



FLEXIBILIDAD INTERNA EN LA EMPRESA Y EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Alumno: Anabel Sánchez Ribes

Tutor: Manuel García Jiménez

Junio, 2014

RESUMEN

La Reforma Laboral de 2012 tiene como punto básico de referencia la negociación colectiva introduciendo cambios generales en el modelo instituido a partir de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores (ET) (1980).

Estos cambios están enfocados principalmente en tres aspectos: los descuelgues convencionales, la preferencia aplicativa del convenio colectivo de la empresa y el debilitamiento de la regla legal de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo.

La regulación legal sobre la estructura de nuestra negociación colectiva ha sido objeto de dos profundas reformas en 2011 y 2012 inspiradas, seguramente, en las críticas realizadas tanto desde un sector de la doctrina económica como desde ciertas instancias internacionales y que resaltaban su negativo desempeño económico.

Se reconocen la legitimidad de otros sujetos para actuar como interlocutores en el periodo de consultas; se garantiza una mayor información y documentación acreditativa del contexto empresarial y se fortalece el principio de buena fe como factor de corrección del proceso negociador.

ABSTRACT

The Reform made in 2012 had, as one of its basic reference points, the collective bargaining, introducing relevant changes in the general design of the model instituted after the adoption of the Workers' Statute (SW) (1980).

These changes are mainly focused in three aspects: the top conventional application, the preference of the collective agreement of enterprise and the weakening of the legal rule of the ultra activity term part of the collective agreement.

The legal framework of the Spanish collective bargaining had two profound reforms in 2011 and 2012, as an important area of the economic doctrine, yet reflecting the negative economic performance of the figure.

The legitimacy of other people is recognized to act as negotiators during the negotiation period; it is also guaranteed further information and supporting documentation about the company context and the measures to be taken accordingly; and the principle of Bona Fides gains more importance as evaluation criteria of the negotiation process.

ÍNDICE

1. Presentación.
2. Los contenidos centrales de las reformas laborales.
3. La obligada cautela en las valoraciones de impacto material.
4. Las transformaciones generales y de conjunto.
 - 4.1. Extinciones contractuales
 - 4.2. Suspensiones
 - 4.3. Excedencias de mutuo acuerdo
 - 4.4. Reducciones de jornada
 - 4.5. Movilidad geográfica
 - 4.6. Otras medidas de reestructuración
5. Los diferentes impactos de las reformas laborales.
 - 5.1. Impacto de los descuelgues convencionales.
 - 5.2. Impacto de la preferencia de los convenios colectivos de la empresa.
 - 5.3. Impacto de la pérdida de vigencia de ultraactividad.
 - 5.4. Impactos negativos: límites a los contenidos convencionales.
6. Conclusiones.
7. Bibliografía.
8. Anexos I a VII.

1. PRESENTACIÓN

La negociación colectiva es uno de los puntos referenciales básicos de la reforma laboral de 2012, con una serie de cambios que, aunque concentrados en ciertos elementos puntuales, presentan una enorme relevancia en el diseño general del modelo instituido a partir de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores.

Estos son los tres principales cambios en el Estatuto de los Trabajadores:

- Descuelgues convencionales
- Preferencia aplicativa del convenio colectivo de la empresa
- Debilitamiento de la regla legal de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo

Los efectos más destacables de los cambios, pasado más de un año desde la reforma laboral, son los siguientes:

- Profundización en el proceso de devaluación salarial
- Reducción del número de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos vigentes.

En este estudio pretendemos identificar los efectos materiales que tales cambios están provocando sobre la realidad práctica de la negociación entre nosotros, es decir, realizar un análisis de la efectividad material de la reforma.

2. LOS CONTENIDOS CENTRALES DE LAS REFORMAS LABORALES

La modificación del marco normativo de la negociación colectiva es uno de los aspectos más relevantes de las reformas laborales de los últimos años. Los cambios introducidos en negociación colectiva en la reforma de 2012 presentan una variación de mayor envergadura que la producida en la reforma de 2011. También la reforma de agosto de 2013 contiene algunos elementos sobre este tema.

En primer lugar, con tales cambios se produce alguna ruptura de base de los cinco pilares básicos de la negociación colectiva que son:

1. Sujetos legitimados para la negociación y protagonismo en su desarrollo de los agentes sociales.
2. Reglas ordenadoras del desarrollo de los procesos negociales.
3. Eficacia de lo pactado.
4. Contenido de los convenios colectivos y espacio funcional asignado.
5. Estructura de la negociación colectiva y reglas de concurrencia.

Se ha mantenido el grueso de lo que ha venido siendo la regulación vigente desde los inicios de 1980. Desde la perspectiva estrictamente jurídica, los cambios introducidos son de intenso calado aunque sean pocos y sean puntuales.

Los sujetos negociales vienen a mantenerse inalterados, con el criterio del doble canal de representación para los convenios empresariales y de ámbito inferior, al que se añade el monopolio sindical cuando se trata de convenios sectoriales, todo ello con la aplicación del sistema de representatividad sindical diseñado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las reglas ordenadoras del proceso negocial se siguen basando sobre un generalizado principio de libertad de negociación de las partes y de programación sin condicionamientos de

la dinámica negocial, con paralela cuasi marginación de intervención por parte de la Administración laboral. Respecto del contenido de los convenios y su relación con las previsiones legales, siguen rigiendo el doble criterio de la libertad de pacto entre las partes complementado como línea de principio al respeto a la jerarquía normativa y a la precisa posición que el convenio colectivo posee dentro de la misma.

El primer elemento a destacar es el **incremento notable de procesos de descuelgue** de convenios colectivos a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012.

La segunda importante innovación es la **preferencia aplicativa del convenio de empresa** frente a los niveles negociales de ámbito superior. De un lado, la reforma no elimina ninguna de las reglas que regían hasta el presente en materia de estructura de la negociación colectiva ni de concurrencia entre convenios colectivos. De otro lado, la incorporación de la regla relativa a la preferencia aplicativa del convenio empresarial ya proviene de la reforma de 2011, de modo que podría considerarse que la reforma de 2012 se limita a completarla.

En tercer lugar, en este doble juego de apariencias y materializaciones sustanciales desde el punto de vista jurídico, algo similar puede decirse que sucede con la nueva regulación en materia de **pérdida de ultraactividad del convenio colectivo**. En idénticos términos, también la reforma de 2011 introdujo un mecanismo novedoso de fomento de la renovación ágil y dinámica de la negociación colectiva, dirigido a evitar efectos materiales de prórroga indefinida de los convenios colectivos; eso sí, lo hacía manteniendo en todo caso la regla de seguridad de la ultraactividad indefinida, por mucho que lo contemplase como una regla supletoria alterable por las partes.

Existe cierto consenso al señalar como la estructura de la negociación colectiva es el resultado dinámico y abierto de un amplio número de factores que actúan en cada territorio y momento histórico con una distinta intensidad.

Elementos presentes en esta compleja función:

- Tradición histórica del sistema.
- Configuración de los sujetos colectivos.
- Tipología, prácticas y preferencias de gestión de las estructuras empresariales.
- Exigencias del contexto económico, social, político o jurídico.

Esta estructura es el resultado de dichas interacciones y de su evolución que forman un indicador de cambios en el propio sistema y en los elementos que lo componen, dando lugar a un proceso continuo de retroalimentación.

Las instituciones europeas recomendaron a España la necesidad de modificar esta singular estructura y esta presión se acrecentó tras ver que nuestro sistema no fue capaz de reaccionar ante los primeros años de la actual crisis, con un retraso del proceso negociador, a pesar de su reconocimiento legal desde 1994. La adecuada ordenación y la necesaria agilización de los procesos de negociación colectiva españoles fuesen temas pendientes de nuestro sistema.

El Acuerdo Bipartito sobre Criterios Básicos para la Reforma de la Negociación Colectiva, incluido en el Acuerdo Social y Económico de 2 de febrero de 2011, partía del reconocimiento de que “la negociación colectiva” española “tiene problemas de estructura y de vertebración”. Por ello hay que “racionalizar y vertebrar mejor los convenios colectivos, potenciando asimismo la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, lo que permitirá

ampliar su eficiencia y destinatarios”. Teniendo en cuenta que debía “corresponder a la negociación colectiva sectorial, de ámbito estatal o en su defecto de ámbito autonómico, suscrita por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas” el establecer la estructura de la negociación en cada sector.

El fracaso del proceso negociador condujo a la primera gran reforma realizada por el RDL 7/2001. Esta primera reforma del marco normativo de la negociación colectiva supuso una ruptura más aparente que real de este dominio por los grandes interlocutores sociales de esta materia. Y ello porque, buena parte de sus contenidos en este ámbito intentasen salvar los acuerdos parciales, aún no formalizados, acaecidos durante el fallido proceso de negociación, y sobre todo, porque, aún estableciendo nuevas reglas sobre una estructura que se consideraba deficiente, el conjunto del articulado remitía las claves del mismo a la propia decisión de los agentes sociales dentro del proceso de negociación básicamente sectorial, estatal o autonómico.

La escasa atención del legislador hacia esta propuesta en el marco de una reforma como la de 2012 que, se caracteriza de un lado, por la instrumentalización de la legislación laboral a los intereses “generales” de la política económica, y del otro, por la independencia de las opciones del legislador frente a los posibles acuerdos sociales, tradicionalmente básicos en nuestro modelo de relaciones laborales.

3. LA OBLIGADA CAUTELA EN LAS VALORACIONES DE IMPACTO MATERIAL

Antes de efectuar una valoración de las consecuencias materiales derivadas de la reforma de 2012, sobre el funcionamiento práctico de la negociación colectiva en el sistema español de relaciones laborales, es necesario hacer unas **consideraciones previas** que relativizan cualquier efecto práctico.

Las modificaciones legales coinciden con una **intensa crisis económica**, que provoca destrucción de empleo y una alteración del mercado de trabajo. Por tanto, no es fácil saber cuando los cambios que se están produciendo en los últimos tiempos derivan de la situación económica y social o son provocados por los cambios en el régimen legal.

El precedente acuerdo a la reforma de 2012 entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas: El **Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)**. En breves días quedó desbordado y por ello oscurecido a resultas de la impactante reforma laboral de 2012, que fue calificada por el gobierno como insuficiente. También hay que decir que tal Acuerdo **sigue vigente y es utilizado** en la práctica como importante referente por las organizaciones sindicales y empresariales firmantes cuando las mismas negocian en las correspondientes mesas de convenios colectivos, incluso entendiendo que deben desarrollar una labor de implementación del AENC, no denunciando en modo alguno en Acuerdo a resultas de la reforma laboral.

Hay que estar a la expectativa de la labor de los **Tribunales Laborales**, en su función de creación jurisprudencial.

Finalmente, debe llamarse la atención sobre la carencia en muchos aspectos de datos objetivos y suficientes como para valorar lo que está sucediendo, y la causa desencadenante de ello.

Por tanto, con todas las necesarias cautelas y prevenciones derivadas de las consideraciones precedentes, de enorme relevancia insistimos, se podrían apuntar algunos de los datos más llamativos que se están observando en los últimos tiempos como efectos de impacto de la reforma legal en materia de negociación colectiva.

4. LAS TRANSFORMACIONES GENERALES Y DE CONJUNTO

El efecto principal que han provocado las reformas legislativas, especialmente la que ha afectado a la negociación colectiva, ha consistido en una **presión a la baja de los salarios de la población ocupada**. Lo que se ha pretendido con ello no ha sido otra cosa que **incrementar la competitividad de las empresas por la vía de la reducción de los costes salariales**, con el efecto perverso indirecto de provocar un colapso sobre el consumo interno e incrementar el endeudamiento privado con el resultado negativo de acentuar la crisis de las entidades financieras.

“Como expresa el **Informe del Gobierno** de evaluación del impacto de la reforma, en el último trimestre de 2012 se ha producido **la mayor caída de los costes laborales unitarios** de todo el período de la crisis (-5,9 %) y se ha intensificado la recuperación de la competitividad perdida. Según el mismo Informe, la retribución por asalariado que refleja la Contabilidad nacional ha mostrado una fuerte contención, e incluso caídas significativas al final de 2012 (-3% anual) y al principio de 2013 (-0,6%); los costes salariales han descendido en la segunda mitad de 2012 (hasta -3,6% en el último trimestre), con una caída del coste salarial ordinario en el primer trimestre de 2013 del -0,5%, la mayor de toda la crisis; la caída de los costes salariales es aún mayor entre las pequeñas y medianas empresas (-2,4% anual); **los incrementos salariales pactados en convenios colectivos se sitúan en mínimos históricos**: en el total de convenios se quedaron en 2012 en + 1,23% (+ 1,44% con el efecto de las cláusulas de garantía salarial); los convenios que iniciaron sus efectos económicos ese año tuvieron incrementos todavía inferiores: + 0,69% en el total y + 0,57% en los de empresa”.

Las tres medidas estrellas de la reforma de la negociación colectiva permiten este efecto reductivo de los salarios: el descuelgue de convenios colectivos en la mayoría de las ocasiones afecta a la cuantía de los salarios pactados en el convenio colectivo que se inaplica, la preferencia aplicativa del convenio da lugar al surgimiento de nuevas unidades convencionales de empresa con niveles retributivos inferiores a los correspondientes del sector, así como la pérdida de vigencia ultraactiva del convenio desemboca igualmente en un escenario que favorece las posiciones empresariales de presión a la baja de los salarios.

Otra importante novedad, la reducción en el número de conjunto de los trabajadores afectados por los convenios colectivos vigentes en nuestro sistema negocial. Resulta difícil identificar las causas que han provocado este efecto tan relevante en el funcionamiento práctico de nuestro sistema de negociación colectiva y complejo conocer la intensidad de la influencia cada una de estas posibles causas.

La necesidad de una reforma en profundidad del régimen previsto normativamente para procedimentalizar los despidos colectivos, reiterando las dificultades derivadas del encarecimiento de los acuerdos, de la incertidumbre de obtener la autorización administrativa en ausencia de tal acuerdo, o de las oscilantes interpretaciones judiciales en torno a la causalidad del despido y a su razonabilidad o proporcionalidad.

Con la **eliminación del trámite administrativo**, la reforma de 2012 ha perfilado un panorama procedimental diferenciado para ordenar necesidades empresariales de reestructuración y en donde el periodo de consulta también cambia, siendo el único trámite a cumplimentar entre una decisión empresarial de reestructuración y su ejecución.

La eliminación del trámite administrativo y la **nueva definición de la causa económica**, no solo dejan más expedito el camino para la adopción de una medida empresarial, sino que fundamentalmente lo clarifican, permitiendo dilucidar cuál sea la senda procedimental más adaptada a la situación de la empresa como único parámetro decisor.

La opción empresarial por la suspensión / reducción de jornada o por la extinción contractual no necesitaría más elemento de referencia que la entidad de la causa, de su incidencia en la normalidad productiva de la empresa y de los efectos de las medidas adoptadas en el mantenimiento y viabilidad de la misma. Más aun, es la propia norma la que propicia el mayor valor de la coyunturalidad, o su ausencia, de la situación justificativa al poner a disposición del empresario una especie de prueba o evidencia cuya mera concurrencia le permite a aquél recurrir al art. 47 o al 51, sin tener que justificar por qué opta por una vía en detrimento de otra: la constatación de tres trimestres seguidos de no beneficios ya permite, en la letra de la ley, justificar el recurso al art. 51 porque la situación no puede ser calificada de coyuntural, lo que le hubiera abierto sin más la vía al art. 47.

Entre los más notorios cambios efectuados en la norma se encuentra sin duda la determinación de los **sujetos legitimados para negociar los acuerdos** en periodos de consultas (tanto los de flexibilidad interna, incluidos los de suspensión de contrato o reducción de jornada, y los descuelgue, como los de despido colectivo). Con la nueva redacción del art. 41.4 ET, al que se remiten los artículos 40, 47 y 51, en el redactado ofrecido por el RDL 11/2013, se mantiene la regla general de que son las secciones sindicales los sujetos negociadores prioritarios, siempre que así lo acuerden y tengan la representación mayoritaria entre los órganos de representación unitaria, ahora sí se precisa, de los centros de trabajo afectados, sean estos todos o parte de la empresa en cuestión.

En el supuesto de que el procedimiento afectara tan solo a un único centro de trabajo, si no actúan las secciones sindicales recupera el papel interventor el órgano unitario representativo de tal centro (el comité de empresa o los delegados de personal), y en caso de no existir, los trabajadores del centro tendrían que optar por una comisión ad hoc (máximo de tres miembros) de conformación electa o sindical según fuera su elección.

Si por el contrario el procedimiento afectara a más de un centro, de no poder intervenir legítimamente las secciones sindicales, la interlocución en el proceso consultivo se cede al comité intercentros, en el caso de existir y tener atribuida esta función en el convenio colectivo correspondiente.

En sede de negociación colectiva, la mención a la obligación de negociar bajo el principio de buena fe (art. 89.1 ET) constituía la única referencia implícita para exigir la entrega de la debida **información y documentación acreditativa** o justificativa de los términos o aspectos sobre los que se negociaba.

En la **definición de las nuevas causas** por parte del art.51 ET, el RD 1483/2012 ya no contempla la obligada justificación documental de la razonabilidad de la medida para prevenir una situación negativa de la empresa, para favorecer o preservar su posición competitiva en el mercado, o para mejorar su respuesta a las exigencias de la demanda (en función de la causa).

Basta la memoria explicativa que acredite bien los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa (si es causa económica) o bien las causas técnicas organizativas o de producción que justifican el despido. También se suprime la anterior obligación de justificar la razonabilidad del número de extinciones en relación con la finalidad de la medida y se mantiene el resto de los documentos a aportar, ya los particulares según la causa o ya los generales mencionados en el anterior RD 801/2011, la norma reglamentaria de 2012 añade la obligación del empresario de presentar la documentación fiscal o contable que acredite la disminución de ingresos o ventas durante los tres trimestres consecutivos anteriores al momento de iniciar el procedimiento, así como un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por un despido colectivo en empresas de más de cincuenta trabajadores.

La finalidad perseguida con la incardinación del **criterio de la buena fe** en el proceso negociador tiene básicamente un propósito de cooperación entre las partes de naturaleza recíproca a través de comportamientos tanto negativos como positivos que responden, en última instancia, a un mecanismo de equidad, el cual pretende garantizar una efectiva igualdad en la posición de ambas partes en el proceso negociador, para hacer de éste un marco de discusión y de resolución de conflictos en el que las partes puedan gozar de la misma capacidad negociadora, de las mismas posibilidades para desarrollar y articular sus particulares posiciones e intereses.

La crítica vertida sobre los procesos consultivos y los acuerdos que pudieran adaptarse en tanto que imbuidos de una clara influencia economicista como parte del juego negociador, e incluso en supuestos de reestructuración empresarial donde inicialmente no habría de primar el factor compensatorio. La presión de un expediente administrativo posterior o de una impugnación judicial, con resultados imprevisibles para las opciones empresariales, en cierto modo favorecía la centralidad en las negociaciones y en los eventuales acuerdos alcanzados de los aspectos económicos de finalidad compensatoria para los trabajadores afectados.

La mayor debilidad negociadora de la representación de los trabajadores podría propiciar posiciones y estrategias quizás más centradas en adoptar medidas alternativas al despido para garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores, que en conseguir mejores condiciones económicas. De la lectura de esos acuerdos se extraerían los datos que permitirían deducir los rasgos generales del comportamiento negocial en los nuevos procesos de reestructuración. Tienen su propia intrahistoria a lo largo de las consultas y negociaciones que han culminado en su firma y por tanto, son sumamente parciales.

En el nuevo redactado que presentan los artículos 47.1 y 51.2 del ET tras el RDL 11/2013 de 2 de agosto, se refuerza al incorporar ciertas previsiones dirigidas a agilizar el transcurso temporal del proceso de consultas, con la evitación de supuestas dilaciones surgidas por retrasos en la constitución de la comisión representativa de los trabajadores que actúe como interlocutora. El ET exige ahora que tal comisión se constituya con anterioridad a la comunicación formal del inicio del procedimiento, concediéndose un plazo de siete días desde que la empresa comunica a trabajadores o representantes su intención de iniciar el procedimiento, y sin que la falta de constitución en plazo impida formalmente abrir aquel otro previsto para el periodo de consultas, ni ampliarlo en el caso de constitución de la comisión con posterioridad al inicio de tal periodo. En definitiva, el empresario ya no tiene que esperar a la constitución de la comisión para proceder a la apertura del plazo de consultas, y que en la práctica anterior podía haber conducido a retrasos que afectaran a la rápida adopción de

medidas de reestructuración, cual es sin duda uno de los objetivos declarados por las reformas acaecidas en esta sede.

Una práctica que favorecería las consultas en cualquier ámbito o sector de actividad que requiriese un plan de reestructuración, en tanto que tales prenegociaciones de carácter informal pueden servir como vía para tantear posturas, estrategias, y probabilidades de acuerdo, y obviar las rigideces formales y temporales del periodo de consultas, en su previsión reglamentaria, que pudieran presionar en exceso el esfuerzo negociador y con ello impedir un acuerdo final.

La acogida de una combinación de medidas de diversa afectación contractual y subjetiva, es precisamente la que da forma a un nuevo perfil de estos pactos, configurándolos como una especie de acuerdos marcos de reestructuración que permite a la empresa adoptar una serie de decisiones para afrontar el concreto escenario que presentara durante los años de vigencia del pacto.

Las medidas o actuaciones que identifican total o parcialmente estos acuerdos de reestructuración son las siguientes:

4.1. EXTINCIONES CONTRACTUALES

Al iniciar un procedimiento de despido colectivo del art.51 ET, ha de mencionarse en el escrito de comunicación que las medidas a adoptar son de carácter extintivo, de modo que la cuestión a debatir en el proceso negociador será el ajuste cualitativo y cuantitativo de los despidos planteados por la empresa. Por ello, el acuerdo que en su caso se formalice al finalizar las negociaciones ya recoge el resultado final de lo pactado, cifrado por lo general en un número de extinciones a efectuar, en atención a la causa alegada y a su acreditación, pero sin relacionar tales extinciones con puestos de trabajo, departamentos o categorías afectadas.

En tales supuestos, se busca e incentiva adhesiones voluntarias del personal a fórmulas extintivas, los criterios de designación de los trabajadores afectados pierden esencialidad en un acuerdo donde la individualización de esas otras vías alternativas a los despidos ocupa una posición central.

Este tipo de estrategia, en la que se condiciona el impacto de las medidas forzosas al resultado de las opciones voluntarias de los trabajadores, pareciera satisfacer, por un lado, la posición negociadora de los representantes del personal de favorecer ante todo el mantenimiento del empleo y de ordenar las medidas de reestructuración, y por otro lado la perspectiva estratégica de la empresa en conseguir una salida con medidas menos traumáticas y conflictivas aun cuando pudieran implicar un mayor coste económico.

Dentro de la diversidad, las fórmulas de extinción voluntaria habitualmente acogidas entre los acuerdos son las **prejubilaciones** y las **bajas incentivadas**.

Los **programas de prejubilaciones** acogidos entre los acuerdos de reestructuración se abren a los trabajadores con una edad más cercana a la jubilación, con cierta antigüedad en la empresa como requerimiento habitual, y con una compensación indemnizatoria consistente por lo general en un determinado porcentaje del salario que se viniera percibiendo, hasta el cumplimiento de la edad que le permitiera acceder a la edad ordinaria de jubilación. También se añade el coste del convenio especial de Seguridad Social y en algunos casos el mantenimiento de la aportación al plan de pensiones, además de otros beneficios sociales de la empresa.

El recurso a las **bajas incentivadas** por lo general se planifica en los acuerdos como alternativa a otras medidas de reestructuración distintas de las extintivas o incluso para afectados por aquéllas al término de las mismas.

Por lo demás, los acuerdos que contemplan estas medidas ofrecen a su vez todo un amplio repertorio de requerimientos de acceso y condiciones compensatorias.

Finalmente, y desde el aspecto económico compensador, las cuantías indemnizatorias consisten bien en porcentajes de retribución anual bruta fijados linealmente o en función de edad o años de prestación de servicio⁵¹, o bien en indemnizaciones que oscilan entre 30 y 45 días de salario por año, y con frecuencia completadas con aportaciones económicas adicionales.

Las **extinciones forzosas** aparecen, en este tipo de ejemplos negociales, como alternativa última tras agotar las vías de extinción voluntaria o incluso respecto de otras medidas como suspensiones de contrato o traslados. Las indemnizaciones asociadas a estos despidos forzosos siguen superando el mínimo legal previsto, situándose entre 25 días de salario por año de servicio con un máximo de 16 mensualidades, hasta ese máximo de 45 días de salario con el tope de 42 mensualidades.

4.2. SUSPENSIONES

Son escasos los acuerdos, entre los analizados, que plantean las suspensiones contractuales como medida prioritaria para solventar la situación de la empresa. Por lo general, la suspensión se inserta en todo un conjunto de actuaciones, entre extintivas, de modificación de condiciones laborales, movilidad geográfica, etc.

4.3. EXCEDENCIAS DE MUTUO ACUERDO

Este tipo de medida entre la suspensión y la extinción, se contempla con menor habitualidad entre los acuerdos de reestructuración, y en todo caso siempre como alternativa a un despido colectivo, incentivando el recurso a la excedencia con el fin de minimizar el impacto de medidas extintivas, pero en ocasiones de una manera limitada en tanto que se predetermina el número máximo de las excedencias a las que pueden acogerse los trabajadores. Son siempre con carácter voluntario.

4.4. REDUCCIONES DE JORNADA

Apenas se contempla esta medida entre los acuerdos de reestructuración, y de preverse es dentro de todo un conjunto de actuaciones y sin ostentar ninguna posición privilegiada entre ellas.

4.5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La contemplación de esta medida se prevé con profusión entre los acuerdos detectados en el sector bancario para afrontar los efectos de las fusiones y reestructuraciones que se han generalizado en tal ámbito de actividad. El cierre de sucursales, oficinas y demás centros de actividad fuerza sin duda a contemplar en su origen las probabilidades de recolocación en otros lugares de trabajo cercanos o no.

4.6. OTRAS MEDIDAS DE REESTRUCTURACIÓN

Los acuerdos de reestructuración analizados suelen contemplar otro tipo de medidas que implican variaciones contractuales (en jornada, funciones, lugar de trabajo, retribuciones, etc.) afectando bien a los trabajadores excedentes, como acciones alternativas a los despidos inicialmente planteados, o bien al resto de trabajadores como actuaciones de orden estructural o coyuntural justificadas en el mismo contexto empresarial.

Las previsiones de ajuste salarial son las estipulaciones que ocupan una posición central entre ese otro conjunto de medidas reordenadoras o modificativas de las condiciones laborales que pueden acogerse en los acuerdos de reestructuración.

Como conclusión, se ha dicho que la reforma de 2012 dejaba literalmente las condiciones laborales de los trabajadores en manos de la situación de la empresa que los contratara, que los procesos consultivos/negociadores no protegerían a los trabajadores y que el posible acuerdo con el empresario no dejaría de ser una falacia. No se duda de que tal sea el efecto que pueda detectarse en más de un ámbito empresarial sometido a procesos de reestructuración, aunque también debe reconocerse que la oportunidad de una intervención de los trabajadores en tales procesos, ofrecida a través del periodo de consultas, ha de seguir abriéndose camino bajo el nuevo paraguas normativo, aun con todos los cambios en las opciones y estrategias que ello requiriese.

El difícil contexto económico en el que se mueven las empresas y la propia inestabilidad jurídica derivada de la falta de esa red de seguridad que conformaban la autorización administrativa y el control judicial de las causas aducidas para una reestructuración empresarial, posiblemente haya cambiado la forma de abordar el periodo de consultas y las posiciones estratégicas asumidas por las partes en las negociaciones.

En última instancia, la reforma en la ordenación normativa parece exigir una especie de “reseteo” de la labor negociadora de medidas de reestructuración, y no solo desde la empresa sino fundamentalmente desde los sindicatos como principales actores de la negociación. Ese “reseteo” significa la necesidad de que estos sujetos, en el nuevo entorno procedimental delineado en los arts. 47 y 51 ET, adopten actitudes y posturas en el periodo de consultas adaptadas a la renovada funcionalidad que reviste este proceso. La información y documentación que debe suministrarse a los efectos del periodo de consulta, tal y como aparece en la actual ordenación normativa, encuentra un amplio campo de proyección que va más allá de una memoria explicativa de la situación presente de la empresa que justifique la causa particularmente alegada. El importantísimo volumen de informaciones documentadas que debe suministrar la empresa por imposición normativa, parecería justificar a su vez un planteamiento negocial que supere el limitado pacto, en su caso, sobre número de despidos y cuantías compensatorias.

El II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012-2014 dispone que, las empresas han de cambiar el panorama de sus relaciones con la representación de los trabajadores, apostando por la formación, la transparencia, la comunicación y el diálogo, generando nichos de confianza que permitan realmente gestionar las relaciones laborales de una forma madura. Los nuevos acuerdos de reestructuración pueden llegar a ser un buen ejemplo de ello.

5. LOS DIFERENTES IMPACTOS DE LAS REFORMAS LABORALES

A continuación vamos a reflexionar sobre los diferentes impactos de la reforma laboral de 2012 sobre los descuelgues convencionales, los convenios colectivos de empresa, la pérdida de vigencia de la ultraactividad y los impactos negativos. Para ello nos vamos a basar en los datos del “ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS PUBLICADOS CON POSTERIORIDAD A LA ENTRADA EN VIGOR DE LA REFORMA LABORAL DEL 2012” de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC). El estudio se ha llevado a cabo sobre la base de 2.955 Convenios Colectivos publicados con posterioridad a la entrada en vigor de la Reforma Laboral (12 de febrero de 2012) hasta octubre de 2013 y de los que no consta denuncia en el REGCON. De los convenios analizados, 2.293 son de empresa afectando a un total de 582.959 trabajadores, mientras que el resto de convenios de ámbito distinto al de empresa (662) comprendería a 8.215.800 trabajadores. En el análisis de los textos convencionales, se ha entendido que:

- Cuando se habla de un período de vigencia, sin mención específica a la denuncia, se ha considerado que NO hay cláusula de denuncia automática.
- Cuando el CC remite directamente a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos (SERCLA, TLC, SIMA, etc) se ha entendido que el ARBITRAJE es VOLUNTARIO.
- Se considera que la ultraactividad es diferente de un año independientemente de que se mantenga tanto la vigencia de todas sus cláusulas (obligaciones y normativas) como exclusivamente de las normativas. Es decir, no se ha discriminado sobre los contenidos afectados por la ultraactividad, dada la casuística existente.

5.1. IMPACTO DE LOS DESCUELGUES CONVENCIONALES

El art. 82.3 LET se implanta en un mecanismo central de descentralización y de instrumento de flexibilidad de condiciones de trabajo, particularmente salariales. Esta solución se está demostrando preferente frente a la negociación de convenios de empresa o de revisión de los existentes, y es intensivamente utilizada por las PYMES.

La revisión del régimen de inaplicación de los convenios colectivos vía acuerdos de empresa ha sido una de las principales novedades en las reformas del sistema de negociación colectiva en los últimos años. El incremento notable de procesos de descuelgue de convenios colectivos a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012. En concreto, según datos oficiales, desde la aprobación de la reforma se han producido un total de 2149 inaplicaciones que han afectado a más de 115.000 trabajadores. Si la cifra se compara con el número total de trabajadores afectados por convenios colectivos, no resulta tan relevante, pero desde el punto de vista cualitativo sí es importante, pues representa un gran cambio de orientación. **En los seis primeros meses de 2013 se han producido el doble de descuelgues que a lo largo de todo el año 2012.** El Gobierno resalta que la mayoría de estos descuelgues se producen como consecuencia de **acuerdo entre las partes**, y por tanto la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y órganos similares de las Comunidades Autónomas es muy reducida a estos efectos. También, ha de tenerse en cuenta que el nuevo escenario, en particular, sólo la nueva hipótesis de que la dirección de la empresa legalmente se encuentre facultada para acudir a la imposición del arbitraje obligatorio público pulsiona para desencadenar el acuerdo entre las partes.

La mayor parte de inaplicaciones incorporan pactos de reducción salarial o cambios en el régimen del tiempo de trabajo, que igualmente inciden en el efecto más amplio de reducción de los costes laborales unitarios.

A continuación, pretendemos:

- Ofrecer un balance de las principales cuestiones que el vigente marco jurídico ha suscitado.
- Su reflejo en la doctrina judicial inmediata a la reforma.
- El tratamiento de la negociación colectiva tras las reformas de 2012.
- La experiencia aplicativa del arbitraje a cargo de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Según los datos que ofrece el Ministerio de Empleo, el recurso a estos descuelgues se está intensificando notablemente con la reforma de 2012. Antes de la reforma apenas se registraban inaplicaciones de convenios. En los cuatro primeros meses de 2013 se contabilizan 907 descuelgues, que afectan a 72.056 trabajadores.

La mayoría de los trabajadores afectados se concentran en empresas de 250 trabajadores o más (casi el 72%), pero en relación con las empresas que se acogen al régimen del art. 82.3 LET el 77% de las empresas son de menos de 50 trabajadores (638 empresas de un total de 822 empresas que adoptan inaplicaciones de convenios).

Las sucesivas reformas de 2011, 2012 y 2013 se orientan a la ampliación de su alcance (extendiendo el campo de materias de inaplicación) y a asegurar su efectividad (introduciendo mejoras técnicas en el procedimiento de negociación o incentivando o finalmente imponiendo la posibilidad del arbitraje de desbloqueo).

Las estadísticas actuales parecen mostrar su utilización como instrumento excepcional dentro de las empresas, esencialmente como vía de descuelgue salarial en situaciones de profunda crisis (así se puede deducir de los datos del REGCON), pero lo cierto es que se está facilitando potencialmente un instrumento más de competencia entre empresas a través de la reducción de costes, eludiendo la apuesta por incrementar sus niveles competitivos por la vía de innovaciones tecnológicas, organizativas o de inversión en capital humano.

Los tribunales hacen prevalecer la nueva normativa sobre la regulación convencional entonces vigente, desde su entrada en vigor, siendo inaplicables por devenir contra legem. Esta doctrina judicial permite además dudar de la legalidad de ciertas cláusulas contenidas en convenios posteriores a la reforma de 2012.

El art. 82.3 LET se refiere únicamente a la inaplicación de convenios colectivos estatutarios. La inaplicación se refiere al convenio vigente en el momento del acuerdo, y ello con independencia de que el mismo se publique tiempo después (SAN 23-5-2013, Rec. 120/2013). Por otra parte, la inaplicación del convenio lo es mientras esté vigente, al margen del fundamento de tal vigencia (bien ordinaria o prorrogada por las partes, bien en fase de ultraactividad), porque el art. 82.3 pár. 6º LET permite prolongar la vigencia del acuerdo de inaplicación hasta “que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa”, es decir, mientras esté vigente el convenio inaplicado, incluyendo las prórrogas de vigencias y periodos de ultraactividad.

El descuelgue se circunscribe a una serie de materias enumeradas en el art. 82.3 pár. 2º LET. La mayoría de supuestos se concentra en la inaplicación de la cuantía salarial, y en menor medida tanto el régimen de remuneración como del horario y distribución del tiempo de trabajo. Esto contrasta con la tendencia de los convenios a mantener la inercia de regular las reglas sobre inaplicación del convenio en cláusulas formalmente denominadas de “descuelgue

salarial”.

La legitimación para negociar el acuerdo de inaplicación corresponderá al comité o comités de empresa, los delegados de personal, en su caso, o los representaciones sindicales, y a la comisión ad hoc elegida por los trabajadores. Aunque el art. 82.3 LET se refiere en todo momento a la negociación respecto del convenio “a inaplicar en la empresa” y de fijación de nuevas condiciones “aplicables en la empresa”, la negociación puede tomar como referencia el conjunto de la empresa (si se refiere la medida a la empresa en su conjunto o a varios centros de trabajo) o uno o varios centros de trabajo en concreto.

Las fases del procedimiento y sus plazos se sintetizan en los siguientes términos:

- La fase de consultas tiene fijado un plazo máximo de 15 días (por remisión del art. 82.3 al art. 41.4 LET).
- En caso de desacuerdo “durante el periodo de consultas”, esto es, dentro de dicho periodo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.
- “Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos” autónomos, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la CCNCC.

A modo de resumen, los resultados del análisis de los convenios colectivos publicados con posterioridad a la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012 realizado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre este punto son:

- El 67,5% de los Convenios analizados (1.994) no utilizan la fórmula de denuncia automática y afectan a algo más de 7,3 millones de trabajadores.
- Los convenios que han optado por establecer la cláusula de denuncia automática (961) se aplicarían a cerca del millón y medio de trabajadores.
- Del total de convenios que no presentan denuncia automática, un 80,4% son convenios de empresa y afectan a cerca de 450.000 trabajadores. Por el contrario, los convenios de otro ámbito (19,6%) afectarían a más de 6,9 millones de trabajadores.
- Por último, y respecto a las nuevas unidades de negociación, de los 451 convenios firmados, 315 no presentan denuncia automática, representando los convenios de empresa (300) el 95,2% de los mismos. Por último, se ha observado que un 91% de los convenios revisados (2.688) no hace uso de la fórmula del arbitraje obligatorio optando, sin embargo, por mecanismos de mediación, conciliación y, en su caso, arbitraje voluntario. Se ha podido detectar que un gran número de los arbitrajes obligatorios contabilizados se encuentran recogidos en convenios colectivos de la Comunidad Autónoma de Cataluña. En las nuevas unidades de negociación se mantienen estos mismos porcentajes, siendo 410 los convenios que no han optado por el arbitraje obligatorio.

Estos datos se desprenden de la información que publica la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y que se adjunta en los anexos I, II y III.

5.2. IMPACTO DE LA PRESENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

A partir de la reforma se han celebrado 644 nuevos convenios, de los que 517 son de empresa: mientras que en paralelo disminuye en términos globales aunque sea en cifras bastante reducidas el número de convenios sectoriales. Ello supone en términos comparativos internos dentro de las nuevas unidades negociales un incremento del 25% respecto del número de trabajadores afectados por los nuevos convenios de empresa.

El peso de los convenios de empresa es bastante reducido y el cambio evolutivo resulta modesto. La negociación empresarial desde el punto de vista de los trabajadores afectados viene a representar tan sólo un 10,5% del total de la negociación colectiva en el último año de 2012; y en términos comparativos, el cambio en el último año sólo representa el incremento de un punto porcentual respecto del total de la negociación colectiva, pues en el año 2011 representó un 9,5%.

Se aprecia un significativo cambio de tendencia, circunstancia de trascendencia dentro de un modelo enormemente consolidado y con fuertes resistencia a que se produzcan cualquier tipo de cambios. Pero, al propio tiempo, ese cambio de tendencia no parece que se pueda elevar a categoría, para concluir que estamos a las puertas de un nuevo modelo de estructura negocial. Es demasiado pronto para sacar conclusiones de tal envergadura.

La estructura empresarial predominante en nuestra economía, con una presencia muy elevada de empresas de dimensión pequeña, incluso micro, comporta de por sí un fuerte impulso a la conservación del nivel sectorial en nuestra negociación colectiva.

La pervivencia de una cultura negocial en ciertos sectores, donde a pesar del tamaño medio incluso grande de las empresas, desde sus inicios se ha optado por el convenio colectivo sectorial estatal, parece que determina también el mantenimiento de ese nivel sectorial, con independencia de la regla de la preferencia aplicativa del convenio de empresa; las partes prefieren en esos sectores el mantenimiento del convenio sectorial, sin perjuicio de su complemento con acuerdos de empresa de adaptación a las peculiaridades de cada una de ellas, pero sin llegar a constituir un nivel negocial nuevo con formato de convenio colectivo.

De nuevo las novedades son utilizadas como mecanismo de reducción de las condiciones retributivas respecto de lo pactado en los convenios colectivos sectoriales, ahondando en la devaluación salarial interna.

La estructura negocial española no se presenta una distribución teórica ideal, conforme a la cual los convenios de sector van dirigidos a las empresas de pequeñas dimensiones, en tanto que las de grandes dimensiones se someten a convenios de empresa; sin dejar de ser parcialmente cierta esta distribución en la práctica, no es plena y, especialmente, se aprecia la presencia de multitud de convenios de empresa firmados por organizaciones de muy pequeñas dimensiones, fenómeno que puede explicar esa tendencia a la baja de los convenios de empresa respecto de los de sector.

La parte sindical a partir de ahora debe asumir e interiorizar que lo pactado en el convenio sectorial puede erosionarse en su cumplimiento si la parte empresarial opta por pactar condiciones a la baja en un presunto posterior convenio de empresa. Al no encontrarse

blindado el convenio sectorial, en materias claves como son las relativas a las retributivas, frente a posibles nuevas unidades de ámbito empresarial, la representación sindical adquiere una evidente posición de mayor debilidad negocial en las comisiones de los convenios sectoriales.

Al respecto, véase el anexo IV que corresponde a los datos ofrecidos por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

5.3. IMPACTO DE LA PÉRDIDA DE VIGENCIA DE LA ULTRAActivIDAD

Resulta obligado efectuar algún apunte relativo a la incidencia que puede estar teniendo en la práctica la nueva regulación acerca de la vigencia de los convenios colectivos y, sobretodo, la decadencia de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo. Ya hemos indicado que el tiempo transcurrido al efecto no es suficiente como para llegar a conocer el impacto que el nuevo régimen está teniendo sobre el desarrollo de los procesos negociales y lo que a través de los mismos se pueda pactar en clave de su renovación. Las organizaciones sindicales están preocupadas porque el posible impacto es muy elevado, pero está por ver lo que ocurra en la práctica según la efectividad que consigan las organizaciones sindicales en su estrategia reactiva frente a la implementación del nuevo régimen.

La norma contempla una pervivencia como regla general de la ultraactividad durante 12 meses a partir de la denuncia del convenio colectivo y, dicho cómputo nunca comenzaría antes de la entrada en vigor de la Ley de reforma, sino que adicionalmente las partes, con carácter previo a la llegada de dicha fecha de posible decadencia generalizada (8 de julio de 2013), alcanzaron un Acuerdo Interconfederal que aconsejaba de forma implícita una ampliación o prórroga especial del plazo legal: las partes acuerdan que “antes de la finalización de dicho plazo, los negociadores se deberán comprometer a seguir negociando, garantizando durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso el mantenimiento del convenio colectivo” (Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AENC sobre ultraactividad de los convenios colectivos, de 23 de mayo de 2013).

El art. 86.3 in fine ET no determina cuáles serán las condiciones de empleo y trabajo en las que la pérdida de la vigencia ultra-activa del convenio colectivo y no haya otro ámbito, funcional y territorial, superior que pueda cubrir ese vacío de regulación. Se han abierto diferentes escenarios que proponen la pérdida de vigencia absoluta de lo pactado. Otras posiciones suscitan mantener su vigencia.

Repasemos los hechos de interés al respecto:

1º Entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, sobre medidas urgentes del mercado de trabajo: 8 de julio de 2012.

2º Inclusión de una fecha de caducidad, con carácter general, si bien disponible para la negociación colectiva, de la garantía de ultra-actividad de la vigencia normativa de los convenios: «transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior» (art. 86.3 in fine ET).

3º Disposición Transitoria Cuarta –DT 4ª, en adelante– de dicha Ley, según la cual ese plazo de un año para la claudicación o caducidad de la vigencia normativa del convenio denunciado

y no renegociado, contaría desde la entrada en vigor de la Ley –principio de jerarquía normativa–.

4º Omisión de diversas voluntades y acuerdos de autonomía colectiva que, de manera efectiva, en términos jurídicos y de eficacia real, remedien ese efecto –inexistencia de regla expansiva de la ultra-actividad más allá de un año, pues es disponible por completo; la ausencia de una regulación convencional de ámbito superior que supla el convenio decaído en su vigencia; la falta de un posterior acuerdo que cubra el eventual vacío–.

El 23 de Mayo de 2013 se firma por parte de CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT, a través de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012–2013 (II AENC) lo que conocemos como “**Acuerdo sobre Ultraactividad**”. Pero dicho acuerdo no sólo está privado de valor jurídico normativo sino que tiene dudosa fuerza obligacional, más bien se trata de un simple compromiso bilateral que llama a la “buena fe negociadora”. Por lo que podemos decir que no aporta ninguna solución adicional específica y efectiva.

Con todo ello, algunos autores definen lo que denominan el “**mito del Apocalipsis laboral**” como “la creencia mayoritaria en que un suceso muy concreto –la caducidad simultánea de decenas o centenares de convenios colectivos– cambiará radicalmente el mundo regulador de las relaciones de sus respectivos ámbitos funcionales, poniendo punto y final al periodo de su historia reguladora convencional y bajando al “averno” del suelo mínimo legal.

Por un lado los defensores más ortodoxos de la tesis de la desaparición radical de la regulación convencional de las condiciones laborales ponen de relieve que con ella se erradicará no sólo su fuerza normativa sino la contractual, con lo que se borraría su rastro de la faz de ese mundo laboral concreto, aceptando los que creen que hay que introducir algún matiz para evitar excesos que esa caída en los suelos legales sólo lo serán en algunos aspectos. Por otra parte los más firmes partidarios de la continuidad de las condiciones del convenio colectivo más allá de la pérdida de vigencia normativa, a través de su mutación de norma objetiva en norma contractual, no evitan tampoco reconocer ni la ahora ya más fácil disponibilidad de esas condiciones por el empresario ex art. 41 ET ni tampoco, lo que es peor, la exclusión de esta debilitada protección de los trabajadores de nuevos ingresos.

El problema principal que suscita el nuevo texto del art. 86.3 in fine ET en relación a la regla de la ultra-actividad se produce cuando no haya una norma de autonomía normativa que pueda gobernar la situación, o porque no se haya dispuesto de una regla más amplia de ultraactividad en el convenio amenazado de decaimiento o claudicación por el transcurso del plazo máximo legal –“salvo pacto en contrario”– o porque, ya decaído, no hay un convenio superior para suplir su ausencia –“si lo hubiere...”–. Nos debemos plantear qué motivos de envergadura han podido llevar al legislador a dejar tan en el vacío la solución a esta señalada situación.

Como se recoge en el análisis de los convenios colectivos publicados con posterioridad a la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012 realizado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Un 57,8% de los Convenios analizados (1.712) han optado por prever una **ultraactividad limitada**, siendo afectados cerca de 5 millones de trabajadores (4.975.719). De ellos, un 47,3% ha elegido la vía del art. 86.3 del ET que establece la ultraactividad de un año una vez haya sido denunciado el convenio, siendo afectados un total de 2,8 millones de trabajadores; y un 8,7% han optado por establecer otros períodos de ultraactividad que oscilan entre los 12 meses y los

36 meses. Por el contrario, un 42,1% de los Convenios (1.243) mantienen la vigencia de la norma convencional hasta la firma del nuevo convenio que la sustituya (un poco más de 3 millones ochocientos mil trabajadores afectados). Si nos atenemos a los datos recogidos sobre nuevas unidades de negociación, los convenios que mantendrían su vigencia hasta la redacción de un nuevo convenio que le sustituya se sitúan en los 200, mientras que 210 habrían recogido la vía del art. 86.3 del ET. Del total, un 95,6% son convenios de empresa.

Paradójicamente, el planteamiento de la continuidad contractual, con ser el más fiable jurídicamente, aparece como el menos probable en el imaginario social, curiosamente tanto del lado empresarial –para bendecir o esperar anhelantes la llegada de ese liberador día que les desligue del pacto– como sindical –para temerlo por poner punto y final a una larga y azarosa historia reguladora, de conquistas y concesiones sociales–. Por el contrario, la “tesis del plazo final”, “ruptura” o disolución absoluta de la vigencia de aquellas condiciones, con ser más irracional jurídicamente, aparece socialmente mayoritaria, incluso hoy, tras el acuerdo.

En consecuencia, el jurista no sólo debe dar una respuesta técnica sino una solución que, siendo jurídicamente (la más) correcta, resulte también útil social y económicamente. Desde esta perspectiva, una eventual decisión empresarial, que no se aplicará más que en contados casos tras esa “fatal” fecha, basada en hacer una presión para renegociar a la baja un nuevo convenio más acorde a sus intereses sobre la aplicación estricta, a partir del 8 de julio de 2013, del «suelo» normativo, sería contraria a un amplio catálogo de principios jurídicos, no sólo del “Derecho (Común) de los Contratos”, sino de los que integran el orden público laboral, no ya de protección, sino incluso del hoy reforzado de defensa de la productividad.

Es un “principio general del derecho”, con la fuerza jurídica derivada del art. 1.º 4 CC, que «nadie debe beneficiarse injustamente a costa de otro». Por su virtud, prohíbe a una parte obtener una “ventaja” o “beneficio patrimonial” basada sólo en el “empobrecimiento” –devaluación– de la otra parte sin causa lícita. Es, pues, una institución que, consagrada por una antigua doctrina judicial, tiene en nuestro ordenamiento una proyección general –art. 10.9. 3.º CC–, por tanto va más allá de normas particulares –la «condictio ob turpem o iniustam causam» o adquisiciones contrarias a Derecho en los 1255 y 1306 CC; el tipo genérico de la «condictio sine causa» en los arts. 361 y 383 CC, entre otros–.

Requiere 3 presupuestos:

1. Existencia de una ventaja o beneficio patrimonial en una parte, que puede consistir tanto en un incremento como en la evitación de una disminución
2. Producción, en correlación, de un paralelo empobrecimiento –devaluación– en el patrimonio de la otra parte de la relación obligatoria
3. Ausencia de causa que justifique ese desplazamiento patrimonial (aparte de otras muchas anteriores, STS, 1ª, 09 de febrero 2009 –rec. 2689/03–, y STS, 4ª, de 5 de mayo –rec. 1899/04–, de 17 de julio de 2008 –rec. 152/07– y de 5 de abril de 2010, rec. 119/2009).

Por supuesto, la solución más equitativa y eficiente sería la proporcionada de forma consensuada por los propios interlocutores sociales, complementando la solución legal, de modo que se dé una respuesta adecuada a cada circunstancia. Pero no cualquier solución vale, pues, cuando menos, y al margen de su contenido efectivo, debería tratarse de un instrumento con suficiente rango normativo como para promover soluciones ciertas. Sin embargo, y sin aquí ignorar que quizás sea el único hoy posible, lamentablemente por el deterioro extremo en

que se haya el Diálogo Social y la negociación colectiva, resulta manifiesto que el pacto tenido en mayo de 2013 no está ni en su forma ni en su fondo en condiciones de ofrecer soluciones razonablemente seguras a esta compleja e incierta situación. Por lo que mucho nos tememos que deberá seguir siendo la ineficiente, pero inexorable, re-judicialización del sistema español de relaciones laborales la que aporte alguna luz en este interminable túnel en que la crisis, y sobre todo la reforma, están convirtiendo nuestro día a día en el mundo del trabajo.

En conclusión, la regulación legal de la pérdida de vigencia de la ultra-actividad está plagada de incertidumbres y de sacrificios injustamente distribuidos, con la consiguiente degradación de la calidad de las condiciones de trabajo, que con frecuencia se verán recortadas (ver anexos V a VII).

5.4. IMPACTOS NEGATIVOS: LÍMITES A LOS CONTENIDOS CONVENCIONALES

Como contrapunto a lo anterior, la técnica jurídica empleada está dirigida a bloquear la negociación colectiva.

El legislador estatal se anticipará a posibles respuestas reactivas de parte de la negociación colectiva, dirigidas a evitar que el programa reformador de la norma quede impedido por la negociación colectiva.

La reforma debe ser inmediata y automática y el legislador ha de actuar en dos planos:

- Superar técnicas precedentes de implicación de la negociación. Se contempla la introducción de un nuevo régimen legal, que para su aplicación práctica no precisa de la intermediación de la negociación colectiva, por cuanto que la regulación legal se presenta como autosuficiente y no precisa de la intermediación de la negociación colectiva para su efectividad. Incluso a veces, presentando la apariencia de la necesidad de una adaptación de los convenios colectivos a los nuevos postulados legales, se incorpora una regulación que hace innecesaria dicha adaptación para que la reforma tenga impacto inmediato sobre la realidad laboral y empresarial.
- Establecimiento de un régimen legal de carácter imperativo, que no admita su alteración por parte de la negociación colectiva. No se desea que la negociación colectiva tenga ningún impacto, por cuanto que se desea que éste provenga de la norma estatal y en particular que el convenio colectivo no pueda minorar ni impedir ese impacto legal.

La mutación radical que esta reforma promueve de la clásica “sociedad del trabajo” en un mundo de permanente asunción de riesgos y de creación de inseguridades de todo tipo – económicas, ocupacionales, profesionales, existenciales...–, hace participar a buena parte de los trabajadores del “miedo secular” típico de la era moderna y contemporánea, una versión transformada de la violencia social e institucional.

Es por ello que puede predicarse de la reforma de la regulación jurídico-laboral lo que de la religión en general, y la que instituye la nueva forma del capitalismo financiero en particular: se presenta “descarnada, como pura fuerza”, como “ley del más fuerte” en detrimento, una vez que destruye sus garantías legales, de las “leyes del más débil”.

Como se ha evidenciado recientemente, desde un cierto sector del pensamiento crítico económico, las actuales políticas de respuesta a la crisis sistémica que padecemos presuponen

un modelo de control social de las poblaciones asentado sobre el retorno, e incluso más aún, sobre el reforzamiento, de la «la economía del miedo». Cada empresario dispondría del poder que le da la libertad de empresa y la propiedad de los medios productivos para hacerse el traje a medida, seleccionando, creando o destruyendo las que más le convenga, sin que, al mismo tiempo, tenga que comprometerse con contrapartida alguna en términos de empleo mantenido o de ganancia real de productividad. Por tanto, la “tierra o escenario prometidos” de la modernización del sistema de negociación colectiva realmente acrecienta la fuerza del “lado oscuro del espíritu del capitalismo” y el precedente dominio de la autonomía colectiva se desplazaría por el retorno del imperialismo del contrato, de la autonomía individual.

Cuando se analiza con cierto detenimiento el último inciso del art. 86.3 ET es difícil sustraerse no ya sólo a la imagen de disolución de un modelo de regulación de la vigencia de los convenios que habían resultado razonablemente exitoso hasta ahora, sino a la de una crisis profunda de la razón jurídico-laboral.

Ciertamente, por esa vía puede pensarse que se produce, más que la centralización, una ansiada simplificación de nuestra compleja estructura convencional, reduciendo unidades negociadoras y devolviendo a la unidad superior relaciones de trabajo y empresas que, de no haber existido aquéllas, debían estar bajo su ámbito. El reciente acuerdo trata de proteger esa diversidad manteniendo la vigencia del convenio en tanto haya “vida negociadora”. Pero no menos cierto es que la norma legal, al tiempo, multiplica la conflictividad por no tratarse de una racionalización de común acuerdo, sino impuesta, y en consecuencia lleva a procurar “arbitrajes obligatorios”, como se propone en el espíritu de la reforma legal, lo que evidenciaría un factor adicional de clara descomposición o “debilitamiento de la negociación colectiva y de sus sujetos”.

Buena prueba de esta incertidumbre y carácter inconcluso del precepto es la enorme diversidad de respuestas dadas. A saber:

- a) Pese a la pérdida de vigencia normativa del convenio colectivo, la empresa continuará manteniendo las condiciones de trabajo bien por una decisión unilateral – condición más beneficiosa– bien por acuerdo con los representantes legales. En consecuencia, el solo hecho del transcurso del plazo sería un enunciado normativo pero no practicable.
- b) La empresa está obligada, en cualquier caso, a mantener esas condiciones laborales, eso sí, bajo un régimen regido por el Derecho Contractual, y por tanto, de nuevo, al albur ahora del art. 41 ET, no ya del más constreñido art. 82.3 ET.
- c) Las empresas no tienen ninguna obligación de mantener las condiciones de trabajo, por supuesto no como normativas sino tampoco como contractuales, pues tal vía ha sido descartada para un sistema asentado en la fuerza normativa directa del convenio, por lo que serán de aplicación los “suelos” o “mínimos legales” –nacionales y, claro está, internacionales–. En este sentido, lo que nace bajo una naturaleza jurídica nunca podría mutarse en otra.

Nos podemos plantear las siguientes cuestiones al respecto:

¿Y con los trabajadores de nuevo ingreso qué?: La actualidad de las dobles escalas reguladoras y el principio de igualdad

Es llamativo que, cualquiera que sea la posición que se mantenga respecto de esta cuestión interpretativa, todas claudican en torno a la posibilidad de ofrecer una mínima tutela a los

trabajadores “de nuevo ingreso”. Éstos parecen quedar extra-muros de cualquiera de los esfuerzos por mantener un mínimo de protección razonable. A mi juicio, una exclusión de estas características tampoco puede aceptarse, jugando ahora sí directamente el principio constitucional de prohibición de todo tipo de discriminación, así como el de igualdad de trato, salvo que exista causa razonable y objetiva que legitime la diferencia ex art. 14 CE.

¿Se abre la veda reguladora para nuevos establecimientos?: La función de defensa de la competencia del convenio colectivo sectorial

De igual modo, aunque no existe reconocido hasta el momento una regla o principio de “igual salario a igual o equivalente trabajo” para las diferentes empresas, dada la autonomía de la voluntad, no menos cierto es que sí cabe invocar el principio de prohibición de dumping social interno. En este sentido, habría que explorar más el campo de las normas de protección de la competencia desleal, de nuevo trasunto de la buena fe. En este sentido, parece claro que unas prácticas de regulación laboral en empresas de nueva creación que se muevan claramente por debajo de los estándares profesionales vigentes, si quiera como contractuales en el sector, son lesivas de los intereses económicos y profesionales del resto de trabajadores, por lo que cabe abrir perfectamente procedimientos de conflicto colectivo contra ellas. Precisamente, desde un punto de vista ya más netamente de política socio-laboral, es evidente que una empresa que se mueva por debajo de los estándares del sector, fijados a través de la norma convencional que ha venido regulando la materia hasta la caducidad de la regla de vigencia normativa ultra-activa, generará una enorme conflictividad, que eleva los costes de esas empresas, por lo que, más allá de la presión laboral sindical, la empresa tendrá interés en mantenerse dentro de esos estándares.

El legislador ha querido corregir las evidentes inercias derivadas de la regla de prórroga ilimitada de los convenios colectivos, ignorando no ya sólo las aperturas que experimentó en este tiempo por obra de una jurisprudencia contraria a la “des-petrificación”, sino también el ideal de seguridad jurídica que precisa una intervención tan intensa como ésta, en especial si se produce la ausencia de un convenio colectivo superior aplicable. A falta de éste, para cuya selección no hay tampoco certeza, trabajadores y empresarios se ven abocados a sufrir gélido viento que sopla extra-muros de la norma convencional, con la consiguiente presión, ante esa inquietante amenaza de vacío o “abismo laboral”, para que renegocien a “toda costa” uno nuevo. La fuerza vinculante de otrora debe transformarse en reconocimiento, de modo que, de una u otra forma, se pretendería hacer descansar la vigencia de las pautas de conducta y las reglas de organización del trabajo en la voluntad o aceptación de los sometidos a ese Derecho.

Sin embargo, un efecto tan perturbador del modelo constitucional debería haberse fijado de modo expreso y no quedar inconcluso en el texto del art. 86.3 ET. Al margen del juicio de constitucionalidad que merezca, derivar del silencio legislativo que el reconocimiento de las reglas profesionales debe hacerse depender de una función de la voluntad de uno sólo de los sujetos a los que debe vincular, no sólo quiebra aquél modelo constitucional sino que resulta contrario a los principios de razón jurídica que ordenan esta materia. Una lectura elemental de los mismos nos dice que es un imperativo hallar la fuente en virtud de la cual suponga que se reconoce mediatamente lo que, de un modo coherente con el Derecho vigente positivo, es decir, el practicable socialmente, no puede dejar de ser reconocido. El orden de vida en común en el seno de las empresas, una vez vencida la vigencia normativa del convenio de aplicación, no puede ser abandonado a las estrictas concepciones-voluntades de los individuos, sino que debe ser unívocamente determinado por una posición que esté por encima del interés de cada uno, pero que presuponga su aceptación de encontrarse en esa

situación. Precisamente eso es lo que significa la integración de buena fe del contenido normativo de las relaciones laborales.

6. CONCLUSIONES

Como ya hemos comentado, se ha dicho que la reforma de 2012 dejaba literalmente las condiciones laborales de los trabajadores en manos de la situación de la empresa que los contratara, que los procesos consultivos/negociadores no protegerían a los trabajadores y que el posible acuerdo con el empresario no dejaría de ser una falacia.

Pero tenemos que tener en cuenta el difícil contexto económico en el que se mueven las empresas y la propia inestabilidad jurídica derivada de la falta de esa red de seguridad que conformaban la autorización administrativa y el control judicial de las causas aducidas para una reestructuración empresarial, posiblemente haya cambiado la forma de abordar el periodo de consultas y las posiciones estratégicas asumidas por las partes en las negociaciones.

Por lo tanto, tal como dispone el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012-2014, las empresas han de cambiar el panorama de sus relaciones con la representación de los trabajadores, apostando por la formación, la transparencia, la comunicación y el diálogo, generando nichos de confianza que permitan realmente gestionar las relaciones laborales de una forma madura. Los nuevos acuerdos de reestructuración pueden llegar a ser un buen ejemplo de ello.

Para concluir diremos que el panorama que se nos presenta es de una extremada incertidumbre reguladora, de inseguridad social y económica. Incluso, se trata de una “devaluación interna” de condiciones de trabajo que sitúa a miles de trabajadores no ya al borde, sino en el seno del “precipicio socio-laboral”.

La reforma laboral de 2012 aparece así como un emblemático ejemplo de instrumento de transmisión de mitos, en nuestro caso la fe secular en el liberalismo económico como mejor forma para el crecimiento económico y la salvación de empleos, volviendo a las virtudes de la más pura “justicia contractual”.

A modo de conclusiones tras la revisión de los diferentes estudios que se detallan en la bibliografía y de forma sucinta podríamos señalar los siguientes puntos:

- Incremento notable de procesos de descuelgue de convenios colectivos a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012.
- Preferencia aplicativa del convenio de empresa frente a los niveles negociales de ámbito superior.
- Pérdida de ultraactividad del convenio colectivo. La regulación legal de la pérdida de vigencia de la ultra-actividad está plagada de incertidumbres con la consiguiente degradación de la calidad de las condiciones de trabajo, que con frecuencia se verán recortadas.
- Las modificaciones legales coinciden con una intensa crisis económica, que provoca destrucción de empleo y una alteración del mercado de trabajo.
- No es fácil saber cuando los cambios que se están produciendo en los últimos tiempos derivan de la situación económica y social o son provocados por los cambios en el régimen legal.

- Hay que estar a la expectativa de la labor de los Tribunales Laborales, en su función de creación jurisprudencial.
- Se constata una presión a la baja de los salarios de la población ocupada.
- Existe un incremento de la competitividad de las empresas por la vía de la reducción de los costes salariales.
- Colapso sobre el consumo interno y endeudamiento privado.
- La reducción en el número de conjunto de los trabajadores afectados por los convenios colectivos vigentes en nuestro sistema negocial.
- Eliminación del trámite administrativo.
- La nueva definición de la causa económica.
- La determinación de los sujetos legitimados para negociar los acuerdos en periodos de consultas (tanto los de flexibilidad interna, incluidos los de suspensión de contrato o reducción de jornada, y los descuelgue, como los de despido colectivo)
- Los trabajadores de nuevo ingreso parecen quedar extra-muros de cualquiera de los esfuerzos por mantener un mínimo de protección razonable.
- La integración de buena fe del contenido normativo de las relaciones laborales.

7. BIBLIOGRAFIA

- ALFONSO MELLADO, C. L.: «La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: la vigencia del convenio y el problema de la ultraactividad». Disponible en: <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/comunes/recursos/99998/doc>
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. “Los acuerdos de reestructuración en empresas sin representantes unitarios de los trabajadores”
- ASIG ROIG, R. Jueces y normas. La decisión judicial desde el Ordenamiento. Marcial Pons. 1995
- CABANILLAS SÁNCHEZ, A. Los deberes de protección del deudor. Civitas. 2000.
- CALVO GALLEGO, F. “El impacto de las últimas reformas laborales sobre la estructura de la negociación colectiva” Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social 120/2013.
- COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS CONSULTIVOS. Análisis de los convenios colectivos publicados con posterioridad a la entrada en vigor de la reforma laboral del 2012. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- CRUZ VILLALÓN, J. “Procedimientos de resolución de conflictos y negociación colectiva en la reforma de 2012”. AAVV. (García-Perrote, I- Mercader Uguina, J.). Lex Nova. Valladolid. 2012
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. “El RDL 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”. AAVV. Negociación Colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012. Ediciones Cinca. Madrid. 2012.
- FERRAJOLI, L. Derecho y garantías. La Ley del más débil. Trotta. Madrid. 1999.
- GARRIDO PÉREZ, E. Los acuerdos de reestructuración empresarial, con especial atención a los derivados de despidos colectivos, suspensión y reducción de jornada. Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social 120/2013.
- GRAY, J. Misa negra. La religión apocalíptica y la muerte de la utopía. Paidós. 2008.
- GENY, F. Métodos de Interpretación y fuentes en Derecho Privado Positivo. Comares. 2000
- GOÑI SEIN, J.L. “Técnicas de inaplicación de los convenios colectivos: flexibilidad interna negociada”, Aranzadi Social, n. 9/2013
- MERINO SEGOVIA, A. “La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012”. RDS, 57/2012

MOLINA NAVARRETE, C. “Caducidad” de la “garantía de ultraactividad” normativa de los convenios: ¿en serio es una “cuenta atrás” hacia el “abismo laboral” español? Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social 120/2013.

MONEREO PÉREZ, J.L. Modernidad y capitalismo. Max Weber. El viejo Topo. 2013.

MONEREO PÉREZ, J.L. y FÉRNANDEZ AVILÉS, “El despido colectivo en el Derecho español”. Ed. Aranzadi, Pamplona, 1997.

NAVARRO NIETO, F. El régimen de inaplicación y modificación del convenio colectivo. Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social 120/2013.

RADBRUCH, G. La Filosofía del Derecho. Comares. Granada. 1999

SALA FRANCO, T. “La reforma de la negociación colectiva”, en AA.VV. La reforma laboral en el Real Decreto–Ley 3/2012, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012

SEMPERE NAVARRO, A.V. “La duración de los convenios tras la reforma”, Aranzadi Doctrinal un. 10/2013, BIB 2013\302).

VALDÉS DA-RÈ, F. “La reforma de la negociación colectiva de 2012”. RRLL, n. 23/24. 2012.

8. ANEXO I



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COMISIÓN
CONSULTIVA
NACIONAL DE
CONVENIOS
COLECTIVOS

DENUNCIA AUTOMÁTICA SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL									
	Empresa	Otro ámbito	Total	Porcentaje			Porcentaje		
				Empresa	Otro ámbito	Total	Empresa	Otro ámbito	Total
Convenios colectivos									
No hay denuncia automática	1.603	391	1.994	69,9	59,1	67,5	80,4	19,6	100,0
Si hay denuncia automática	690	271	961	30,1	40,9	32,5	71,8	28,2	100,0
TOTAL	2.293	662	2.955	100,0	100,0	100,0	77,6	22,4	100,0
Trabajadores afectados									
No hay denuncia automática	446.197	6.904.712	7.350.909	76,5	84,0	83,5	6,1	93,9	100,0
Si hay denuncia automática	136.762	1.311.088	1.447.850	23,5	16,0	16,5	9,4	90,6	100,0
TOTAL	582.959	8.215.800	8.798.759	100,0	100,0	100,0	6,6	93,4	100,0

DENUNCIA AUTOMÁTICA SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL EN NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN (ALTA DE CONVENIO COLECTIVO EN 2013)									
	Empresa	Otro ámbito	Total	Porcentaje			Porcentaje		
				Empresa	Otro ámbito	Total	Empresa	Otro ámbito	Total
Convenios colectivos									
No hay denuncia automática	300	15	315	69,6	75,0	69,8	95,2	4,8	100,0
Sí hay denuncia automática	131	5	136	30,4	25,0	30,2	96,3	3,7	100,0
TOTAL	431	20	451	100,0	100,0	100,0	95,6	4,4	100,0
Trabajadores afectados									
No hay denuncia automática	47.021	444.334	491.355	75,2	99,6	96,6	9,6	90,4	100,0
Sí hay denuncia automática	15.547	1.823	17.370	24,8	0,4	3,4	89,5	10,5	100,0
TOTAL	62.568	446.157	508.725	100,0	100,0	100,0	12,3	87,7	100,0

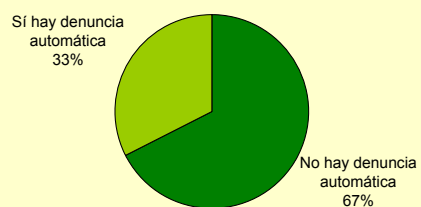
ANEXO II



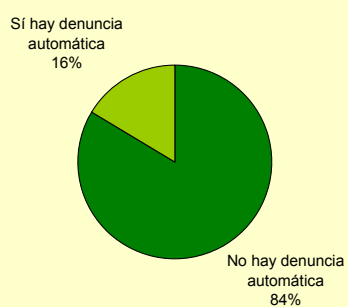
MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COMISIÓN
CONSULTIVA
NACIONAL DE
CONVENIOS
COLECTIVOS

DENUNCIA AUTOMÁTICA Porcentaje de convenios



DENUNCIA AUTOMÁTICA Porcentaje de trabajadores



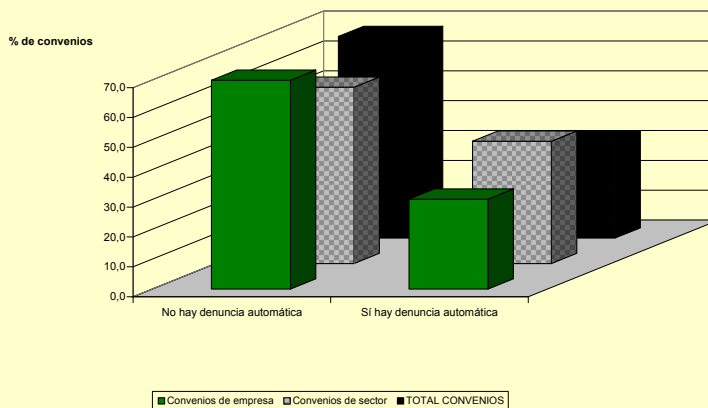
ANEXO III



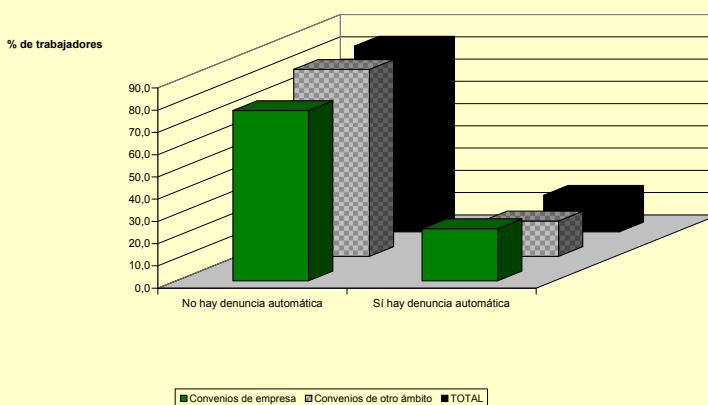
MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COMISIÓN
CONSULTIVA
NACIONAL DE
CONVENIOS
COLECTIVOS

DENUNCIA SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL



DENUNCIA SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL



ANEXO IV

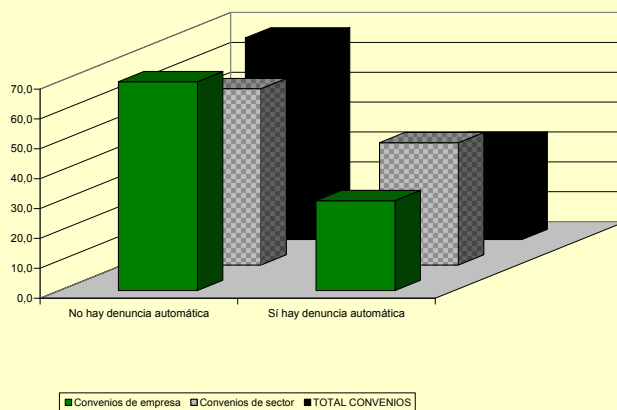


MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COMISIÓN
CONSULTIVA
NACIONAL DE
CONVENIOS
COLECTIVOS

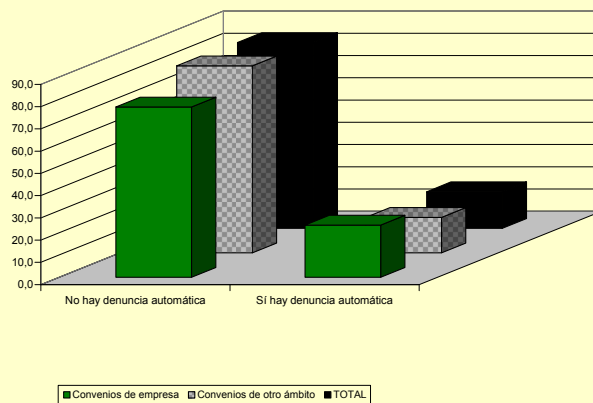
DENUNCIA SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL

% de convenios



DENUNCIA SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL

% de trabajadores



ANEXO V

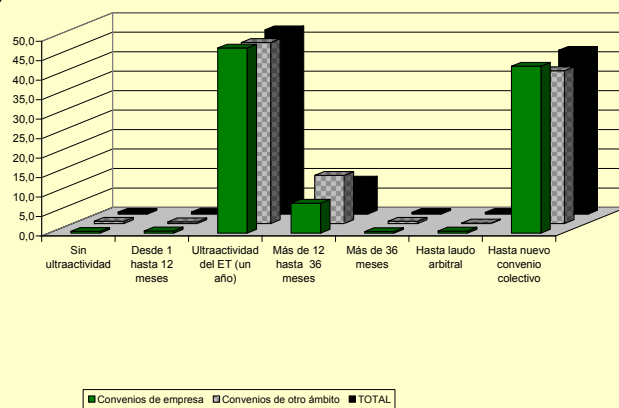


MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COMISIÓN
CONSULTIVA
NACIONAL DE
CONVENIOS
COLECTIVOS

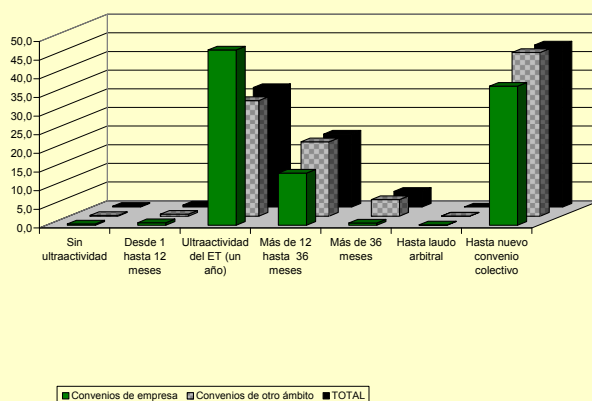
DURACIÓN DE LA ULTRA ACTIVIDAD SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL

% de convenios



DURACIÓN DE LA ULTRA ACTIVIDAD SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL

% de trabajadores



ANEXO VI



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COMISIÓN
CONSULTIVA
NACIONAL DE
CONVENIOS
COLECTIVOS

DURACIÓN DE LA ULTRAACTIVIDAD SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL									
	Empresa	Otro ámbito	Total	Porcentaje			Porcentaje		
				Empresa	Otro ámbito	Total	Empresa	Otro ámbito	Total
Convenios colectivos									
Sin ultraactividad	10	4	14	0,4	0,6	0,5	71,4	28,6	100,0
Desde 1 hasta 12 meses	13	3	16	0,6	0,5	0,5	81,3	18,8	100,0
Ultraactividad del ET (un año)	1.090	308	1.398	47,5	46,5	47,3	78,0	22,0	100,0
Más de 12 hasta 36 meses	176	82	258	7,7	12,4	8,7	68,2	31,8	100,0
Más de 36 meses	9	4	13	0,4	0,6	0,4	69,2	30,8	100,0
Hasta laudo arbitral	12	1	13	0,5	0,2	0,4	92,3	7,7	100,0
Hasta nuevo convenio colectivo	983	260	1.243	42,9	39,3	42,1	79,1	20,9	100,0
TOTAL	2.293	662	2.955	100,0	100,0	100,0	77,6	22,4	100,0
Trabajadores									
Sin ultraactividad	1.950	15.950	17.900	0,3	0,2	0,2	10,9	89,1	100,0
Desde 1 hasta 12 meses	3.981	42.644	46.625	0,7	0,5	0,5	8,5	91,5	100,0
Ultraactividad del ET (un año)	274.061	2.546.085	2.820.146	47,0	31,0	32,1	9,7	90,3	100,0
Más de 12 hasta 36 meses	81.549	1.638.526	1.720.075	14,0	19,9	19,5	4,7	95,3	100,0
Más de 36 meses	3.407	365.475	368.882	0,6	4,4	4,2	0,9	99,1	100,0
Hasta laudo arbitral	591	1.500	2.091	0,1	0,0	0,0	28,3	71,7	100,0
Hasta nuevo convenio colectivo	217.420	3.605.620	3.823.040	37,3	43,9	43,4	5,7	94,3	100,0
TOTAL	582.959	8.215.800	8.798.759	100,0	100,0	100,0	6,6	93,4	100,0

DURACION DE LA ULTRAACTIVIDAD SEGUN AMBITO FUNCIONAL EN NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACION (ALTA DE CONVENIO COLECTIVO EN 2013)									
	Empresa	Otro ámbito	Total	Porcentaje Otro			Porcentaje Otro		
				Empresa	ámbito	Total	Empresa	ámbito	Total
Convenios colectivos									
Sin ultraactividad	3	0	3	0,7	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0
Desde 1 hasta 12 meses	5	0	5	1,2	0,0	1,1	100,0	0,0	100,0
Ultraactividad del ET (un año)	203	7	210	47,1	35,0	46,6	96,7	3,3	100,0
Más de 12 hasta 36 meses	24	4	28	5,6	20,0	6,2	85,7	14,3	100,0
Más de 36 meses	3	1	4	0,7	5,0	0,9	75,0	25,0	100,0
Hasta laudo arbitral	1	0	1	0,2	0,0	0,2	100,0	0,0	100,0
Hasta nuevo convenio colectivo	192	8	200	44,5	40,0	44,3	96,0	4,0	100,0
TOTAL	431	20	451	100,0	100,0	100,0	95,6	4,4	100,0
Trabajadores									
Sin ultraactividad	482	0	482	0,8	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Desde 1 hasta 12 meses	299	0	299	0,5	0,0	0,1	100,0	0,0	100,0
Ultraactividad del ET (un año)	28.503	54.761	83.264	45,6	12,3	16,4	34,2	65,8	100,0
Más de 12 hasta 36 meses	1.844	7.060	8.904	2,9	1,6	1,8	20,7	79,3	100,0
Más de 36 meses	207	360.901	361.108	0,3	80,9	71,0	0,1	99,9	100,0
Hasta laudo arbitral	28		28	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Hasta nuevo convenio colectivo	31.205	23.435	54.640	49,9	5,3	10,7	57,1	42,9	100,0
TOTAL	62.568	446.157	508.725	100,0	100,0	100,0	12,3	87,7	100,0

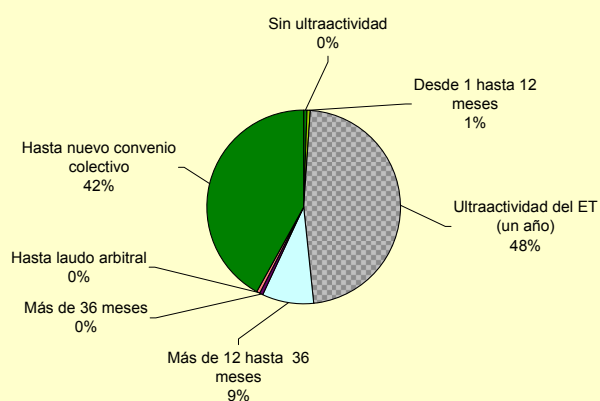
ANEXO VII



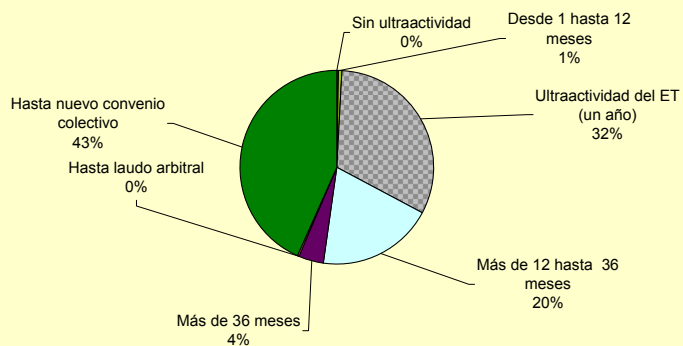
MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

COMISIÓN
CONSULTIVA
NACIONAL DE
CONVENIOS
COLECTIVOS

DURACIÓN DE LA ULTRAACTIVIDAD
Porcentaje de convenios



DURACIÓN DE LA ULTRAACTIVIDAD
Porcentaje de trabajadores



AGRADECIMIENTOS

A mi tutor, Manuel García Jiménez, por su paciencia e inestimable ayuda.

A Miguel Campoy Sánchez, por sus consejos y apoyo durante toda mi trayectoria universitaria.

A Susana de la Casa, por su importante labor docente.

A Rocío Jiménez por su labor extraordinaria como docente, y madrina de nuestra promoción.

A todos los profesionales que día a día trabajan en la Universidad de Jaén para que nuestra formación sea posible.

A mi familia, en especial a mi abuelo, el profesor Ribes, que allá donde esté se sentirá orgulloso de su primera nieta graduada.

Por último a mis amigos por su apoyo incondicional en esta etapa que pronto finaliza.