



Cuadernos de acción sindical

julio 2014

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ÍNDICE

tras dos años de Reforma Laboral



Edita:
Confederación Sindical de CCOO

Elabora:
Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

© CS de CCOO [julio 2014]

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	5
1 Introducción	17
2 EI II AENC	19
3 La reforma laboral del Título III del Estatuto de los Trabajadores	23
4 Evolución de la negociación colectiva registrada 4.1. Convenios y acuerdos registrados 4.2. Convenios firmados por año de registro 4.3. Convenios con efectos económicos registrados 4.4. Inaplicaciones de convenios 4.5. Vigencia, prórroga y ultraactividad pactadas	25
5 La negociación colectiva en las Administraciones Públicas	65
6 Evolución de la conflictividad registrada	69
7 Objetivos sindicales para promover la recuperación del empleo y unas condiciones de trabajo dignas	75

RESUMEN EJECUTIVO¹

Desde 2010 hasta 2014, se han producido numerosas intervenciones en el marco legal del mercado de trabajo y la negociación colectiva, siendo las más significativas el RD-ley 10/2010² de 16 de junio y el RD-ley 3/2012 de 30 de marzo, posteriormente Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma laboral³. La sucesión de reformas han producido cambios sustanciales en el Derecho del Trabajo, atentando contra derechos constitucionales y contra normas internacionales de trabajo aprobadas por la OIT y suscritas por el Estado español.

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

¿Han conseguido su objetivo en estos dos años y medio de intensas reformas estructurales y regresivas políticas económicas y sociales? Parece evidente que sí, pero también lo es que han provocado un amplio nivel de resistencia sindical y social que está evitando la consecución de todos los objetivos de quienes, desde el Gobierno y otras instituciones nacionales e internacionales, diseñan y aplican las políticas de austeridad,

1 Las fuentes utilizadas en el presente informe se indican en la Introducción y en cada uno de los capítulos posteriores, por lo que no se señalan en el Resumen Ejecutivo.

2 En adelante RD-ley 3/2012.

3 En adelante Ley 3/2012.

RESUMEN EJECUTIVO

políticas que están empobreciendo a la mayoría de la población en España y en otros países donde se ha intervenido la autonomía de los gobiernos y parlamentos nacionales en el ejercicio de la gobernanza económica. La resistencia activa y el descontento social ya están pasando factura a los promotores y ejecutores de dichas políticas.

La profundidad de las reformas, la intensidad del desempleo y la precariedad laboral, nos obligan a resituar las estrategias del sindicato para responder con mayor eficacia a esta realidad, una realidad que amenaza con perdurar durante bastante tiempo, lastrando el futuro de una generación completa de jóvenes y de millones de personas que tras un larguísimo periodo de desempleo corren el riesgo de no poder volver a reincorporarse al mercado laboral cuando este retome una senda de crecimiento.

La reforma laboral desbarata el esfuerzo del diálogo social realizado por las confederaciones sindicales y empresariales más representativas

El II AENC⁴ fue el resultado del esfuerzo realizado –principalmente por las organizaciones sindicales- para consensuar, en situación tan compleja, las orientaciones a las partes negociadoras de convenios colectivos de objetivos y medidas que debían contribuir, a través del diálogo y el acuerdo en sus respectivos ámbitos sectoriales y/o de empresa o grupo de empresas, a frenar la destrucción de puestos de trabajo, acordando criterios que implicaban una importante contención salarial que conllevaría previsiblemente pérdida de poder adquisitivo, mayor o menor según fuese la evolución de los precios y una ampliación de la flexibilidad interna pactada, como alternativa a la flexibilidad externa que suponen los despidos y la externalización de actividades, medidas dirigidas a permitir que las empresas afrontaran las dificultades económicas y productivas, y que el excedente empresarial se destinara a incrementar la inversión productiva para mejorar la competitividad, estabilizar el empleo y generar, a futuro, posibilidades de creación de empleo, con el compromiso necesario de que las empresas contribuyeran a la contención de los precios de productos y servicios y de las rentas de accionistas y directivos.

4 II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, 2012, 2013 y 2014, firmado el 25 de enero de 2012 por las confederaciones sindicales CCOO y UGT y las confederaciones empresariales CEOE y CEPYME.

La aprobación del RD-ley 3/2012 pocos días después de la firma del II AENC y del V ASAC⁵, echó por tierra las posibilidades de aplicación efectiva y equilibrada del II AENC, al poner en manos de las empresas un conjunto de instrumentos legales que le facilitaban altos niveles de flexibilidad interna y externa, abaratamiento de los despidos, minoración de las condiciones salariales y de trabajo sin necesidad de alcanzar acuerdo con la representación legal de los trabajadores, sin necesidad de autorización de la Autoridad Laboral en los expedientes de regulación de empleo y con menores posibilidades de control judicial de las decisiones adoptadas por acuerdo en las empresas.

La firma de un Acuerdo sobre ultraactividad de los convenios colectivos por parte de la Comisión de Seguimiento del II AENC⁶ y el gran esfuerzo realizado por las organizaciones sindicales y empresariales propiciaron un impulso muy importante de la actividad negociadora concluyéndose a lo largo de 2013 centenares de acuerdos de renovación o prórroga del convenio y de prórroga de la ultraactividad, acuerdos alcanzados antes y después de la fecha de referencia del 7 de julio derivada de la Ley 3/2012 que, como “espada de Damocles”, amenazaba la pervivencia de multitud de convenios colectivos y, en donde los procedimientos de mediación también han sido utilizados con cierto grado de éxito y en escasa medida el arbitraje.

El resultado de la actividad negociadora en 2013 fue amplísimo en número de acuerdos firmados, en comparación con años precedentes, y los principales conflictos se concentraron en entornos geográficos y sectoriales muy concretos, significativamente en el País Vasco, donde se arrastran años de enormes dificultades para alcanzar acuerdos de eficacia general, especialmente a nivel sectorial, y donde el diálogo social interprofesional también se encuentra imposibilitado para producir acuerdos, por la anómala confluencia de intereses patronales, especialmente capitaneados por la patronal vizcaína ADEGUI, y la estrategia del sindicato ELA, mayoritario en el País Vasco, coincidentes ambas estrategias en la eliminación de los convenios sectoriales y la preferencia por los convenios de empresa o de centro de trabajo.

La firma de tantos convenios y acuerdos en 2013 no ha sido gratuita, las organizaciones sindicales y los trabajadores y trabajadoras han priorizado preservar el convenio colectivo, renovándolo por uno o varios años, pero con un alto coste en devaluación salarial y reducción de otros conceptos y condiciones establecidas en los convenios firmados, preservando el empleo en algunos casos, pero sin contrapartidas suficientes en la mayoría.

5 V Acuerdo para la solución autónoma de conflictos laborales, firmado el 7 de febrero de 2012 por las confederaciones sindicales CCOO y UGT y las confederaciones empresariales CEOE y CEPYME.

6 Ver texto en <http://www.boe.es/boe/dias/2013/06/14/pdfs/BOE-A-2013-6449.pdf>

RESUMEN EJECUTIVO

El II AENC, cuando enfila su último semestre de vigencia, no presenta un resultado aceptable en el cumplimiento de sus objetivos y hay demasiado desequilibrio entre la aplicación de la contención salarial aconsejada (y superada en la práctica) y la del resto de las recomendaciones (protección del empleo, defensa del convenio sectorial, flexibilidad interna negociada, inversión productiva). Aún quedan unos meses para tratar de avanzar en nuevos criterios sobre igualdad en el ámbito laboral, salud y prevención de riesgos laborales y conflictos relacionados con la ultraactividad de los convenios, para lo que se han comprometido tres grupos de trabajo en el seno de la Comisión de Seguimiento.

La negociación colectiva se ha visto fuertemente debilitada por la reforma laboral pero no ha sido eliminada y mantiene suficientes instrumentos y capacidades como para que con una potente acción sindical, renovada y adaptada a las nuevas exigencias del actual marco legal, podamos seguir defendiendo los derechos de las trabajadoras y trabajadores y recuperando, progresivamente la capacidad adquisitiva de los salarios, la calidad del empleo, los derechos laborales y de participación.

Una negociación colectiva con amplia cobertura y capacidad de regulación de condiciones laborales, pero en un nuevo marco legal más desfavorable para los trabajadores, y un mercado laboral más desigual y precario

Más de 4.000 convenios con vigencia pactada en 2013, que afectan a cerca de ocho millones de trabajadores y trabajadoras; varios centenares más de convenios denunciados y en situación de ultraactividad y varios miles de acuerdos de diversa índole, constituyen el vasto espacio de la negociación colectiva registrada en España. Miles de acuerdos más escapan al conocimiento general porque no se registran en REGCON⁷, por impedimento legal o administrativo o por desconocimiento o dejadez, en ocasiones de la propia Administración (acuerdo de funcionarios y acuerdos mixtos funcionarios-laborales; acuerdos de ERE ó ERTE; planes de igualdad; pactos de empresa).

7 Registro oficial de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo

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

Los **convenios de nueva creación** han crecido mucho desde 2012, impulsados por el cambio en la prioridad aplicativa de los convenios de empresa aprobada en la reforma laboral de febrero de 2012. Un total de 1.190 convenios de empresa nuevos registrados en REGCON en los 29 meses del periodo analizado en este informe, mientras que en años precedentes la media se movía entre los 200 y 250 convenios nuevos por año. El objetivo es claro, crear nuevas unidades de negociación con condiciones de trabajo, principalmente salariales, inferiores a las que rigen en los convenios sectoriales de referencia, a pesar de que éstos son convenios de mínimos y muchos llevan años sin revalorizar las retribuciones o con incrementos salariales reducidos. Por actividad, la mayoría de los convenios de nueva creación pertenecen al sector servicios y principalmente se crean en pymes y microempresas aunque también en algunas grandes corporaciones. El siguiente sector en importancia en la creación de nuevos convenios de empresa es la industria, con un volumen medio de trabajadores bastante más elevado.

La **prórroga de la ultraactividad** es un tipo de acuerdo previsto en la normativa laboral a raíz de la aprobación de la reforma laboral. Se trata de acuerdos que versan sobre la duración de la ultraactividad del convenio una vez que ha sido denunciado, y que se adoptan porque carecían de regulación al respecto, o porque deciden modificar ampliar el plazo legal o convencional.

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

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

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

RESUMEN EJECUTIVO

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

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

El número de **inaplicaciones de convenios** ha tenido un crecimiento espectacular en 2013 y lleva el mismo camino en 2014. La estadística oficial indica la altísima concentración en empresas del sector servicios; en las empresas de reducido tamaño (aunque aportan un volumen escaso sobre el total de personas afectadas); que se producen fundamentalmente sobre convenios sectoriales y que las materias mayoritariamente inaplicadas son las que tienen que ver con los aspectos retributivos regulados en los convenios. También que en torno al 90% se han producido mediante acuerdo entre las partes, aunque CCOO tiene serias dudas sobre la legalidad del procedimiento y sobre la libertad para acordar por parte de la representación de los trabajadores en muchas de los acuerdos firmados en microempresas.

Además de los efectos devaluatorios de las condiciones pactadas en los convenios sectoriales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas que producen las inaplicaciones de convenios, también se estaría, en los casos más que probables de ilegalidad en el procedimiento negociador o en los contenidos pactados, ante supuestos de dumping empresarial, vulneración de los derechos sindicales, en particular, del de negociación colectiva, y fraude a la Seguridad Social y a la Hacienda pública.

Hay evidencias de concentración territorial y en determinadas actividades económicas que deberían ser investigadas porque a nuestro juicio no todas tienen una explicación plausible. Hay demasiadas inaplicaciones que no se comunican ni se informa del contenido pactado a la Comisión Paritaria del convenio; hay indicios de irregularidad en la conformación de la representación de los trabajadores en la mesa negociadora;

hay inaplicaciones que contemplan una vigencia superior a la del convenio del que se descuelgan, etc...

La **limitación del periodo de ultraactividad** a un año a contar desde la fecha de denuncia ha supuesto un cambio radical con respecto a la regulación anterior cuando se mantenía durante toda la negociación hasta la renovación del convenio, año que se reduce en la práctica al contabilizarse desde la fecha de denuncia del convenio y no desde la finalización de la vigencia pactada ni desde el inicio efectivo de las negociaciones. Este periodo es considerado excesivamente reducido por la mayoría de las organizaciones sindicales y, nos atrevemos a afirmar, que también por las organizaciones empresariales más representativas y por muchas de las empresas que cuentan con convenio propio, de ahí que muchos convenios firmados y renovados con posterioridad a la reforma legal de este precepto, hayan suscrito cláusulas de ultraactividad con periodos superiores al año indicado en la ley y una parte de los que fijan un periodo temporal superior al año también han cambiado la referencia a partir de la cual se inicia el cómputo, fijándolo a partir de la finalización de la vigencia del convenio en lugar de la fecha de la denuncia.

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

La negociación colectiva en el ámbito del empleo público, cercenada e intervenida por normas legales de rango superior

RESUMEN EJECUTIVO

En el periodo analizado se han adoptado diversas iniciativas que han desestructurado y debilitado aún más la negociación colectiva en este ámbito, como son la aplicación intensiva, a partir de 2010, del artículo 38.10 del EBEP⁸ con la adición de una Disposición Adicional en el RD-ley 20/2012; la capacidad de los diferentes gobiernos de modificar elementos sustanciales de las condiciones de trabajo pactadas en convenios y acuerdos colectivos a través de normas legales de rango superior; la adopción de los recortes anteriores con carácter básico -de aplicación directa al conjunto de las administraciones- y cerrando cualquier posibilidad legal de su negociación y mejora en los ámbitos inferiores y la existencia de mecanismos derivados de la Ley de Estabilidad y del desarrollo de los diferentes Fondos de Ayuda, que permiten al Ministerio de Hacienda interferir, y vetar directamente, acuerdos o convenios que se alcancen en otras administraciones o entes, en los que puede calificarse sin duda en una intervención “de facto” del conjunto de Administraciones por el Gobierno de España.

Por ello, para CCOO, el primer eje de la acción sindical debe ser recuperar la negociación colectiva en los ámbitos que el EBEP establece. Una reciente iniciativa adoptada por el Área Pública de CCOO, junto a UGT y CSIF ha sido reclamar formalmente la convocatoria de Mesa General de las Administraciones Públicas⁹ y promover que se actúe igualmente en aquellas Comunidades Autónomas donde los ámbitos de diálogo y concertación están paralizados.

El eje inicial de la convocatoria de la Mesa General de las AAPP debe ser la recuperación de los derechos salariales y laborales recortados, con especial incidencia en el empleo perdido y su necesaria recuperación para el mantenimiento de unos servicios públicos de suficiente intensidad y calidad, aunque nuestro mayor empeño estará también en lograr que el EBEP y las leyes que con carácter básico deben conservar su carácter de mínimo, no pueden agotar y dejar sin contenido la negociación ni el desarrollo normativo en los diferentes ámbitos.

Crecimiento de la conflictividad como rechazo de las reformas y recortes impuestos por el Gobierno y de las reestructuraciones de empleo

8 Estatuto Básico del Empleado Público

9 En adelante AAPP

Los datos sobre la conflictividad laboral registrada en los últimos dos años –huelgas y conflictos colectivos, básicamente– han de interpretarse teniendo en cuenta las condiciones en que se desarrollan las relaciones laborales. En el bienio 2012/2013, la economía estaba en recesión; una caída acumulada del PIB próxima al 3 %; más de 1,5 millones de empleos destruidos en media anual; seis millones de personas en paro y la caída de la demanda interna han llevado la inflación a mínimos históricos.

Por otro lado, 2012 y 2013 conforman un bienio negro para los derechos laborales y el estado del bienestar, con la imposición de una reforma laboral muy lesiva para la clase trabajadora y una política de austeridad extrema y de recortes en servicios públicos básicos como la sanidad y la enseñanza, lo que motivaron dos huelgas generales, varias sectoriales y multitud de manifestaciones masivas. El intenso proceso de reestructuraciones y cierre de empresas, han generado también importantes focos de conflictividad. Por último, señalar que en estos años, la negociación colectiva ha estado regulada por el II AENC 2012-2014. Las pautas de comportamiento establecidas en él han facilitado el proceso de negociación y el alcance de más acuerdos en los convenios colectivos.

Todo ello explica en lo fundamental la conflictividad en el período: hay más huelgas, con una mayor participación, como respuesta tanto a la crisis como a las políticas económicas y sociales aplicadas, y en cambio se reducen las vinculadas a la negociación colectiva.

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

No obstante, con los datos oficiales, en 2013 la movilización de los asalariados aumentó de forma considerable porque las 998 huelgas registradas ese año es la cifra más alta, junto a 2009, de la última década. Más huelgas y más personas participando en ellas, porque el número de huelguistas en 2013 fueron más del doble que en 2011. Por lo tanto, la tendencia movilizadora ha cambiado: aumentó en la fase inicial de la crisis hasta alcanzar un punto máximo en 2009; retrocedió en el período central hasta 2011 en que se bajó al mínimo y repunta a partir de 2012 para alcanzar el máximo nivel en 2013.

Huelgas con una distribución sectorial y territorial muy desigual porque se concentran en pocas actividades de los servicios y de la industria y porque la incidencia es muy diferente entre las comunidades autónomas. Huelgas que contaron con un alto seguimiento tanto entre personas asalariadas del sector privado como entre los empleados públicos.

RESUMEN EJECUTIVO

La prioridad sindical está en conseguir la recuperación del empleo, los derechos laborales y condiciones de trabajo dignas

El cambio en las políticas económicas y sociales, que es un elemento básico para el crecimiento económico sostenido, con capacidad para generar un gran crecimiento de puestos de trabajo estables, con derechos laborales, crecimiento de las rentas salariales y condiciones de trabajo dignas, pasa por recuperar un Diálogo Social amplio y profundo, del Gobierno y las Administraciones públicas con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, además de un gran consenso político en el ámbito parlamentario y en el resto de las instituciones representativas.

Reorientar las políticas generales y las medidas concretas que se adoptan en el ámbito del estado y en las comunidades autónomas; teniendo como objetivo principal generar empleo suficiente para reducir intensamente el número de personas desempleadas y de quienes se ven forzada a una emigración no deseada. Generar suficientes empleos a través de un mayor crecimiento económico y fundamentalmente con un reparto equilibrado de los beneficios, de los esfuerzos y de la aportación a las finanzas públicas, para que la recuperación económica y la generación de riqueza que conlleva sea percibida por la mayoría de la población, sin abandonar a quienes han perdido casi todo en este largo periodo de crisis.

También corresponde al ámbito del diálogo social tripartito abordar con urgencia la actualización del Salario Mínimo Interprofesional¹⁰, teniendo en cuenta la importante pérdida de poder adquisitivo que ha sufrido durante los años de crisis y la gran distancia que guarda con la mayoría de los países de nuestro entorno que cuentan con un SMI legal. Por ello, en esta legislatura debe recuperarse el poder de compra perdido desde 2009 y avanzar hacia el objetivo de representar el 60% del salario medio neto en España.

Por otra parte, la negociación colectiva es un instrumento esencial para la recuperación de las condiciones de trabajo y de los salarios, tras estos duros años de retrocesos y devaluación de la capacidad adquisitiva de las rentas salariales. Se desarrolla en muchos niveles, sectoriales y de empresa, y se orienta desde acuerdos interprofesionales que son el resultado de un diálogo bipartito entre organizaciones empresariales y sindicales.

10 En adelante SMI

La negociación colectiva ha dado recientes muestras de gran capacidad de respuesta ante cambios en la demanda. Los convenios colectivos son instituciones laborales básicas que deben existir para garantizar que los trabajadores participen en la prosperidad de las empresas, al tiempo que preservan su competitividad, adaptándose a las circunstancias económicas específicas de cada ámbito de negociación. Por este motivo es esencial ampliar al máximo la cobertura de la negociación colectiva y dotar de estabilidad y seguridad a los convenios colectivos, en especial a los grandes convenios sectoriales que son los que regulan las condiciones laborales de millones de trabajadores y trabajadoras.

CCOO y UGT se proponen establecer, en un futuro Acuerdo interprofesional, nuevas premisas que teniendo como prioridad el crecimiento del empleo y la calidad del mismo, contemple la recuperación del poder adquisitivo y el reparto de los incrementos de productividad como elementos imprescindibles para promover la actividad económica y la competitividad empresarial basada en el aumento del valor añadido de los productos y de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, así como garantizar la estabilidad de los convenios sectoriales reforzando el Acuerdo sobre Ultraactividad firmado en mayo de 2013.

Ahora, cuando desde el Gobierno y los poderes económicos resaltan continuamente ciertos indicios de recuperación, CCOO responde que la recuperación tiene que verse y tocarse en el empleo, en las condiciones de trabajo, en los salarios, en la reducción de las desigualdades de género y edad, en la eliminación de los riesgos profesionales. Ahora es, también, el momento de iniciar un nuevo cambio en la negociación de los convenios, esta vez hacia el crecimiento y la recuperación de derechos.



INTRODUCCIÓN

El 7 de julio se han cumplido dos años de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, reforma iniciada con la aprobación el 10 de febrero del Real Decreto-ley 3/2012¹ con el que estrenó el Gobierno del Partido Popular lo que iba a ser una cadena continua de reformas estructurales aprobadas sin diálogo social ni consenso político, apoyándose en la mayoría absoluta parlamentaria conseguida en las elecciones generales de noviembre de 2011.

Dado que la reforma laboral afectó de manera singular y negativa al Título III del Estatuto de los Trabajadores, que regula la negociación colectiva, la Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO, ha preparado un informe sobre la evolución de la negociación colectiva de los años 2012, 2013 y 2014, desde la perspectiva de los principales cambios operados en la normativa legal en relación a esta institución del derecho laboral y en el contexto de profundización de la crisis económica iniciada en 2008 que, en 2012 y 2013, alcanzó el grado de recesión, apareciendo en 2014 algunos indicios de recuperación, extremadamente débiles a nuestro juicio y claramente insuficientes para que sus efectos tengan repercusión positiva en el principal problema social del país, el desempleo que afecta a cerca de seis millones de personas y la precariedad laboral de quienes sólo tienen un subempleo.

El presente informe se ha realizado partiendo de los datos relativos a negociación colectiva que aportan las Estadísticas de Convenios Colectivo de Trabajo² y la consulta pública del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, dependientes de sendos organismos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social³, así como de los datos disponibles en el Sistema de Información de la Negociación Colectiva de la Confederación Sindical de CCOO y de la valoración sindical de la información obtenida por el seguimiento continuado de la

1 En adelante RD-ley 3/2012

2 En adelante ECCT

3 En adelante MEYSS

negociación colectiva que realiza la Secretaría confederal de Acción Sindical en colaboración con las organizaciones sectoriales y territoriales de CCOO.

También se ha utilizado la Estadística de Huelgas y Cierres Patronales del MEYSS para el análisis de la conflictividad registrada que se trata en el capítulo 6.

El uso de fuentes estadísticas públicas y propias es obligado aún consciente de las limitaciones y problemas que las mismas contienen, que se señalarán a lo largo del informe, y que han sido puestas de manifiesto desde el año 2010 en diversos informes y circulares de CCOO y con mayor abundamiento a lo largo de 2013 y 2014, debido a la anulación en enero de 2013 de la aportación de los microdatos de las Hojas Estadísticas de los convenios colectivos que el MEYSS venía suministrado mensualmente a las confederaciones sindicales y empresariales más representativas y a diversos organismos públicos interesados en la materia, también a los diversos cambios en la explotación y metodología de las ECCT y a los problemas detectados en el registro de los convenios y acuerdos colectivos y en el acceso a la consulta pública de los datos disponibles en REGCON.

Limitaciones y problemas que tratamos de suplir con el trabajo y análisis sindical y con la reclamación al MEYSS de una solución efectiva y urgente de los problemas ocasionados por la retirada de los datos que se venían facilitando desde casi veinte años atrás; reclamación planteada de forma conjunta por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME en marzo de 2013 y que, tras pasar por diversas fases, se encuentra en estos momentos pendientes de consensuar con el MEYSS un Protocolo que regule la entrega de datos de la negociación colectiva a los interlocutores sociales y la colaboración de las cuatro organizaciones en relación a las ECCT, mejora del proceso de registro de datos en REGCON y del acceso a los mismos a través de la consulta pública, así como la continuidad de los trabajos comprometidos en la Disposición Adicional segunda del Real Decreto-ley 7/2011 de reforma de la negociación colectiva, en relación a vigencia de los convenios, mapa de la negociación colectiva, incorporación obligatoria del código del convenio de aplicación en la empresa en sus transacciones con la Tesorería de la Seguridad Social y simplificación de la hoja estadística de los convenios.

Finalmente, indicar que este informe no contiene análisis cualitativos de los contenidos concretos pactados en los convenios y acuerdos colectivos más relevantes, análisis que será objeto de un futuro informe del balance sindical integrado con las aportaciones de las organizaciones de CCOO, responsables de la negociación colectiva y la acción sindical en sus respectivos ámbitos de actuación.

EL II AENC

2

Los años objeto de análisis en este informe coinciden con los de vigencia del II AENC, acuerdo que vino a sustituir al I AENC, adelantando en un año la finalización de su vigencia pactada hasta fin de 2013, debido al empeoramiento de la crisis económica y la necesidad de adecuar los objetivos y recomendación para la negociación colectiva al contexto económico que ya apuntaba a la inminencia de una posible recesión y al evidente retraso de las perspectivas de recuperación económica en varios años más.

El II AENC fue el resultado del esfuerzo realizado –principalmente por las organizaciones sindicales- para consensuar, en situación tan compleja, las orientaciones a las partes negociadoras de convenios colectivos de objetivos y medidas que debían contribuir, a través del diálogo y el acuerdo en sus respectivos ámbitos sectoriales y/o de empresa o grupo de empresas, a frenar la destrucción de puestos de trabajo, acordando criterios que implicaban una importante contención salarial que conllevaría previsiblemente pérdida de poder adquisitivo, mayor o menor según fuese la evolución de los precios y una ampliación de la flexibilidad interna pactada, como alternativa a la flexibilidad externa que suponen los despidos y la externalización de actividades, medidas dirigidas a permitir que las empresas afrontaran las dificultades económicas y productivas, y que el excedente empresarial se destinara a incrementar la inversión productiva para mejorar la competitividad, estabilizar el empleo y generar, a futuro, posibilidades de creación de empleo, con el compromiso necesario de que las empresas contribuyeran a la contención de los precios de productos y servicios y de las rentas de accionistas y directivos.

Como ya se expuso en anteriores informes⁴ realizados en torno a la aprobación de la reforma laboral y a sus resultados en el primer año de su vigencia, la aprobación del RD-

4 Ver Cuadernos de Acción Sindical de CCOO e Informes de Negociación Colectiva de la CS de CCOO en: http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Accion_Sindical:Cuadernos_Accion_Sindical:56003--Cuadernos_de_Accion_Sindical_Confederal
http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Accion_Sindical:Negociacion_colectiva:Informes

Ley 3/2012 pocos días después de la firma del II AENC y del V ASAC, echó por tierra las posibilidades de aplicación efectiva y equilibrada del II AENC, al poner en manos de las empresas un conjunto de instrumentos legales que le facilitaban altos niveles de flexibilidad interna y externa, abaratamiento de los despidos, minoración de las condiciones salariales y de trabajo sin necesidad de alcanzar acuerdo con la representación legal de los trabajadores, sin necesidad de autorización de la Autoridad Laboral en los expedientes de regulación de empleo⁵ y con menores posibilidades de control judicial de las decisiones adoptadas por acuerdo en las empresas. Las empresas, apoyadas en muchos casos desde patronales o asociaciones empresariales de diversa índole, optaron mayoritariamente por la utilización extensiva y abusiva de todos los instrumentos de flexibilidad a su alcance, disparándose de nuevo los despidos y iniciándose una devaluación salarial creciente, muy superior a la que se recomendaba en el II AENC y sin contrapartida alguna de materia de empleo ni inversión productiva. El esfuerzo de los trabajadores y trabajadoras ha estado siendo utilizado por las empresas para enjugar sus deudas, acrecentadas por el cerrojo del crédito que han practicado las entidades financieras, sobre todo a las pymes, cerrojo que también está afectando de forma extrema al crédito individual o familiar.

Los contenidos de la reforma laboral, fundamentalmente la limitación del periodo legal de ultraactividad y la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, fueron causa importante de una mayor paralización y dificultad en la negociación para la renovación de los convenios colectivos durante 2012, por las expectativas creadas en torno a una hipotética caída masiva de los convenios colectivos que no fuesen renovados antes de un año desde la fecha de su denuncia y lo que dicha situación podría suponer de reducción de las retribuciones y demás condiciones laborales reguladas por convenio por diversas vías, aplicación de convenio de ámbito superior si lo hubiese, negociación de nuevos convenios “partiendo de cero” según recomendaciones difundidas por algunas patronales e importantes gabinetes jurídicos empresariales, modificación de condiciones por la vía del artículo 41 ET, individualización de condiciones de trabajo y aplicación de la normativa laboral básica.

A comienzos de 2013, el bloqueo de la negociación en los convenios se había acrecentado muy por encima de lo que era habitual en años anteriores y similar al producido en 2009 cuando la ausencia de Acuerdo interprofesional y la declaración de guerra emprendida por patronales, Banco de España y diversas instancias del poder económico y mediático, contra la referencia a la inflación prevista como indicador para el establecimiento de los incrementos salariales, provocaron dos años de intensa conflictividad y judicialización de la negociación colectiva.

⁵ En adelante ERE o ERTE.

La preocupación por el bloqueo de la negociación y por el riesgo de que pudieran llegar a desaparecer un número indeterminado, pero importante, de convenios colectivos consolidados y necesarios para la cohesión y desarrollo de las relaciones laborales en sectores y empresas, hizo que las organizaciones firmantes del II AENC, emprendieran una intensa actividad para conocer la dimensión del problema y buscar alternativas a un hecho no deseado por las confederaciones sindicales y empresariales. Así, se llegó el 23 de mayo de 2013 a la firma de un Acuerdo sobre ultraactividad de los convenios colectivos por parte de la Comisión de Seguimiento del II AENC⁶ con el objetivo de impulsar la activación de las negociaciones y la consecución de acuerdos en torno a la renovación o prórroga del convenio, la adopción de acuerdos sobre ultraactividad allí donde no se dispusiera de cobertura suficiente para mantener la negociación mientras hubiese perspectiva de acuerdo futuro, o recurriendo a la mediación o arbitraje en los sistemas autónomos de solución de conflictos para desbloquear las negociaciones y resolver las discrepancias que pudieran existir en cada caso.

Este acuerdo, aparentemente de bajo perfil obligacional, tuvo su correlato en diversos territorios y en algunos ámbitos sectoriales y, junto al gran esfuerzo realizado por las organizaciones sindicales y empresariales propiciaron un impulso muy importante de la actividad negociadora concluyéndose a lo largo de 2013 centenares de acuerdos de renovación o prórroga del convenio y de prórroga de la ultraactividad, acuerdos alcanzados antes y después de la fecha de referencia del 7 de julio derivada de la Ley 3/2012 que, como “espada de Damocles”, amenazaba la pervivencia de multitud de convenios colectivos y, en donde los procedimientos de mediación también han sido utilizados con cierto grado de éxito y en escasa medida el arbitraje.

El segundo semestre de 2013 y este primero de 2014, han traído también un número elevado de sentencias de Juzgados de lo Social, de Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional, dirimiendo conflictos sobre ultraactividad del convenio colectivo, allí donde no fueron atendidas las recomendaciones del Acuerdo de Ultraactividad de la Comisión de Seguimiento del II AENC y sí aquellos otros llamamientos que instaban a empresas y patronales a hacer decaer el convenio colectivo, incluso donde estaba pactado el mantenimiento de la ultraactividad hasta la renovación del convenio.

Debemos destacar aquí que el resultado de la actividad negociadora en 2013 fue amplísimo en número de acuerdos firmados, en comparación con años precedentes, y que los principales conflictos se concentraron en entornos geográficos y sectoriales muy concretos, significativamente en el País Vasco, donde se arrastran años de enormes

6 Ver texto en <http://www.boe.es/boe/dias/2013/06/14/pdfs/BOE-A-2013-6449.pdf>

dificultades para alcanzar acuerdos de eficacia general, especialmente a nivel sectorial, y donde el diálogo social interprofesional también se encuentra imposibilitado para producir acuerdos, por la anómala confluencia de intereses patronales, especialmente capitaneados por la patronal vizcaína ADEGUI, y la estrategia del sindicato ELA, mayoritario en el País Vasco, coincidentes ambas estrategias en la eliminación de los convenios sectoriales y la preferencia por los convenios de empresa o de centro de trabajo. Otro territorio a destacar, la Comunidad de Madrid, en donde fue la Administración quién impuso el decaimiento de los algunos de los principales convenios en el ámbito público, actuaciones que fueron primero suspendidas y luego anuladas por sentencia judicial.

La firma de tantos convenios y acuerdos en 2013 no ha sido gratuita, las organizaciones sindicales y los trabajadores y trabajadoras hemos priorizado preservar el convenio colectivo, renovándolo por uno o varios años, pero con un alto coste en devaluación salarial y reducción de otros conceptos y condiciones establecidas en los convenios firmados, preservando el empleo en algunos casos, pero sin contrapartidas suficientes en la mayoría.

El II AENC, cuando enlaza su último semestre de vigencia, no presenta un resultado aceptable en el cumplimiento de sus objetivos y hay demasiado desequilibrio entre la aplicación de la contención salarial aconsejada (y superada en la práctica) y la del resto de las recomendaciones (protección del empleo, defensa del convenio sectorial, flexibilidad interna negociada, inversión productiva).

Por otra parte, el compromiso de negociar durante la vigencia del Acuerdo, nuevos criterios en materia de igualdad de trato y oportunidades, Seguridad y salud en el trabajo, Responsabilidad social de las empresas; Previsión Social Complementaria y Formación y Cualificación Profesional, previsto en el punto 3 del Capítulo V del II AENC, no se ha llevado a cabo hasta ahora y sólo recientemente se ha acordado iniciar los trabajos en torno a dos de dichas materias: Igualdad de trato, constituido el grupo de trabajo a mediados de junio y Seguridad y salud en el trabajo, pendiente de constituirlo en fechas próximas.

No obstante, las confederaciones sindicales y empresariales, están trabajando desde hace meses en la realización de un análisis compartido sobre la situación de la economía española y el mercado laboral, en el marco de un grupo de trabajo de economistas que se constituyó a finales del pasado año y que debe concluir el informe con carácter previo a que puedan iniciarse las negociaciones sobre un eventual nuevo Acuerdo interprofesional que sustituya al II AENC cuando finalice su vigencia.

3

LA REFORMA LABORAL DEL TÍTULO III DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Como hemos señalado, el RD-ley 3/2012 y la Ley 3/2012, han asestado un duro golpe a la negociación colectiva con las importantes reformas realizadas sobre diversos contenidos del Título III del ET. Ha desequilibrado aún más las relaciones laborales a favor de la parte empresarial, favoreciendo la acción unilateral de las empresas, potenciando la descentralización de la negociación colectiva y la individualización de las condiciones de trabajo.

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

El contenido concreto de las nuevas previsiones legales en estas materias ya ha sido analizado por CCOO en diferentes informes, algunos de los cuales pueden encontrarse en las publicaciones referenciadas en notas a pié de página del capítulo 2. En este informe, queremos exponer y analizar los efectos concretos que han tenido en la negociación colectiva el RD-ley y la Ley 3/2012 y eso se realizará a lo largo de los capítulos siguientes.

CCOO ha rechazado y rechaza con rotundidad esta reforma laboral, por el fondo y por la forma, por sus contenidos concretos y por su intencionalidad, por su imposición sin el más mínimo intento de diálogo previo con los interlocutores sociales y despreciando los dos Acuerdos interprofesionales firmados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del país. A pesar de que la intensa y sostenida contestación sindical y social no ha producido ningún cambio en la reforma impuesta ni el diálogo social ha sido recuperado en todo este tiempo, salvo algunos intentos que no han ido mucho más allá de la Declaración inicial, no renuncia a un futuro cambio del marco legal que revierta algunos de los elementos más perniciosos e irracionales de las actuales reformas, pero sobre todo CCOO considera necesario un cambio normativo centrado en favorecer la adaptación de las relaciones laborales y derechos sindicales a las nuevas realidades económicas de las empresas y los sectores en el marco de la globalización, así como a las realidades sociolaborales determinadas por la composición de la población activa, los movimientos migratorios, y los niveles de educación y cualificación de la población.

Lograr este giro en profundidad de la política económica y laboral para resituar el país al menos en los niveles de empleo y bienestar social previos al inicio de la crisis, es un objetivo sindical que no dejamos de reclamar en cada ocasión que lo requiere. Mientras llega el momento en que sea posible abrir ese escenario y podamos negociar las iniciativas de reformas de progreso y de Pactos sociales elaboradas y difundidas por CCOO, en muchas ocasiones de forma conjunta con UGT, nuestra obligación es utilizar todos los instrumentos que el derecho sindical constitucional e internacional nos confiere, en especial el de la negociación colectiva para abordar la recuperación del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo en paralelo con la recuperación de la actividad económica y los beneficios empresariales.

La negociación colectiva se ha visto fuertemente debilitada por la reforma laboral pero no ha sido eliminada y mantiene suficientes instrumentos y capacidades como para que con una potente acción sindical, renovada y adaptada a las nuevas exigencias del actual marco legal, podamos seguir defendiendo los derechos de las trabajadoras y trabajadores y recuperando, progresivamente la capacidad adquisitiva de los salarios, la calidad del empleo, los derechos laborales y de participación. Con más esfuerzo, sí, con más organización, con más afiliación, con más participación de las personas que organizamos y que representamos; optimizando los recursos y priorizando los objetivos. Con la propuesta, la negociación y la movilización o con la demanda judicial, cuando sea necesario.

4

EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGISTRADA

Más de 4.000 convenios con vigencia pactada en 2013, que afectan a cerca de ocho millones de trabajadores y trabajadoras; varios centenares más de convenios denunciados y en situación de ultraactividad y varios miles de acuerdos de diversa índole, constituyen el vasto espacio de la negociación colectiva registrada en España. Miles de acuerdos más escapan al conocimiento general porque no se registran en REGCON, por impedimento legal o administrativo o por desconocimiento o dejadez, en ocasiones de la propia Administración (acuerdo de funcionarios y acuerdos mixtos funcionarios-laborales; acuerdos de ERE ó ERTE; planes de igualdad; pactos de empresa).

La negociación colectiva, amplísima en número de acuerdos y en personas y empresas vinculadas a ellas, es una característica del modelo español que queremos y debemos preservar, aunque mejorando su articulación, su capacidad de adaptación a los cambios y a la diversidad sectorial y de empresa, así como la aplicación efectiva de sus contenidos; para ello es necesario disponer de instrumentos eficaces de información, de datos estadísticos y de los contenidos pactados, del conjunto de los convenios y acuerdos colectivos.

Las limitaciones de las estadísticas oficiales para reflejar con más precisión la situación real de la negociación colectiva no es un problema nuevo ni tienen una única motivación; unos motivos son achacables a las propias partes negociadoras y en particular a quie-

nes realizan la gestión de registrar los convenios y acuerdos colectivos, pero otros son resultado de las decisiones y prioridades adoptadas por quienes desde la Administración, en los anteriores Gobiernos y en el actual, tienen la responsabilidad de dotar de los medios humanos y técnicos suficientes para corregir las deficiencias y garantizar buenos servicios públicos de información en cualquier actividad registrada o realizada por la Administración. Garantizar la mayor transparencia en la información pública; proveer a los interlocutores sociales de la información necesaria para que puedan desarrollar su labor constitucional en el desarrollo de la negociación colectiva y el diálogo social, debe ser una prioridad para cualquier Gobierno que valore la participación ciudadana y social en los asuntos públicos.

Comisiones Obreras ha participado en el 65% de los convenios firmados en 2013 y que afectan al 98% de los trabajadores y trabajadoras. Cuenta con 41,33% de los componentes de las Mesas Negociadoras de convenios colectivos. Son datos muy relevantes, pero optamos legítimamente por mejorarlos, ampliando nuestra implantación en los centros de trabajo, para asegurar convenios y acuerdos de eficacia general, para reducir el corporativismo y el intervencionismo empresarial en la designación de comisiones negociadoras donde no hay implantación sindical organizada, para asegurar la participación sindical en la resolución de conflictos de aplicación del convenio en los centros de trabajo afectados o de cualquier proceso de consulta que se produzca en empresas sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Las unidades de negociación que existen en España, con resultado de convenios y acuerdos colectivos de eficacia general, se cuentan por millares y afectan a millones de trabajadores y trabajadoras.

4.1. CONVENIOS Y ACUERDOS REGISTRADOS EN REGCON⁷

El registro oficial de convenios y acuerdos colectivos nos permite obtener datos del número de los que se firman cada año, así como de diversos trámites asociados a los convenios colectivos. En este apartado se van a exponer y valorar los datos obtenidos relativos a los tres años objeto de este informe, que reflejan con claridad lo comentado con anterioridad en relación a la viveza de la negociación colectiva en cuanto al volumen y diversidad de acuerdos que se negocian y firman cada año, aún en un periodo de intensa crisis económica y tras la más importante reforma laboral que ha afectado de forma esencial y negativa al marco legal de la negociación colectiva. Viveza que no es sinónimo, sin embargo, de calidad de los acuerdos ni de avances en las condiciones de trabajo de quienes están cubiertos por estos acuerdos, como se irá comentando a lo largo de este y posteriores apartados.

En primer lugar, se recogen los datos de los convenios y sus trámites asociados. Y, posteriormente, del resto de acuerdos de naturaleza diferente al convenio colectivo.

Entre los convenios firmados se incluyen tres tipos de acuerdos, los convenios de nueva creación (Nuevo Acuerdo), los renovados (Texto Nuevo) y las prórrogas expresamente pactadas mediante acuerdo registrado, es decir, no incluyen las prórrogas automáticas producidas por no haberse denunciado el convenio.

7 Fuente: Registro oficial de Convenios y Acuerdos Colectivos del MEYSS. www.regcon.es

Tabla 1
Convenios firmados y prorrogados por acuerdo expreso, según ámbito funcional

Trámite firmado	2012	2013	2014 (*)
Total			
Nuevo Acuerdo	306	575	343
Texto Nuevo	1085	1653	699
Prórroga	144	237	70
Sector			
Nuevo Acuerdo	6	19	9
Texto Nuevo	268	505	180
Prórroga	67	75	19
Empresa y grupo			
Nuevo Acuerdo	300	556	334
Texto Nuevo	817	1148	519
Prórroga	77	162	51

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

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

Los **convenios de nueva creación** han crecido mucho desde 2012, crecimiento motivado –sin riesgo de equivocarnos– en el cambio en la prioridad aplicativa de los convenios de empresa aprobada en la reforma laboral de febrero de 2012. Un total de 1.190 convenios de empresa nuevos en los 29 meses del periodo analizado en este informe, mientras que en años precedentes la media se movía entre los 200 y 250 convenios nuevos por año.

El objetivo es claro, crear nuevas unidades de negociación con condiciones de trabajo, principalmente salariales, inferiores a las que rigen en los convenios sectoriales de referencia, a pesar de que estos son convenios de mínimos y muchos llevan años sin

revalorizar las retribuciones o con incrementos salariales reducidos. Del seguimiento individualizado que hemos podido realizar en una parte de las promociones de nuevos convenios, se constata que han crecido de forma significativa las promovidas por la parte empresarial y por representantes de los trabajadores no sindicados. No existen estadísticas oficiales al respecto, ni los interlocutores sociales recibimos del MEYSS información relativa a quienes realizan las promociones de los nuevos convenios, por lo que no podemos aportar los datos desagregados que muestren esta realidad y su evolución en estos tres años.

Hay que destacar que 2013 fue un año excepcionalmente bueno en cuanto a datos de **convenios sectoriales renovados**, resistiendo bastante bien la amenaza latente del efecto que pudiera tener sobre los convenios la modificación legal del periodo máximo de ultraactividad. En 2014, la media mensual de renovaciones de convenios sectoriales ha descendido aunque las causas pueden ser diversas y en parte relacionadas con datos que analizaremos con posterioridad. La **renovación de convenios de empresa**, creció mucho en 2013 pero proporcionalmente no tanto como los sectoriales, y en 2014 está mejorando la media mensual con respecto a 2013.

Las **prórrogas de convenios** también han tenido un incremento muy notable en 2013, tanto en convenios sectoriales como de empresa, pero han remitido en 2014, al menos en estos primeros cinco meses del año.

En la tabla posterior se presentan los datos de las revisiones salariales anuales de convenios plurianuales y las cláusulas de garantía de revisión de los efectos económicos de aquellos convenios que teniéndola pactada, han sido activadas al cumplirse las condiciones acordadas para ello en el convenio y que han sido registradas en REGCON en cada uno de los años reflejados.

Hay que hacer varias consideraciones previas en relación a las revisiones salariales anuales registradas en un año determinado, pueden corresponder no sólo a efectos económicos del año en cuestión sino también a los de años sucesivos, ya que la aplicación informática REGCON permite registrar las revisiones salariales de todos los años de vigencia de convenios plurianuales, motivo por el cual estos datos no deben compararse con los que refleja la estadística de efectos, registrados de los convenios colectivos que sólo recoge los efectos económicos en el año en que tienen aplicación. Por otra parte, existe el problema detectado hace ya más de tres años, del importante retroceso en el registro de los efectos económicos de los convenios plurianuales, cuya responsabilidad de comunicación a la Autoridad Laboral corresponde a las partes negociadoras, sean cuales sean dichos efectos (incremento, negativos o de congelación salarial), y el

aumento del número de convenios prorrogados automáticamente, por falta de denuncia, que tampoco registran efectos económicos del año prorrogado aunque, en este caso, el problema ha existido de siempre, aumento que sí creemos vinculado a la situación económica y al problema de la ultraactividad del convenio denunciado, cuestiones ambas que, como se verá con posterioridad, están haciendo retroceder el número de denuncias y por tanto, aumentando el de las prórrogas automáticas.

Convenios plurianuales revisados y convenios que han registrado la cláusula de garantía salarial

Las revisiones anuales han aumentado en 2013 y sigue la tendencia creciente en 2014; el aumento es proporcionalmente mayor en los convenios de empresa y grupo que en los sectoriales, cuestión que puede obedecer al mayor registro de revisiones salariales del año de referencia o también de los de años posteriores a la firma del convenio.

Tabla 2

Trámite firmado	2012	2013	2014 (*)
Total			
Revisión anual	867	1094	559
Garantía salarial	609	540	228
Sector			
Revisión anual	418	489	251
Garantía salarial	324	265	107
Empresa y grupo			
Revisión anual	449	605	308
Garantía salarial	285	275	121

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

Es evidente que el mayor volumen de convenios plurianuales que no registran los efectos económicos anuales corresponde a los convenios de empresa pero los efectos negativos, atendiendo al mayor peso de trabajadores y trabajadoras que tienen los convenios sectoriales y algunos convenios de empresa y grupo de empresa, se produce cuando las partes negociadoras de convenios sectoriales no proceden a realizar el registro de los

efectos económicos de las revisiones salariales o de las prórrogas automáticas, porque estos convenios dejan de contar en la estadística oficial a pesar de ser convenios en vigor y tener, naturalmente, efectos económicos incluso cuando no se produce ninguna variación salarial.

Llevamos tiempo en CCOO haciendo llamamientos a nuestras organizaciones y representantes en las mesas negociadoras de los convenios y comisiones paritarias para que registren ante la Autoridad Laboral la información correspondiente a las revisiones anuales, las cláusulas de garantía salarial y las prórrogas automáticas. Es una obligación legal y además es una información de evidente interés público y sindical. Nos consta que en la misma línea trabajan UGT, CEOE y CEPYME y las Autoridades Laborales y pretendemos coordinar en un futuro próximo estas actuaciones si bien, las organizaciones sindicales y empresariales sólo podemos hacer gestiones ante las mesas negociadoras en aquellos convenios en los que participamos, quedando un elevado número de convenios de empresa (sobre todo de pymes) donde no estamos presentes y, por tanto, deben ser las Autoridades Laborales quienes establezcan una comunicación de oficio reclamando el registro de los datos pendientes.

Las cláusulas de garantía salarial han retrocedido en 2013 y lo siguen haciendo en 2014; las causas principales son dos: decrece el número de convenios que establece la garantía salarial y no se están dando las causas fijadas para su activación, ni en aquellos convenios que la han regulado de acuerdo a los parámetros indicados en el II AENC, ni en los que mantienen –la mayoría de los que tienen cláusula de garantía- la referencia en el IPC anual español.

Acuerdos firmados relativos a convenios vigentes o en proceso de renovación

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

Tabla 3

Trámite firmado	2012	2013	2014 (*)
Total			
Modificación	206	329	139
Prórroga ultraactividad	--	75	54
Acuerdo parcial	--	16	22
Acuerdo Comisión Paritaria	122	164	78
Acuerdo derivado de convenio	107	257	57
Sector			
Modificación	76	123	52
Prórroga ultraactividad	--	32	17
Acuerdo parcial	--	8	11
Acuerdo Comisión Paritaria	90	108	59
Acuerdo derivado de convenio	75	157	40
Empresa y grupo			
Modificación	130	206	87
Prórroga ultraactividad	--	43	37
Acuerdo parcial	--	8	11
Acuerdo Comisión Paritaria	32	56	19
Acuerdo derivado de convenio	32	100	17

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

La **modificación del convenio**, es un tipo de trámite de larga historia, que existía con anterioridad a la reforma laboral aunque la crisis y la reforma laboral hayan ampliado su uso. Durante su vigencia, compete a la Comisión Negociadora negociar y acordar cualquier cambio del contenido normativo u obligacional, salvo en aquellas cuestiones de adaptación a normas legales u otras derivadas de convenio y siempre que hayan sido expresamente encomendadas a la Comisión Paritaria del mismo y estén representadas en la misma todas las partes con legitimidad para negociar.

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

No hay información estadística acerca de las modificaciones de convenio registradas; sólo recientemente se ha incluido en REGCON una hoja estadística de efectos económicos y de jornada, para el caso de que las modificaciones de convenio afecten a estas materias relevantes, porque sólo a través de la hoja estadística pueden computarse los efectos de la modificación. Es previsible que a través de esta figura se esté modificando a la baja el incremento pactado para alguno de los años de vigencia; se esté dejando de aplicar la cláusula de garantía salarial que pudieran tener acordada; anulando una reducción de jornada pactada, días adicionales de vacaciones o permisos, etc. Son temas de suma importancia que, al igual que las inaplicaciones de convenio, necesitan contar con una estadística oficial que cuantifique los acuerdos y sus efectos, además de facilitar a los interlocutores sociales los datos individualizados de cada acuerdo para que sea factible un análisis completo del estado de la negociación colectiva y el análisis cualitativo que no puede hacerse sólo mediante estadísticas.

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

En otros casos, acuerdos de prórroga de ultraactividad aparecen registrados como acuerdos parciales, y no son los únicos errores en estos tipos de acuerdos, porque el hecho de que no se crearan en REGCON como trámites específicos hasta mucho después de haber entrado en funcionamiento la reforma laboral ha hecho que se registraran durante ese periodo bajo otras formulaciones (otros acuerdos inscribibles, acuerdos de empresa para su depósito, ...). Ese es el motivo de que no haya ningún acuerdo de este tipo registrado en 2012 y que sea importante el número de los registrados en 2013 y con tendencia creciente en 2014, para el caso de los acuerdos de ultraactividad, que responden también al llamamiento hecho por las confederaciones sindicales y empresariales en el Acuerdo sobre Ultraactividad firmado a finales de mayo de 2013 por la Comisión de Seguimiento del II AENC para activar la negociación de los convenios pendientes y garantizar la continuidad de los convenios por algunas de las vías existentes, entre ellas la del acuerdo de ultraactividad.

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

Este tipo de acuerdo ha sido mucho menos usado que el de ultraactividad y aunque en 2014 está creciendo, creemos que no se está utilizando en toda su potencialidad, por desconocimiento o por otras causas que habría que superar, ya que el acuerdo parcial podría ser un instrumento adecuado para agilizar la negociación de los convenios y disminuir las tensiones y la conflictividad durante el mismo, acotando los temas objeto de controversia que podrían, en su caso, someterse a procedimientos de mediación o de arbitraje para resolver de forma efectiva la negociación completa del convenio sin dilatarla demasiado en el tiempo.

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

En nuestra opinión, es necesario que el MEYSS adopte las medidas necesarias para minimizar los errores que pueden cometer las partes negociadoras a la hora de registrar cada trámite de una negociación, entre ellas plantear una actualización del RD 713/2010 de registro y depósito de convenios colectivos que regula el REGCON, y que define la naturaleza y los trámites objeto de registro, porque desde su entrada en vigor se han producido demasiados cambios a los que conviene dar la máxima difusión para clarificar las obligaciones de las partes negociadoras y para facilitarles que puedan hacerlas de forma correcta.

En la tabla posterior se presentan datos de dos trámites especialmente relevantes a raíz de la reforma laboral, la **denuncia** y el **inicio de negociaciones** y que, como se ha indicado con anterioridad, también su evolución está siendo condicionada por los efectos de la crisis económica y las dificultades que genera en la negociación de los convenios. Las denuncias registradas no incluyen aquellas que se producen de forma automática porque así está pactado en el convenio.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS DOS AÑOS DE REFORMA LABORAL

Tabla 4

Trámite firmado	2012	2013	2014 (*)
Total			
Denuncia	968	826	85
Inicio negociaciones	469	566	140
Sector			
Denuncia	188	183	20
Inicio negociaciones	76	104	18
Empresa y grupo			
Denuncia	780	645	65
Inicio negociaciones	393	462	122

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

Las **denuncias registradas** se han reducido en 2013 mientras que el inicio de negociaciones se ha incrementado con respecto a 2012, caída que se produce en todo tipo de convenios aunque evidentemente es numéricamente mayor en el caso de los de empresa y/o grupo. Los datos de denuncias registradas 2014, no son significativos porque la inmensa mayoría de los convenios ajustan el fin de su vigencia al 31 de diciembre y, por tanto, las denuncias se suelen registrar dentro de los tres últimos meses del año en que venza cada convenio, por tanto las denuncias registradas en 2014 pueden ser de convenios que vencen en el primer o segundo semestre del año o bien, que han sido registradas este año aunque correspondan a convenios cuya vigencia finalizó en diciembre de 2013.

Los **inicios de negociaciones** deberían ser más que las denuncias porque en los convenios de nueva creación la promoción del convenio se registra como inicio de negociación, pero en convenios con antecedentes no siempre se registran o se hacen de forma conjunta con la denuncia, siendo estas dos causas las que pueden explicar que haya menos inicios de negociación registrados que denuncias tanto en 2012 como en 2013.

A continuación se exponen los datos relativos a **acuerdos de naturaleza diferente al convenio colectivo**, aunque algunos de ellos guarden estrecha relación y en periodos anteriores a la entrada en funcionamiento del REGCON se entendían de igual naturaleza, nos referimos en concreto a las adhesiones y extensiones de convenios; por otro lado, las **inaplicaciones de convenio** creadas a partir de la reforma laboral en febrero de 2012, diferentes de la anterior figura del descuelgue salarial del convenio sectorial, se

registran ante la Autoridad Laboral a efectos de depósito porque así lo establece la normativa legal pero fue una decisión administrativa del organismo competente del MEYSS quien decidió tratarlo como un acuerdo de naturaleza diferente al convenio colectivo en lugar de cómo un trámite del convenio que se deja de aplicar.

Además, desde febrero de 2012 hasta noviembre de 2012, la Administración no crea en REGCON la naturaleza “Inaplicación de convenio” por lo que durante todos esos meses habilitaron el registro de las inaplicaciones bajo la naturaleza “Acuerdos de empresa para su depósito”, un tipo de naturaleza que aglutina todo tipo de acuerdos además de los convenios de empresa de eficacia limitada. Más adelante, en otro apartado de este capítulo, se analizará con detalle las inaplicaciones, según los datos publicados en la Estadística de CCT del MEYSS.

El conjunto de los acuerdos de naturaleza diferente al convenio colectivo se presentan desglosados en dos tablas para su mejor visualización y explicación. En la tabla siguiente se analizan los ocho tipos de acuerdos que aparecen en la consulta pública de REGCON detrás del tipo convenio.

El registro de convenios y acuerdos colectivos se ha incrementado notablemente desde la entrada en vigor del REGCON, pero aún existen importantes lagunas en el registro de algunos tipos de trámites y acuerdos y en la calidad de los datos registrados

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS DOS AÑOS DE REFORMA LABORAL

Tabla 5

Otros Acuerdos firmados	2012	2013	2014 (*)
Total			
Adhesión a convenio	17	16	6
Extensión convenio	3	3	2
Acuerdo fin de huelga	75	38	10
Acuerdo sectorial materias concretas	8	4	5
Acuerdo interprofesional	5	6	3
Acuerdo Plan Igualdad ¹	25	20	9
Acuerdo funcionarios públicos	28	61	39
Acuerdos mixtos funcionarios y laborales	17	33	9
Sector			
Adhesión a convenio	1	1	1
Extensión convenio	3	3	2
Acuerdo fin de huelga	2	4	2
Acuerdo sectorial materias concretas	8	4	5
Acuerdo interprofesional	5	6	3
Acuerdo Plan Igualdad	--	--	--
Acuerdo funcionarios públicos	--	--	--
Acuerdos mixtos funcionarios y laborales	--	--	--
Empresa y grupo			
Adhesión a convenio	16	15	5
Extensión convenio	--	--	0
Acuerdo fin de huelga	73	34	8
Acuerdo sectorial materias concretas	--	--	--
Acuerdo interprofesional	--	--	--
Acuerdo Plan Igualdad	25	20	9
Acuerdo funcionarios públicos	28	61	39
Acuerdos mixtos funcionarios y laborales	17	33	9

(1) Los datos reflejan sólo aquellos Acuerdos de Planes de Igualdad registrados bajo esta naturaleza, aunque hay un número menor pero importante de Planes de Igualdad registrados en REGCON bajo otro tipo de naturaleza, previsiblemente por error o desconocimiento, o por una circunstancia prevista en el RD 713/2010, como que sean Planes de Igualdad no derivados de convenio colectivo.

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

Comentamos, a continuación, algunos de los datos más destacables. En primer lugar, la caída en el número de **acuerdos de fin de huelga** que reflejan los datos de 2013 en relación al año precedente, no son más que el reflejo de la mayor dificultad para dar salida a la conflictividad habida pues, como se verá en el capítulo que analiza la evolución de las huelgas registradas, en 2013 aumentaron el número de las realizadas y de participantes en las mismas, fundamentalmente en las producidas por causa de conflictos relacionados con la negociación colectiva, así como en procesos de reestructuración y por medidas disciplinarias.

Los **acuerdos de Planes de Igualdad** descendieron bastante en 2013 con respecto al año precedente y 2014 mantiene hasta fin del mes de mayo la misma situación de 2013 (en porcentaje mensual comparado). El descenso de 2013 es mayor que lo que se refleja en la tabla porque en 2012 se registraron también 11 Planes de Igualdad como acuerdos de empresa para su depósito, frente a sólo 4 registrados bajo esta modalidad en 2013 y ninguno hasta ahora en 2014. Es evidente que la crisis y la reforma laboral están suponiendo un retroceso en la consecución de acuerdos de Planes de Igualdad y en la implantación de las medidas acordadas en los ya firmados. También es necesario precisar que antes de 2012 y en los tres años analizados en este informe, se han firmado más Planes de Igualdad que los que se registran en REGCON, planes que habiendo sido negociados entre partes legitimadas para negociar y pactar acuerdos de negociación colectiva, que sin embargo no han seguido la obligación legal de registrar el acuerdo en REGCON, por desconocimiento o por negativa empresarial.

Los **acuerdos de funcionarios y los acuerdos mixtos de funcionarios y laborales** registrados en REGCON se han incrementado de forma notable en 2013 y en 2014 en el caso de los primeros, a pesar de que la negociación colectiva en el ámbito de la función pública está prácticamente amordazada por los recortes de salarios y derechos impuestos por el Gobierno vía normas legales de rango superior. El bajo número de acuerdos de estos dos tipos que se registran en REGCON está condicionado por el hecho de que el RD 713/2013 no los incluyó como acuerdos registrables, a pesar de ser requerido por CCOO y UGT en las alegaciones presentadas al proyecto de RD, aunque posteriormente sí se habilitó la herramienta telemática del REGCON y la base de datos del mismo, para permitir su registro en aquellas Comunidades Autónomas donde las Autoridades Laborales venían registrando este tipo de acuerdo en el registro público existente antes de la entrada en funcionamiento de la aplicación telemática. Otro motivo de la escasez de acuerdos registrados tiene más que ver con la falta de hábito y/o de interés en hacerlo por las partes negociadoras, y en la mayoría de ocasiones por la propia Administración quien se encarga de su gestión tras la firma.

En opinión de CCOO no hay ningún impedimento legal para que en todas las Comunidades Autónomas y en el ámbito estatal se habilite el registro de este tipo de acuerdos;

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS DOS AÑOS DE REFORMA LABORAL

el REGCON lo permite y hay Autoridades Laborales que lo utilizan. Este es el primer problema a resolver, el segundo es difundir ampliamente la existencia de esta posibilidad y convencer a las partes negociadoras y principalmente a las distintas Administraciones y entidades u organismos públicos, que no sólo es posible sino que sería muy importante que el REGCON pudiera reflejar, para conocimiento oficial y público, el alcance real de la negociación colectiva en el ámbito de la función pública.

Tabla 6

OTROS ACUERDOS FIRMADOS	2012	2013	2014 (*)
Total			
Laudo arbitral	14	16	13
Acuerdo en mediación	483	713	328
Otros acuerdos inscribibles	55	474	18
Convenio o acuerdo de eficacia limitada	15	10	5
Acuerdo de empresa para depósito	695	866	129
Inaplicación convenio	170	2486	1220
Acuerdo empresa comunitaria	1	0	1
Sector			
Laudo arbitral	0	0	2
Acuerdo en mediación	45	91	20
Otros acuerdos inscribibles	3	16	0
Convenio o acuerdo de eficacia limitada	12	8	4
Acuerdo de empresa para depósito	--	--	--
Inaplicación convenio	--	--	--
Acuerdo empresa comunitaria	--	--	--
Empresa y grupo			
Laudo arbitral	14	16	11
Acuerdo en mediación	438	622	308
Otros acuerdos inscribibles	52	458	18
Convenio o acuerdo de eficacia limitada	3	2	1
Acuerdo de empresa para depósito	695	866	129
Inaplicación convenio	170	2486	1220
Acuerdo empresa comunitaria	1	0	1

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

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

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

Los **acuerdos de mediación** han crecido bastante en 2013 con respecto a 2012 y la misma tendencia indican los datos aún muy provisionales de 2014, pero la realidad de acuerdo de mediación es mucho mayor, en cualquiera de estos tres años, dado que analizando el detalle por Autoridad Laboral, se confirma que hay Comunidades Autónomas, con sus respectivas provincias, que no registran en REGCON⁸ los acuerdos de mediación, es el caso de Galicia, País Vasco, Navarra, Aragón, Cataluña, Baleares, Murcia y Canarias, por lo que teniendo en cuenta la entidad de algunas de estas CCAA y de algunos de sus organismos de solución autónoma de conflictos, es posible afirmar que la cifra real, de haber sido registrados los acuerdos de mediación, podrían llegar a duplicar lo registrado hasta ahora en REGCON. Es necesario, por tanto, que se identifique el problema y se subsane a la mayor brevedad posible.

Otros acuerdos inscribibles y los **acuerdos de empresa para su depósito** son dos tipos de naturaleza que han pasado de ser espacios donde cabía encontrar acuerdos de diferente contenido antes de 2012, a convertirse a partir de febrero 2012 en las vías para registrar en REGCON las inaplicaciones de convenios introducidas por el RD-Ley 3/2012, situación que se redujo mucho con la creación de la figura de Inaplicación de convenio en noviembre de 2012, y prácticamente no ser utilizadas para el registro de inaplicaciones en la actualidad, aunque aún se pueden encontrar algunas, sobre todo como acuerdo de empresa para depósito. Otro tanto puede decirse de lo sucedido

8 Al menos no hay constancia en la consulta pública de este registro.

en 2013 y hasta hoy de la utilización de estos dos tipos de naturaleza para registrar centenares de acuerdos sobre jubilación, registrados al calor del cambio normativo sobre fiscalidad de las prejubilaciones y jubilaciones parciales. Desde la creación del tipo Inaplicación de convenio, el grueso de los acuerdos registrados en los dos tipos que estamos comentando son casi exclusivamente acuerdos sobre jubilación.

En contraste con lo comentado en relación con la falta de registro de los acuerdos de mediación en ocho CCAA, no pasa lo mismo con los acuerdos sobre jubilación y las inaplicaciones registradas en REGCON, donde todas las Autoridades Laborales provinciales y/o de Comunidad, tienen registrados acuerdos de estas características.

Una de las figuras “estrella” de la reforma laboral, la **Inaplicación de convenio**, presenta datos de registro bajo el tipo creado en noviembre de 2012, donde se observa la evolución creciente de las inaplicaciones registradas, si bien, no haremos aquí ningún comentario adicional a lo ya dicho puesto que el hecho de que se hayan estado registrando bajo diferentes tipos, impide dar los datos exactos que por otra parte, desde principios de 2013, cuentan con una explotación estadística en la ECCT, al principio con pocas variables pero actualmente es más amplia aunque aún incompleta, por lo que analizaremos las inaplicaciones en el apartado correspondiente del análisis de datos de la ECCT.

La reforma laboral ha impulsado la creación de convenios de empresa, las modificaciones y las inaplicaciones de convenios, como herramientas para promover una importante devaluación de los salarios.

4.2. CONVENIOS FIRMADOS POR AÑO DE REGISTRO⁹

Una primera consideración es advertir que los datos que se reflejan en los apartados 4.2, 4.3 y 4.5 del presente informe no deben ser comparados, en ningún caso, con los reflejados en el apartado anterior. El apartado 4.1 recoge información pública de un registro oficial, sin ningún tratamiento ni metodología utilizada en una explotación estadística. Por el contrario, los datos de los apartados indicados al principio del párrafo corresponden a la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, cuya metodología puede consultarse en las Notas Metodológicas de la Subdirección General de Estadística a través del enlace a la web indicada en la nota a pie de página.

Tabla 7

Convenios firmados (no incluye convenios revisados)

REGISTRADOS HASTA MAYO DE 2014

CONVENIOS Y TRABAJADORES/AS AFECTADOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL, POR AÑO DE FIRMA Y PERÍODO DE REGISTRO. DATOS ACUMULADOS (*)						
AÑO FIRMA	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
2011 (1)	1.362	1.033	329	2.626.007	251.573	2.374.434
2012 (1)	1.575	1.234	341	3.193.717	287.928	2.905.789
2013 (1)	2.363	1.770	593	5.224.962	354.712	4.870.250
2014 (2)	407	308	99	689.920	77.091	612.829

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

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

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

Fuente: ECCT del MEYSS. Avance mensual mayo 2014.

⁹ Fuente: Estadística CCT – Avance Mensual mayo 2014 - MEYSS – Estadísticas, fuentes y notas metodológicas <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS DOS AÑOS DE REFORMA LABORAL

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

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

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

Tabla 8
Convenios de nueva creación en 2014 (registrados hasta mayo)

ÁMBITO FUNCIONAL Y SECTOR DE ACTIVIDAD	CONVENIOS	TRABAJADORES/AS
TOTAL	123	35.231
ÁMBITO FUNCIONAL		
Convenios de empresa	113	12.290
Convenios de grupo de empresas	6	1.479
Convenios de sector	4	21.462
SECTOR DE ACTIVIDAD		
Agrario	2	229
Industria	32	24.293
Construcción	3	71
Servicios	86	10.638

(1) Se han considerado convenios firmados por nuevas unidades de negociación colectiva en el año de referencia, aquellos de los que se dispone de información por primera vez (sin antecedentes).

Fuente: ECCT del MEYSS. Avance mensual mayo 2014.

Por actividad, la mayoría de los convenios de nueva creación pertenecen al sector servicios, donde además se encuentran muchos de los convenios de microempresas a que aludíamos antes, aunque también algunos de grandes empresas multiservicios¹⁰ de más que dudosa legalidad. El siguiente sector en importancia en la creación de nuevos convenios de empresa es la industria, con un volumen medio de trabajadores bastante más elevado.

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

El alto crecimiento de nuevos convenios de empresa no se puede considerar un elemento positivo, porque detrás de ello está deteriorar las condiciones básicas de los convenios sectoriales.

10 Por ejemplo, el de Randstad Project

Tabla 9**Evolución 2011-2013. Convenios firmados por nuevas unidades de negociación colectiva por ámbito funcional y año de inicio de efectos económicos¹¹**

ÁMBITO FUNCIONAL	Total
TOTAL FIRMADOS EN 2011 (*)	260
ÁMBITO FUNCIONAL	
Convenios de empresa	238
Convenios de grupo de empresas	4
Convenios de sector	18
TOTAL FIRMADOS EN 2012 (*)	332
ÁMBITO FUNCIONAL	
Convenios de empresa	317
Convenios de grupo de empresas	11
Convenios de sector	4
FIRMADOS EN 2013 (*)	
TOTAL	472
ÁMBITO FUNCIONAL	
Convenios de empresa	447
Convenios de grupo de empresas	13
Convenios de sector	12
(*) <i>Datos provisionales a diciembre 2013.</i>	

Fuente: ECCT del MEYSS. Avance mensual mayo 2014.

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

En la tabla de la página siguiente vemos los datos por sector de actividad y se comprueba que el salto cualitativo se ha producido en 2013 en el sector servicios, duplicando la cifra de los nuevos convenios firmados en 2011.

¹¹ Fuente: Estadística CCT – Avance Mensual diciembre 2013 - MEYSS

Tabla 10

Evolución 2011-2013. Convenios firmados por nuevas unidades de negociación colectiva por sector de actividad y año de inicio de efectos económicos.¹²

ÁMBITO FUNCIONAL	Total
TOTAL FIRMADOS EN 2011 (*)	
TOTAL	260
SECTOR DE ACTIVIDAD	
Agrario	2
Industria	87
Construcción	2
Servicios	169
TOTAL FIRMADOS EN 2012 (*)	
TOTAL	332
SECTOR DE ACTIVIDAD	
Agrario	1
Industria	105
Construcción	9
Servicios	217
FIRMADOS EN 2013 (*)	
TOTAL	472
SECTOR DE ACTIVIDAD	
Agrario	6
Industria	134
Construcción	14
Servicios	318

(*) Datos provisionales a diciembre 2013.

Fuente: ECCT del MEYSS. Avance mensual mayo 2014.

¹² Fuente: Estadística CCT – Avance Mensual diciembre 2013 - MEYSS

Aunque no nos cabe ninguna duda de la influencia que ha tenido la reforma laboral en el crecimiento de los nuevos convenios de empresa y del hecho de que desde entonces muchos son promovidos directamente por la empresa y que la motivación principal en estos casos es modificar a la baja las retribuciones y otras condiciones de trabajo establecidas en el convenio sectorial que les fuese de aplicación, es conveniente recordar aquí, lo manifestado en informes y circulares de la Secretaría confederal de Acción Sindical en años anteriores, en relación a la concentración sectorial de los nuevos convenios de empresa que se producía con anterioridad a la reforma laboral, concentración que ahora también se encuentra presente aunque se ha diversificado más la actividad de las empresas en donde se crean nuevos convenios..

Se trata de que el mayor porcentaje de convenios de empresa de nueva creación correspondía entonces a administraciones y entidades públicas, ámbito en el que no existen convenios colectivos sectoriales y por ello, tanto las grandes corporaciones y otros organismos públicos como los muy pequeños, la única opción posible de que el personal laboral cuente con un convenio colectivo que regule sus condiciones de trabajo es mediante convenios de empresa. La siguiente mayor concentración de convenios de empresa nuevos se producía en aquellas actividades de servicios públicos realizadas por empresas privadas que conciertan con administraciones públicas la prestación de dichos servicios (limpieza viaria, recogida de basuras, depuración de residuos, etc., etc.). La mayoría de estas actividades son realizadas por grandes empresas privadas que no se rigen, generalmente, ni por un único convenio de empresa ni por convenios sectoriales, generándose centenares de convenios de centro de trabajo en aquellas localidades o espacios públicos en donde la empresa ha obtenido la adjudicación de la prestación del servicio, convenios creados al sólo objeto de adaptar las condiciones laborales, especialmente las retributivas, a los parámetros establecidos en la concesión del servicio.

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

Por otra parte, un seguimiento individualizado de los convenios de nueva creación en microempresas deja ver que hay indicios de ilegalidad por falta de legitimación para negociar de la representación de los trabajadores, aunque a veces este problema no

se produce solo en pequeñas empresas ni en convenios de reciente creación; como también se firman convenios sectoriales que son posteriormente anulados mediante sentencia judicial por falta de legitimación en la representación empresarial. Lo que si estamos constatando es un aumento de convenios firmados con demostrada (anulados por sentencia judicial) o probable ilegalidad en la conformación de la mesa negociadora, entre estos últimos algunos firmados en empresas donde no consta elección de representantes legales de los trabajadores, los únicos habilitados para negociar y firmar convenios colectivos; es decir, que parece que alguna empresa o asesoría empresarial ha hecho “ingeniería” en el procedimiento negociador utilizando a trabajadores/as que no son representantes legales para firmar un convenio colectivo, como si estuviese en un procedimiento de consulta de los regulados en el Art. 41 del ET.

No es el único indicio de posible ilegalidad de un convenio de empresa de nueva creación y como consideramos que este tipo de prácticas conculcan los derechos de los trabajadores y el derecho sindical de negociación colectiva, reconocido en la Constitución y en las Normas internacionales de trabajo, suscritas por el Estado español, CCOO vamos a actuar para tratar de evitar estas situaciones, reclamando mayor control de legalidad a las Autoridades Laborales sobre la conformación de las mesas negociadoras que presenten algún indicio de posible irregularidad y denunciando ante los tribunales aquellos convenios publicados en los que tengamos evidencias de ilegalidad.

Otro factor posible de ilegalidad en la configuración o construcción de estos convenios es la extralimitación de materias sobre las que se les otorga prioridad aplicativa, ya que la misma no se da para todo el contenido del convenio sectorial, sino para un conjunto de materias específico y de forma exclusiva.

La Autoridad Laboral tiene que ejercer un control más exhaustivo de los nuevos convenios de empresa que se están registrando, para detectar y corregir irregularidades o elementos de ilegalidad en el cumplimiento de la norma.

4.3. CONVENIOS CON EFECTOS ECONÓMICOS REGISTRADOS¹³

Tabla 11

Convenios, empresas, trabajadores afectados, variación salarial media pactada y revisada y jornada media pactada, por año de efectos económicos y período de registro. Datos acumulados ⁽¹⁾.

TOTAL CONVENIOS CON EFECTOS ECONÓMICOS CONOCIDOS Y REGISTRADOS

Año de efectos económicos	Convenios	Trabajadores (miles)	Variación Salarial		Jornada Media (h/año)
			Pactada (en %)	Revisada (en %) ⁽²⁾	
2010 ⁽³⁾	5.067	10.794,3	1,48	2,16	1.751,2
2011 ⁽³⁾	4.585	10.662,8	1,98	2,29	1.737,0
2012 ⁽³⁾⁽⁴⁾	3.860	9.435,8	1,02	1,19	1.737,4
2013 ⁽¹⁾⁽⁴⁾	2.259	6.811,7	0,54	0,54	1.729,3
2014 ⁽⁵⁾					
Registrados hasta Mayo	811	3.500,3	0,54		1.754,3

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

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

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

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

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

(*) Datos provisionales.

Fuente: ECCT del MEYSS. Avance mensual mayo 2014.

13 Fuente: Estadística CCT – Avance Mensual mayo 2014 – MEYSS - Estadísticas, fuentes y notas metodológicas. <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

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

Además, los datos de 2012 aún no están consolidados y el cierre del año debería haberse publicado en el mes de junio junto con el avance anual de 2013, pero como en los últimos años, es previsible que la publicación se retrase algo más, para tratar de completar el máximo de información sobre los efectos económicos de estos dos años.

Los datos de 2014 son escasamente significativos en lo que respecta a este cuadro comparativo, por lo que hay que analizarlos en relación con los datos registrados en mayo de 2013.

Además, como indica la Nota Metodológica de la Encuesta de CCT *“Hay que tener en cuenta que en el cálculo de la variación salarial media, la estadística no recoge información de modificaciones salariales realizadas al margen de los convenios ni de modificaciones realizadas en el marco de inaplicaciones de convenios. Tampoco recoge los datos relativos a convenios cuyos efectos económicos no sean cuantificables en forma de variación salarial”*.

Aún con las limitaciones señaladas la evolución de la variación salarial pactada refleja claramente lo que está siendo una realidad en la negociación colectiva de estos últimos años, el decrecimiento de los valores pactados para las retribuciones salariales (incrementos muy bajos, congelación salarial o reducción salarial), la fuerte disminución de las cláusulas de garantía y la no activación de las mismas en aquellos casos en que sí está pactada, dada la baja inflación registrada en 2012 y 2013, y la extensión del número de inaplicaciones de convenios que se descuelgan, fundamentalmente, de los aspectos retributivos.

Otro elemento a destacar y que puede guardar relación también con el hecho de la importante ausencia de registro de efectos económicos anuales en convenios vigentes, son los datos relativos a la evolución de la jornada media pactada. El fuerte descenso que presenta el dato de 2011 (año cerrado a efectos estadísticos) en relación a 2010, no tiene precedentes en toda la serie estadística. Una reducción de 14 horas anuales no se ha registrado nunca, siendo lo más habitual que cada año haya una pequeña reducción o incluso un pequeño incremento en algunos años. La reducción de 2011 se ha consolidado en 2012 y se ha reducido aún más en 2013, aunque estos no sean años cerrados. El importante crecimiento de los datos de 2014 no puede ser considerado en estos momentos debido al bajo número de convenios registrados hasta mayo.

Este hecho debería ser analizado, en primer lugar, por el MEYSS que dispone o debiera disponer de los medios para el análisis de los datos de jornada pactada en los convenio que están en vigor, pero es una información relevante que a todas las organizaciones implicadas en la negociación colectiva debería interesar aclarar y, en su caso, resolver. A Comisiones Obreras nos importa, y trataremos de buscar respuestas y solución en colaboración con UGT, CEOE y CEPYME y con la Administración.

Cumplir con la obligación de registro de efectos económicos del convenio que tienen las partes negociadoras del mismo, es fundamental para ganar en calidad de la información estadística y de los informes que valoran el estado de la negociación colectiva en España.

Tabla 12**Convenios con efectos económicos registrados en 2014***(incluye firmados y revisados)*

CONVENIOS, EMPRESAS, TRABAJADORES, VARIACIÓN SALARIAL Y JORNADA MEDIAS PACTADAS, POR ÁMBITO FUNCIONAL Y AÑO DE FIRMA (1)			
ÁMBITO FUNCIONAL	TOTAL	CONVENIOS FIRMADOS ANTES DE 2014	CONVENIOS FIRMADOS EN 2014
TOTAL			
Convenios	811	571	240
Empresas	499.816	421.744	78.072
Trabajadores	3.500.320	2.951.510	548.810
Jornada media (horas/año)	1.754,28	1.753,12	1.760,48
Variación salarial media en %	0,54	0,55	0,49
ÁMBITO DE EMPRESA			
Convenios	513	340	173
Trabajadores	180.965	118.715	62.250
Jornada media (horas/año)	1.702,09	1.718,16	1.671,45
Variación salarial media en %	0,58	0,84	0,08
ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA			
Convenios	298	231	67
Trabajadores	3.319.355	2.832.795	486.560
Jornada media (horas/año)	1.757,12	1.754,59	1.771,87
Variación salarial media en %	0,54	0,54	0,55

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

Fuente: ECCT del MEYSS. Avance mensual mayo 2014.

Esta estadística tuvo una modificación metodológica a comienzos de 2014 en la que se cambió el concepto “CONVENIOS PLURIANUALES CON INICIO DE EFECTOS ECONÓMICOS ANTERIOR A xxxx” por el de “CONVENIOS FIRMADOS ANTES DE xxxx” y el de “CONVENIOS CON INICIO DE EFECTOS ECONÓMICOS EN xxxx” por el de “CONVENIOS FIRMADOS EN xxxx”, por lo que puede haber alguna pequeña diferencia producida por el cambio metodológico en los datos desagregados por año de firma con los de año de inicio de efectos económicos, pero sin que eso afecte a los datos totales. Por este motivo, para hacer una comparación con los datos de 2013, utilizaremos más adelante los datos totales del avance mensual de convenios que registraron efectos económicos de 2013 hasta finales del mes de mayo de ese año, pero antes comentaremos algún dato significativo de la tabla anterior.

En concreto llama la atención que los datos correspondientes a revisados en 2014 sean superiores a los convenios revisados en la misma fecha del año anterior, porque puede significar que se esté invirtiendo la tendencia de estos últimos años motivada por el bajo nivel de registro de las revisiones anuales de convenios plurianuales, aunque es pronto para que pueda confirmarse que esto esté sucediendo y de ser así qué está motivando el cambio hacia un escenario que es el deseable, porque las revisiones anuales están en la práctica totalidad de los convenios fijadas cuando éste se firma y por tanto, deberían registrarse a la vez que el convenio o al menos en los primeros meses de cada año.

También señalar que en los convenios de empresa cae en picado el incremento salarial en los convenios firmados este año, reflejando la práctica congelación salarial, eso en un año en el que, desde el Gobierno y otras instancias llevan meses hablando de la recuperación de la economía y de las buenas expectativas para 2014 y 2015. El incremento de tan solo el 0,08% de media en los convenios de empresa firmados en 2014 podría tener que ver con la creación de nuevos convenios que buscan mayor devaluación de los costes salariales, pero eso solo nos lo confirmará o descartará el análisis individualizado de lo firmado en cada uno de los 513 convenios de empresa firmados en 2014 hasta el momento y haciendo un seguimiento de la evolución de este dato en los próximos meses, por si se mantiene la situación o se va corrigiendo. Evidentemente, lejos queda este 0,08 de incremento del recomendado para 2014 en el II AENC, mientras que sí está más en línea, de momento, el 0,55 de incremento medio pactado en los convenios sectoriales.

Tabla 13**Convenios, empresas, trabajadores, variación salarial y jornada medias pactadas, por ámbito funcional**

ÁMBITO FUNCIONAL	TOTAL CONVENIOS QUE HAN REGISTRADO EFECTOS ECONÓMICOS DE 2013 HASTA 31.05.2013	TOTAL CONVENIOS QUE HAN REGISTRADO EFECTOS ECONÓMICOS DE 2014 HASTA 31.05.2014
	TOTAL	
Convenios	547	811
Empresas	174.181	499.816
Trabajadores	1.705.188	3.500.320
Jornada media (horas/año)	1.756,81	1.754,28
Variación salarial media en %	0,63	0,54
ÁMBITO DE EMPRESA		
Convenios	368	513
Trabajadores	78.769	180.965
Jornada media (horas/año)	1.720,63	1.702,09
Variación salarial media en %	0,61	0,58
ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA		
Convenios	179	298
Trabajadores	1.626.419	3.319.355
Jornada media (horas/año)	1.758,56	1.757,12
Variación salarial media en %	0,63	0,54

Fuente: ECCT del MEYSS, avance mensual de mayo 2013 (Tabla 1) y avance mensual de mayo de 2014 (Tabla 2.2)

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

4.4. INAPLICACIONES DE CONVENIOS¹⁴

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

Hasta la entrada en vigor del RD-ley 3/2012, sólo era posible la inaplicación de convenios colectivos de ámbito superior al de empresa, por causas económicas y siempre que se produjera acuerdo en la empresa con la representación legal de los trabajadores o, en su caso, en la Comisión Paritaria del convenio del sector, nunca podía imponerse la inaplicación sin acuerdo.

Con la reforma se ampliaron las condiciones de trabajo a inaplicar y las causas justificativas por las que un convenio, ya sea de sector, grupo o empresa, pueda ser inaplicado en la empresa, mediante acuerdo en el periodo de consulta. Más grave es que también se pueda inaplicar un convenio colectivo en una empresa sin acuerdo con la representación de los trabajadores en el periodo de consulta, o en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, o en un procedimiento de mediación o arbitraje voluntario en un sistema autónomo de conflictos, al abrirse la vía de poder acudir a un procedimiento posterior ante la CCNCC o al organismo equivalente en la Comunidad Autónoma en la que esté radicada la empresa que quiere producir el descuelgue del convenio, en donde es el organismo tripartito quien decide sobre la inaplicación por sí mismo o a través de un árbitro externo.

La explotación de la información relativa a las inaplicaciones registradas en REGCON desde febrero de 2012, han sido incorporadas a la ECCT del MEYSS, en sus Avances Mensuales y en las ECCT anuales de 2012 y 2013 que se publicarán próximamente.

Es importante resaltar, para evitar confusiones, que en la ECCT se reflejan todas las Inaplicaciones de Convenios registradas en REGCON desde febrero de 2012, con independencia de bajo qué naturaleza hayan sido registradas, motivo por el cuál las cifras que se ofrecen a continuación, en la Tabla 14, correspondientes a la ECCT avance mensual hasta 31 de mayo de 2014, no coinciden con los datos que aparecen en la Tabla 6, de las registradas en REGCON sólo bajo la naturaleza Inaplicación de Convenios, creada en noviembre de 2012, por lo que los datos de la Tabla 6 son incompletos, como ya se indicaba en el párrafo final del apartado 4.1, siendo más exactas las de la ECCT.

¹⁴ Fuente: Estadística CCT – Avance Mensual mayo 2014 – MEYSS - Estadísticas, fuentes y notas metodológicas. <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

Tabla 14
Inaplicaciones de convenios y trabajadores/as
por mes de depósito

MES DE DEPÓSITO	INAPLICACIONES DE CONVENIOS	TRABAJADORES/AS
2012	748	29.352
2013	2.512	159.550
2014 (a 31 de mayo)	1.220	43.708

Fuente: ECCT del MEYSS. Avance mensual mayo 2014.

Tabla 15
Inaplicaciones de convenios, empresas, trabajadores,
por sector de actividad de la empresa

SECTOR DE ACTIVIDAD	INAPLICACIONES DE CONVENIO	EMPRESAS	TRABAJADORES/AS
TOTAL	1.220	1.117	43.708
Agrario	13	12	721
Industria	165	162	5.094
Construcción	70	67	934
Servicios	972	876	36.959

Fuente: ECCT del MEYSS. Avance mensual mayo 2014.

Tabla 16
Inaplicaciones de convenios, empresas, trabajadores,
por tamaño de la empresa ⁽¹⁾

TAMAÑO DE LA EMPRESA	INAPLICACIONES DE CONVENIOS	EMPRESAS	TRABAJADORES/AS
TOTAL	1.220	1.117	43.708
1-49 trabajadores	994	933	10.257
50-249 trabajadores	161	130	10.677
250 o más trabajadores	42	32	22.414
No consta	23	22	360

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

Fuente: ECCT del MEYSS. Avance mensual mayo 2014.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS DOS AÑOS DE REFORMA LABORAL

El número de inaplicaciones ha tenido un crecimiento espectacular en 2013 y lleva el mismo camino en 2014. La estadística oficial, en explotaciones adicionales a la aquí reflejada, indica la altísima concentración en empresas del sector servicios; en las empresas de reducido tamaño (aunque aportan un volumen escaso sobre el total de personas afectadas); que se producen fundamentalmente sobre convenios sectoriales y que las materias mayoritariamente inaplicadas son las que tienen que ver con los aspectos retributivos regulados en los convenios. También que en torno al 90% se han producido mediante acuerdo entre las partes, aunque CCOO tiene serias dudas sobre la legalidad del procedimiento y sobre la libertad para acordar por parte de la representación de los trabajadores en muchas de los acuerdos firmados en microempresas.

Tabla 17
Inaplicaciones de convenios y trabajadores,
por condiciones de trabajo inaplicadas (1)

	INAPLICACIONES* DE CONVENIOS	PORCENTAJE DE INAPLICACIONES	TRABAJADORES/ AS
TOTAL	1.220	100,0	43.708
Cuantía salarial	761	62,4	24.264
Cuantía salarial y sistema de remuneración	177	14,5	3.202
Sistema de remuneración	76	6,2	2.005
Cuantía salarial y jornada de trabajo	47	3,9	2.569
Cuantía salarial, jornada de trabajo y horario y distribución del tiempo de trabajo	26	2,1	6.625
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	25	2,1	330
Cuantía salarial y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	11	0,9	323
Resto de casos	97	7,9	4.390

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

Fuente: ECCT del MEYSS. Avance mensual mayo 2014.

Tabla 18
Inaplicaciones de convenios y trabajadores,
por procedimiento de inaplicación

	INAPLICACIONES DE CONVENIOS	PORCENTAJE DE INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
TOTAL	1.220	100,0	43.708
Acuerdo en periodo de consultas	1.115	91,4	41.158
Acuerdo de la comisión paritaria del convenio	61	5,0	1.682
Acuerdo de mediación en órgano bipartito	28	2,3	578
Laudo en órgano bipartito	6	0,5	121
Decisión en el seno de un órgano tripartito	10	0,8	169

Fuente: ECCT del MEYSS. Avance mensual mayo 2014.

Tabla 19
Inaplicaciones de convenios y trabajadores,
por ámbito funcional del convenio inaplicado

	INAPLICACIONES DE CONVENIOS	PORCENTAJE DE INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
TOTAL	1.220	100,0	43.708
Convenio de empresa	43	3,5	6.082
Convenio/s de ámbito superior a la empresa	1.177	96,5	37.626

Fuente: ECCT del MEYSS. Avance mensual mayo 2014.

El gran número de inaplicaciones producidas desde la entrada en vigor de la reforma, supone en sí mismo un motivo de preocupación por los efectos que pueden tener las inaplicaciones adoptadas sobre los convenios colectivos sectoriales, pactados con arreglo a los requisitos legales establecidos, cuyos contenidos son conocidos al publicarse en Boletín Oficial y que sí son susceptibles de control de legalidad por la Autoridad Laboral, y aunque en su inmensa mayoría consten en el registro oficial como inaplicaciones adoptadas por acuerdo entre las partes.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS DOS AÑOS DE REFORMA LABORAL

La reforma ha establecido la obligación de que las inaplicaciones acordadas entre las partes o decididas por arbitraje u organismo tripartito tienen que ser registradas ante la Autoridad Laboral a efectos de depósito y comunicadas a la Comisión Paritaria del convenio del que se descuelgan, pero no ha previsto medidas ni instrumentos que garanticen el cumplimiento de los requisitos legales exigidos para la inaplicación de materias reguladas por convenio colectivo. La no obligación de publicación de los acuerdos, decisiones o laudos arbitrales en materia de inaplicación, no exime, en modo alguno, las responsabilidades de todas las partes implicadas en el cumplimiento de los requisitos legales básicos (legitimidad para negociar y acordar, negociación efectiva y de buena fe, documentación necesaria y suficiente, acreditación de la causa, materias objeto de inaplicación, proporcionalidad y eficacia de las medidas adoptadas, duración de la inaplicación, no retroactividad de las medidas...).

Además de los efectos devaluatorios de las condiciones pactadas por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y la reducción de la aplicación general efectiva de los convenios sectoriales, también se estaría, en los casos más que probables de ilegalidad en el procedimiento negociador o en los contenidos pactados, ante supuestos de dumping empresarial, vulneración de los derechos sindicales, en particular, del de negociación colectiva, y fraude a la Seguridad Social y a la Hacienda pública.

El mayor volumen de inaplicaciones se produce en empresas con escaso número de trabajadores, que carecen de Representación Legal por la dificultad o impedimento legal de realizar elecciones sindicales en las empresas de estas características. Donde la capacidad negociadora de los trabajadores es prácticamente nula frente al planteamiento empresarial de reducir costes ya sea por la vía de la inaplicación del convenio, por la modificación sustancial de condiciones de trabajo no establecidas en convenio o por la vía de reducción de empleo.

En estos casos, son grandes las posibilidades de que las empresas no estén cumpliendo con las previsiones legales en la materia, por cierto, aspectos todos ellos regulados en los reglamentos de desarrollo de las Comisiones Consultivas (Nacional, Comunidad Valenciana, entre otros...), con mayor o menor consenso sindical pero en todo caso, con suficiente precisión para verificar que se cumplen los requisitos legales. Si se están produciendo anomalías, fraude o vulneración de derechos, aunque sea en una parte de las inaplicaciones producidas desde febrero de 2012, y hay indicios suficientes de ello, es necesario poner los medios para investigar, verificar, corregir y anular la inaplicación cuando proceda y para evitar a futuro que puedan extenderse estas prácticas abusivas. Creemos que evitar el fraude es un asunto de interés general, empresarial, sindical y de la

Administración; por ello, podemos y debemos colaborar en su detección y erradicación las organizaciones sindicales y empresariales, la Autoridad Laboral, la Inspección de Trabajo y, en caso necesario, los tribunales laborales. Son pocos los convenios sectoriales que concentran un alto número de inaplicaciones, pero sí hay evidencias de concentración territorial y en determinadas actividades económicas que deberían ser investigadas porque a nuestro juicio no todas tienen una explicación plausible. Hay demasiadas inaplicaciones que no se comunican ni se informa del contenido pactado a la Comisión Paritaria del convenio; hay indicios de irregularidad en la conformación de la representación de los trabajadores en la mesa negociadora; hay inaplicaciones que contemplan una vigencia superior a la del convenio del que se descuelgan, etc.....

Esto no es una flexibilidad interna legítima, no es la flexibilidad interna negociada por la que apostamos CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, cuando firmamos el II AENC, contemplando en él una fuerte contención salarial y amplias medidas de flexibilidad interna negociada con el único objeto de afrontar las enormes dificultades provocadas por la intensa crisis económica y buscar alternativas que favorecieran la competitividad de las empresas, el aumento de la actividad productiva y frenar la sangría del desempleo.

La devaluación salarial ha alcanzado tal magnitud que pone en riesgo las posibilidades de una recuperación efectiva y estable de la economía y del empleo. Y si la devaluación salarial se alcanza por métodos ilegítimos, en mayor medida debemos actuar para evitar que persista.

Los convenios sectoriales pueden y deben regular el procedimiento de notificación a la Comisión Paritaria de las inaplicaciones que las empresas quieran llevar a cabo, la documentación imprescindible relativa al proceso de negociación, a la conformación de la comisión negociadora y, en su caso, a la elección por los trabajadores y trabajadoras de las personas o la delegación en sindicatos representativos que les representarán en caso de que no exista RLT en la empresa; debe recoger y regular la posibilidad de que las organizaciones firmantes del convenio colectivo asesoren o representen, en su caso, a quienes negocian en la empresa; el procedimiento para la intervención de la Comisión Paritaria cuando el periodo de consultas en la empresa culmina sin acuerdo, intervención que debe ser previa a su paso a los organismos de solución autónoma de conflictos si tampoco se resuelve en el seno de la Comisión Paritaria.

Las Comisiones Paritarias de los convenios sectoriales deben jugar un papel activo en el seguimiento de las inaplicaciones que se producen sobre el contenido del convenio, para asegurarse que no se estén produciendo inaplicaciones abusivas o ilegales, que el proceso de negociación en la empresa ha sido real y efectivo, con las partes legitimadas para

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS DOS AÑOS DE REFORMA LABORAL

negociar, con la documentación necesaria que demuestre que la causa está acreditada, que el periodo de inaplicación no exceda de la vigencia del convenio y que las medidas adoptadas guardan la exigible proporcionalidad con respecto a la situación que se pretende asegurar.

La Autoridad Laboral también tiene que prestar atención a la fase de registro del acuerdo para su depósito, porque hay indicios de posible irregularidad que son fácilmente detectables. Debería reglamentarse la documentación mínima imprescindible que deben aportar quienes realizan el registro incluida la identificación fehaciente de las partes firmantes y el acta de elección de representantes en el caso de que no haya en la empresa RLT elegida en proceso electoral. CCOO planteará estas y otras medidas a la Administración para que pueda mejorarse el procedimiento y el conocimiento exigible a unos acuerdos que pueden llegar a tener una repercusión seria sobre los convenios sectoriales afectados por la inaplicación.

El alto grado de acuerdo alcanzado en las inaplicaciones de convenios son una muestra de la capacidad de adaptación de las relaciones laborales colectivas, pero es necesario que se garantice plenamente la ausencia de fraude en el proceso negociador, sobre todo en microempresas que carecen de RLT.

4.5. VIGENCIA, DENUNCIA, PRÓRROGA Y ULTRAActivIDAD PACTADAS

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

La limitación del periodo de ultraactividad a un año a contar desde la fecha de denuncia ha supuesto un cambio radical con respecto a la regulación anterior al RD-ley 3/2012¹⁵, en la que el periodo de ultraactividad, en defecto de pacto en contrario, se mantenía durante toda la negociación hasta la renovación del convenio, año que se reduce en la práctica al contabilizarse desde la fecha de denuncia del convenio y no desde la finalización de la vigencia pactada ni desde el inicio efectivo de las negociaciones. Este periodo es considerado excesivamente reducido por la mayoría de las organizaciones sindicales y, nos atrevemos a afirmar, que también por las organizaciones empresariales más representativas y por muchas de las empresas que cuentan con convenio propio, incluso de aquellas que han venido reclamando y siguen reclamando el fin de la ultraactividad indefinida; de ahí que muchos convenios firmados y renovados con posterioridad a la reforma legal de este precepto, hayan suscrito cláusulas de ultraactividad con periodos superiores al año indicado en la ley y una parte de los que fijan un periodo temporal superior al año también han cambiado la referencia a partir de la cual se inicia el cómputo, fijándolo a partir de la finalización de la vigencia del convenio en lugar de la fecha de la denuncia.

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

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

15 El RD-ley 3/2012 fijó el límite de la ultraactividad en dos años y fue en el tramo final de la tramitación parlamentaria de la Ley 3/2012

con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma que supongan “pacto en contrario” del periodo máximo de ultraactividad establecido en la norma legal, aunque aún está pendiente de pronunciarse el Tribunal Supremo al respecto de estas cláusulas y de los efectos que pueden derivarse del decaimiento de un convenio, decidido unilateralmente por la empresa o patronal, o sobre el procedimiento a seguir para la sustitución de las condiciones reguladas por el convenio que ha decaído, por las reguladas en convenio de ámbito superior o en nuevos convenios o acuerdos establecidos en el ámbito de la empresa.

El seguimiento del estado de la negociación colectiva y el conocimiento de los convenios vigentes cada año, exige una revisión individualizada de cada convenio, porque no existen todavía datos ni completos ni fiables que permitan hacer un análisis estadístico al respecto, ni oficial ni particular. Sin embargo, cada vez es más necesario disponer de información estadística y nominal de los convenios que están en vigor, por vigencia pactada o prorrogada o por encontrarse en periodo de ultraactividad.

La aplicación REGCON incorporó a partir del 17 de marzo de 2014 una serie de preguntas relativas a estas materias que debe cumplimentar quién registre un texto nuevo, un nuevo acuerdo o una modificación de convenio, de forma que se pueda ir obteniendo datos acerca de la denuncia y sus efectos, de prórroga cuando no se produce denuncia ni expresa ni automática, y de ultraactividad cuando si hay denuncia, por lo que se indaga sobre el periodo de ultraactividad establecido y sobre si se ha pactado someter a un arbitraje obligatorio las discrepancias en torno a la renovación del convenio cuando expire o vaya a expirar el periodo de ultraactividad establecido. Datos que, salvo el de la regulación de la prórroga automática, no figuran en la Hoja Estadística del convenio colectivo vigente desde octubre de 2010, por lo que ha sido necesario incorporarlas a la información que se debe cumplimentar en relación al convenio colectivo que se registre.

A partir de marzo de 2014 REGCON incorpora también una esquemática información sobre si un convenio o determinados acuerdos colectivos están denunciados, no denunciados o han sido sustituidos por otro, e informa de qué trámites pueden hacerse cuando hay denuncia y cuando no hay denuncia¹⁶.

Es decir que sólo es posible obtener datos en REGCON sobre el contenido de estas materias con respecto a aquellos convenios que hayan sido registrados con posterioridad al 17 de marzo de este año, por tanto, un número pequeño en relación al total de

16 Ver documento informativo en pantalla de inicio de la web de REGCON <http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/index.htm>

convenios existentes, que irá aumentando con el tiempo. Es necesario advertir que, de las comprobaciones realizadas por la Secretaría confederal de Acción Sindical de CCOO y por algunas de sus organizaciones, se deduce que quienes registran los convenios no están respondiendo correctamente a algunas de estas preguntas puesto que hemos comprobado que lo indicado en el campo de información de REGCON no se corresponde con el tenor literal del texto firmado. Por tanto, es necesario que la Administración lleve a cabo procedimientos de revisión de la información registrada en toda materia relevante y estas lo son y haga la correspondiente solicitud de subsanación de los errores que se detecten, así como llevar a cabo una mayor y mejor difusión sobre el objeto y alcance de las preguntas que se formulan en REGCON, aspecto este último que debería mejorarse en la información existente en la propia aplicación informática de registro, aunque también podrían hacerse campañas divulgativas por parte de todas las Autoridades Laborales en cooperación con las organizaciones empresariales y sindicales.

En definitiva que, dos años después de aprobada la Ley 3/2012, no contamos con información agregada suficiente ni fiable sobre uno de los aspectos centrales de la reforma laboral en materia de negociación colectiva, la limitación de la ultraactividad y sus efectos en cuanto al decaimiento del convenio si finaliza el periodo legal o el pactado sin que se hayan obtenido un acuerdo para renovar el convenio denunciado.

A falta de esta información sólo es posible conocer la realidad de la situación de vigencia de los convenios mediante la revisión individualizada del último texto firmado de cada convenio y verificar si se ha producido la denuncia (automática o expresamente registrada), si se ha producido un posterior pacto de alargamiento de la ultraactividad o de la vigencia inicialmente pactada o si la mesa negociadora permanece abierta aunque se haya superado el plazo. Demasiadas variables y demasiados convenios colectivos a revisar, por lo que sólo desde una actuación concertada entre la Administración y las organizaciones empresariales y sindicales y dotada de recursos suficientes, será posible avanzar en el conocimiento de la situación de vigencia efectiva de los convenios colectivos.

En definitiva, aún no hay suficiente información contrastada que nos permita hacer valoraciones sobre los convenios vigentes que incluya, además de los convenios con vigencia pactada, los de vigencia prorrogada y los que están en situación de ultraactividad, ni tampoco acerca de los convenios que han decaído por vencimiento del periodo de ultraactividad tras haber sido denunciado y estar cerrada la negociación.

5

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS¹⁷

Respecto de la **Negociación Colectiva en el ámbito del empleo público**, siendo conscientes que hay cuatro elementos específicos, en el periodo evaluado, que han desestructurado y debilitado aún más la negociación colectiva en este ámbito como son la aplicación intensiva, a partir de 2010, del artículo 38.10 del EBEP con la adición de una Disposición Adicional en el RDL 20/2012, la capacidad de los diferentes gobiernos de modificar elementos sustanciales de las condiciones de trabajo a través de Ley, la adopción de los recortes anteriores con carácter básico -de aplicación directa al conjunto de las administraciones- y cerrando cualquier posibilidad legal de su negociación y mejora en los ámbitos inferiores y la existencia de mecanismos derivados de la Ley de Estabilidad y del desarrollo de los diferentes Fondos de Ayuda, que permiten al Ministerio de Hacienda interferir, y vetar directamente, acuerdos o convenios que se alcancen en otras administraciones o entes, en los que puede calificarse sin duda en una intervención “de facto” del conjunto de Administraciones por el Gobierno de España.

CCOO aún así, mantiene unos objetivos de referencia:

- ▶ Defender el marco y la estructura de negociación que establece el EBEP (Mesa General del conjunto de las Administraciones Públicas, Mesa General en los diferentes niveles, etc.) desarrollando aquellos aspectos pendientes (Mesas Sectoriales).
- ▶ Recuperar el marco del Diálogo Social con el gobierno como ámbito desde el que se aborde las consecuencias que sobre la organización y funcionamiento de las administraciones, y también por ende sobre su empleo y sus condiciones laborales, van a tener las medidas de reforma anunciadas.

- ▶ Desplegar todos los contenidos de negociación que establecía el EBEP y que siguen pendientes (carrera profesional, evaluación del desempeño, sistema de solución extrajudicial de conflictos, etc.)
- ▶ Mantener la opción de negociación de Acuerdos conjuntos de funcionarios y laborales que equiparen condiciones de trabajo, pero asegurando que su instrumentación (Acuerdo Mesa General – Convenio Colectivo) sea completa para mayor garantía de su defensa, garantizando el registro y publicación oficial de los convenios y acuerdos firmados.

Durante la crisis se han sucedido los recortes, y en ese plano el sindicato se ha situado muy “a la defensiva”, intentando mitigar dichos recortes, especialmente en el empleo, en las condiciones laborales y salariales, y más intenso en la movilización en las primeras fases y muy centrado en tratar que algunas iniciativas jurídicas aminoraran sus efectos.

Si hay una característica de fondo de esos recortes es que han servido de excusa para, con muy pocas excepciones, dinamitar de facto los espacios de negociación colectiva existentes, cuestionando directamente la propia estructura de negociación que establece el EBEP. Prueba de ello han sido los escasos gestos de recuperación de los recortes (días moscosos), anunciados de manera unilateral por el gobierno y hurtando los foros de negociación establecidos.

Por ello, para CCOO, y esa es la primera de las conclusiones, ahora que se anuncia que lo peor de la crisis ha pasado (ya veremos cuánto de verdad y cuánto de oportunismo tiene el anuncio), el primer eje de la acción sindical debe ser recuperar la negociación colectiva en los ámbitos que el EBEP establece.

En consecuencia se ha decidido como primer paso reivindicar el “Diálogo Social en Administraciones Públicas” solicitando el Área Pública de CCOO, junto a UGT y CSIF por carta la convocatoria de Mesa General de las Administraciones Públicas (AAPP) con enumeración de materias concretas y detalladas, que propicie su convocatoria o actuaciones futuras en defecto de ésta, que pasarán a formar parte de la acción sindical necesaria por las actuaciones legales de acompañamiento que correspondan. Igualmente se actuará en aquellos ámbitos donde dicho diálogo no se ha iniciado todavía. Hay que señalar aquellas otras CC.AA., como la Comunidad Valenciana, Castilla y León o Asturias, que sí han iniciado con cierta intensidad procesos de diálogo con sus respectivas AAPP.

En ese sentido, valoramos que, si bien obviamente el eje inicial de la convocatoria de la Mesa General de las AAPP debe ser la recuperación de los derechos salariales y laborales recortados, con especial incidencia en el empleo perdido y su necesaria recuperación para el mantenimiento de unos servicios públicos de suficiente intensidad y calidad, nuestro mayor empeño debe estar también en lograr que el EBEP y las leyes

que con carácter básico deben conservar su carácter de mínimo, no pueden agotar y dejar sin contenido el desarrollo de la negociación y normativo en los diferentes ámbitos.

CCOO impulsará una apuesta estratégica por recuperar los ámbitos de negociación en el conjunto de las Administraciones. Ese es el ámbito natural de intervención sindical. La apuesta del gobierno por la imposición y la dádiva unilateral no es gratuita: forma parte del cuestionamiento, también aquí, del papel de las organizaciones sindicales. Nuestra respuesta será principalmente sindical: llevamos varios años de recortes, y el principal recorte que han hecho es que han querido acabar con la negociación colectiva en el ámbito del empleo público.

Además, estamos viendo como, poco a poco y por la puerta de atrás, el Gobierno y el Grupo Parlamentario que lo sustenta, va alterando de manera sustancial el EBEP, por la vía de los hechos -vacianado de contenido la negociación- y de la modificación misma de dicha norma, tanto en su carácter de norma básica con posible desarrollo y mejora en los diferentes ámbitos y en la eficacia misma de los Acuerdos (modificaciones del RD-ley 20/2012) como en la apuesta por “precarizar” y desproteger el empleo en las mismas (enmiendas recientemente introducidas al EBEP en la tramitación de la Ley de Racionalización de las Administraciones Públicas).

Hemos acometido con urgencia la actividad en determinadas tareas que han cobrado actualidad bien por pronunciamientos judiciales que permiten otro campo de actividad sindical, como las adscripciones de colaboración social, bien por modificaciones legales que cambian el escenario normativo, como la nueva regulación de funcionarios interinos, o por una combinación de ambos, como la situación de los llamados “indefinidos no fijos”. Y CCOO seguirá garantizando que las líneas de actuación que establezcamos entre todas las estructuras se llevarán a cabo para la defensa del ámbito público.

Y para ese empeño se está planificando para la vuelta del verano, coincidiendo con el proceso de elaboración de los diferentes Presupuestos, una estrategia de propuestas y movilizaciones donde habrá que plasmar la recuperación del empleo público y de sus condiciones laborales y salariales como objetivos estratégicos. CCOO ha planteado una iniciativa en esa dirección, y hemos iniciado los primeros pasos convocando, conjuntamente con las otras organizaciones sindicales, una primera movilización en este mes de julio, que permita continuar en septiembre de manera más intensa.

Uno de los déficit de la propia negociación colectiva en el ámbito público, como hemos comentado anteriormente, es el registro y publicación de los acuerdos que se firman (acuerdos de funcionarios o mixtos de funcionarios y personal laboral), y de los que sólo 215 están registrados en el REGCON ante la autoridad laboral, déficit que se debe corregir aún sabiendo que aquellos que no se registraron por diversos motivos ante la autoridad laboral también mantienen efectividad plena.

La alta conflictividad laboral producida en los años de gobierno del Partido Popular se mide en las huelgas realizadas y también en la generalización de manifestaciones masivas y en miles de demandas judiciales.

6

EVOLUCIÓN DE LA CONFLICTIVIDAD REGISTRADA¹⁸

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

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

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

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

¹⁸ Síntesis de un informe realizado por Manuel Lago, economista del Gabinete Económico confederal de CCOO, por encargo de la Secretaría de Acción Sindical, que será publicado próximamente.

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

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

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

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

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

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

Es la gráfica en W de la conflictividad.

Tabla 20
Huelgas, participantes y jornadas no trabajadas¹⁹

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

Fuente: Estadística de Huelgas y Cierres Patronales del MEYSS.

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

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

La distribución de la participación en las huelgas entre el sector público y el privado sigue un patrón no muy diferente al peso que cada uno de estos colectivos tiene en el total de personas con empleo. El 60 % de los huelguistas de 2014 trabajan en el sector privado, el 12 % en el público y un 28 % de personas participaron en convocatorias que afectaban de forma simultánea a centros de trabajo públicos y privados. El reparto de este porcentaje entre públicos y privados sitúa la incidencia de las huelgas en valores similares a su peso laboral: el 78 % frente al 22 % de los empleados públicos.

¹⁹ Estadística de Huelgas y Cierres Patronales del MEYSS <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/hue/welcome.htm>

Tabla 21
Motivación de las huelgas

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
TOTAL	751	810	1.001	984	777	878	994
MOTIVOS Estrictamente Laborales	717	786	956	954	761	825	952
Derivados de negociación colectiva	242	253	239	196	167	141	204
Presión por negativa a negociar convenio	50	72	77	42	43	49	63
Presión por negativa a revisar convenio	20	22	9	8	12	7	11
Presión durante negociación del convenio	162	155	137	130	103	78	124
Interpretación cláusulas convenio vigente	10	4	16	16	9	7	6
No derivados de negociación colectiva	475	533	717	758	594	684	748
Reconversión industrial	7	6	5	5	1	3	10
Regulación de empleo (excep. reconv. industrial)	27	71	176	119	69	127	164
Organización y sistemas de trabajo	65	58	70	69	63	54	67
Accidente laboral seguridad e higiene	14	4	7	12	6	7	10
Sanciones, despidos, otras mm. disciplinarias	45	53	87	77	83	81	99
Incumplimiento de acuerdos o normas	84	72	94	94	67	75	95
Impago de salarios	33	85	189	264	222	252	222
Mejoras independientes del convenio	49	54	22	22	30	10	12
Mejoras de colectivos sin convenio	11	19	4	6	1	-	-
Otras causas laborales	140	111	63	90	52	75	69
MOTIVOS NO Estrictamente Laborales	34	24	45	30	16	53	42
Conflictos relacionados con causa sindical	2	0	0	0	0	-	3
De solidaridad	5	2	10	0	1	4	3
Por medidas de política económico-social	20	21	27	26	13	49	35
Otras causas no laborales	7	1	8	4	2	-	1

Fuente: Estadística de Huelgas y Cierres Patronales del MEYSS.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRAS DOS AÑOS DE REFORMA LABORAL

Las huelgas las convocaron, obviamente, los sindicatos, a través de los órganos de representación legal en los conflictos parciales y directamente por las centrales sindicales en las movilizaciones más generales. El 62 % de las huelgas fueron convocadas por comités de empresa o delegados de personal, pero en ellos participó el 16 % de huelguistas. Por el contrario, UGT y CCOO convocaron como tales un número menor de huelgas (CCOO el que más, con el 13 %, y UGT el 10 %, porcentajes que incluyen las convocadas de forma conjunta) pero movilizaron a cerca del 60 % de huelguistas.

El seguimiento de las huelgas atendiendo al tamaño de las empresas o sectores convocados proporciona un resultado que, siendo el esperado, no deja de ser relevante: el mayor número de huelguistas se concentra en empresas y sectores que tienen más personal, pero el mayor número de huelgas se convoca en sectores y en empresas más pequeños.

En solo 54 de las 994 huelgas convocadas participaron más de mil trabajadores; pero entre ellas, al sumarlas, acumulan el 77 % de los huelguistas. Esa proporción, lógicamente, es la contraria en los sectores menores o con empresas pequeñas, porque las 940 huelgas restantes fueron seguidas por el 23 % de las personas movilizadas.

Huelgas que se concentran en la industria y, sobre todo, en los servicios, como reflejo de una estructura productiva terciarizada. Tres de cada cuatro personas participantes en una huelga en 2013 estaban ocupadas en los servicios y la otra, hasta llegar al 100 %, trabajaba en la industria. Esto significa que tanto en la construcción como en el sector primario prácticamente no se produjeron huelgas.

En un análisis más detallado de la distribución sectorial, destaca la intensa concentración de conflictos en un reducido número de actividades, tanto en la industria como en los servicios. En el sector industrial, el protagonismo es para la industria alimentaria (aporta el 30 % de huelguistas industriales) y la metalurgia (el 25 %). Lo siguen, ya a considerable distancia, la fabricación de productos minerales no metálicos y la fabricación de otro material de transporte, naval y aeronáutico, con un 8 % de huelguistas cada una.

En los servicios, el subsector más movilizado en 2013 fue, sin duda y con enorme diferencia, el de la enseñanza, ya que sus 134.525 huelguistas suponen que cuatro de cada diez trabajaban en la enseñanza. A continuación el transporte terrestre, con 80.000 personas, aporta el 25 % del total, seguido ya a cierta distancia por el sector financiero, bancos y cajas que, con nueve huelgas que afectaron a 248 centros de trabajo, movilizó a 26.000 personas. Por lo tanto, se produce una elevada concentración de huelgas en estas tres actividades –enseñanza, transporte y sector financiero– porque suman el 75 % de huelguistas de los servicios en 2013.

La distribución territorial de las huelgas indica una participación muy desigual de las comunidades autónomas, de forma que la mayoría de huelguistas se concentran en un reducido número de territorios, mientras que en otros la conflictividad registrada es mínima.

La comunidad más movilizadora tanto por número de huelguistas como por número de jornadas no trabajadas es, sin duda, Cataluña porque las 116.481 personas que dejaron de trabajar 271.208 jornadas laborales suponen el 26 % de huelguistas y el 25 % de las jornadas. Por lo tanto, una de cada cuatro personas en huelga trabaja en Cataluña, territorio en el que está ocupado el 18 % del total de asalariados de España.

La siguen en capacidad movilizadora, en 2013, el País Vasco con el 8 % de participantes y el 13 % de jornadas de huelga en un territorio con el 5 % de los asalariados; Galicia, con el 7 % de huelguistas y solo el 5 % de la población asalariada, y Navarra con el 4 % de participantes en huelgas con el 1,5% del total de trabajadores por cuenta ajena de España.

En un lugar intermedio pero contradictorio está Madrid, que registra unos datos algo extraños. En esta comunidad se registró menos del 5 % del total de participantes en huelgas, pero este peso relativo se multiplica hasta más del 13 % en cuanto a jornadas no trabajadas como consecuencia de las huelgas. La explicación aritmética es que la duración de los conflictos en Madrid ha sido muy superior a la media del estado.

Más huelgas y con más participación de los asalariados convocados es un dato que siempre encuentra problemas en su construcción; por eso, más que el valor en sí mismo, lo relevante es su evolución comparada con ejercicios anteriores. En 2013, la participación relativa –medida como el porcentaje de participantes sobre el total de convocados– subió en cuatro puntos sobre el dato de 2012, colocándose entre los más altos de la década.

En síntesis, en el año 2013 se produjo un aumento considerable de la conflictividad registrada, tanto de huelgas como de huelguistas y de jornadas no trabajadas, que lo colocan entre los de más movilización de la última década. Conflictos y movilizaciones derivados más de la respuesta a crisis empresariales y del rechazo a políticas de las administraciones que a la negociación colectiva, en parte porque el AENC facilitó el logro de los acuerdos. Huelgas con una distribución sectorial y territorial muy desigual porque se concentran en pocas actividades de los servicios y de la industria y porque la incidencia es muy diferente entre las comunidades autónomas. Huelgas que contaron con un alto seguimiento tanto entre personas asalariadas del sector privado como entre los empleados públicos.

OBJETIVOS SINDICALES PARA PROMOVER LA RECUPERACIÓN DEL EMPLEO Y UNAS CONDICIONES DE TRABAJO DIGNAS

7

El cambio en las políticas económicas y sociales, que es un elemento básico para el crecimiento económico sostenido, con capacidad para generar un gran incremento de puestos de trabajo estables, con derechos laborales, y un aumento de las rentas salariales y condiciones de trabajo dignas, pasa por recuperar un Diálogo Social amplio y profundo, del Gobierno y las Administraciones públicas con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, además de un gran consenso político en el ámbito parlamentario y en el resto de las instituciones representativas.

Reorientar las políticas generales y las medidas concretas que se adoptan en el ámbito del estado y en las comunidades autónomas; teniendo como objetivo principal generar empleo suficiente para reducir intensamente el número de personas desempleadas y de quienes se ven forzada a una emigración no deseada. Generar suficientes empleos y fundamentalmente un reparto equilibrado de los beneficios, de los esfuerzos y de la aportación a las finanzas públicas, para que la recuperación económica y la generación de riqueza que conlleva sea percibida por la mayoría de la población, sin abandonar a quienes han perdido casi todo en este largo periodo de crisis.

También corresponde al ámbito del diálogo social tripartito abordar con urgencia la actualización del Salario Mínimo Interprofesional, teniendo en cuenta la importante pérdida de poder adquisitivo que ha sufrido durante los años de crisis y la gran distancia que guarda con la mayoría de los países de nuestro entorno que cuentan con un SMI legal. Por ello, en esta legislatura debe recuperarse el poder de compra perdido desde 2009 y avanzar hacia el objetivo de representar el 60% del salario medio neto en España.

Por otra parte, la negociación colectiva es un instrumento esencial para la recuperación de las condiciones de trabajo y de los salarios, tras estos duros años de retrocesos y devaluación de la capacidad adquisitiva de las rentas salariales. La negociación se desarrolla en muchos niveles, sectoriales y de empresa, y se orienta desde acuerdos interprofesionales que son el resultado de un diálogo bipartito entre organizaciones empresariales y sindicales.

La negociación colectiva ha dado recientes muestras de gran capacidad de respuesta ante cambios en la demanda. Los convenios colectivos son instituciones laborales básicas que deben existir para garantizar que los trabajadores participen en la prosperidad de las empresas, al tiempo que preservan su competitividad, adaptándose a las circunstancias económicas específicas de cada ámbito de negociación. Por este motivo es esencial ampliar al máximo la cobertura de la negociación colectiva y dotar de estabilidad y seguridad a los convenios colectivos, en especial a los grandes convenios sectoriales que son los que regulan las condiciones laborales de millones de trabajadores y trabajadoras.

A nivel nacional, el II Acuerdo por el Empleo y la Negociación colectiva estará vigente hasta final de 2014. CCOO y UGT se proponen establecer, en un futuro Acuerdo interprofesional, nuevas premisas que teniendo como prioridad el crecimiento del empleo y la calidad del mismo, contemple la recuperación del poder adquisitivo y el reparto de los incrementos de productividad como elementos imprescindibles para promover la actividad económica y la competitividad empresarial basada en el aumento del valor añadido de los productos y de la cualificación de los trabajadores y trabajadoras.

Las organizaciones de CCOO inmersas en procesos abiertos de negociación de convenios sectoriales o de empresa, tienen objetivos que garantizar o conseguir, adaptados a las circunstancias concretas de sus sectores y empresas; objetivos que han estado presentes en los convenios y acuerdos alcanzados en estos dos últimos años y que, por causa de la crisis y de la reforma laboral, sólo se han conseguido alcanzar de forma parcial, centrado el esfuerzo en el mantenimiento y estabilidad del convenio colectivo y en limitar la pérdida de derechos que exigían las patronales y empresas.

Ahora, cuando desde el Gobierno y los poderes económicos resaltan continuamente ciertos indicios de recuperación, CCOO responde que la recuperación tiene que verse y tocarse en el empleo, en las condiciones de trabajo, en los salarios, en la reducción de las desigualdades de género y edad, en la eliminación de los riesgos profesionales. Ahora es, también, el momento de iniciar un nuevo cambio en la negociación de los convenios, esta vez hacia el crecimiento y la recuperación de derechos.

A continuación se recogen algunos de los objetivos sindicales más generalizados:

Estructura de la negociación y administración del convenio

- ▶ Defender los elementos estructurales del convenio colectivo, aquellos que garantizan su existencia y su plenitud aplicativa.
- ▶ Garantizar la correcta redacción de los contenidos determinantes de la vigencia y eficacia del convenio (denuncia, prórroga, ultraactividad).
- ▶ Ordenar y articular las unidades de negociación creadas en un mismo ámbito funcional, mejorando la coordinación entre los diferentes ámbitos y evitando la concurrencia conflictiva.
- ▶ Reforzar los convenios sectoriales y acuerdos marco, ampliando el ámbito funcional para integrar subsectores que pueden no tener cobertura comercial o que la tienen muy debilitada y desfasada, o ampliando el ámbito territorial, construyendo convenios y acuerdos sectoriales estatales y/o convenios sectoriales en las Comunidades Autónomas.
- ▶ Preservar la función del convenio de empresa como complementario al sectorial, evitando que se convierta en un instrumento de devaluación de las condiciones pactadas en el convenio de sector.
- ▶ Asegurar la pervivencia de las unidades de negociación mediante la firma del acuerdo de renovación del convenio; estableciendo mayores plazos de ultraactividad, a ser posible hasta la renovación del convenio, optando por la solución arbitral, como última medida, ante el desacuerdo y proximidad del plazo de pérdida de eficacia del convenio.
- ▶ Establecer procedimientos que den agilidad y seguridad a la negociación, fijando el calendario de reuniones, formalizando las convocatorias de reunión, reflejando en las actas las propuestas de las partes, los acuerdos y desacuerdos.
- ▶ Atender puntualmente a la obligación de registro oficial de los diversos trámites asociados a un convenio o acuerdo colectivo.
- ▶ Promover el funcionamiento regular de las comisiones paritarias del convenio para que puedan resolver con prontitud y efectividad las consultas y/o conflictos que le lleguen desde los centros de trabajo.
- ▶ Potenciar el papel de los organismos de solución autónoma existentes en cada Comunidad Autónoma y a nivel estatal, mediante los compromisos de previo sometimiento a la mediación y/o al arbitraje establecidos en el convenio colectivo.

Empleo, contratación y cualificación

- ▶ Establecer compromisos de mantenimiento del empleo, de conversión de contratos temporales en indefinidos, de renovación de plantillas y nuevas contrataciones para cubrir necesidades productivas temporales o permanentes; limitación efectiva de las horas extraordinarias y eliminación de las prolongaciones de jornadas no reguladas colectivamente.
- ▶ Garantizar el uso adecuado de las modalidades de contratación, para erradicar el fraude y el abuso laboral; potenciar el uso de los contratos formativos y la formación dual dirigida a jóvenes; mejorar las condiciones de contratación y de trabajo específicas de los contratos a tiempo parcial; promover que se cubran los puestos vacantes producido por excedencias, suspensión de contratos o bajas laborales de larga duración.
- ▶ Garantizar el acceso a la formación permanente y a los permisos individuales de formación por parte del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de las empresas, para mejorar su cualificación y empleabilidad presente y futura; ampliar los derechos de formación (adaptación del horario laboral; realización de la formación de empresa dentro de la jornada laboral, reconocimiento de la formación adquirida...).

Política salarial

- ▶ La negociación salarial debe atender al objetivo de recuperar el poder de compra e incentivar el consumo privado, como una vía para la reactivación de la economía y del empleo.
- ▶ No procede extender la contención salarial más allá del 2014, en particular allí donde se haya acordado valores inferiores a los recomendados en el II AENC.
- ▶ La moderación salarial debe aplicarse donde vaya acompañada de contrapartidas concretas y verificables.
- ▶ El porcentaje de incremento salarial general debe referenciarse en parámetros generales que cuenten con indicadores públicos. Otros parámetros sólo deben ser utilizados en convenios de empresa y siempre que se establezcan indicadores cuantificados y medibles, preferiblemente para utilizar de base a incrementos adicionales y/o retribuciones variables.
- ▶ Es imprescindible garantizar la entrega de información económica y previsiones de actividad para el seguimiento de los parámetros sobre los que se hayan referenciado el incremento salarial o retribuciones variables.
- ▶ La negociación salarial vinculada a la evolución de la productividad debe contemplar siempre referencias sobre el conjunto de los factores que la conforman, de manera que no sea el factor costes laborales el único a tener en cuenta.

Flexibilidad interna

- ▶ Desarrollar, en el convenio colectivo sectorial, una política regulatoria del descuelgue, destinada a introducir garantías que eviten una degradación injustificada de las condiciones laborales.
- ▶ En relación con los sujetos legitimados: la regulación de los requisitos y formalidades necesarios para la elección de la comisión elegida por los trabajadores en ausencia de RLT, la opción por la comisión “sindical” por la que también pueden optar, o el derecho a contar con asesoramiento sindical en el proceso.
- ▶ Respecto de las causas habilitantes: la adaptación a la realidad del sector de las causas generales previstas por la ley, la exigencia de que exista una relación de proporcionalidad o adecuación entre las causas y las medidas a adoptar.
- ▶ En materia de derechos de información: la inclusión del deber del empresario de aportar memoria explicativa de los motivos de su propuesta y de las medidas en las que se concreta, especificando el tipo de documentación obligada y el derecho a recabar información complementaria.
- ▶ Por lo que al procedimiento se refiere: la determinación de la forma y contenido de la comunicación empresarial de apertura del mismo, así como del momento en el que debe considerarse iniciado el período de consultas, vinculándolo a la entrega de la documentación requerida; el establecimiento de precisiones en torno al contenido del deber de negociar de buena fe y la regulación de los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria luego de concluido sin acuerdo el periodo de consultas.
- ▶ Respecto del contenido del acuerdo de descuelgue: la inclusión de recomendaciones a los sujetos negociadores, incluyendo entre ellas especialmente la de vincular la inaplicación al mantenimiento del empleo en la empresa.
- ▶ En la regulación del sistema de clasificación profesional en el marco del convenio colectivo hay que optar por grupos profesionales horizontales, con áreas funcionales que limiten una movilidad excesiva, determinando además el conjunto de los elementos que conforman y complementan la clasificación, que deben llevarse a cabo garantizando la ausencia de discriminación por razón de género, así como por cualquier otra motivación que pueda constituir una discriminación prohibida por la ley.
- ▶ Determinará la cualificación requerida en cada grupo y el contenido general de la prestación; identificará los puestos y funciones similares o equivalentes incluidos en cada grupo y área funcional; fijará la tabla salarial correspondiente y los posibles efectos de adecuación salarial que corresponda en cada caso; creará procedimientos para el desarrollo profesional y la adaptación al Sistema Nacional de las Cualificaciones, así como para la reclamación individual en caso de desacuerdo con la asignación de la clasificación.

- ▶ La participación e intervención de la RLT debe quedar asegurada en todo el proceso de asignación de la clasificación.
- ▶ En el convenio colectivo se regularán procedimientos específicos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, que incluyan la mediación o arbitraje en sustitución del periodo de consultas o que entre en funcionamiento cuando las consultas finalicen sin acuerdo y cuya aplicación tendrá carácter preferente frente al mecanismo de modificación establecido en el artículo 41.4 ET.

Políticas de igualdad de género en el ámbito laboral

- ▶ Establecer y ampliar las medidas de igualdad en los convenios y acuerdos colectivos sectoriales y de empresa; en particular la adopción de acciones positivas para la incorporación de mujeres en actividades y puestos de trabajo en los que están subrepresentadas y las medidas que eliminen y compensen las diferencias retributivas discriminatorias.
- ▶ Impulsar la negociación de planes de igualdad en todas las empresas de más de 250 trabajadores/as y en aquellas de menor tamaño que vengan obligadas por lo establecido en el convenio sectorial de referencia. Participación sindical en el diagnóstico de situación previo a la negociación del contenido del Plan de Igualdad, en el seguimiento de la implantación de las medidas acordadas y en la evaluación del resultado.
- ▶ Regular procedimientos para la detección y eliminación del acoso sexual y por razón de género.

Negociación en el ámbito del empleo público

- ▶ Defender el marco y la estructura de negociación que establece el EBEP (Mesa General del conjunto de las Administraciones Públicas, Mesa General en los diferentes niveles, etc.) desarrollando aquellos aspectos pendientes (Mesas Sectoriales).
- ▶ Recuperar el marco del Diálogo Social con el gobierno como ámbito desde el que se aborde las consecuencias que sobre la organización y funcionamiento de las administraciones, y también por ende sobre su empleo y sus condiciones laborales, van a tener las medidas de reforma anunciadas.
- ▶ Desplegar todos los contenidos de negociación que establecía el EBEP y que siguen pendientes (carrera profesional, sistema de solución extrajudicial de conflictos, etc.)
- ▶ Mantener la opción de negociación de Acuerdos conjuntos (funcionarios- laborales) que equiparen condiciones de trabajo, pero asegurando que su instrumentación (Acuerdo Mesa General – Convenio Colectivo) sea completa para mayor garantía de su defensa, garantizando el registro y publicación oficial de los convenios y acuerdos firmados.

Acción e intervención sindical

- ▶ Aumentar la capacidad de movilización en los centros de trabajo para afrontar una negociación colectiva más conflictiva derivada del cambio de escenario.
- ▶ Reforzar la actuación sindical en la empresa con más presencia directa y prestando asesoramiento en los procesos de consulta; impulsar la afiliación entre los trabajadores/as y la constitución de Secciones Sindicales; asumir para la organización sindical la intervención directa en la negociación del convenio y de los acuerdos colectivos.
- ▶ Evitar las irregularidades o fraudes en el ejercicio de la legitimidad para negociar en representación de los trabajadores y trabajadoras, procediendo a la denuncia correspondiente cuando se detecten estas prácticas.
- ▶ Prestar especial atención a los procedimientos de intervención sindical en los cambios organizativos en la empresa y en la administración y gestión del convenio colectivo, de forma que ofrezcan más garantías y seguridad a los trabajadores/as y sus representantes cuando tengan que abordar en la empresa cualquier proceso de consulta y negociación por causa de reestructuración o dificultades económicas.



confederación sindical
de comisiones obreras