temporal y precario o, simplemente, su uso como medio de conseguir una amplia flexibilidad de salida, de cese del trabajador”³³.

El análisis de las entrevistas realizadas a **representantes sindicales** permite destacar igualmente una serie de elementos generales de interés. Es importante señalar que, dentro de este marco general, existen lógicamente diferencias entre los distintos sectores, cuyo detalle excedería ampliamente los límites de este apartado.

Así, en primer lugar se destaca el difícil contexto en el que se ha desarrollado la negociación colectiva en los últimos años, debido a factores relativos tanto a la adversa situación económica de los distintos sectores y empresas, como la reforma laboral de 2012 (particularmente, por el reforzamiento del poder empresarial de regulación unilateral de las condiciones de trabajo).

33 ALFONSO MELLADO, C, “El uso fraudulento de la contratación temporal”, en GUAMÁN HERNÁNDEZ, A (Directora), *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?* Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, pp. 235-254 (cita en p.238).

Cabe resaltar que el impacto de la reforma no se asocia únicamente a la aplicación efectiva de la misma, sino al “efecto de amenaza” de su posible materialización, y que ha sido utilizado de forma recurrente por la parte empresarial en los procesos de negociación colectiva. Más aún, llega a señalarse incluso que esta amenaza ha sido incluso interiorizada en muchos casos por la representación de las/os trabajadoras/es a la hora de abordar estos procesos.

En segundo lugar, en cuanto a los efectos materiales de la reforma, se expresa que en un primer momento el mayor temor por parte sindical estaba relacionado con las posibilidades de descentralización de la negociación colectiva por un lado; y con la aplicación de la limitación temporal de la vigencia ultraactiva de los convenios por otro.

En este sentido, se plantea que la prioridad máxima desde las organizaciones sindicales ha sido la preservación del convenio, aún a costa en muchos casos de una devaluación de sus contenidos. Así, cabe señalar aspectos como: la moderación salarial, o incluso la congelación y reducción en algunos casos; el escaso desarrollo de las medidas de fomento del empleo y estabilidad de la contratación; la fuerte presión para una mayor flexibilidad del tiempo de trabajo; o la relegación de los contenidos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, prevención de riesgos laborales y otros.

Otro elemento que ha suscitado una especial preocupación, sobre todo en el primer año tras la reforma, concierne a las inaplicaciones de los convenios. En este sentido, un elemento a destacar concierne a las irregularidades detectadas y que han sido denunciadas ante las correspondientes instancias judiciales (con un elevado nivel de respaldo a las posiciones de las organizaciones sindicales por parte de las mismas).

Asimismo, se resalta que en este período se ha fortalecido el poder y la presión empresarial con respecto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Cabe remarcar al respecto la coincidencia a la hora de señalar la insuficiente información que se dispone, en muchos, de las empresas donde se han producido estos procesos, y la nula información pública sobre sus efectos.

Finalmente, en cuanto a las estrategias sindicales es de interés señalar la necesidad de una mejor articulación de los distintos mecanismos de participación e información hacia los trabajadores y sus representantes en los centros de trabajo; asimismo es necesario un fortalecimiento y mayor eficacia en la utilización de los recursos para poder garantizar la acción sindical y la participación.



**confederación sindical
de comisiones obreras**