



Ius Laboris SPAIN

SAGARDOY ABOGADOS

CUESTIONES DE ACTUALIDAD EN
MATERIA DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA

25 de febrero de 2014



Ius Laboris SPAIN

SAGARDUY ABOGADOS

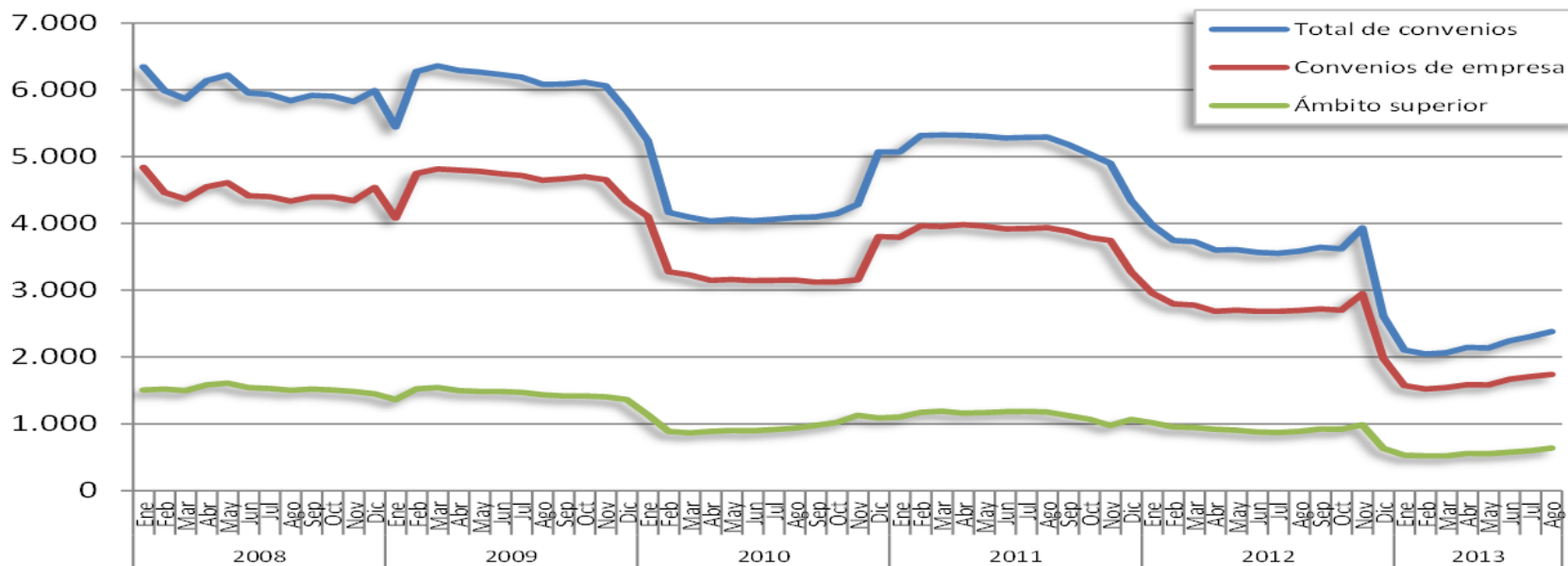
LAS GRANDES REFORMAS DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- **LA PREVALENCIA DEL CONVENIO DE EMPRESA.**
- **LA LIMITACIÓN DE LA ULTRACTIVIDAD.**
- **LA FLEXIBILIZACIÓN DE LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO**
- **Y OTRA MENOS EVIDENTE.**

LA FLEXIBILIDAD INTERNA COMO ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (1).

agrégados de la Párrafokóm Híbszórtéza ekell működésre éles éromvevényos regisztrácók (aggregációk em periódokos éles 122 mensek)

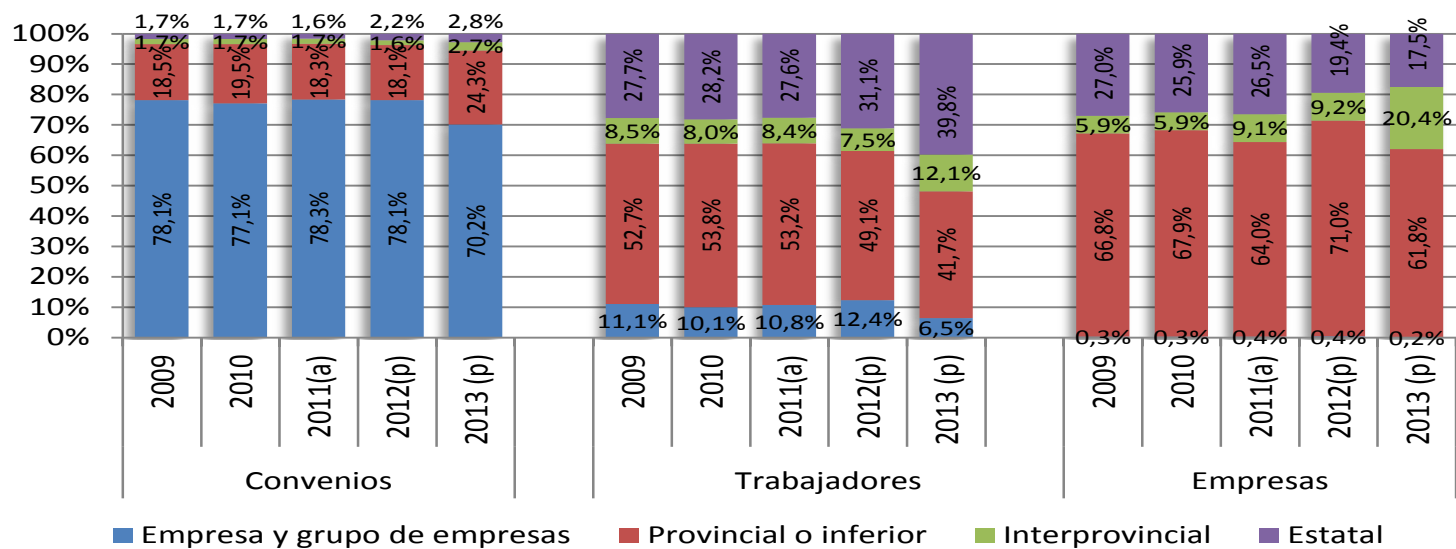


Fuentes de los datos: Ministerio de empleo

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

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (2).

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

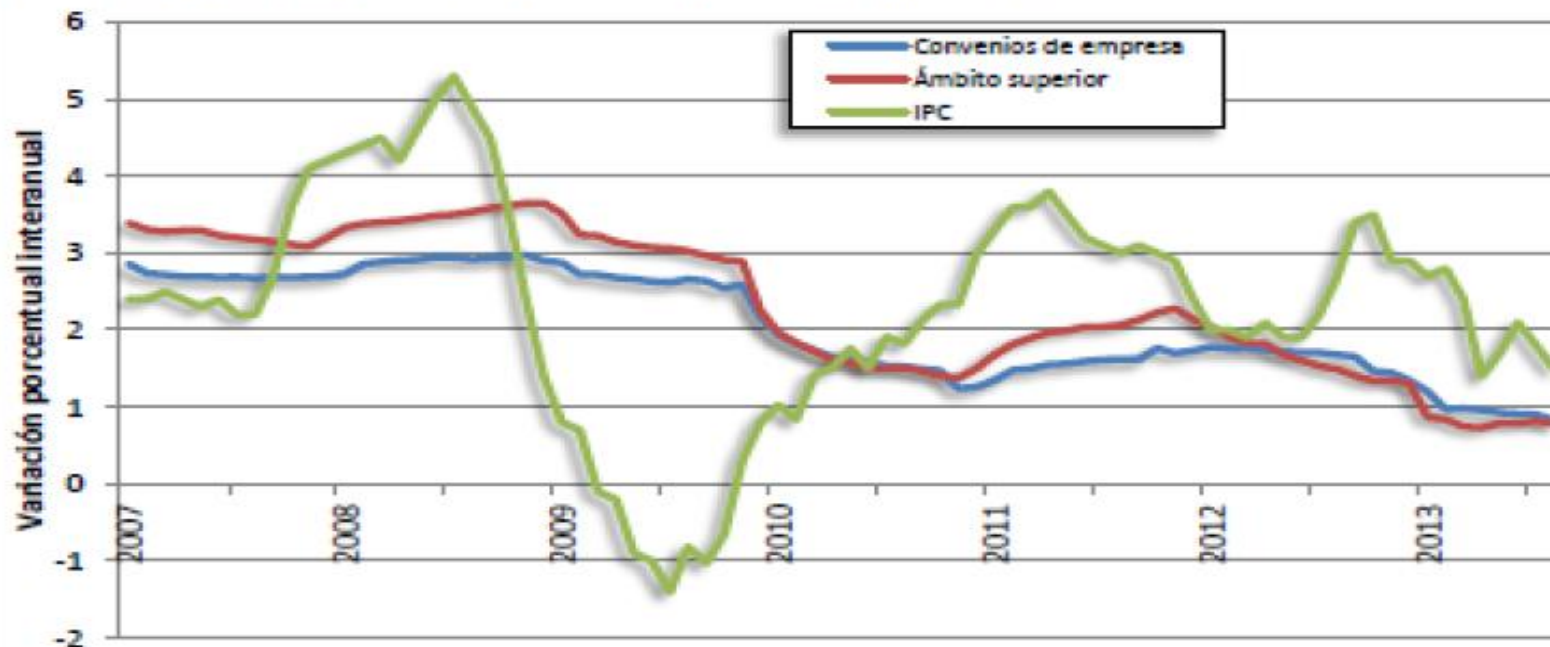


Fuente de los datos: Ministerio de Empleo

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 (3).

Gráfico 23: Evolución de los salarios pactados según nivel de negociación



Fuente de los datos: INE /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.



CONVENIO COLECTIVOS DE EMPRESA (4).

- EL SIGNIFICADO DE LA PRIORIDAD APLICATIVA:
DEROGACIÓN SINGULAR DE LA PROHIBICIÓN DE
CONCURRENCIA.
- EL ALCANCE MATERIAL DE LA PRIORIDAD APLICATIVA:

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.



CONVENIO COLECTIVOS DE EMPRESA (5).

- **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(6)

Diferencias con el descuelgue

Descuelgue integral (art. 82.3 ET)	Convenio de empresa (art. 84 ET)
<p>No se crea una unidad de negociación en sí, si no unas condiciones transitorias mediante un acuerdo de empresa.</p>	<p>Se trata de una nueva unidad de negociación, y además no mediante un simple “acuerdo”, sino mediante un convenio colectivo de empresa regulado según el propio Título III ET</p>
<p>Carácter temporal (por el resto de la vigencia del convenio colectivo superior)</p>	<p>La unidad de negociación colectiva creada en virtud del art. 84.2 ET no está determinada temporalmente de inicio, dejándose ello a la voluntad de las partes.</p>
<p>Exigencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p>	<p>La creación el convenio que contempla el art. 84.2 ET no requiere causa alguna.</p>



Ius Laboris SPAIN

SAGARDOY ABOGADOS

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (7)

Problemas y soluciones

- ¿En qué momento de la vigencia del convenio sectorial puede celebrarse el de empresa? ¿Debe mejorar el convenio de empresa las condiciones contenidas en el sectorial?
- ¿Qué sucede si un convenio de empresa desplaza las previsiones del sectorial en casos no amparados por el ET?
- ¿Puede el convenio sectorial establecer la prioridad del subsectorial en temas distintos a los contemplados en el ET?
- ¿Convenio de empresa o, también, convenio de centro de trabajo?

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (8)

Efectos en la negociación postreforma

- **XVII Convenio colectivo general de la industria química** , donde se afirma su aplicación: “Sin perjuicio de la prioridad aplicativa establecida en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores”.
- **El Acuerdo marco de la industria salinera para el 2012, o el V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, en cuyo art. 6** se afirma que: “el presente convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a todos los convenios colectivos, excepto a los convenios de empresa, que con anterioridad eran de aplicación a los sujetos a los que se refiere este convenio colectivo”.
- **Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas;** Convenio colectivo estatal de artes gráficas (reserva de materias con excepción del nivel de empresa).
- **Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón** (procedimiento para la negociación de un convenio de empresa).

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (9)

¿Es posible la negociación de convenios independientes de empresa en ámbitos funcionales antes cubiertos por convenios de sector diferentes?

- **Debe tratarse de unidades de negociación reales:** Inexistencia del deber de negociar en relación con “unidades artificiales” de negociación.
- **Siempre que existan sujetos legitimados ex art. 87.1 y 88 ET.**
- **No cabe la negociación ex art. 41.4 ET.**
- **Es posible de acudir al art. 84.2 ET solo en relación con las expresamente contempladas.**

CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA (10)

Principio de correspondencia: Riegos del “déficit” representativo.

- La jurisprudencia, que ha interpretado el art. 87.1 ET, deja perfectamente claro que la legitimación para negociar un convenio de empresa pivota sobre el **principio de correspondencia**, de manera que, si se pretende negociar un convenio de empresa, en el que hay varios centros de trabajo, como sucede con la empresa demandada, no es posible que el convenio se negocie por un solo comité de empresa.
- **STS 3 de marzo de 2012**: ante el empresario los representantes de personal únicamente pueden ejercitar " *la representación para la que fueron elegidos* " (arg. ex art. 60.2 ET), circunscrita al centro de trabajo de Madrid y no extensible, irradiable o ampliable al resto del colectivo de trabajadores de la empresa de distintos centros aunque carecieran de representación unitaria.
- **SAN 24-4; 11-9-2013; 16 y 25-9-2013** (Proc. 79; 219/2013; 314/2013 y 233/2013) y **13-11-2013** (Proc. 424/2013) (Viriato Seguridad, pacto con delegado de Murcia).

LA LIMITACIÓN DE LA ULTRACTIVIDAD (1).

1. LA REGULACIÓN VIGENTE Y SU EFICACIA RELATIVA.

- Transcurridos 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 que fuera de aplicación.
- DT 4ª Ley 3/2012: “En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 ET, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor”: 8 de julio de 2012.



LA LIMITACIÓN DE LA ULTRACTIVIDAD (2).

- El 56% de los convenios publicados incluye cláusulas que prolongan la ultraactividad o la hacen indefinida (71% empresa; 21% sector).
- El 44% no ha dispuesto de la regulación legal en caso de pérdida de ultraactividad.
- Sólo el 10% de los convenios de ese período incluyen cláusulas de sometimiento a procedimientos de mediación y arbitraje a la llegada del término (4% establecen arbitrajes obligatorios).



LA LIMITACIÓN DE LA ULTRACTIVIDAD (3).

2. EXPERIENCIAS COMPARADAS.

- En **Francia**, el artículo L 2261-10 Code du Travail, establece una ultractividad provisional del convenio denunciado durante el plazo máximo de **un año** desde el momento de su denuncia [...] Transcurrido dicho período sin que se hubiera alcanzado acuerdo los trabajadores de las empresas afectadas **conservarán las ventajas individuales** que han adquirido en aplicación de dicho convenio o acuerdo a la expiración de dichos plazos.
- En **Alemania**, según establece el § 4.5 Tarifvertragsgesetz (citada TVG) (Ley de Convenios Colectivos, 1949), en relación con el § 3.3 TVG, persiste la **obligatoriedad de las cláusulas normativas** del convenio colectivo una vez vencido pero las mismas conservan **carácter dispositivo**.
- En **Portugal**, el art. 501.6 del Código do Trabalho establece que después de la expiración y hasta la entrada en vigor de otro convenio o laudo, mantendrá los efectos acordado por las partes o en su defecto, los ya producidos por el convenio sobre los contratos de trabajo en lo que respecta a la **remuneración del trabajador, categoría, duración del tiempo de trabajo y planes de protección social**, cuyos beneficios sean sustitutivos de los asegurados por el sistema general de seguridad social o con el protocolo del servicio nacional de salud.



LA LIMITACIÓN DE LA ULTRACTIVIDAD (4).

3. MÚLTIPLES Y NO RESUELTOS PROBLEMAS DE INTERPRETACIÓN.

- ¿El año debe contarse desde que el convenio ha finalizado el plazo de duración inicialmente previsto de vigencia o desde el momento de su denuncia?.
- ¿Pueden las partes pactar durante la situación ultraactividad la prorroga del convenio que están negociando?.



LA LIMITACIÓN DE LA ULTRACTIVIDAD (5).

- ¿Cuál es el convenio de ámbito superior? ¿Y si decae en su vigencia el convenio de ámbito superior? ¿Podría integrarse tras la negociación de un convenio posterior de ámbito distinto (incluso inferior): Sectorial por Provincial?.
- ¿ Y si existen varios convenios aplicables: Estatal, CCAA o Provincial?. ¿"Jerarquía" (art. 84.3 y 4 ET) o "*prioridad temporal*" (art. 84.1 ET)?. ¿Negociación articulada?.
- El problema se podrá plantear cuando no haya convenio colectivo de ámbito superior aplicable (p.ej. Convenio Sectorial Estatal): ¿conservación del convenio como extraestatutario?. ¿Conservación contractualizada de las condiciones? ¿Aplicación de las condiciones legales?.



LA LIMITACIÓN DE LA ULTRACTIVIDAD (6).

- ¿Pueden contractualizarse las condiciones anteriormente establecidas en el convenio por decisión unilateral del empresario?.
- Qué ocurre con la pérdida de vigencia del convenio: ¿le hace desaparecer como tal y, por tanto, la unidad comercial que cubría parece que desaparece igualmente?. ¿queda suspendida o es absorbida por la unidad superior? ¿Efectos sobre el deber de negociar ex art. 89.4 ET?.



Ius Laboris SPAIN

SAGARDOY ABOGADOS

LA LIMITACIÓN DE LA ULTRACTIVIDAD (7).

4. EFECTOS DE LA AUSENCIA DE ACUERDO: SOLUCIONES POSIBLES

- Conversión de las condiciones convencionales en contractuales.
- Sometimiento a un Acuerdo similar al de cobertura de vacíos.
- Aplicación del convenio de ámbito superior.
- Aplicación de la normativa laboral común (ET).



LA LIMITACIÓN DE LA ULTRACTIVIDAD (8).

5. PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES MÁS RELEVANTES

- **Audiencia Nacional:**
 - 23 de julio 2013
 - 19 de noviembre de 2013
 - 20 de enero de 2014
 - 31 de enero de 2014 (ETT).
 - 27 de noviembre de 2013 (extraestatutarios).
- **Tribunales Superiores de Justicia:**
 - Galicia 23 de octubre de 2013
 - Murcia 28 de octubre de 2013
 - Madrid 18 de noviembre de 2013 y 9 de diciembre de 2013
 - País Vasco 19 de noviembre de 2013, 26 noviembre de 2013 y 3 diciembre de 2013.



LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO (ART. 82.3 ET) (1).

1. LAS CERTEZAS DEL MODELO TRAS LA REFORMA:

- a) El listado es cerrado: materias del artículo 41 y mejoras voluntarias.
- b) El procedimiento es el de las modificaciones colectivas del art. 41.4 ET, con sus mismos problemas.
- c) La causa: entre la MSCT y el despido colectivo.
- d) **Ámbito material: cualquier convenio colectivo.**



LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO (2).

e) El procedimiento:

- Período de consultas (obligatorio).
- Intervención de la Comisión Paritaria (voluntaria/obligatoria).
- Sometimiento a procedimientos regulados en acuerdos interprofesionales (obligatorio/voluntario).
- Arbitraje de la CCNCC (obligatorio). (RD 1362/2012, de 27 de septiembre).



LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO (3).

- f) El acuerdo –o la decisión sometida a arbitraje- debe señalar:
- Las condiciones de trabajo aplicables.
 - La duración de la implicación. Límite: la aplicación de un nuevo convenio a la empresa.
 - Con acuerdo se presume la causa. Y con laudo también por razones distintas.



LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO (4).

2. LAS DUDAS O PROBLEMAS DEL DESCUELGUE:

- a) ¿Es posible el autodescuelgue del convenio de empresa?.
- b) ¿Cabe le descuelgue de un convenio en situación de ultractividad?
- c) ¿Puede el trabajador afectado extinguir su contrato como en el art. 41 ET?.
- d) ¿Cabe iniciar simultáneamente el descuelgue y el despido colectivo?.



LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO (5).

3. LOS DATOS DE LA CCNCC:

- 45 expedientes.
- 21 entran en el fondo:
 - 4 desestimación.
 - 1 estima.
 - 6 estima parcialmente.
 - 10 resueltos por Laudo. En general con estimación parcial.
- 24 no entran en el fondo por razones varias:
 - Incompatibilidad territorial.
 - Incompetencia por ser convenio no estatutario.
 - Inadmisión por no agotar procedimiento extrajudicial.
 - Archivo por acuerdo.
 - Solicitud extemporánea.



LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 41.2 ET). (1)

1. Configuración Legal.

- a) Condiciones de Trabajo cuyo origen no es el Convenio Colectivo (STS 23-10-2012). Ahora también la cuantía salarial (pero no antes, STS 12-6-2013).
- b) Modificación “*sustancial*” (STS 17-4-2012). Riesgo de nulidad.
- c) La necesidad de causa. No es exigible la situación económica negativa (SAN 28-5-2012). Pero si concurre, es causa suficiente (SAN 7-12-2012 y 19-3-2013).
- d) El carácter definitivo de la modificación.



LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 41.2 ET). (2)

2. El Procedimiento.

a) La Comisión Negociadora: Aspectos Generales:

- a) Se va acercando a un procedimiento reglado de negociación colectiva:
- En la denominación (Comisión Negociadora).
 - En la separación entre período de conformación y período de negociación (entre 7 y 15 días y entre 15 y 30).
 - En los sujetos legitimados (representaciones sindicales y unitarios).
 - En la importancia del ámbito de afectación (equivalente al ámbito funcional).
- b) Unificación definitiva de la forma de designación y composición de la Comisión Negociadora (aunque el art. 41.4 es el completo).



LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 41.2 ET). (3)

- c) Imposibilidad de fraccionamiento en ámbitos inferiores a la empresa. (Comisión Negociadora única, cualquiera que sea el número de centros afectados).
- d) Extraordinaria influencia de la doctrina de la AN:
- En la negociación única.
 - En la trascendencia del período de consultas como período real de negociación.
 - En la racionalización del proceso de selección de interlocutores (doctrina sobre comisiones híbridas, designación de representantes en centros sin representación, etc...).

LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 41.2 ET). (4)

b) Actuaciones regladas para la constitución de la Comisión Negociadora –en orden cronológico- (Art. 41.4 ET).

- a. La empresa debe comunicar a los trabajadores o representantes su “*intención*” de iniciar el procedimiento. Contenido:
 - Centros a los que afecta. Problemas. Solución.
 - Que va a iniciar el procedimiento, pero no las causas ni la fecha.
 - Que deben constituir la Comisión Negociadora en 7 días –salvo centros sin representación en cuyo caso son quince-, naturales.
 - Debe dirigirse a Secciones Sindicales, representantes unitarios y trabajadores donde no hay representantes unitarios.
 - Debe acompañarse en el inicio del período de consultas (art. 3.1 y 17.1 Reglamento).

LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 41.2 ET). (5)

- b. Aunque no se dice, los representantes tienen la obligación de comunicar en ese plazo la composición de la Comisión Negociadora, de 13 miembros máximo pero sin mínimo –lo que puede dar lugar a problemas de representatividad si es muy reducida- y levantar acta de la designación (art. 6.2 y 27.2 del Reglamento).

Ahora bien, el plazo es máximo, por lo que si no lo agotan ya se puede remitir la comunicación de inicio del período de consultas.

- c. La decisión sobre la Comisión Negociadora no corresponde a la empresa, pero han de cumplirse unas reglas:

- Si las Secciones Sindicales representan a la mayoría de los miembros de Comités y Delegados en los centros afectados y así lo deciden, tienen preferencia. Pero sólo esas Secciones y no las que no tengan presencia en tales centros. ¿Es disponible por las propias Secciones?. Sí, pero si conforman la mayoría en tales centros



Ius Laboris SPAIN

SAGARDOY ABOGADOS

LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 41.2 ET). (6)

- Si no hay Secciones, o no tienen mayoría las que pretenden negociar o no quieren, se abren fórmulas alternativas en función de los centros afectados:
 - Si es uno, al C.E. o D.P. Si no hay, elección directa de una comisión de hasta 3 miembros elegidos por los afectados de entre los trabajadores de la empresa – hay que entender hay que entender del centro- o designados por los Sindicatos más representativos o representativos con legitimación para negociar el Convenio aplicable.

LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 41.2 ET). (7)

➤ Si son más de uno:

- El CI si tiene tal función atribuida en el convenio que lo crea.
- Una Comisión Representativa:
 - ❖ Si todos los centros afectados cuentan con representantes, por éstos –límite 13-.
 - ❖ Si algunos centros sí y otros no, sólo los representantes, salvo que los que no los tienen designen hasta 3 miembros en la forma expuesta. En este caso, proporción de trabajadores representarlos. Y si optan por no designarlos se asigna su representación a los representantes.
 - ❖ Si ninguno tiene representantes, comisión en proporción al número de trabajadores que representen.



Ius Laboris SPAIN

SAGARDOY ABOGADOS

LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 41.2 ET). (8)

- d. Si transcurrido el plazo no hay Comisión, puede iniciarse período de consultas comunicándolo a los representantes ¿Pero con quién se negociaría?.
- e. ¿Y si se infringen las reglas?. ¿Tiene capacidad la empresa para no aceptar la Comisión?.
A mi juicio, no.
- f. La conformación de la mayoría: mayoría de los representantes legales de los trabajadores, de representantes de la comisión, en ambos casos siempre que representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centro afectados.



Ius Laboris SPAIN

SAGARDOY ABOGADOS

LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO (ART. 41.2 ET). (9)

- c) Es una medida “*comodin*” en los procedimientos de despido colectivo.
- d) El acuerdo una vez concluido el período de consultas. Riesgos.
- e) La presunción de existencia de causa. Blindaje eficaz frente a la impugnación.



GRACIAS



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 Espíritu 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