



Ius Laboris **SPAIN**

SAGARDOY ABOGADOS

CUESTIONES DE ACTUALIDAD EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

20 de marzo de 2014



PRESENTACIÓN

- Sagardoy Abogados es un despacho especializado en Derecho del Trabajo, Seguridad Social, beneficios sociales y pensiones. Pertenece a la alianza *Ius Laboris*, de la que es socio fundador, y que está formada por prestigiosos despachos internacionales especializados en la disciplina jurídico laboral y los recursos humanos.
- La firma nace en Madrid en 1980 de la mano del Catedrático de Derecho del Trabajo Juan Antonio Sagardoy, redactor y negociador de los contenidos del Estatuto de los Trabajadores.
- Desde el año 2005 dispone de oficina propia en Barcelona, actualmente con un equipo humano de 11 personas. También hay sedes en Vigo, Oviedo, Sevilla y Las Palmas de Gran Canaria.



PROGRAMA DE LA SESION

- **INTRODUCCIÓN.**
- **CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA.**
- **ULTRAActividad.**
- **MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA.**
- **CUESTIONES DE INTERÉS SOBRE TRABAJO TEMPORAL.**
- **COLOQUIO.**



INTRODUCCIÓN (1)

LAS REFORMAS DE LA REFORMA

Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Decreto 245/2013, de 5 de noviembre, de organización y funcionamiento de la Comisión de Convenios Colectivos del Consell de Relacions Laborals.

Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (BOE 21-12-2013)



INTRODUCCIÓN (2)

AUTO DE 13 DE FEBRERO DE 2014 DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

**SENTENCIA DEL JUZGADO SOCIAL 2 DE BARCELONA 19 DE
NOVIEMBRE DE 2012**



CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (1)

LA PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA:

Salario base y complementos

Horas extra y retribución del trabajo a turnos

Horario y distribución del tiempo de trabajo

Clasificación profesional

Adaptación de modalidades de contratación

Conciliación vida laboral, familiar y personal



CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (2)

SAN 10 DE SEPTIEMBRE DE 2012 (JUR 2012, 306675) :

Todos los convenios colectivos vigentes (y no sólo los suscritos tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012) quedan vinculados por el marco expresamente indisponible fijado en el art. 84.2 ET.

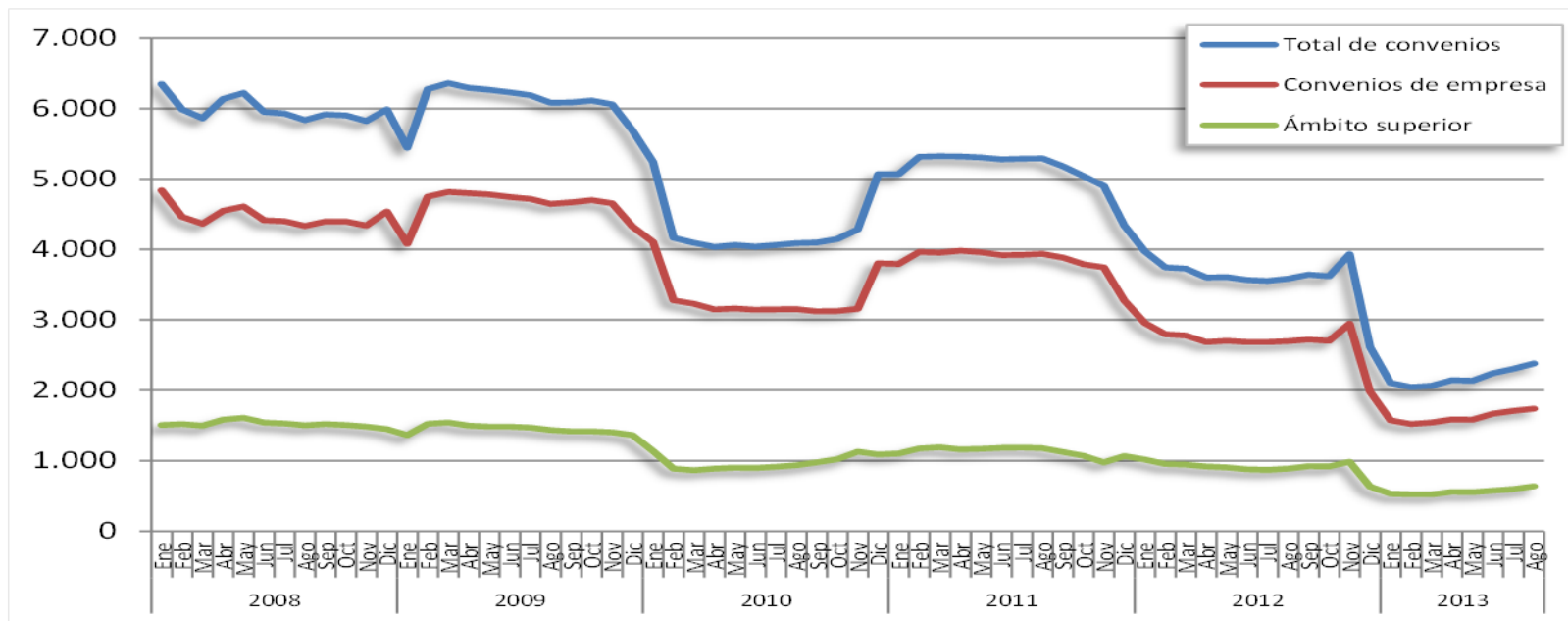
Esa vinculación únicamente se produce ad futurum, es decir, a partir del 12 de febrero de 2012, de modo que no hay en su aplicación efectos retroactivos.

A partir del 12 de febrero de 2012 no se deben aplicar las prohibiciones, limitaciones preferencias impuestas a los convenios de empresa que contravengan lo dispuesto en el art. 84.2 ET.



CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (3)

Gráfico 1: Evolución histórica del número de convenios registrados (agregación en periodos de 12 meses)



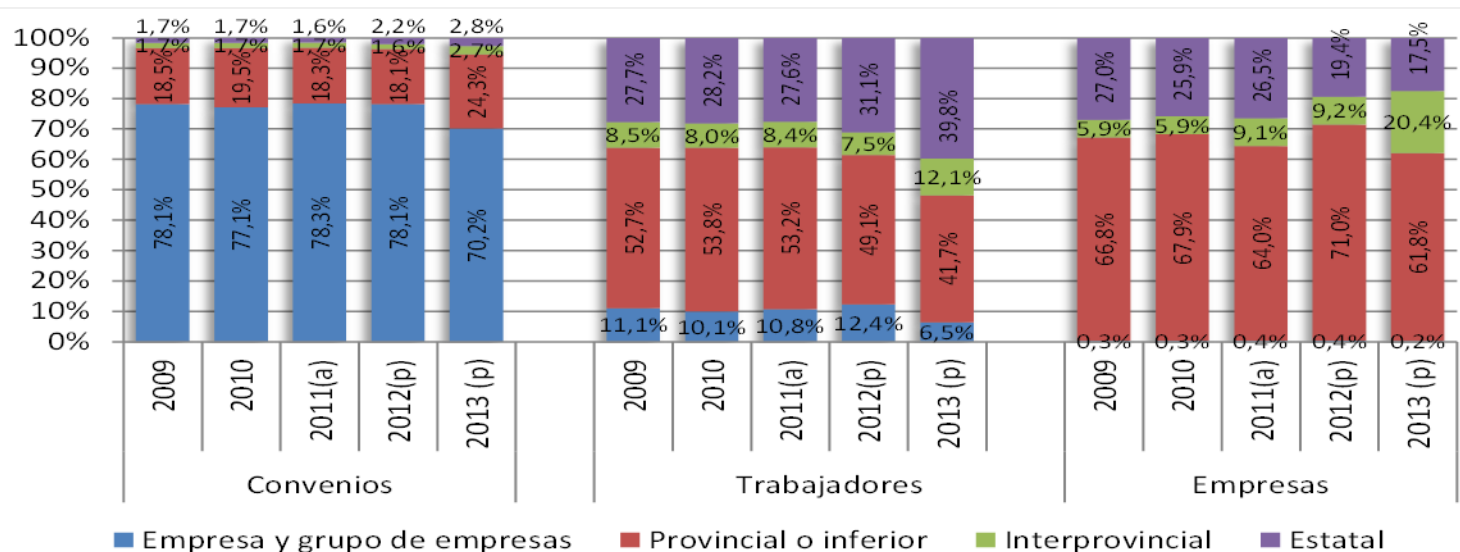
Fuente de los datos: Ministerio de empleo

Nota: Cada dato refleja el acumulado en los doce meses anteriores. Debe tenerse en cuenta que los datos de 2011, 2012 y 2013 se consideran aún provisionales.



CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (4)

Distribución de los convenios registrados y empresas y trabajadores afectados por ámbito funcional

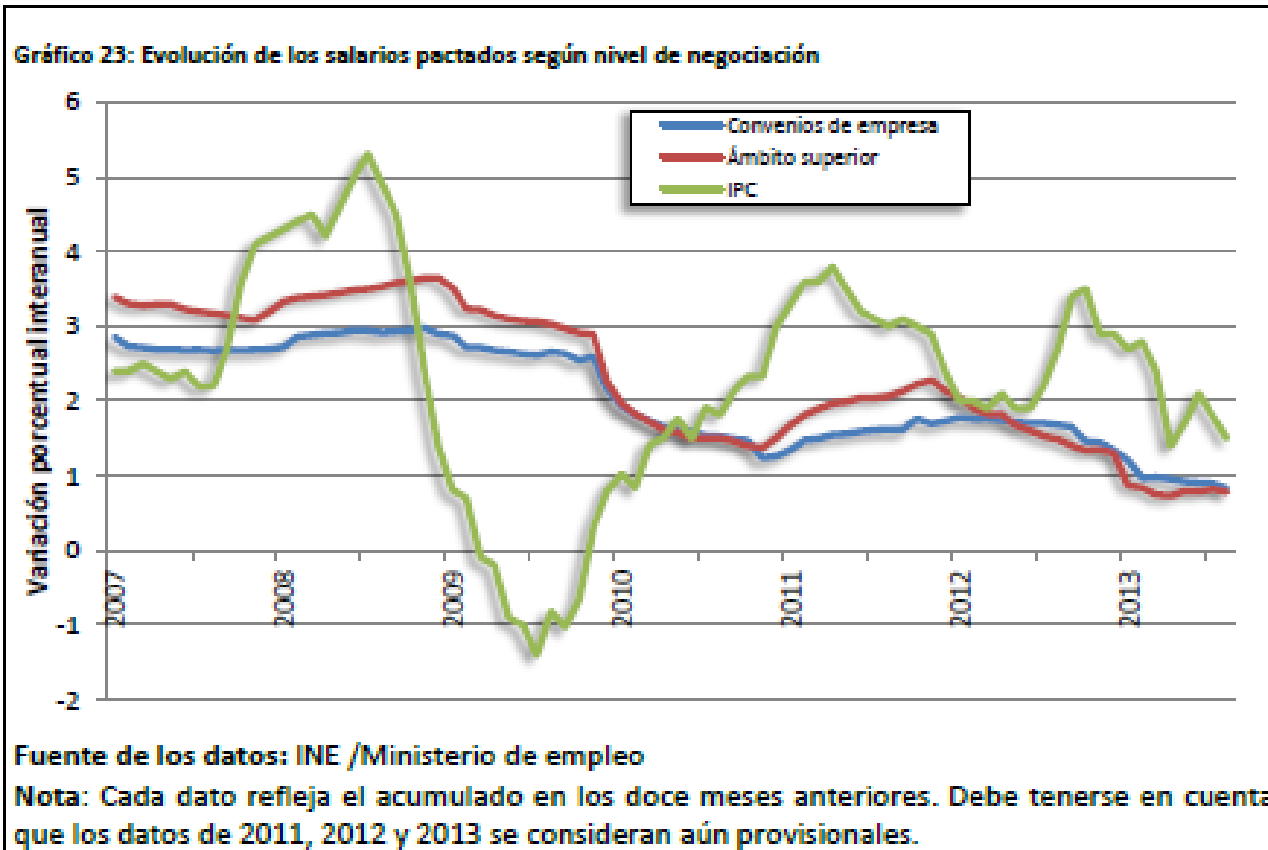


Fuente de los datos: Ministerio de Empleo

Nota: los datos de 2011 son un avance, mientras que los de 2012 y 2013 deben considerarse provisionales. Los de éste último año sólo incluyen los registrados hasta el mes de agosto



CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (5)





CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (6)

STSJ ARAGÓN 7 DE JUNIO DE 2013.

Modificación en convenio de la regulación de la distribución de la jornada acordándose un límite del 5% y un preaviso de 24 horas.

El último párrafo del art 25 del Convenio Colectivo del Grupo Árbol Distribución y Supermercados SA en Aragón en el inciso relativo al preaviso de 24 horas conculca el art 34.2 del ET.

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (7)

SAN 24 DE MAYO DE 2013

La Audiencia Nacional ha ordenado eliminar del convenio de las industrias cárnicas la cláusula que posibilitaba que los empresarios del sector utilizaran 120 horas de distribución irregular de la jornada fuera del año natural, al considerar que es ilegal.

Pero: RDL 16/2013 (20 de diciembre) incorpora nuevo párrafo al artículo 34.2 ET:



CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (8)

ARTICULO 34.2 TERCER PARRAFO E.T.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.



CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (9)

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: Conservación de categorías.

- Conservación directa: Mantrol Servicios (BOE, 4/2/2013); Risk Stwerad, SL (BOE 4/2/2013); Constant Servicios (BOE, 30/1/2013); Empresas de Ingeniería aplicada (BOE 10/11/2012).
- “Eufemismo” de niveles profesionales: (Vegamayor (BOE, 13/11/2012).
- Referencias a los escalafones definidos en función de categorías (Distribuidores de Explosivos [BOE, 4/3/2013]).
- Referencias a plantilla en función de categorías (Telefónica de Comunicaciones Públicas [BOE 26/2/2013]).



CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (10)

Aplazamiento de la implantación de grupos.

- Aplazamiento por plazo de seis meses [Tiresur, SL) (BOE, 4/3/2013)].
- Atribución de la competencia a la Comisión Paritaria [Telefónica comunicaciones públicas (BOE, 26/2/2013)].
- Previa realización de un proceso de valoración de puestos con intervención de Comisión de Vigilancia [Nec Ibérica (BOE, 27/12/2012)].

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (11)

Unificación de tablas salariales por grupos pero conservación de categorías:

Grupo Constant Servicios (BOE, 31/1/2013): “Las categorías profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente convenio serán los que a continuación se indican como integrantes de cada uno de los tres grupos profesionales en que están repartidos”.

Grupo I	Salario base	Prorrata P. Extras	Plus transporte	Plus vestuario	Plus funcional	Total
Dtor. general.	837,61	139,60	47,24	23,63	701,62	1.749,70
Dtor. administrativo.	837,61	139,60	47,24	23,63	701,62	1.749,70
Dtor. de personal	837,61	139,60	47,24	23,63	701,62	1.749,70
Tit. Grado Sup.	837,61	139,60	47,24	23,63	355,14	1.403,22
Tit. Grado Medio.	837,61	139,60	47,24	23,63	277,17	1.325,25
Jefe 1.º Administ.	837,61	139,60	47,24	23,63	398,44	1.446,52
Jefe 2.º Administ.	837,61	139,60	47,24	23,63	311,83	1.359,91

Grupo II	Salario base	Prorrata P. Extras	Plus transporte	Plus vestuario	Plus funcional	Total
Jefe gral. Servicios	673,62	112,27	47,24	23,63	312,62	1.169,38
Jefe de servicios.	673,62	112,27	47,24	23,63	243,31	1.100,07
Jefe de tráfico	673,62	112,27	47,24	23,63	243,31	1.100,07
Gobernante/a	673,62	112,27	47,24	23,63	203,43	1.060,19
Subgobernante/a	673,62	112,27	47,24	23,63	176,97	1.033,73
Supervisor/a	673,62	112,27	47,24	23,63	176,97	1.033,73
Inspector.	673,62	112,27	47,24	23,63	156,71	1.013,47
Coordinador	673,62	112,27	47,24	23,63	156,71	1.013,47

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (13)

Incorporación de grupos y tablas salariales diferenciadas por puestos:

Aldeas Infantiles SOS de España. (BOE, 7/3/2013): Los puestos de trabajo se clasifican en los siguientes grupos profesionales:

Personal educativo

	Salario base	Dedicación especial	Atención continuada	Jornada especial	Turnicidad	Total
Educadora Permanente Nuevo Ingreso	777,48		333,85	419,33		1.530,65
Educadora Permanente 1 año	802,02		368,21	419,33		1.589,56
Educadora Permanente 2 años	826,52		419,33	419,33		1.665,17
Educadora Permanente 4 años	851,17		471,74	419,33		1.742,24
Educadora Permanente 7 años	875,81		524,74	419,33		1.819,87
Educadora Permanente 10 años	944,58		543,73	419,33		1.907,64
Educador Aldea	1.115,74	206,61			78,62	1.400,97
Educador Residencia	1.115,74	206,61			78,62	1.400,97
Educador Centro 1ª Acogida	1.115,74	206,61			78,62	1.400,97
Educador de Programa	1.115,74	233,04				1.348,78
Educador Cai/Cei	1.153,15					1.153,15
Cuidador	1.048,32					1.048,32

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (14)

Incorporación de grupos y tablas unificadas por grupos y niveles:

Algeco (BOE, 4/2/2013); Tres Punto Uno, SL. (BOE, 6/3/2013); Tutanc (BOE, 21/12/2012):

Convenio Colectivo de Algeco Construcciones Modulares, S.A. Unipersonal

Área actividad funcional	Grupo prof.	Nivel salarial	Salario base	Plus convenio
Técnico, operaciones, negocio o soporte.	1	1	831,81 €	63,89 €
Técnico, operaciones, negocio o soporte.	1	2	962,23 €	63,89 €
Técnico, operaciones, negocio o soporte.	1	3	1.019,27 €	63,89 €
Técnico, operaciones, negocio o soporte.	2	4	1.048,99 €	63,89 €
Técnico, operaciones, negocio o soporte.	2	5	1.155,73 €	63,89 €
Técnico, operaciones, negocio o soporte.	2	6	1.214,39 €	63,89 €
Técnico, operaciones, negocio o soporte.	3	7	1.312,58 €	63,89 €
Técnico, operaciones, negocio o soporte.	3	8	1.393,23 €	63,89 €
Técnico, operaciones, negocio o soporte.	4	9	1.576,56 €	63,89 €



MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA (1)

A MODO DE RECORDATORIO...

Clasificación profesional

Distribución irregular de jornada

Movilidad funcional

Movilidad geográfica

Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Suspensión y reducción de jornada

Inaplicación de convenio



MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA (2)



Fuente: Encuesta de coyuntura laboral, MEYSS.



MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA (3)

CUESTIONES GENERALES

- SAN 12-4-2013, proced. 62/2013: **No hay mala fe empresarial por reintentar la modificación previamente declarada nula**, porque no opera retroactivamente y es viable reiterar el intento ahora sin vicios de nulidad. Además, en este caso la situación económica se ha visto agravada, de modo que las circunstancias no coinciden exactamente.
- SAN 13-03-2013, proced. 4/2013: Impugnándose un acuerdo de modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo, **suscrito con la mayoría sindical, porque se superó el plazo máximo del período de consultas**, se desestima dicha pretensión, porque dicho plazo no limita que continúe la negociación, cuando ambas partes están de acuerdo en continuar negociando, ya que su finalidad es que ninguna de las partes pueda compeler a la otra a continuar negociando contra su voluntad más allá del plazo legal ().



MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA (4)

MODIFICACIONES EN MATERIA DE CUANTÍA SALARIAL

SAN 20-5-2013 (Proc. 127/2013) BANCO SABADELL: Solicitada la nulidad de la reducción del importe de la retribución variable del último trimestre a los trabajadores, que habían alcanzado sus objetivos se ha deducido el 10% de la retribución variable, aunque alcanzaron sus objetivos. Se declara la **nulidad de la medida por no haberse seguido el procedimiento del art. 41.4 ET.**

SAN 15-2-2013, (Proc. 376/2012) ROTHENBERGER: Se concluye que una empresa que **acredita pérdidas actualizadas y un descenso del 27% de su actividad**, está en situación económica negativa y tiene una disfunción entre la demanda de servicios, requerida por el mercado y el coste de su **personal**, **entendiéndose adecuado, para enfrentar dicha situación, la reducción del 5% del salario**, puesto que los trabajadores continúan, pese a todo, percibiendo un salario muy superior al del convenio colectivo aplicable.



MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA (5)

- **TIEMPO DE TRABAJO:**
- **Modificaciones sustanciales**
 - Trabajar sábados, cuando los contratos dicen de lunes a viernes (STSJ CL Bur 8-5-2013, AS 1539).
 - La modificación del horario, para pasar a prestarlo durante 3 meses en jornada de mañana, entraña una modificación sustancial, pues, aunque la misma no tenga un carácter duradero, sí que ha alterado de forma cualitativa la relación laboral, transformando un aspecto fundamental de la misma (STSJ Asturias 1-3-2013, AS 1375).



MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA (6)

- **TIEMPO DE TRABAJO:**
- **Modificaciones no sustanciales**
 - Pasar a trabajar de lunes a domingo, cuando antes se trabajaba de lunes a viernes, si los contratos de trabajo contienen pacto de trabajo de lunes a domingo (STSJ Mad 13-3-2013, AS 1125).
 - Entrar media hora mas tarde al trabajo saliendo media hora más tarde, en segmentos horarios que no afectan a los transportes públicos y únicamente durante los meses de verano (STSJ Can Ten 18-1-2013, AS 1289).



MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA (6)

REDUCCIÓN DE JORNADA:

STS Cataluña 25-4-2013 (St. 2984/2013): caso de entenderse que es de naturaleza temporal habría necesitado seguir el procedimiento del artículo 47 del ET, de manera que la pérdida del salario abonado por la empresa se compensase en parte con el cobro de desempleo parcial; caso de entenderse que es por tiempo indefinido habría necesitado la libre aceptación por parte de los trabajadores durante el periodo de consultas dada la prohibición del artículo 12.4 ET.

STS 26-04-2013. En el caso aquí enjuiciado la empresa hizo tal oferta al demandante, buscando así que el acuerdo de voluntades para efectuar esa conversión, lo que no pudo hacerse por negativa del propio trabajador. **No cabe que el empresario utilice la medida de la modificación sustancial de condiciones del art. 41ET**



MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA (7)

ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA:

SAN 20-6-2013 (Proc. 116/2013): Se declara correcto y ajustado al art. 41 del ET el proceso de modificación de condiciones de trabajo que conlleva una nueva nomenclatura de puestos de trabajo y que es aprobado con acuerdo mayoritario en el período de consultas de modificación de condiciones de trabajo, tramitado conforme al art. 41 ET.

SAN 14-10-2013 (Proc.267/2013): Impugnada la implantación del sistema PECE (pérdida de saturación por dificultades ergonómicas) [Veintiséis minutos diarios, o **12 días al año**]. Se declara finalmente que la mejora en la ergonomía de los puestos de trabajo, que ha supuesto fuertes inversiones de la empresa, mejora su productividad y competitividad, lo que ha contribuido a que la empresa sea una de las más productivas del mundo y que se haya concedido a las factorías españolas el Plan de Industrialización 2014-2016, que supondrá un incremento de 1300 puestos de trabajo en las factorías españolas.



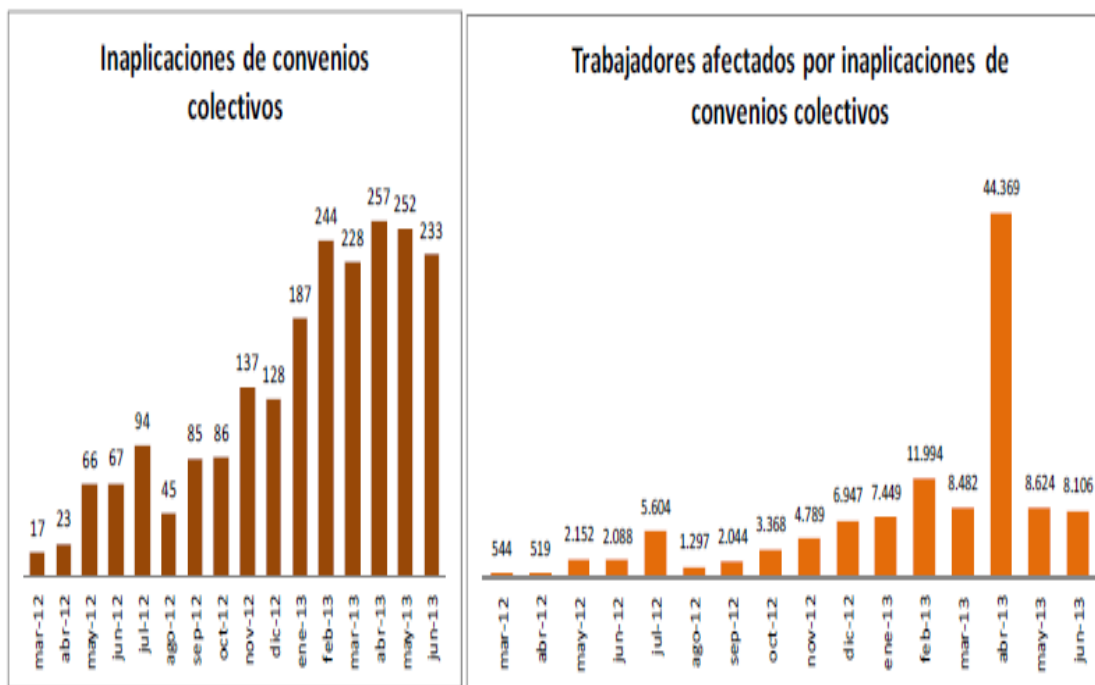
MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA (8)

- **MODIFICACIÓN EN CONTRATISTA COMO REFLEJO DE LA PRINCIPAL:**
- **Adecuación de la modificación sustancial en la contratista por cambios productivos en la principal** (STS 12-7-2013, RJ 6260). *Asunto Instituto Catalán de la Salud* (ICS) y reducción del servicio de limpieza por eliminación de los efectivos nocturnos en todos los Centros de Atención Primaria, excepto los servicios de urgencia.
- **Aplicación refleja de reducción salarial sobre la contratista:** (STS 17-7-2012, RJ 9602): *Asunto Limpieza de edificios y locales de Asturias*: es lícita la aplicación de la reducción salarial del 5% prevista en el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, a los trabajadores de las empresas concesionarias de las contrataciones de limpieza de los centros sanitarios dependientes del SESPA, en base al principio de «equiparación retributiva» con los trabajadores del citado organismo establecido en el Convenio Colectivo del sector.



MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA (9)

INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS





MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA (10)

INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

INAPLICACIONES DE CONVENIOS Y TRABAJADORES, POR CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS	INAPLICACIONES DE CONVENIOS	PORCENTAJE DE INAPLICACIONES	TRABAJADORES
Jornada de trabajo	185	13,3	8.641
Horario y distribución del tiempo de trabajo	151	10,8	7.478
Sistema de remuneración	312	22,4	37.228
Cuantía salarial	1.312	94,3	77.304
Sistema de trabajo y rendimiento	30	2,2	1.057
Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	88	6,3	28.817
Superación de los límites para la movilidad funcional	14	1,0	281

* Datos provisionales. Recoge la información registrada hasta el 30 de junio de 2013.

Cada inaplicación de convenio puede afectar a más de una condición, por lo que el total suma más de 1.392 y el porcentaje suma más del



MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA (11)

ALCANCE DE LA INAPLICACION

STS 27-5-2013 (Proc. 90/2012): Considera que la **inaplicación del régimen de vacaciones, contenida en un convenio colectivo**, puede producirse por el procedimiento de descuelgue, regulado en el art. 82.3 ET, porque las vacaciones están implícitas en la regulación de la jornada.

– Entiende, por otra parte, que ha habido período de consultas, que el acuerdo se suscribió por la mayoría de los representantes de los trabajadores y que despliega presunción de concurrencia de causas, que no se destruyó de contrario.



MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA (12)

IRRETROACTIVIDAD DE LA INAPLICACIÓN

- SAN 25-9-2013 (Rº 313/13). **El acuerdo de descuelgue no puede aplicarse de forma retroactiva** (se estima en parte la demanda y se declara la nulidad del acuerdo respecto del período de 1 de enero de 2012 a 30 de mayo de 2012), porque “carece de base legal que la reducción salarial se retrotraiga contra el precio de trabajos ya realizados , porque dichas retribuciones estaban perfectamente consolidadas al momento de la retroacción, tratándose por consiguiente de manifestaciones de retroacción máxima, que no están amparadas por el art. 9.3 CE”.
- SAN de 29-5-2013 (Rec. 130/2013), carece de base legal "que la reducción salarial se retrotraiga contra el precio de trabajos ya realizados, porque dichas retribuciones estaban perfectamente consolidadas al momento de la retroacción, tratándose, por consiguiente, de manifestaciones de retroactividad máxima, que no están amparadas por el art 9.3 CE ". Y ello incluso aunque concurren causas económicas, tal y como hemos puesto de manifiesto en nuestra SAN de 20-2-2013 (Rec. 357/2012).



MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA (13)

PERO... POSIBLES EFECTOS RETROACTIVOS

- **Excepción:** Validez del acuerdo de reducción salarial con efectos retroactivos por estar incorporado en una propuesta global de un mediador que fue aceptada mayoritariamente por los representantes de los trabajadores (SAN 17-7-2013, Rº 168/2013, Asunto IBERIA)



MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA (14)

EFFECTOS DEL ACUERDO

- **El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.** La falta de comunicación a la Comisión Paritaria no determina la nulidad, sin perjuicio de las posibles sanciones administrativas por incumplimiento del deber de información a los representantes de los trabajadores (SAN 17-7-2013, Rº 168/2013, Asunto IBERIA)
- **Se mantiene la regla según la cual cuando el período de consultas concluya con acuerdo se presumirá que existen causas justificativas**, sólo podrá ser impugnado por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.



MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD INTERNA (15)

IMPUGNACIÓN DECISIÓN CCNCC.

SAN 28 de enero de 2013 (Proc. 316/2012): Modalidad procesal: impugnación de convenio colectivo (art. 165 LJS).

- En base a y por los motivos contemplados en el art. 91 ET: ilegalidad, lesividad, inobservancia de requisitos y formalidades establecidos al efecto o por haber resuelto el laudo cuestiones no sometidas a su decisión (impugnación del laudo por *ultra vires* y por vicios *in procedendo*).



Ius Laboris SPAIN

SAGARDOY ABOGADOS

MADRID

Tutor, 27
28008 Madrid
Tel.: +34 91 542 90 40
Fax: +34 91 542 26 57
abogados@sagardoy.com

BARCELONA

El Dau, Av. Diagonal, 615
08028 Barcelona
Tel.: +34 93 487 20 03
Fax: +34 93 487 98 16
barcelona@sagardoy.com

LAS PALMAS

Pz. de Espiritu Santo, 1
35001 Las Palmas de Gran
Canaria
Tel.: +34 928 32 45 71
Fax: +34 928 32 30 65
laspalmas@sagardoy.com



OVIEDO

Caveda, 6
33002 Oviedo
Tel.: +34 985 22 23 78
Fax: +34 985 22 23 78
oviedo@sagardoy.com

VIGO

Plaza de Compostela, 19, 3º
centro
36201 Vigo
Tel.: +34 986 442 317
Fax: +34 986 220 664
vigo@sagardoy.com

SEVILLA

Pza. Nueva, 13 – 2º planta
41001 Sevilla
Tel: +34 954 216 966
Fax: +34 954 216 457
sevilla@sagardoy.com