



# **EFFECTOS DE LA REFORMA LABORAL 2012**

**COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL**

Septiembre 2013

- 1. Negociación colectiva y relaciones laborales**
- 2. Efectos de la reforma laboral en el mercado laboral**

La reforma en el sistema de relaciones laborales operada por la secuencia de normas iniciada por el RDL 3/2012, de fecha 10 de febrero de 2012, con entrada en vigor a partir del día 12 de febrero de 2012, y la ley 3/2012, de 6 de julio de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral (BOE 7 julio 2012) que entró en vigor el 8 de julio (Disp. Final 21ª), afecta a aspectos básicos de los mecanismos de contratación, flexibilidad interna, despidos y negociación colectiva. La reforma ha tenido un desarrollo reglamentario a través del RD 1.483/2012, de 29 de octubre, en materia de despidos colectivos, sustituyendo al Reglamento de Expedientes de Regulación de Empleo, aprobado por RD 801/2011.

Esto ha supuesto una gran transformación del modelo de despido colectivo, tanto en lo referente al procedimiento, con la sustitución de la autorización administrativa por la decisión unilateral de la empresa, como en la reducción de la entidad de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas han de concurrir para que el despido colectivo pueda considerarse justificado, todo en relación con el objetivo asumido de facilitar a las empresas la realización de los despidos colectivos.

Igualmente, en relación con la flexibilidad en las condiciones de trabajo decidida por el empresario, las reformas introducidas en este conjunto de materias con la reforma laboral del año 2012 se han encaminado a reducir el ámbito de las garantías que existían a nivel normativo y convencional, a fin de desequilibrar el modelo de flexibilidad, a favor de la unilateralidad en la organización y dirección de la empresa, la exclusión de los mecanismos de intervención sindical en dichas medidas de reorganización, la reducción sustancial de los derechos individuales de los trabajadores y trabajadoras ante los cambios en las condiciones de trabajo, y una correlativa reducción de las posibilidades de control judicial de las decisiones empresariales relacionadas con ellas.

Ello determina que no se incorporen en la legislación, e incluso se limiten notablemente en la negociación colectiva, mecanismos de integración de posturas que determinen la flexibilidad interna en la empresa, rompiendo los espacios que se venían estableciendo, y apostando por la unilateralidad, el conflicto y la inseguridad jurídica en los procedimientos para abordar la reestructuración y la adaptación de la empresa a las nuevas circunstancias. Supone un retroceso sustancial en un modelo democrático y participativo de las relaciones laborales, y lejos de posibilitar empresas más capaces de hacer frentes a los nuevos retos, creando espacios de encuentro y participación sindical, incorpora nuevos principios de autoritarismo en la gestión de las relaciones laborales, que además no es capaz de soslayar nuevos espacios a la conflictividad e inseguridad en la organización del trabajo.

El alcance de esta reforma ha sido concretado y delimitado en gran medida por los Tribunales, con la resolución de los procedimientos iniciados por los Sindicatos y los órganos de representación de los trabajadores en la impugnación colectiva de las decisiones empresariales de despido colectivo.

La doctrina judicial, en el tiempo transcurrido, no ha podido abordar todas las cuestiones que plantea el nuevo marco regulador, y existen cuestiones muy relevantes pendientes aún de resolver. Además, la intervención del Tribunal Supremo ha sido meramente incipiente

por lo que el conjunto de criterios fijados por los TSJ y la AN no puede decirse, en sentido estricto, que estén completamente asentados.

En el presente informe se analiza la evolución del mercado de trabajo, de la negociación colectiva y las relaciones laborales en el contexto de la crisis económica y del nuevo marco legal; la actuación de CCOO frente a los retos que este contexto supone y los primeros avances de la doctrina en la interpretación de la reforma laboral.

## **1. Negociación colectiva y relaciones laborales**

### **Resumen de conclusiones**

#### **Cobertura negocial, convenios de nueva creación y prioridad aplicativa del convenio de empresa**

Desde el inicio de la crisis se ha ido produciendo una disminución progresiva del número de convenios que se firman y sobre todo de las revisiones de efectos económicos de convenios plurianuales vigentes, que se traduce en la correspondiente disminución de empresas y trabajadores cubiertos por convenios colectivos con efectos económicos registrados ante las Autoridades Laborales

Con la aprobación del RDL 3/2013 que impuso la prevalencia aplicativa de estos convenios sobre los sectoriales en materias muy relevantes de las condiciones de trabajo, en particular, las retribuciones salariales, se impulsó la aparición de nuevos convenios de empresa. Mientras que en los primeros diez meses transcurridos desde la aprobación de la reforma laboral no se apreciaba un crecimiento relevante como puede observarse en el cuadro precedente; los datos de nuevos convenios registrados desde enero de 2013 indican que ahora sí está aumentando bastante la cifra de convenios de empresa.

En el periodo 2007-2012 se ha registrado 1.213 convenios de nueva creación, de los que 96,46% son convenios de empresa o de grupo, que afectan al 35,62% de los trabajadores y trabajadoras que cuentan con un nuevo convenio, mientras que los nuevos convenios sectoriales suponen tan sólo el 3,54% pero afectan al 64,38% de trabajadores/as, destacando entre los nuevos convenios sectoriales la creación de 7 de ámbito estatal y 11 de ámbito de Comunidad Autónoma, de los que 5 se han creado en la Comunidad Valenciana, avanzándose con ello en la superación de ámbitos sectoriales inferiores o en el vacío de cobertura negocial sectorial en algunos casos.

El 45,30% de los convenios de empresa o grupo de empresas creados en este periodo se encuentran en el ámbito de actuación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía y en gran parte corresponden a Corporaciones Locales, entes y empresas públicas, que carecen por tanto de ámbito de negociación sectorial. Estos convenios afectan al 41,59% de los trabajadores incluidos en el total de nuevos convenios de este ámbito.

CCOO ha participado en la negociación del 90,70% de los nuevos convenios sectoriales, que afectan al 99,62% de los trabajadores/as que están incluidos en estos convenios; ha

participado en la negociación del 47,86% de los nuevos convenios de empresa y grupo de empresas, afectando los 560 convenios en los que ha participado al 91,48% de los trabajadores/as que están incluidos en ese ámbito. De los 1.170 convenios de nueva creación de empresa o grupo de empresas, 716 tienen menos de 50 trabajadores/as en su ámbito de aplicación. De estos 716 convenios, CCOO ha participado en la mesa negociadora de 254 convenios, siendo por tanto en las empresas de menor dimensión donde CCOO tiene menos presencia en los nuevos convenios que se crean.

No obstante esta presencia significativa de CCOO y también de UGT en las nuevas unidades de negociación, se han detectado ya casos de convenios de empresa en donde hay indicios de que pueden estarse creando convenios sin respetar suficientemente las exigencias legales de legitimidad para negociar y firmar convenios colectivos, casos que están siendo investigados por nuestras organizaciones sectoriales y, en caso de confirmarse la vulneración de la legalidad, deberemos proceder a la impugnación del convenio.

Es importante señalar las indicaciones de la doctrina judicial sobre los efectos y alcance de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa. Destacar que ya ha resuelto que la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en relación con la cuantía salarial ex art. 84.2.a) ET no determina la ilegalidad de la regulación por el Convenio Colectivo sectorial de un sistema de salarios mínimos garantizados, al ser la regulación del salario una función tradicional de los convenios colectivos y resultar necesario respecto de las empresas que ni tan siquiera cuentan con representantes de los trabajadores para la negociación de un convenio colectivo propio, máxime, cuando en el convenio colectivo sectorial se respeta expresamente la prioridad aplicativa de los convenios de empresa conforme a lo dispuesto en el art. 84.2 ET.

### **Evolución de los salarios pactados e inaplicación de condiciones de trabajo**

Se confirma la importante reducción del incremento salarial pactado en los convenios producida desde 2009 y acrecentada en 2013, no sólo en cuanto al incremento inicialmente pactado sino también en el revisado, puesto que, junto al menor incremento pactado en los convenios para cada año de vigencia, a veces extendiendo la contención salarial bastante más allá del último año de vigencia del II AENC, también se ha producido una progresiva disminución de la cobertura y efectos de las cláusulas de garantía salarial, con la pérdida de poder adquisitivo que se ha materializado en aquellos años en que el incremento de los precios ha sido superior al de los salarios pactados en convenio (2009, 2011 y 2012).

La reforma laboral de 2012, introdujo una nueva regulación para el descuelgue de los convenios colectivos permitiendo que pudiera hacerse tanto de un convenio sectorial como de uno de empresa o grupo, opciones estas últimas que no existían en la legislación precedente; incrementando y flexibilizando las causas que podían motivar la inaplicación y eliminando el control judicial sobre la existencia de las causas para el supuesto de que se produjera un acuerdo en el periodo de consultas con la RLT o con la representación elegida por los trabajadores/as cuando no existiese RLT; habilitando un procedimiento que permitiese a la empresa solicitar la inaplicación a la CCNCC u organismo equivalente en las Comunidades Autónomas, en el caso de que no se alcanzase acuerdo con los trabajadores en el periodo de consultas o en los procedimientos de solución autónoma de conflictos, y

estableciendo sólo la obligación de depositar ante la Autoridad Laboral correspondiente los acuerdos, arbitrajes o decisiones de las Comisiones Consultivas, lo que exime de la obligación de publicar en boletín oficial el contenido de las inaplicaciones establecidas.

En el recurso de inconstitucionalidad presentado por más de cincuenta Diputados del grupo Parlamentario Socialista y del grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA: Izquierda Plural, contra determinados preceptos de la Ley 3/12, se impugna por inconstitucional el Art. 14.1 por el que se reforma el Art. 82.3 del ET por permitir la inaplicación de convenios colectivos sin acuerdo, a través de la CCNCC u órganos equivalentes. La Confederación Sindical de CCOO y la Unión General de Trabajadores, hemos formalizado recurso ante el Tribunal Supremo contra el RD 1362/2012, de 27 de septiembre, en el que igualmente solicitamos a la Sala que, con base en el artículo 163 de la Constitución y 35 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, plantee, ante el Tribunal Constitucional, cuestión de inconstitucionalidad por violar el actual artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 37.1, 28.1 y 24 de la Constitución Española. Recurso que está en tramitación.

El crecimiento de los acuerdos de inaplicación ha sido prácticamente constante desde que se puso en marcha la reforma laboral de 2012, con un crecimiento muy significativo a partir de noviembre de 2012, destacando el mes de abril de 2013 por el número de inaplicaciones y por el de trabajadores/as que están afectados por ellas, número muy elevado porque en ese mes entraron en REGCON las inaplicaciones de unas cuantas grandes empresas con varios miles de personas en plantilla.

El sector servicios es el que destaca en cuanto al número de inaplicaciones producidas, el 80%, y al número de trabajadores afectados, el 81,4% del total, en este periodo. Este es un sector fuertemente feminizado y con muchas actividades con bajos salarios, por lo que la minoración salarial que conllevan la mayoría de las inaplicaciones aumentará la brecha salarial de género y las diferencias salariales entre trabajadores/as de diferentes sectores y territorios. Por tamaño de las empresas, las de menos de 50 trabajadores, cuentan con el 77,38% de las inaplicaciones depositadas, aunque sólo afectan al 13% del total de trabajadores/as que están afectados.

En el año 2012, se presentaron ante la CCNCC, quince solicitudes de inaplicación, de las que catorce fueron desestimadas; en su mayoría, por no superar el convenio colectivo el ámbito de una Comunidad Autónoma. Otras, por defectos en la forma de tramitar el procedimiento previo; en concreto, por no haber acudido al SIMA o a la Comisión Paritaria. En el año 2013, y a fecha 12 de septiembre, se han tramitado diecinueve expedientes. En este año, una vez superados los defectos de forma por parte de las empresas que presentan expedientes, la posición de la Administración más coincidente con la posición patronal, siempre favorable a aceptar todas las solicitudes empresariales, ha facilitado la aprobación de un mayor número de inaplicaciones, siempre con el voto en contra de la representación de CCOO y UGT en la CCNCC, aunque casi siempre la decisión final de la CCNCC limitaba en parte las pretensiones de descuelgue solicitadas por las empresas.

También se han iniciado la vía de arbitrajes externos decididos por la mayoría de la CCNCC, nuevamente en coincidencia de las posiciones patronales y de la Administración frente a la opción prevalente de los sindicatos por que se resuelva por el Plenario de la CCNCC, y la

entrada en vigor de la nueva norma que habilita a la CCNCC a intervenir en solicitudes de empresas que no superen el ámbito de la Comunidad Autónoma si en dicha Comunidad no se hubiese puesto en funcionamiento la Comisión Consultiva que debiera decidir sobre estas solicitudes de inaplicación. El retraso en la puesta en funcionamiento de estos organismos en las CCAA no permite hacer un balance de cuál es el resultado de la intervención en inaplicaciones de convenios.

Cabe resaltar que la inmensa mayoría de las inaplicaciones oficialmente conocidas son el resultado de un acuerdo entre las partes, ya sea en el proceso de consulta en la empresa o en un procedimiento de mediación, lo que no obsta a que pueda haber “sombras” en los procesos de negociación en empresas que no cuentan con RLT ni intervención sindical ni que haya muchas más inaplicaciones de las que se depositan ante la Autoridad Laboral.

### **Flexibilidad interna**

La reforma impuso la obligatoria estructuración por la negociación colectiva del sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales –art. 22 ET-, con una clara intencionalidad de facilitar la movilidad funcional disponible para la empresa.

El cambio de sistema de clasificación ha estado algo más presente que en años anteriores en la negociación de los convenios colectivos que tenían que renovarse aunque no en la medida que podría esperarse de la nueva obligación legal de regirse por grupos profesionales, menos aún que se haya producido la modificación del sistema en los convenios en vigor. El cambio de modelo venía abriéndose paso por impulso compartido por las organizaciones empresariales y sindicales como ha quedado reflejado en los sucesivos Acuerdos interconfederales de Negociación Colectiva, sabiendo que los cambios en el sistema de clasificación implican negociaciones complejas que difícilmente pueden materializarse sin el consenso de las partes.

La nueva redacción de las causas introducida en la nueva redacción del art. 41 ET no se ha interpretado por la doctrina judicial en el sentido de que confiere discrecionalidad al empresario a la hora de imponer modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, continuando vigentes las obligaciones empresariales de acreditar la realidad de las causas, y la proporcionalidad, razonabilidad y funcionalidad de las modificaciones que pretende llevar a cabo, sino que la doctrina revela que no existe una discrecionalidad absoluta del empresario, quien deberá acreditar, en primer término, la concurrencia de la causa, para acreditar después la relación de funcionalidad entre sus problemas concretos de competitividad, productividad y organización técnica del trabajo y la medida tomada, lo que le exigirá utilizar herramientas de ponderación, que se ajusten a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, puesto que las modificaciones tienen por finalidad promocionar una mejora en la competitividad y en la productividad de la empresa, así como en la mejor organización de sus sistemas de trabajo. También ha señalado que las causas invocadas han de concurrir en el centro o centros de trabajo afectados por la modificación, dicha modificación ha de ser proporcional y funcional a la entidad de tales problemas organizativos o técnicos. Y si los problemas concurren en la totalidad de los centros, la empleadora no puede seleccionar arbitrariamente sólo alguno de ellos para

implantar la modificación de condiciones de trabajo, máxime, si la incidencia en el centro o centros de trabajo seleccionados es de menor intensidad que en el resto.

### **Limitación de la ultraactividad del convenio colectivo**

La reforma de la regulación legal de la ultraactividad que operaba hasta la aprobación del RDL 3/2013, primero, y de la Ley 3/2013 después, busca cambiar substancialmente el escenario en que se desarrollaban las negociaciones para la renovación de los convenios, en donde el convenio colectivo quedaba preservado en sus contenidos en tanto no fuese sustituido por otro, salvo que las partes acordasen otros plazos. El cambio que aprobó el Gobierno del PP con este nuevo y limitado plazo máximo legal de ultraactividad no busca la agilización de los plazos de la negociación colectiva sino fomentar la devaluación interna de la economía española mediante la reducción de los costes laborales y para ello, con la limitación de la ultraactividad, se ofrecen amplias oportunidades a las empresas para hacerlo mediante la sustitución del convenio de aplicación que hubiese vencido su vigencia y el periodo de ultraactividad tras la denuncia, y su sustitución por el convenio de ámbito superior si lo hubiese o en caso contrario por la aplicación de las normas mínimas de derecho necesario.

Los acuerdos sobre ultraactividad firmados por las organizaciones sindicales y empresariales a partir del 23 de mayo, junto a la intensa actividad desarrollada por las federaciones sectoriales en los convenios y acuerdos sectoriales y las partes negociadoras en el ámbito de las empresas, han favorecido la renovación de centenares de convenios y de alternativas pacíficas al riesgo de “decaimiento”. La firma del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AENC y de posteriores acuerdos similares en algunas Comunidades Autónomas y en algunos sectores aceleró la búsqueda de acuerdos bajo diversas formulaciones: firma del convenio, firma de prórroga o acuerdo parcial de extensión de la ultraactividad durante el periodo de negociación, y mediante negociación directa o con la participación de mediadores de los organismos de solución de conflictos. A fecha de hoy podemos afirmar que son pocas las patronales y empresas que han optado por hacer decaer los convenios de forma unilateral, aunque la amenaza persiste para aquellos convenios que sólo prorrogaron las negociaciones por unos cuantos meses más.

No se dispone de datos oficiales ni de datos propios suficientes sobre el número de empresas que han llevado a cabo la anulación del convenio ni el de trabajadores y trabajadoras afectados ni del alcance de las modificaciones realmente producidas. La reforma del Gobierno no contempló ninguna obligación legal de registrar ante la Autoridad Laboral este tipo de eliminación o sustitución del convenio de aplicación en las empresas por decisión empresarial unilateral. Las informaciones disponibles son parciales; las que tenemos en CCOO provienen de lo que en cada organización se ha constatado en empresas en donde la representación sindical o algún trabajador o trabajadora de la empresa han comunicado la situación a la organización sectorial o territorial de CCOO, se ha producido un asesoramiento y/o intervención sindical, la presentación de un procedimiento en organismos de solución autónoma de conflictos o una demanda judicial.

Lo que podemos confirmar es que dos meses después del 7 de julio, los casos constatados por CCOO nos siguen indicando que las empresas que hasta ahora han optado por hacer

decaer los convenios colectivos que venían aplicando están muy concentradas en el País Vasco, Madrid y Barcelona, y en menor medida en el resto del estado. Con datos de expedientes judiciales abiertos en las Asesorías Jurídicas de CCOO y registrados en la aplicación informática confederal SERVIJUR queda evidenciada la dimensión territorial de la conflictividad judicial, con un 76% de expedientes abiertos en las Asesorías de CCOO del País Vasco, a fecha 9 de septiembre, y donde destacan los expedientes de empresas adscritas a las Federaciones de Industria, FECOHT y Servicios Privados. El escaso número de expedientes abiertos en otras Comunidades Autónomas no resta a la importancia de los casos producidos pues, como en la Comunidad de Madrid, la relevancia la da la entidad de las empresas públicas y Administración implicada y el elevado volumen de trabajadores y trabajadoras afectadas. De hecho los ocho expedientes registrados en las Asesorías Jurídicas de Madrid, corresponden al ámbito de las Federaciones de Servicios a la Ciudadanía y a la de Sanidad.

La sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de julio de 2013, resolviendo una demanda interpuesta por el sindicato de pilotos SEPLA contra la empresa Air Nostrum, en la que considera válidas las cláusulas sobre la vigencia de la ultraactividad contenidas en los convenios anteriores a la Ley 3/2012, y que tales convenios siguen siendo vinculantes, aunque transcurra el año al que se refiere la Disposición Transitoria 4ª de dicha ley, ha venido a confirmar la interpretación defendida por CCOO y UGT y por un sector mayoritario de la doctrina laboral, sobre la validez del “pacto en contrario” suscrito por las partes en convenios firmados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley.

### Análisis de situación

- **Evolución del número de convenios firmados y revisados que han registrado efectos económicos ante la Autoridad Laboral; el incremento salarial firmado y revisado; la jornada media pactada<sup>1</sup>.**

Desde el inicio de la crisis se ha ido produciendo una disminución progresiva del número de convenios que se firman y sobre todo de las revisiones de efectos económicos de convenios plurianuales vigentes, que se traduce en la correspondiente disminución de empresas y trabajadores cubiertos por convenios colectivos con efectos económicos registrados ante las Autoridades Laborales. El mayor salto negativo se produce en 2010 y continúa hasta la actualidad. Las causas de este descenso tan significativo son variadas y se han valorado en informes y circulares de la Secretaría de Acción Sindical de estos últimos años y se resumen aquí algunas de las más significativas.

- a) Cierre de empresas que tenían convenio colectivo propio.
- b) Frenazo y bloqueo de la negociación de convenios que estaban pendientes de renovar, tras vencer su vigencia y haber sido denunciados, a partir sobre todo de la reforma de 2012 y la modificación de la previsión legal sobre el periodo de

---

<sup>1</sup> Fuente: Avance mensual de la estadística de convenios del MEYSS. Datos por años de efectos económicos registrados. Los años 2007-2010 inclusive presentan datos definitivos por cierre oficial del año estadístico. Los años 2011-2013 presentan datos provisionales acumulados hasta 31.07.2013.



ultraactividad; también en las revisiones de convenios plurianuales vigentes por la fuerte presión empresarial para producir una modificación de lo inicialmente pactado en relación al incremento salarial.

- c) Aumento del número de convenios que, estando próxima la finalización de la vigencia inicialmente pactada, no se presentaba denuncia del mismo por ninguna de las partes.
- d) Aumento del número de convenios que dejaban de registrar los efectos económicos de los correspondientes años de vigencia por haber pactado no aplicar ningún incremento salarial y no entender que también en esos casos es obligado registrar los efectos económicos.

Año de efectos económicos	TOTAL CONVENIOS					
	Convenios	Empresas (miles)	Trabajadores (miles)	Variación Salarial		Jornada Media (h/año)
				Pactada (en %)	Revisada (en %)	
2007	6.016	1.413,7	11.606,5	3,14	4,21	1.748,3
2008	5.987	1.605,2	11.968,1	3,60	3,60	1.749,0
2009	5.689	1.520,5	11.557,8	2,25	2,24	1.751,0
2010	5.067	1.481,1	10.794,3	1,48	2,16	1.751,2
2011	4.522	1.134,1	10.151,1	2,06	2,38	1.748,1
2012	3.442	878,0	7.603,0	1,20	1,40	1.745,7
2013 registrados hasta:						
Ene.	80	68,7	488,6	0,37		1.749,0
Feb.	184	98,8	800,5	0,60		1.747,8
Mar.	300	110,9	1.152,1	0,55		1.751,6
Abr.	426	151,4	1.424,4	0,58		1.755,2
My.	547	174,2	1.705,2	0,63		1.756,8
Jun.	744	227,3	2.076,1	0,65		1.759,1
Jul.	904	269,1	2.435,2	0,65		1.759,1

Importante reducción del incremento salarial pactado en los convenios producida desde 2009 y acrecentada en 2013, no sólo en cuanto al incremento inicialmente pactado sino también en el revisado, puesto que, junto al menor incremento pactado se ha producido una progresiva disminución de la cobertura y efectos de las cláusulas de garantía salarial, con la pérdida de poder adquisitivo que se ha materializado en aquellos años en que el incremento de los precios ha sido superior al de los salarios pactados en convenio (2009, 2011 y 2012).

Los efectos reales son mucho más acusados si tenemos en cuenta que en la mayoría de los convenios que no han registrado los efectos económicos no se ha producido incremento salarial alguno (aunque quienes actualicen a posteriori puedan recuperar en todo o en parte lo no percibido en su momento); que la estadística no ha detraído los efectos económicos negativos de las medidas adoptadas por el Gobierno sobre los empleados

públicos en 2010, 2011, 2012 y 2013, en aquellos casos en que los recortes se han aplicado sin negociación y acuerdo en los ámbitos que cuentan con convenio colectivo para el personal laboral; en que no se está trayendo en la estadística oficial los efectos de las inaplicaciones de convenios que se están produciendo desde la aprobación de la reforma laboral de 2012 y, en donde, los acuerdos alcanzados en las empresas se centran fundamentalmente en la eliminación del incremento salarial pactado y en una reducción de los salarios.

En el caso de los convenios de empresa la caída porcentual de convenios con efectos económicos registrados es mayor que en los convenios sectoriales, previsiblemente por la desaparición de empresas que tuviesen convenio propio.

La importante disminución de los efectos económicos de las revisiones salariales de convenios plurianuales vigentes, porque no son registrados por las partes negociadoras por causas diversas, es una situación preocupante pero de difícil evaluación. El que no se registren las revisiones salariales no obsta a que en una parte de los casos puedan estarse aplicando los incrementos pactados y que lo que falla es la comunicación a la Autoridad Laboral, por lo que no constan ni en el registro público ni en la estadística oficial. Esta situación está suponiendo un hándicap importante para poder hacer un análisis suficientemente atinado del estado de la negociación de los convenios, por lo que es necesario identificar algún método que pudiera poner en marcha las propias autoridades laborales, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales, para activar el registro de las revisiones salariales de 2011 y 2012 que aún estén pendientes y las del año en curso.

#### ■ Evolución del número de convenios firmados en 2011, 2012 y 2013<sup>2</sup>.

Año	Total convenios	Total trabajadores/as
2011	1.344	2.621.469
2012	1.493	3.152.265
2013	848	1.802.421
Año	Convenios de empresa	Total trabajadores/as (miles)
2011	1.018	249.567
2012	1.158	269.364
2013	633	108.682
Año	Convenios de otro ámbito	Total trabajadores/as (miles)
2011	326	2.371.902
2012	335	2.882.901
2013	215	1.693.739

Frente a la disminución de convenios con efectos económicos registrados, que incluye tanto convenios firmados como revisados, esta nueva estadística sobre convenios firmados en el año natural, que fue creada por el MEYSS a principios de 2013 y que, de momento,

<sup>2</sup> Datos a 31.07.2013 Avance mensual Estadística de Convenios del MEYSS.

sólo recoge datos de convenios firmados de este año y de los dos precedentes, refleja un aumento de convenios firmados en 2012 sobre 2011, que afectan además a un mayor volumen de trabajadores. Los datos de 2013 aún no pueden ser valorados puesto que sólo recogen seis meses de registro.

En todo caso, es necesario precisar que por convenios firmados se entiende tanto los convenios renovados tras haber finalizado su vigencia anterior como los convenios de nueva creación.

### ■ Evolución del número de convenios de nueva creación<sup>3</sup>.

En el periodo 2007-2012 se ha registrado 1.213 convenios de nueva creación, de los que 96,46% son convenios de empresa o de grupo, que afectan al 35,62% de los trabajadores y trabajadoras que cuentan con un nuevo convenio, mientras que los nuevos convenios sectoriales suponen tan sólo el 3,54% pero afectan al 64,38% de trabajadores/as.

De los 1.213 convenios creados entre 2007 y 2012, en torno a 400 han registrado efectos económicos en 2012, un 33% de los creados; en 178 de ellos la firma del primer convenio había sido registrada en el mismo año 2012 y el resto, en los años precedentes.

#### Total convenios de nueva creación

Año Estadístico de registro <sup>4</sup>	Convenios sectoriales		Convenios de empresa y grupo	
	Convenios	Trabajadores/as	Convenios	Trabajadores/as
2007	2	150.400	94	6.304
2008	10	46.407	224	34.522
2009	7	7.932	233	25.023
2010	9	4.297	218	18.888
2011	12	18.633	203	16.973
2012	3	1.712	198	25.182
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>229.381</b>	<b>1.170</b>	<b>126.892</b>
<b>Total convenios nueva creación (2007-2012) = 1.213</b>				
<b>Total trabajadores/as incluidos = 356.273</b>				

<sup>3</sup> Fuente: Elaboración propia con aplicación SINC de CCOO y microdatos convenios facilitados hasta diciembre de 2012 por el MEYSS a las confederaciones sindicales y empresariales.

<sup>4</sup> El año estadístico en la publicación oficial del MEYSS, acumula los datos de convenios registrados durante el año natural y 17 meses posteriores, aunque para el año 2010 fueron 18 meses de acumulación, cerrando el año estadístico en el mes de junio de 2012 en lugar de en mayo como hubiese sido el caso de mantenerse la regla de años precedentes y el cierre de 2011 aun no se ha producido en la estadística de julio de 2013. El año 2012 tiene datos aún muy provisionales porque queda un año natural para seguir acumulando nuevos registros de convenios. En estas estadísticas no hay datos de 2013 por el problema generado en nuestra aplicación SINC por la anulación de la entrega de microdatos de convenios que el MEYSS ha llevado a cabo a todas las organizaciones desde enero de 2013.

Podemos apreciar que hay una importante actividad negociadora en torno a la firma de primeros convenios, pero éstos, al igual que en convenios con más larga trayectoria, presentan dificultades para renovarse o para revisar los efectos económicos en años sucesivos de la vigencia pactada.

Con la aprobación del RDL 3/2013 que impuso la prevalencia aplicativa de estos convenios sobre los sectoriales en materias muy relevantes de las condiciones de trabajo, en particular, las retribuciones salariales, se impulsó la aparición de nuevos convenios de empresa. Mientras que en los primeros diez meses transcurridos desde la aprobación de la reforma laboral no se apreciaba un crecimiento relevante como puede observarse en el cuadro precedente; los datos de nuevos convenios registrados desde enero de 2013 indican que ahora sí está aumentando bastante la cifra de convenios de empresa.

En el cuadro siguiente se incluyen los datos de convenios de nueva creación registrados en REGCON, desde la fecha de publicación del RDL 3/2013 y hasta el 6.9.2013.

Ámbito del convenio	Nº convenios
Franja	22
Uno o varios centros de trabajo	148
Empresa o todos los centros de trabajo	438
Grupo de empresa	20
Sector	21
<b>Total</b>	<b>649</b>

En el mismo periodo, se han registrado 2.084 convenios renovados, 1.499 de empresa y/o grupo y 585 de sector; y 303 prórrogas de convenios, de las cuales 180 corresponden a convenios de empresa y/o grupo y 123 de sector.

### **Comisiones Obreras en las mesas negociadoras**




En relación al número de convenios en los que interviene CCOO y/o UGT en las mesas negociadoras veníamos apreciando una cierta disminución en los nuevos convenios de empresa, pero esa disminución es irrelevante en cuanto al número de trabajadores afectados por nuevos convenios de empresa en los que no interviene alguno de los dos sindicatos más representativos.

Incorporamos aquí información acerca de los convenios de nueva creación en donde CCOO ha intervenido en la Mesa Negociadora.

Comisiones Obreras en las mesas negociadoras de los convenios de nueva creación<sup>5</sup>

Año Estadístico de registro	Convenios sectoriales		Convenios de empresa y grupo	
	Convenios	Trabajadores/as	Convenios	Trabajadores/as
2007	2	150.400	38	5.298
2008	10	46.407	91	25.365
2009	7	7.932	107	17.583
2010	5	3.419	107	17.810
2011	12	18.633	109	25.367
2012	3	1.712	108	24.662
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>228.503</b>	<b>560</b>	<b>116.085</b>

Total	Convenios sectoriales		Convenios de empresa y grupo	
	Convenios	Trabajadores/as	Convenios	Trabajadores/as
CC nueva creación	43	229.381	1.170	126.892
CC nueva creación con participación de CCOO	39	228.503	560	116.085
CC nueva creación sin participación de CCOO	4	878	610	10.807

-  CCOO ha participado en la negociación del 90,70% de los nuevos convenios sectoriales, que afectan al 99,62% de los trabajadores/as que están incluidos en estos convenios.
-  CCOO ha participado en la negociación del 47,86% de los nuevos convenios de empresa y grupo de empresas, afectando los 560 convenios en los que ha participado al 91,48% de los trabajadores/as que están incluidos en los nuevos convenios de ese ámbito.
-  De los 1.170 convenios de nueva creación de empresa o grupo de empresas, 716 tienen menos de 50 trabajadores/as en su ámbito de aplicación. De estos 716 convenios, CCOO ha participado en la mesa negociadora de 254 convenios, siendo por tanto en las empresas de menor dimensión donde CCOO tiene menos presencia en los nuevos convenios que se crean.

<sup>5</sup> Fuente: Elaboración propia con aplicación SINC de CCOO y microdatos convenios facilitados hasta diciembre de 2012 por el MEYSS a las confederaciones sindicales y empresariales.

**Convenios de nueva creación de ámbito de empresa o grupo de empresas<sup>6</sup>**

Federaciones a las que están adscritos	Convenios	Trabajadores/as
(ZZ) NO CLASIFICADOS	1	6
(01) SERVICIOS PRIVADOS	202	9.962
(02) FEAGRA	45	5.479
(03) SERVICIOS A LA CIUDADANIA	544	65.079
(04) COMFIA	119	23.617
(04) COMFIA, (09) ENSEÑANZA	1	197
(07) FECOMA	15	1.381
(07) FECOMA, (13) INDUSTRIA	1	32
(09) ENSEÑANZA	42	6.801
(11) FECOHT	63	14.112
(13) INDUSTRIA	115	19.058
(17) FITEQA	28	7.614
(18) SANIDAD	25	3.151
<b>Total</b>	<b>1.201</b>	<b>156.489</b>

Nota: Las adscripciones a más de una Federación son debidas a que a la empresa o grupo tienen centros de trabajo asignados en las BD de CCOO (centros, EESS...) a Federaciones distintas.

**Convenios de nueva creación de ámbito de empresa o grupo de empresas en los que CCOO tiene presencia en la Comisión Negociadora**

Federaciones a las que están adscritos	Convenios	Trabajadores/as
(01) SERVICIOS PRIVADOS	88	5.471
(02) FEAGRA	25	4.323
(03) SERVICIOS A LA CIUDADANIA	252	52.369
(04) COMFIA	47	16.376
(07) FECOMA	8	814
(09) ENSEÑANZA	19	5.363
(11) FECOHT	25	7.069
(13) INDUSTRIA	68	16.039
(17) FITEQA	16	6.032
(18) SANIDAD	12	2.229
<b>CCOO en mesa negociadora</b>	<b>560</b>	<b>116.085</b>



El 45,30% de los convenios de empresa o grupo de empresas creados en este periodo se encuentran en el ámbito de actuación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía y en gran parte corresponden a Corporaciones Locales, entes y empresas públicas, que carecen por tanto de ámbito de negociación sectorial. Estos convenios afectan al 41,59% de los trabajadores incluidos en el total de nuevos convenios de este ámbito.

<sup>6</sup> Fuente: Elaboración propia con aplicación SINC de CCOO y microdatos convenios facilitados hasta diciembre de 2012 por el MEYSS a las confederaciones sindicales y empresariales.

Convenios de nueva creación de ámbito de empresa o grupo de empresas con presencia de CCOO en la Comisión Negociadora	
Federaciones a las que están adscritos	% de trabajadores/as incluidos
(01) SERVICIOS PRIVADOS	54,92
(02) FEAGRA	78,90
(03) SERVICIOS A LA CIUDADANIA	80,47
(04) COMFIA	69,34
(07) FECOMA	58,94
(09) ENSEÑANZA	78,86
(11) FECOHT	50,09
(13) INDUSTRIA	84,16
(17) FITEQA	79,22
(18) SANIDAD	70,74
<b>CCOO en mesa negociadora</b>	<b>74,18</b>
Nota: Los porcentajes están calculados en relación al total de trabajadores de convenios de nueva creación de empresa o grupo de empresas.	



Las Federaciones que tienen un menor nivel de participación en convenios de empresa o grupo de empresas de nueva creación, atendiendo al volumen de trabajadores/as, son FECOHT, FECOMA Y SERVICIOS PRIVADOS, muy por debajo del porcentaje medio de participación de CCOO, mientras que INDUSTRIA y SERVICIOS A LA CIUDADANÍA, cuentan con más del 80% de trabajadores/as en los nuevos convenios en los que han participado, bastante por encima de la media.

### La doctrina judicial en torno a la prioridad aplicativa del convenio de empresa

La doctrina judicial ya ha resuelto que la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en relación con la cuantía salarial ex art. 84.2.a) ET no determina la ilegalidad de la regulación por el Convenio Colectivo sectorial de un sistema de salarios mínimos garantizados, al ser la regulación del salario una función tradicional de los convenios colectivos y resultar necesario respecto de las empresas que ni tan siquiera cuentan con representantes de los trabajadores para la negociación de un convenio colectivo propio, máxime, cuando en el convenio colectivo sectorial se respeta expresamente la prioridad aplicativa de los convenios de empresa conforme a lo dispuesto en el art. 84.2 ET.

La Audiencia Nacional desestimó en 2013 la acción de impugnación de un convenio colectivo marco sectorial<sup>7</sup> basada en que bloqueaba la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa, grupo de empresa o empresas en red. Considera la Audiencia Nacional que el convenio marco sectorial estatal puede establecer mínimos de derecho

<sup>7</sup> VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

necesario para los convenios de ámbito inferior, salvo para los convenios de empresa en las materias legalmente tasadas, lo que se garantizaba expresamente por aquél.

Tampoco considera ilegal el Convenio marco porque en su articulado se haya fijado la preferencia por la negociación de ámbito estatal, fijando para la apertura de nuevas unidades de negociación distintas de las ya contempladas en el propio Convenio -convenios autonómicos, provinciales, convenios de empresa o grupos de empresa- la obligación de comunicación a Comisión Paritaria del Convenio Estatal y la emisión de un informe favorable por la misma, por lo que tales requisitos sólo operarían respecto de la apertura de ámbitos de negociación diferentes - convenios de más de una provincia, o convenios de ámbito inferior a la empresa-. En definitiva, la Audiencia Nacional considera que se trata de una opción negociadora legítima, en tanto que no excluye otros ámbitos de negociación.

#### **Inaplicaciones de convenios colectivos.**

La reforma laboral de 2012, introdujo una nueva regulación para el descuelgue de los convenios colectivos permitiendo que pudiera hacerse tanto de un convenio sectorial como de uno de empresa o grupo, opciones estas últimas que no existían en la legislación precedente; incrementando y flexibilizando las causas que podían motivar la inaplicación y eliminando el control judicial sobre la existencia de las causas para el supuesto de que se produjera un acuerdo en el periodo de consultas con la RLT o con la representación elegida por los trabajadores/as cuando no existiese RLT; habilitando un procedimiento que permitiese a la empresa solicitar la inaplicación a la CCNCC u organismo equivalente en las Comunidades Autónomas, en el caso de que no se alcanzase acuerdo con los trabajadores en el periodo de consultas o en los procedimientos de solución autónoma de conflictos, y estableciendo sólo la obligación de depositar ante la Autoridad Laboral correspondiente los acuerdos, arbitrajes o decisiones de las Comisiones Consultivas, lo que exime de la obligación de publicar en boletín oficial el contenido de las inaplicaciones establecidas.

¿Cuál ha sido la evolución de esta nueva figura desde su aprobación por el RDL 3/2013 en febrero del pasado año?. Lo primero que hay que señalar es la gran opacidad que ha habido sobre los acuerdos depositados ante la Autoridad Laboral pues tuvieron que habilitar la aplicación de registro de convenios y acuerdos colectivos y durante la mayor parte del 2012 se registraron bajo una tipología de naturaleza inadecuada que no facilitaba la localización de las inaplicaciones ni permitía el acceso a los datos básicos de identificación de la empresa, convenio objeto de descuelgue, materias, partes intervinientes, etc., por lo que desde CCOO y UGT estuvimos reclamando insistentemente que se habilitara un procedimiento específico, con hoja estadística incluida; que se pudiera acceder a todos los datos básicos; que tuviera conexión con el convenio del que se descolgaba y que se detrajera sus efectos de los establecidos en el convenio.

A partir de noviembre de 2012, se habilitó en REGCON un procedimiento con un nuevo tipo de Naturaleza propia de Inaplicación de convenio, lo que ha facilitado el seguimiento de la evolución de los acuerdos depositados, aunque sin solucionar el resto de los problemas. A partir de enero de 2013, el MEYSS inicia la publicación, dentro de la estadística oficial de convenios colectivos, de una tabla con algunos datos relativos a los acuerdos de inaplicación depositados en REGCON desde marzo de 2012 y así empezamos a disponer de



alguna información oficial agregada. Es en junio de 2013 cuando, tras muchas reclamaciones, abre a la consulta pública el acceso a los datos básicos de las inaplicaciones depositadas aunque aún con deficiencias importantes al faltar el dato relativo al número de trabajadores/as afectados y la identificación completa de las partes intervinientes cuando el acuerdo afecta a varios centros de trabajo.

Además, al no haber publicación oficial, no es posible verificar si la información indicada a la hora de registrar el acuerdo para su depósito se corresponde realmente con el texto del acuerdo. La única opción de contraste la tienen las Comisiones Paritarias de los convenios de los que se descuelgan, si es que la empresa ha cumplido con la obligación de informar a dicha Comisión de su intención de inaplicar el convenio y de enviar el texto del acuerdo una vez alcanzado.

Desde que se aprobó la reforma hemos venido alertando a nuestras organizaciones de la necesidad de vigilar, a través de la labor que la representación sindical de CCOO en las Comisiones Paritarias podía llevar a cabo, los procesos de inaplicación que pudieran producirse en el ámbito de aplicación de sus convenios, en especial de los sectoriales, y con mayor intensidad en aquellos casos que afectasen a empresas donde no hubiese RLT y la negociación se estableciese con una comisión “ad hoc” que debería ser elegida por los trabajadores y trabajadoras sin injerencia de la Empresa. Desde hace varios meses también les hemos instado a utilizar la información disponible en REGCON, entonces muy precaria y ahora bastante más amplia, para contrastar si realmente las empresas estaban cumpliendo con la obligación de informar a la Comisión Paritaria del convenio, así como a remitir a la Secretaría confederal de Acción Sindical la información disponible, en particular, los textos de acuerdos de inaplicación que hubiesen sido enviados a las Comisiones Paritarias.

Hasta ahora esta labor ha sido poco efectiva, pues sólo un par de organizaciones han enviado datos adicionales a los que resultan accesibles en REGCON, probablemente porque han estado y siguen estando volcadas en activar la renovación de los convenios denunciados y en hacer frente a las notificaciones de decaimiento de convenios por pérdida de ultraactividad real o presupuesta por la patronal o empresa. No obstante, es innegable que deberemos esforzarnos en atender sindicalmente estas situaciones que, de proliferar y extenderse a todos los sectores y todos los ámbitos territoriales conllevarían una importante desmembración de los convenios.

Las estructuras de Acción Sindical y Negociación Colectiva, junto con la red de asesorías sindicales y jurídicas y los gabinetes técnicos de las organizaciones, deberán coordinar su actuación para poder cubrir el asesoramiento que necesiten las secciones sindicales, los delegados y delegadas de CCOO, las personas afiliadas y cualesquiera otras que demanden el asesoramiento y apoyo de CCOO durante los procesos de consulta y negociación para la inaplicación del convenio o para una posterior demanda en el caso de que haya constancia de haberse producido algún tipo de irregularidad en el mismo.

A continuación se aportan y valoran algunos datos relativos a las inaplicaciones de convenio producidas desde la entrada en vigor del RDL 3/2013.

Año y mes	Depositadas en REGCON	Trabajadores/as
<b>2012</b>	<b>748</b>	<b>29.352</b>
Marzo	17	544
Abril	23	519
Mayo	66	2.152
Junio	67	2.088
Julio	94	5.604
Agosto	45	1.297
Septiembre	85	2.044
Octubre	86	3.368
Noviembre	137	4.789
Diciembre	128	6.947
<b>2013<sup>8</sup></b>	<b>1.574</b>	<b>110.358</b>
Enero	187	7.449
Febrero	244	11.994
Marzo	228	8.482
Abril	257	44.369
Mayo	252	8.624
Junio	233	8.106
Julio	182	21.530

El crecimiento de los acuerdos de inaplicación ha sido prácticamente constante desde que se puso en marcha la reforma laboral de 2012, con un crecimiento muy significativo a partir de noviembre de 2012, destacando el mes de abril de 2013 por el número de inaplicaciones y por el de trabajadores/as que están afectados por ellas, número muy elevado porque en ese mes entraron en REGCON las inaplicaciones de unas cuantas grandes empresas con varios miles de personas en plantilla.

#### Inaplicaciones depositadas en 2013

Sector de actividad	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>1.574</b>	<b>1.420</b>	<b>110.358</b>
Agrario	28	23	4.770
Industria	215	200	14.718
Construcción	70	66	965
Servicios	1.259	1.129	89.872
No consta	2	2	33
Tamaño de la empresa	Nº inaplicaciones	Nº empresas	Nº Trabajadores/as
<b>TOTAL</b>	<b>1.574</b>	<b>1.420</b>	<b>110.358</b>
1-49 trabajadores	1.218	1.136	14.342
50-249 trabajadores	213	189	17.816
250 o más trabajadores	118	73	77.344
No consta	25	22	856

<sup>8</sup> Depositadas en 2013 hasta 31 de julio, estadística mensual de convenios colectivos del MEYSS.

El sector servicios es el que destaca en cuanto al número de inaplicaciones producidas, el 80%, y al número de trabajadores afectados, el 81,4% del total, en este periodo. Por tamaño de las empresas, las de menos de 50 trabajadores, cuentan con el 77,38% de las inaplicaciones depositadas, aunque sólo afectan al 13% del total de trabajadores/as que están afectados.

El sector servicios está fuertemente feminizado y con muchas actividades con bajos salarios, por lo que la minoración salarial que conllevan la mayoría de las inaplicaciones aumentará la brecha salarial de género, y las diferencias salariales entre trabajadores/as de diferentes sectores y territorios. Especial atención sindical deberá prestarse a evitar que, de forma directa o indirecta, se vulnere la previsión legal existente acerca de que las inaplicaciones de convenios no podrán dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

El que la jornada laboral pactada en convenio, los horarios de trabajo y su distribución y los sistemas de turnos, puedan ser inaplicados por el procedimiento previsto en la reforma laboral, es difícilmente compatible con los avances producidos en la legislación laboral y en la negociación colectiva para favorecer la conciliación de la vida laboral y personal de forma que posibilite una más amplia incorporación de las mujeres a cualquier tipo de actividad y a acabar o reducir los efectos negativos que sobre la contratación, la retribución y el desarrollo profesional de las mujeres tiene la llamada “doble presencia”. Tras la reforma laboral hay un riesgo cierto de marcha atrás en los avances producidos en esta materia.

#### **La doctrina judicial en torno a la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo estatutario – art. 82.3 ET-**

Por lo que se refiere al ámbito temporal y contenidos del acuerdo de inaplicación, podemos sentar las siguientes consideraciones, a tenor de lo señalado por la doctrina judicial:

- En cuanto al ámbito temporal, se ha de conectar su operatividad con el mantenimiento de las causas que lo justifican, sin que pueda ir más allá de la vigencia del convenio, incluida las prórrogas del Convenio afectado, añadiendo que el acuerdo de inaplicación no puede ser objeto de prórroga para extenderlo sobre el nuevo convenio colectivo que se negociara en dicho ámbito.
- También señala la imposibilidad de que “... se pueden atribuir efectos retroactivos al acuerdo de inaplicación de las condiciones, de modo que no puede afectar a, por ejemplo, salarios ya devengados, aunque aún no hayan sido percibidos, pues de lo contrario, se obligaría a los trabajadores a devolver parte de los salarios recibidos.
- Los efectos del descuelgue no tienen lugar desde la mera puesta en marcha del procedimiento tendente a la consecución del descuelgue, sino que mientras se tramita el citado procedimiento se deben aplicar las condiciones del convenio colectivo, y sólo cuando se llegue al acuerdo tendrá efectos el descuelgue.

- Por lo que se refiere al ámbito personal, se considera que la regla general es que afecte a toda la plantilla de la empresa. En el caso de que se pactase que únicamente se aplicará a determinados grupos de trabajadores ha de venir perfectamente justificado amparándose en criterios objetivos y razonables, para evitar cualquier vulneración del principio de igualdad y no discriminación.
- Se consideran injustificadas y desproporcionadas las modificaciones introducidas en el régimen de turnos, distribución de jornada y trabajo en festivos introducidas unilateralmente por la empresa, al no considerarse como causa suficiente al efecto la reducción del porcentaje de ventas en los días ordinarios de la semana, al tratarse de un factor ya concurrente en la fecha en que se confeccionó el calendario laboral, y sin que se valore como causa eficiente para la modificación una nueva normativa autonómica que permite la apertura del comercio durante la totalidad de festivos.

Por lo que se refiere a los procedimientos ante la falta de acuerdo durante el periodo de consultas, la doctrina judicial ha señalado que:

- En caso de no alcanzarse acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores, ni haberse resuelto la discrepancia en el seno de los procedimientos fijados en los respectivos acuerdos de solución extrajudicial de conflictos, la empresa no tiene capacidad para imponer unilateralmente la inaplicación de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo y señala que el sometimiento de la controversia a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos que proceda es obligatoria, y no voluntaria, para la empresa en caso de que quiera proseguir con el proceso de inaplicación-.
- Un pronunciamiento judicial reciente ha venido a reconocer la extensión del control judicial de las causas invocadas por la empresa en la impugnación de las resoluciones adoptadas por las Comisiones Consultivas de Convenios Colectivos.

### **La actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en relación a las inaplicaciones de convenios, tras la reforma laboral del RDL 3/12 y Ley 3/12.**

#### **I.- Antecedentes**

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

Hasta la entrada en vigor del RDL 3/12, 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 de los trabajadores (RLT) o, en su caso, en la Comisión Paritaria del convenio del sector nunca podía imponerse la inaplicación sin acuerdo.

Tras la reforma, todos los convenios colectivos que pueden ser inaplicados en la empresa, amplían las condiciones de trabajo a inaplicar y las causas justificativas. No obstante y, sin

duda, más grave es la posibilidad de inaplicar un convenio colectivo en una empresa sin acuerdo con la RLT o en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.

Con la reforma iniciada por el RDL 3/12 y acentuada por la Ley 3/12, tras agotar el procedimiento previsto en el Art. 82.3 del ET para solventar las discrepancias surgidas entre la RLT y la empresa en el periodo de consultas, sobre la inaplicación del convenio colectivo de aplicación (Comisión Paritaria, en su caso, y Sistema de Solución de Conflictos aplicable), “a petición de cualquiera de las partes”, expresión que, sin duda, es un eufemismo utilizado por la norma para eludir el termino real, “ a petición de la empresa”, la CCNCC, u órganos equivalentes en las Comunidades Autónomas, podrá acordar la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos a los que el Art. 37 de la Constitución atribuye fuerza vinculante.

En el recurso de inconstitucionalidad presentado por más de cincuenta Diputados del grupo Parlamentario Socialista y del grupo Parlamentario de IU, ICV-EUiA, CHA: Izquierda Plural, contra determinados preceptos de la Ley 3/12, se impugna por inconstitucional el Art. 14.1 por el que se reforma el Art. 82.3 del ET por permitir la inaplicación de convenios colectivos sin acuerdo, a través de la CCNCC u órganos equivalentes.

La CCNCC ha estado funcionando sin un reglamento que regulara su nueva competencia sobre inaplicación de convenios hasta el 28 de septiembre del año pasado, fecha en que entró en vigor el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.

La Confederación Sindical de CCOO y la Unión General de Trabajadores, hemos formalizado recurso ante el Tribunal Supremo contra el RD 1362/2012, de 27 de septiembre, en el que igualmente solicitamos a la Sala que, con base en el artículo 163 de la Constitución y 35 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, plantee, ante el Tribunal Constitucional, cuestión de inconstitucionalidad por violar el actual artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 37.1, 28.1 y 24 de la Constitución Española. Recurso que está en tramitación.

## **II.- Resoluciones de la CCNCC**

En el año 2012, se presentaron ante la CCNCC, quince solicitudes de inaplicación, de las que catorce fueron desestimadas, en su mayoría, por no superar el convenio colectivo el ámbito de una Comunidad Autónoma. Otras, por defectos en la forma de tramitar el procedimiento previo; en concreto, por no haber acudido al SIMA o a la Comisión Paritaria. Especial interés tiene la resolución adoptada en el Expte 8/12, que afecta a la empresa UNIPOST. Se inadmitió por haber solicitado la empresa la inaplicación del convenio a los dos meses de la firma de un acuerdo ampliando su vigencia y pactando las tablas salariales 2012 y 2013 y, por tanto, sin que pudiera haber variado la situación económica tenida en cuenta cuando se firmó la ampliación y las tablas salariales. Hasta la fecha, esta empresa ha solicitado ya dos nuevas inaplicaciones, la segunda sí fue admitida por la CCNCC, al haber transcurrido ya más de dos meses y la tercera recientemente por Laudo Arbitral a propuesta de ésta.

La situación ha cambiado radicalmente en lo que va de año. Tras la entrada en vigor del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, las empresas han dejado de incurrir en defectos en la tramitación, y son mayoría las solicitudes de inaplicación admitidas por la CCNCC, si bien es cierto que de éstas, a su vez la mayoría, son estimadas en parte, y a estos efectos se tiene en cuentas las propuestas realizadas por las empresas en los periodos de consulta o ante los Sistemas de Solución de Conflictos. Especial interés tiene a estos efectos el Expte 3/13, en el que no fue posible adoptar una resolución por votar cada parte propuestas distintas (la Administración proponía la estimación en parte de la solicitud, la representación empresarial la estimación total y la sindical la desestimación), situación que no se ha vuelto a repetir, pues CEOE, a partir de entonces, siempre vota la propuesta de la Administración. En concreto, en lo que va de año, se han presentado diecinueve solicitudes.

Todas las solicitudes estimadas hasta la fecha han tenido el voto en contra de la representación sindical de CCOO y UGT en la CCNCC y que, en primer lugar, alega la inconstitucionalidad de procedimiento. Ello sin perjuicio de fundamentar también su voto en razones de forma y fondo.

### **III.- Arbitrajes**

El Art. 82.3 del ET, faculta a la CCNCC para resolver directamente sobre la inaplicación solicitada por las empresas o designar un árbitro para dictar laudo arbitral. Hasta hace escasamente dos meses, la Comisión Permanente de la CCNCC venía decidiendo que fuera directamente la CCNCC la que resolviera las solicitudes de inaplicación

No obstante, la situación ha cambiado tras la entrada en vigor, el 15 de junio, del Real Decreto 429/2013, de 14 de junio, por el que se establecen las bases reguladoras de las compensaciones económicas a los árbitros designados por la CCNCC. Tras esta fecha, los representantes de la Administración, salvo contadas excepciones, y la CEOE votan a favor de la designación de árbitros para, a través de laudo arbitral, resolver sobre las solicitudes de inaplicación, sin que por su intervención podamos tener una valoración positiva en comparación con las resoluciones de la CCNCC. En todos los casos se ha estimado en parte la solicitud empresarial, sólo en uno de ellos, el emitido por Francisco González de Lena, se ha llamado a comparecencia a las partes afectadas, y en dos de ellos se ha resuelto contraviniendo posiciones ya muy sentadas por la CCNCC, no dar efecto retroactivos a las solicitudes y que no afecte a percepciones extrasalariales.

### **IV.- Órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas**

Como se ha indicado, el Art. 82.3 del ET sólo atribuye competencias a la CCNCC cuando el convenio a inaplicar afecta a centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma; en caso contrario, corresponde a los Órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas.

Ya la disposición adicional segunda del RD 1362/2012, de 27 de septiembre, y ante la falta de constitución de los mencionados órganos, contemplaba la intervención de la CCNCC para resolver inaplicaciones de convenios colectivos que no superan el ámbito de una Comunidad Autónoma, mediante la suscripción de un convenio de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las Comunidades Autónomas.

Acogiéndose a dicha disposición, sólo dos Comunidades y muy recientemente, han suscrito convenio de colaboración: Cantabria y Navarra.

Ante las presiones de CEOE y CEPYME para que la CCNCC asumiera las competencias correspondientes a los órganos de las Comunidades Autónomas, en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, se incluyó una disposición adicional sexta, totalmente ajena al objeto del RDL. Disposición en la que se establece que, si en un plazo de tres meses desde su entrada en vigor el 17 de marzo, no se hubieran constituido y puesto en funcionamiento en las Comunidades Autónomas un órgano tripartito equivalente a la CCNCC o suscrito un convenio de colaboración para su intervención, la CCNCC podrá conocer de las solicitudes de inaplicación presentadas cuando dicha inaplicación afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma, plazo que a fecha de hoy ya está cumplido.

A partir del 16 de junio, se han presentado diez solicitudes que afectan a convenios colectivos de ámbito inferior a una Comunidad Autónoma. Recientemente en las Comunidades de Murcia y Rioja, se han constituidos Órganos tripartitos que asumen las funciones de la CCNCC en sus respectivos territorios.

#### **V.- Sentencias dictadas en demandas interpuestas contra resoluciones de la CCNCC**

Hasta la fecha se han dictado dos sentencias por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en procesos interpuestos contra resoluciones de la CCNCC.

La primera, el 28 de enero del año en curso, se ha dictado en el recurso interpuesto por UNIPOST contra la desestimación de su primera solicitud de inaplicación. La sentencia desestima la demanda y confirma la decisión de la CCNCC al no proceder aplicar la medida que se solicita puesto que menos de dos meses antes se tomaron otras amparadas también en causas económicas y productivas, no habiéndose probado por la empresa que hayan surgido situaciones extraordinarias que justificaran una nueva modificación en un plazo tan breve. Añade la sentencia que la decisión de la CCNCC debe pronunciarse no solo sobre las causas económicas alegadas por la empresa, sino que también ha de valorar su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados, las conexiones de funcionalidad, normalidad y proporcionalidad entre la causa acreditada y la medida propuesta por la empresa.

La segunda, el 19 de junio, se ha dictado en el recurso interpuesto por el Sindicato SEPLA contra la decisión de la CCNCC que autorizó parcialmente la inaplicación del convenio propuesta por la empresa AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS S.A.U. La sentencia estima la demanda y anula la resolución de la CCNCC, porque la propuesta empresarial remitida a la CCNCC no era la misma que la remitida a la RLT y, con ello, se vulneró el deber de negociar de buena fe, exigible a la empresa, durante el período de consultas.

**■ Movilidad funcional y sistema de clasificación por grupos profesionales.**

La reforma impuso la obligatoria estructuración por la negociación colectiva del sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales –art. 22 ET-. Los criterios legales de definición de los grupos profesionales son más amplios que los que se fijaban respecto de las categorías profesionales, lo que junto a la configuración de la movilidad funcional como facultad libre de la empresa dentro del grupo profesional –art. 39 ET-, ha supuesto un incremento del espectro de funciones y cometidos que las empresas pueden imponer sobre los trabajadores sin necesidad de invocar circunstancias especiales en el funcionamiento de la empresa, y sin acudir al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET.

Esta exigencia de la norma, que hacía extensiva no sólo a los convenios que se firmasen con posterioridad a la entrada en vigor de la ley, sino también, a los convenios en vigor a los que daba un plazo de un año para adaptar su sistema de clasificación, ha introducido un elemento de dificultad en la negociación de aquellos convenios que cuentan aún con un sistema de clasificación basado en categorías profesionales o los que tienen un sistema mixtos (categorías y grupos) al verse condicionados por una exigencia legal a abordar un proceso de sustitución que las partes no habían querido establecer hasta el momento como modelo de clasificación. Además, existe el riesgo de que forzadas las partes a transformar el sistema por requerimiento de la Autoridad Laboral como requisito para registrar el convenio firmado, se haga una sustitución meramente formal, o se solvete con la inclusión de una cláusula genérica que indique que la clasificación profesional se rige por grupos profesionales, los relacione y a continuación encuadre las categorías profesionales dentro de ellos, sin más definición de contenido de la prestación, cualificación requerida, reglas de movilidad ni adaptación de tablas salariales.

El cambio de sistema de clasificación ha estado algo más presente que en años anteriores en la negociación de los convenios colectivos que tenían que renovarse aunque no en la medida que podría esperarse de la nueva obligación legal de regirse por grupos profesionales, menos aún que se haya producido la modificación del sistema en los convenios en vigor. Sin disponer de datos estadísticos sobre esta materia, pero sí de información suficiente del contenido pactado en los convenios, cabe decir que la reforma laboral ha fracasado en su intento de imponer a las partes la obligación de regirse por el sistema de grupos profesionales. El cambio de modelo venía abriéndose paso por impulso compartido por las organizaciones empresariales y sindicales como ha quedado reflejado en los sucesivos Acuerdos interconfederales de Negociación Colectiva, sabiendo que los cambios en el sistema de clasificación implican negociaciones complejas que difícilmente pueden materializarse sin el consenso de las partes.

**■ Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.**

Sobre esta materia no contamos con información pública que permita conocer la dimensión de las modificaciones de condiciones de trabajo, ni de aquellas que se producen mediante acuerdo con la RLT ni de las que, a falta del mismo, adoptan las empresas unilateralmente.



Antes de esta reforma y aún más después de ella, una parte de los casos producen un conflicto colectivo o individual que se puede sustanciar en los sistemas autónomos o en sede judicial.

Sobre los conflictos planteados en los sistemas autónomos por procedimientos relativos a modificaciones substanciales de condiciones de trabajo, disponemos de los datos de los que han sido tramitados en la Fundación SIMA por afectar a empresas con ámbito de implantación en más de una Comunidad Autónoma pero esto no es más que una mínima parte de los que se tramitan por los organismos equivalentes en las Comunidades Autónomas y no se cuenta con una información oficial con datos agregados ni comparativas.

Por otra parte, en relación a los procedimientos judiciales, es relevante la información relativa a los expedientes judiciales abiertos en las Asesorías Jurídicas de CCOO, en el periodo comprendido desde febrero de 2012 hasta agosto de 2013, aunque, obviamente, sólo den una idea parcial del total de casos de modificación de condiciones de trabajo que se han producido en este periodo y que han provocado un procedimiento judicial.

EXPEDIENTES REGISTRADOS EN SERVIJUR MATERIA 11-MSCT													
Hora de generación: 09-09-2013 14:29:05													
Serie datos para las fechas comprendidas entre Febrero 2012 y Agosto 2013													
	01 - SERVICIOS PRIVADOS	02 - FEAGRA	03 - SERVICIOS A LA CIUDADANIA	04 - COMFIA	07 - FECOMA	09 - ENSEÑANZA	11 - FECOHT	13 - INDUSTRIA	16 - PENSIONISTAS	17 - FITEQA	18 - SANIDAD	99 - SIN ESPECIFICAR	TOTALES
01 - ANDALUCIA	122	5	119	10	12	16	160	16	0	4	10	0	474
02 - ARAGON	36	4	13	1	7	0	70	10	0	0	13	0	154
03 - ASTURIAS	42	0	32	26	3	2	33	4	1	0	1	0	144
04 - CANTABRIA	9	4	11	5	0	3	7	1	0	3	3	0	46
05 - CASTILLA-LEON	136	6	103	13	12	8	55	22	0	10	15	0	380
06 - CASTILLA-LA MANCHA	61	10	75	222	10	6	22	9	1	6	83	0	505
08 - EUSKADI	56	5	22	34	5	2	39	34	0	5	8	0	210
09 - EXTREMADURA	4	2	11	2	1	1	4	2	1	0	4	0	32
10 - GALICIA	28	3	18	15	6	10	34	25	0	2	4	0	145
11 - ILLES BALEARS	11	1	5	0	1	0	16	1	0	0	3	0	38
12 - ISLAS CANARIAS	77	4	11	4	5	1	58	12	0	0	5	0	177
13 - MADRID	206	9	76	14	27	4	53	64	0	13	26	0	492
14 - MURCIA	20	4	8	3	6	4	12	26	0	3	3	0	89
15 - PAIS VALENCIA	115	8	34	4	35	4	78	28	0	30	9	0	345
16 - RIOJA	18	2	4	1	1	4	15	0	0	3	1	0	49
17 - CEUTA	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
18 - MELILLA	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
19 - NAVARRA	23	12	8	8	2	2	17	6	0	3	5	0	86
<b>TOTALES</b>	<b>966</b>	<b>79</b>	<b>551</b>	<b>362</b>	<b>133</b>	<b>67</b>	<b>673</b>	<b>260</b>	<b>3</b>	<b>82</b>	<b>193</b>	<b>0</b>	<b>3.369</b>

Por Comunidades Autónomas<sup>9</sup> destacan los expedientes abiertos en Castilla La Mancha, Madrid, Andalucía, Castilla-León, País Valencia y Euskadi. Por Federaciones sectoriales de CCOO, Servicios Privados, FECOHT, Servicios a la Ciudadanía, COMFIA e Industria.

Atendiendo a la modalidad de la modificación destacan los expedientes sobre modificaciones substanciales de condiciones de trabajo, tanto en el ámbito privado como en el público para el personal laboral.

	TOTAL POR MODALIDAD					
	TOTAL	Clasificación Profesional	Movilidad	Modificación de las condiciones de trabajo	Clasificación profesional - Laborales	Modificación de las condiciones de trabajo - Laborales
01 - SERVICIOS PRIVADOS	966	12	13	713	0	228
02 - FEAGRA	79	1	5	60	0	13
03 - SERVICIOS A LA CIUDADANIA	551	27	21	264	36	203
04 - COMFIA	362	13	23	288	0	38
07 - FECOMA	133	5	6	90	1	31
09 - ENSEÑANZA	67	2	0	34	11	20
11 - FECOHT	673	12	28	519	1	113
13 - INDUSTRIA	260	25	17	170	0	48
16 - PENSIONISTAS	3	0	0	2	0	1
17 - FITEQA	82	8	4	55	0	15
18 - SANIDAD	193	1	3	160	4	25
<b>Totales</b>	<b>3.369</b>	<b>106</b>	<b>120</b>	<b>2.355</b>	<b>53</b>	<b>735</b>

### La doctrina judicial en torno a la modificación substancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica –art. 41 ET-.

La nueva redacción de las causas introducida en la nueva redacción del art. 41 ET no se ha interpretado por la doctrina judicial en el sentido de que confiere discrecionalidad al

<sup>9</sup> Cataluña no aparece en el cuadro por no estar integrada su Asesoría Jurídica en la aplicación confederal SERVIJUR.

empresario a la hora de imponer modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, continuando vigentes las obligaciones empresariales de acreditar la realidad de las causas, y la proporcionalidad, razonabilidad y funcionalidad de las modificaciones que pretende llevar a cabo.

La **exigencia de probar las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción** y su relación con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa, introducida por el RDL 3/2012 ( RCL 2012, 147 y 181) en la nueva versión del art. 41ET, revela que no existe una discrecionalidad absoluta del empresario, quien deberá acreditar, en primer término, la concurrencia de la causa, para acreditar después la relación de funcionalidad entre sus problemas concretos de competitividad, productividad y organización técnica del trabajo y la medida tomada, lo que le exigirá utilizar herramientas de ponderación, que se ajusten a criterios de razonabilidad y proporcionalidad, puesto que las modificaciones tienen por finalidad promocionar una mejora en la competitividad y en la productividad de la empresa, así como en la mejor organización de sus sistemas de trabajo.

Por lo que se refiere al **ámbito de incidencia de las causas invocadas** por la empresa como justificativas de la modificación sustancial respecto de las empresas que cuentan con varios centros, y con relación a modificaciones colectivas especialmente relevantes –reducciones retributivas-, se ha señalado que las causas invocadas han de concurrir en el centro o centros de trabajo afectados por la modificación, dicha modificación ha de ser proporcional y funcional a la entidad de tales problemas organizativos o técnicos. Y si los problemas concurren en la totalidad de los centros, la empleadora no puede seleccionar arbitrariamente sólo alguno de ellos para implantar la modificación de condiciones de trabajo, máxime, si la incidencia en el centro o centros de trabajo seleccionados es de menor intensidad que en el resto.

Respecto a la **jornada de trabajo**, existe un alto grado de inseguridad jurídica respecto al ámbito operativo de los supuestos de modificación sustancial de la jornada de trabajo ex art. 41.1.a) ET, cuando implica una reducción de las horas efectivas de trabajo que han de realizar los trabajadores afectados. Con la literalidad del art. 12.4.e) ET, no se acepta que a través del art. 41 ET se pueda transformar un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial, ni viceversa. Pero los últimos pronunciamientos la doctrina judicial recaídos en el enjuiciamiento de reducciones definitivas de jornada de trabajo impuestas por las empresas en los supuestos de pérdidas de contratos o reducción de la carga de trabajo, no sólo aceptan estas causas para la reducción de la jornada de trabajo, sino que admiten la licitud de las modificaciones operadas sobre la base de que no han tenido la virtualidad de transformar el contrato a trabajo a tiempo completo a tiempo parcial.

Uno de los aspectos más relevantes del nuevo marco legal de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo es la **inclusión de la cuantía salarial dentro de las condiciones susceptibles de modificación**. Con la nueva regulación legal, la falta de mayores referencias en el art. 41 ET respecto al alcance de este tipo de modificaciones se ha interpretado en el sentido de que la modificación de la cuantía salarial incluye los supuestos de reducción de las retribuciones, siendo el procedimiento adecuado cuando se

trata de reducir las retribuciones abonadas por encima del Convenio, no considerándose aplicable en estos casos el procedimiento de inaplicación del art. 82.3 ET.

Tal precepto se limita a contemplar un espacio de actuación a las decisiones modificativas de la empresa que ha de interpretarse sistemáticamente ponderando todo un conjunto de circunstancias que modulan necesariamente el alcance de las facultades dispositivas de la empresa, pero la doctrina jurisprudencial anterior a la reforma del año 2012 ofreció argumentos que limitan las facultades empresariales de imponer reducciones retributivas por la vía del art. 41 ET cuando éstas alcancen un porcentaje significativo del volumen salarial global. En tales casos, se consideró que tal modificación constituía una novación del contrato que precisa del necesario acuerdo de los trabajadores individualmente considerados, lo que ha tenido eco en la doctrina jurisprudencial con anterioridad a la reforma del art. 41 ET en el año 2012.

Respecto al **Procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo**, en la doctrina judicial se ha configurado el trámite de consultas en la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo como una manifestación del derecho de negociación colectiva.

El **deber de negociar de buena fe** en el período de consultas, expresamente recogido en el art. 41.4 ET, se ha interpretado en el sentido de que obliga a las empresas poner a disposición de los representantes de los trabajadores el conjunto de informaciones y documentaciones que sean necesarias para que dicho trámite de consultas pueda cumplir sus finalidades. La doctrina judicial valora con carácter decisivo para el éxito de la denuncia de la infracción del trámite de consultas por mala fe empresarial en el proceso de negociación ante el incumplimiento de sus obligaciones en materia de información y documentación a los representantes, que tal infracción se haya expresado por los representantes de los trabajadores en el mismo trámite de consultas, adquiriendo un especial valor el contenido de las actas.

#### ■ Vigencia y ultraactividad de los convenios.

La fecha del 7 de julio de 2013, estaba marcada en el calendario de las organizaciones sindicales y empresariales como la de un punto de referencia clave para el devenir de las relaciones laborales en el futuro. En esta fecha se cumpliría, por primera vez, el plazo máximo legal de un año de mantenimiento de la ultraactividad durante la negociación de los convenios colectivos que hubiesen sido denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2013 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, plazo máximo legal que operará en ausencia de pacto en contrario entre las partes, tanto para estos convenios como para los denunciados con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley. Es decir, mientras esta norma legal no sea sustituida por otra, habrá muchos otros días de referencia para la finalización de la ultraactividad de todos aquellos convenios que no contemplen una regulación del periodo de ultraactividad que trascienda el fijado en la ley, y en los casos en que el convenio sí la regule de forma diferente, ya sea con un plazo tasado o con la garantía plena hasta la renovación del convenio, la referencia será la que allí se marque.

La reforma de la regulación legal de la ultraactividad que operaba hasta la aprobación del RDL 3/2013, primero, y de la Ley 3/2013 después, busca cambiar substancialmente el escenario en que se desarrollaban las negociaciones para la renovación de los convenios, en donde el convenio colectivo quedaba preservado en sus contenidos en tanto no fuese sustituido por otro, salvo que las partes acordasen otros plazos. El cambio que aprobó el Gobierno del PP con este nuevo y limitado plazo máximo legal de ultraactividad no busca la agilización de los plazos de la negociación colectiva sino fomentar la devaluación interna de la economía española mediante la reducción de los costes laborales y para ello, con la limitación de la ultraactividad, se ofrecen amplias oportunidades a las empresas para hacerlo mediante la sustitución del convenio de aplicación que hubiese vencido su vigencia y el periodo de ultraactividad tras la denuncia, y su sustitución por el convenio de ámbito superior si lo hubiese o en caso contrario por la aplicación de las normas mínimas de derecho necesario. Es pues una de las medidas más significativas, junto con otras de la reforma laboral encaminadas al mismo objetivo, donde el Gobierno del PP cede a las empresas mecanismos de flexibilización e individualización de las relaciones laborales en detrimento de las relaciones laborales colectivas y, en particular, del convenio colectivo como máximo exponente de la regulación colectiva.

Los acuerdos sobre ultraactividad firmados por las organizaciones sindicales y empresariales a partir del 23 de mayo, junto a la intensa actividad desarrollada por las federaciones sectoriales en los convenios y acuerdos sectoriales y las partes negociadoras en el ámbito de las empresas, han favorecido la renovación de centenares de convenios y de alternativas pacíficas al riesgo de “decaimiento”.

Ante lo que se había constituido como un escenario de riesgo de pérdida de derechos colectivos e individuales, de grave inseguridad legal y aumento de la conflictividad laboral y judicial, las confederaciones empresariales y sindicales más representativas que compartimos el valor del mantenimiento de los convenios colectivos y la necesidad de buscar, mediante los instrumentos de mediación y arbitraje previstos en los sistemas de solución autónoma de conflictos, solución a las discrepancias y bloqueos que se producen durante la renovación de los convenios, adoptaron un Acuerdo sobre Ultraactividad el pasado 23 de mayo, en el marco de la Comisión de Seguimiento del II AENC.

Ya desde principios de año la actividad negociadora se había intensificado, y las cifras de convenios firmados que se registraban ante la Autoridad Laboral han estado, cada mes, por encima de las cifras de convenios firmados en el mismo mes de los años precedentes, y la firma del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AENC aceleró la búsqueda de acuerdos bajo diversas formulaciones: firma del convenio, firma de prórroga o acuerdo parcial de extensión de la ultraactividad durante el periodo de negociación, y mediante negociación directa o con la participación de mediadores de los organismos de solución de conflictos.

Esta misma senda de incentivar el acuerdo frente al conflicto, la han seguido las organizaciones empresariales y sindicales en algunas Comunidades Autónomas como Cataluña, País Valenciano, Madrid y Canarias, con la firma de acuerdos similares al firmado a nivel estatal, o en Castilla y León, País Valenciano y Castilla La Mancha, con la firma de acuerdos de las organizaciones sectoriales de CCOO y UGT con las respectivas Federaciones

Regionales de Municipios, y los resultados son ya constatables en la firma de convenios, prórrogas y acuerdos parciales. También en Andalucía, donde sin haber llegado a firmar ningún acuerdo propio, pero partícipes del mismo objetivo, la labor realizada por las organizaciones sindicales y empresariales, tanto en las mesas negociadoras, como en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y en los procedimientos de mediación abordados en el SERCLA, ha dado muy buenos frutos, estando la inmensa mayoría de los convenios sectoriales firmados, prorrogados o en negociación con ultraactividad prorrogada, y con avances significativos en la resolución de los convenios de empresa.

Especial referencia tenemos que hacer a la reciente firma de la **“Revisión de 2013 del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales de 8 de junio de 1995”** donde, en el capítulo 1.2. dedicado a la Negociación Colectiva se hace una clara apuesta por **“priorizar el convenio colectivo de carácter sectorial, dando prevalencia al mismo como herramienta fundamental tanto de las relaciones laborales como de la competitividad de nuestro tejido productivo”** y en el que, en relación a la vigencia de los convenios y al problema suscitado por la reforma legal de la ultraactividad **“exhortan a las partes negociadoras a buscar mecanismos de acuerdo que propicien el mantenimiento de los convenios colectivos ya vencidos de forma que permitan conservar la citada estabilidad, contribuyendo de ese modo a la consolidación de las relaciones laborales”**.

Por contraposición a esta línea de consenso mayoritario a favor del mantenimiento de los convenios colectivos preexistentes, la situación que se está produciendo en Euskadi es substancialmente diferente, por cuanto no se ha podido llegar a un acuerdo interconfederal que abordara la estructura de la negociación colectiva dando prevalencia aplicativa a los convenios sectoriales y regulara la ultraactividad, por la negativa de CONFEBASK a hablar de este último tema, presionado por las patronales territoriales ADEGUI, CEBEK y SEA que habían tomado la decisión política de no llegar a ningún acuerdo y aplicar la reforma sin ninguna modificación que viniera a equilibrar en algo las relaciones laborales. Ni la implicación directa del Gobierno Vasco consiguió que la patronal reconsiderara su posición.

Así, es en Euskadi donde más patronales están comunicando la finalización de las negociaciones y de la vigencia de convenios sectoriales y donde más activamente están impulsando que las empresas dejen de aplicarlos para sustituirlos por otros convenios de aplicación o por el ET y las condiciones que cada empresa quiera mantener, fomentando en definitiva la individualización de las condiciones de trabajo o la negociación empresa a empresa.

### **Algunos datos ilustrativos de la evolución de la negociación**

Los datos publicados en la estadística oficial de convenios colectivos del MEYSS del mes de julio, recogen 848 convenios firmados en 2013 que han sido registrados hasta el 31 de julio, 207 convenios más que en el mes anterior. De los 848 convenios firmados, 637 son renovaciones de convenios y 211 convenios de nueva creación.

Desde la firma del Acuerdo sobre ultraactividad de la Comisión de Seguimiento del II AENC el pasado 23 de mayo y hasta el 10 de septiembre, se han registrado en REGCON la renovación o prórroga de 226 convenios de sector y 430 convenios de empresa o grupo.

<b>TOTAL CONVENIOS DENUNCIADOS AUTORIDAD LABORAL del 1.1.2006 al 7.7.2012 – Datos a 29 de agosto de 2013</b>				
<b>Situación actual</b>	<b>Nº Trabajadores/as</b>	<b>%</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>%</b>
<b>DECAE<sup>10</sup></b>	48.802	1,4%	91	5,4%
<b>FIRMADO, PRORROGADO, PREACUERDO</b>	2.197.170	61,0%	392	21,6%
<b>FINALIZACIÓN DE VIGENCIA 31 -12-2013</b>	470.612	13,1%	83	4,8%
<b>Total firmados</b>	2.667.782		475	
<b>PENDIENTES</b>	831.514	24,5%	1.116	68,3%
<b>TOTAL</b>	<b>3.548.098</b>		<b>1.682</b>	
<b>DETALLE DE CONVENIOS PENDIENTES DE FIRMA Datos a 29 de agosto de 2013</b>				
<b>Tipo de convenio</b>	<b>Nº Trabajadores/as</b>	<b>%</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>%</b>
<b>Sector</b>	599.568	72,1%	145	13,0%
<b>Empresa</b>	231.946	27,9%	971	87,0%
Empresa pública	121.320	14,6%	344	30,8%
Empresa privada	110.626	13,3%	627	56,2%
<b>TOTAL</b>	<b>831.514</b>		<b>1.116</b>	

Del seguimiento de la negociación que se viene haciendo por el grupo de trabajo creado en el marco de la Comisión de Seguimiento del II AENC, sobre convenios denunciados entre el 1.1.2006 y el 7.7.2012, los datos disponibles por CCOO a fecha 29 de agosto, presentan un avance notable en la finalización de las negociaciones, aunque aún están pendientes de renovación un alto número de convenios de los que una parte podrían corresponder a empresas desaparecidas en estos últimos años de crisis y otros podrían decaer porque no hay ningún cauce abierto de negociación desde hace mucho tiempo.

<sup>10</sup> "Decae" es un término acordado en el grupo de trabajo de la Comisión de Seguimiento del II AENC, creado para la observación y activación de la NC pendiente, sin que guarde ninguna relación con la pérdida de vigencia por finalización de la ultraactividad, sino que hace referencia a convenios desaparecidos de facto por otras causas. La práctica totalidad de los casos incluidos en este apartado lo son por cierre de empresa, ausencia de patronal, cambio de convenio de aplicación por apertura de un ámbito mayor o por adhesión a otro preexistente.

<b>DETALLE DE CONVENIOS PENDIENTES DE FIRMA</b> Datos a 29 de agosto de 2013				
<b>Ámbito territorial</b>	<b>Nº Trabajadores/as</b>	<b>%</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>%</b>
ANDALUCÍA	190.645	22,9%	202	18,1%
ARAGÓN	478	0,1%	8	0,7%
ASTURIAS	14.429	1,7%	24	2,2%
BALEARES	1.721	0,2%	23	2,1%
CANARIAS	18.992	2,3%	98	8,8%
CANTABRIA	3.641	0,4%	35	3,1%
CASTILLA Y LEÓN	6.658	0,8%	18	1,6%
CASTILLA-LA MANCHA	33.157	4,0%	41	3,7%
CATALUNYA	164.682	19,8%	217	19,4%
CEUTA	28	0,0%	1	0,1%
EUSKADI	49.643	6,0%	78	7,0%
EXTREMADURA	36.169	4,3%	19	1,7%
GALICIA	61.088	7,3%	63	5,6%
MADRID	59.397	7,1%	86	7,7%
MURCIA	36.095	4,3%	15	1,3%
NAVARRA	8.501	1,0%	32	2,9%
PAÍS VALENCIÁ	41.899	5,0%	65	5,8%
RIOJA (LA)	7.794	0,9%	15	1,3%
ESTATAL	96.497	11,6%	76	6,8%
<b>TOTAL</b>	<b>831.514</b>		<b>1.116</b>	

Además del seguimiento de convenios denunciados, CCOO hemos venido haciendo el seguimiento de convenios sectoriales vencidos de los que no constaba la denuncia expresa ante la Autoridad Laboral correspondiente, por tener establecida la denuncia automática, o por no existir costumbre de registrarla ante la Autoridad Laboral. De los más de 350 convenios sectoriales sobre los que iniciamos el seguimiento en el mes de mayo, actualmente quedan 203 sobre los que no consta firma de renovación o prórroga, aunque una parte importante de ellos pueden estar en situación de prórroga automática por no haber sido denunciados en su día, estando aún pendiente la identificación de la situación efectiva de cada uno de estos convenios.



<b>CONV. SECTORIALES CON VIG. VENCIDA 7.7.2012 SIN DENUNCIA AUTORIDAD LABORAL Datos a 29 de agosto de 2013</b>				
<b>Ámbito territorial</b>	<b>Nº Trabajadores/as</b>	<b>%</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>%</b>
ANDALUCÍA	197.454	17,3%	33	16,3%
ARAGON	18.731	1,6%	12	5,9%
ASTURIAS	11.006	1,0%	3	1,5%
BALEARES	8.080	0,7%	4	2,0%
CANTABRIA	10.835	1,0%	6	3,0%
CASTILLA-LA MANCHA	17.054	1,5%	8	3,9%
CASTILLA Y LEON	32.401	2,8%	20	9,9%
CATALUÑA	103.878	9,1%	19	9,4%
CEUTA	1.950	0,2%	2	1,0%
EUSKADI	156.482	13,7%	19	9,4%
EXTREMADURA	37.086	3,3%	7	3,4%
GALICIA	15.515	1,4%	17	8,4%
CANARIAS	162.191	14,2%	16	7,9%
MADRID	57.300	5,0%	7	3,4%
MELILLA	600	0,1%	1	0,5%
MURCIA	32.047	2,8%	11	5,4%
NAVARRA	1.130	0,1%	2	1,0%
PAÍS VALENCIÁ	146.953	12,9%	6	3,0%
RIOJA (LA)	6.314	0,6%	6	3,0%
ESTATAL	123.312	10,8%	4	2,0%
<b>TOTAL</b>	<b>1.140.319</b>		<b>203</b>	
<b>Federación</b>	<b>Nº Trabajadores/as</b>	<b>%</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>%</b>
(01) SERVICIOS PRIVADOS	32.763	2,9%	16	7,9%
(02) AGROALIMENTARIA	64.743	5,7%	31	15,3%
(03) SERVICIOS A LA CIUDADANIA	191.489	16,8%	39	19,2%
(04) COMFIA	21.090	1,8%	3	1,5%
(07) FECOMA	369.402	32,4%	48	23,6%
(09) ENSEÑANZA	39.652	3,5%	5	2,5%
(11) FECOHT	266.593	23,4%	39	19,2%
(13) INDUSTRIA	122.476	10,7%	10	4,9%
(17) FITEQA	7.239	0,6%	7	3,4%
(18) SANIDAD Y SS	24.872	2,2%	5	2,5%
<b>TOTAL</b>	<b>1.140.319</b>		<b>203</b>	

A los convenios denunciados con anterioridad al 7 de julio de 2012 y que aún no se hayan renovado o prorrogado se sumarán, en los próximos meses de este año, los que habiendo sido denunciados con posterioridad a esa fecha estén pendientes de renovación. Será necesario actualizar el mapa de la negociación colectiva federal y territorial, identificando los convenios denunciados de forma expresa o tácita, así como los prorrogados automáticamente por no haber sido denunciados, y valorando la cláusula de ultraactividad que pueda contener cada convenio.

Las organizaciones de CCOO tendrán que mantener la máxima dedicación y priorización en la negociación colectiva sectorial y de empresa, en relación directa con las elecciones sindicales y la atención a la extensión de la afiliación en los centros de trabajo.

### **Conflictos por finalización unilateral de la aplicación del convenio por parte empresarial**

Las notificaciones de decaimiento producidas durante el mes de julio y de las que tuviéramos conocimiento oficial afectaban a dos convenios sectoriales estatales<sup>11</sup>, a seis convenios sectoriales de otros ámbitos<sup>12</sup> y a seis convenios de empresa, algunos tan significativos como el del personal laboral de la Comunidad de Madrid.

Una parte de las notificaciones estaban, en gran medida, concentradas en el País Vasco y especialmente en Vizcaya, situación relevante no tanto en relación al número de comunicaciones como por la entidad de los convenios que dejan de aplicarse (industria del metal, artes gráficas, transporte sanitario, enseñanza privada concertada...) y porque en Euskadi la negociación colectiva lleva enquistada mucho tiempo y cruzada por elementos de carácter político y de división sindical que impiden en demasiadas ocasiones alcanzar acuerdos de eficacia general.

En la Comunidad de Madrid, se produjeron, casi al unísono, cuatro casos muy relevantes y que dejaron clara la voluntad del Gobierno regional del PP de dejar decaer los convenios del ámbito público donde no se alcanzase un acuerdo de renovación, con objeto de sacar el mayor provecho de la reforma laboral impuesta por el Gobierno; por un lado la notificación de decaimiento del convenio del Ente Público Radiotelevisión Madrid (TELEMADRID) que viene precedido de una intensa confrontación y conflictividad con la dirección de la empresa, con un ERE de extinción de 861 trabajadores cuyos despidos han sido declarados improcedentes y anulados los que afectaban al Comité de Empresa. No es menor la conflictividad laboral que se vive desde hace más de un año en todo el sector público de la Comunidad de Madrid (Administración autonómica y local; sanidad y educación) y el anuncio del Gobierno autonómico de dejar de aplicar el Convenio del personal laboral de la Comunidad y las notificaciones de las Gerencias del Hospital de Fuenlabrada y del Hospital de Alcorcón no hará más que acrecentar el conflicto.

---

<sup>11</sup> Oficinas de Farmacia e Industria de Fabricación de Helados.

<sup>12</sup> Industria Siderometalúrgica de Bizkaia, Guipuzkoa y Álava; Artes Gráficas e industria auxiliar, y Centros de Iniciativa Social, ambos de Bizkaia; y Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de Castilla La Mancha.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictó el 24 de julio la suspensión cautelar de la Resolución de la Dirección General de la Función Pública de la Consejería de Presidencia y Justicia que dejaba sin vigencia el Convenio Colectivo para personal laboral de la Comunidad de Madrid, y da la razón a CCOO y UGT, decretando la suspensión cautelar de la Resolución de 9 de julio de la DG de la Función Pública, hasta que haya resolución judicial del conflicto colectivo presentado.

Sin haberse producido el cierre definitivo de la negociación de algunos convenios provinciales del sector del Transporte de mercancías por carretera, como el de Barcelona, el de Toledo o el de Madrid, un número significativo de las empresas incluidas en su ámbito están notificando que dejan de aplicarlos desde el 8 de julio o desde otras fechas varios meses posteriores y en tanto no se produzca la firma de un nuevo convenio sectorial, aplicando mientras el Acuerdo estatal del sector y el ET, junto con una serie de condiciones que cada empresa establece a su arbitrio exclusivo o con llamadas a una negociación en el ámbito de empresa.

A finales de julio, merced a la firme voluntad de las federaciones sectoriales de CCOO se consiguió reactivar la negociación de dos convenios sectoriales estatales cuyas patronales habían anunciado su decaimiento. Por un lado, el Convenio estatal de Oficinas de Farmacia, durante un acto de mediación en la Fundación SIMA, se logró firmar con la patronal mayoritaria un acuerdo por el que se reabría la negociación de los contenidos a renovar, se prorrogaba la ultraactividad hasta el 31.12.2013 y se acordó la consolidación de la cláusula de ultraactividad del XXIV Convenio Colectivo. En el sector de fabricación de Helados, con la convocatoria de nuevas jornadas de huelga de por medio, la patronal sectorial se avino a alcanzar un acuerdo en mediación por el que se prorrogaba el convenio estatal hasta el 31.12.2013 y aprobar un calendario intensivo de reuniones a partir del 12 de septiembre, acuerdo que firmó CCOO, sindicato mayoritario en el sector, pero no la UGT.

La sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de julio de 2013, resolviendo una demanda interpuesta por el sindicato de pilotos SEPLA contra la empresa Air Nostrum, en la que considera válidas las cláusulas sobre la vigencia de la ultraactividad contenidas en los convenios anteriores a la Ley 3/2012, y que tales convenios siguen siendo vinculantes, aunque transcurra el año al que se refiere la Disposición Transitoria 4ª de dicha ley, ha venido a confirmar la interpretación defendida por CCOO y UGT y por un sector mayoritario de la doctrina laboral, sobre la validez del “pacto en contrario” suscrito por las partes en convenios firmados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley.

Desde el 7 de julio hasta ahora se han venido producido comunicaciones empresariales en las que notificaban que dejaban de aplicar el convenio de aplicación en la empresa por considerar que había dejado de tener vigencia por finalización del periodo de ultraactividad e indicando las nuevas condiciones que se aplicarían en la empresa, en unos casos un convenio de ámbito superior, en otros con aplicación del ET y el mantenimiento a la plantilla actual de determinadas condiciones del convenio anterior, de forma indefinida o por un periodo de tiempo tasado, en unos casos ofreciendo un periodo de negociación para un acuerdo de empresa y en otros cerrando toda opción de negociación.

No se dispone de datos oficiales ni de datos propios suficientes sobre el número de empresas ni el de trabajadores y trabajadoras afectados ni del alcance de las modificaciones realmente producidas. La reforma del Gobierno no contempló ninguna obligación legal de registrar ante la Autoridad Laboral este tipo de eliminación o sustitución del convenio de aplicación en las empresas por decisión empresarial unilateral. Las informaciones disponibles son parciales; las que tenemos en CCOO provienen de lo que en cada organización se ha constatado en empresas en donde la representación sindical o algún trabajador o trabajadora de la empresa han comunicado la situación a la organización sectorial o territorial de CCOO, se ha producido un asesoramiento y/o intervención sindical, la presentación de un procedimiento en organismos de solución autónoma de conflictos o una demanda judicial.

Lo que podemos confirmar es que dos meses después del 7 de julio, los casos constatados por CCOO nos siguen indicando que las empresas que hasta ahora han optado por hacer decaer los convenios colectivos que venían aplicando están muy concentradas en el País Vasco, Madrid y Barcelona, y en menor medida en el resto del estado.

Por ejemplo, recientes informaciones de la Federación de Industria de CCOO de Euskadi indican que en torno a 200 empresas del sector del Metal han anunciado a sus trabajadores/as que sus condiciones de trabajo, salario incluido, pueden ser modificadas a partir del 31 de diciembre, al considerar que los acuerdos laborales que las regían hasta ahora han caducado. Se trata, en su mayoría de pequeñas y medianas compañías de Bizkaia y Gipuzkoa. Frente a las actuaciones empresariales, CCOO ha presentado ya conflicto colectivo en el PRECO como paso previo a la vía judicial y que se convocarán movilizaciones en las empresas que se propongan aplicar los recortes anunciados, en defensa de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, especialmente en el marco de los convenios sectoriales.

Una visión más general nos la da los datos de expedientes judiciales abiertos en las Asesorías Jurídicas de CCOO y registrados en la aplicación informática confederal SERVIJUR.

En los datos del cuadro siguiente queda evidenciada la dimensión territorial de la conflictividad judicial, con un 76% de expedientes abiertos en las Asesorías de CCOO del País Vasco, a fecha 9 de septiembre, y donde destacan los expedientes de empresas adscritas a las Federaciones de Industria, FECOHT y Servicios Privados. El escaso número de expedientes abiertos en otras Comunidades Autónomas no resta a la importancia de los casos producidos pues, como en la Comunidad de Madrid, la relevancia la da la entidad de las empresas públicas y Administración implicada y el elevado volumen de trabajadores y trabajadoras afectadas. De hecho los ocho expedientes registrados en las Asesorías Jurídicas de Madrid, corresponden al ámbito de las Federaciones de Servicios a la Ciudadanía y a la de Sanidad.

RESUMEN EXPEDIENTES REGISTRADOS CON MODALIDAD - 065 ULTRAACTIVIDAD_												
CONVENIO												
Extracción datos: lunes 9 de septiembre de 2013 10:06:46												
↓ CCAA - RAMA →	01 - SERVICIOS PRIVADOS	02 - FEAGRA	03 - SERVICIOS CIUDADANIA	04 - COMFIA	07 - FECOMA	09 - ENSEÑANZA	11 - FECOHT	13 - INDUSTRIA	16 - PENSIONISTAS	17 - FITEQA	18 - SANIDAD	TOTAL SERVIJUR
01 - ANDALUCIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 - ARAGON	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
03 - ASTURIAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 - CANTABRIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 - CASTILLA-LEON	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 - CASTILLA-LA MANCHA	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4
07 - CATALUNYA <sup>13</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 - EUSKADI	12	0	6	0	5	1	21	29	0	0	2	76
09 - EXTREMADURA	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
10 - GALICIA	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
11 - ILLES BALEARS	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
12 - ISLAS CANARIAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 - MADRID	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	3	8
14 - MURCIA	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
15 - PAIS VALENCIA	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2
16 - RIOJA	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
17 - CEUTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18 - MELILLA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19 - NAVARRA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL SERVIJUR</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

<sup>13</sup> Cataluña no aparece con datos en el cuadro por no estar integrada su Asesoría Jurídica en la aplicación confederal SERVIJUR

## **La doctrina judicial en torno a la pérdida de vigencia del convenio por finalización de la ultraactividad.**

### **I. La vigencia del Convenio Colectivo y los límites de la ultraactividad.**

Se trata de una de las cuestiones más polémicas introducidas con la reforma laboral de año 2012, en la que los problemas de técnica jurídica ha generado tanto dudas sobre el alcance práctico que tiene su aplicación, en una verdadera ceremonia de la confusión, hasta el punto de que la función asumida por el legislador ha sido denunciada, no como una función reguladora –o desreguladora- sino como una función desequilibrante de las posiciones negociales, a fin de articular una bajada en las condiciones laborales, retributivas y de tiempo de trabajo, que se venían negociando en los convenios colectivos, a favor del interés empresarial, sin tomar referentes vinculados a la competitividad empresarial o a la creación de empleo, sino a la mera maximización del beneficio.

Ahora bien, la regla sobre continuidad de la vigencia del Convenio Colectivo tras la denuncia ha de conjugarse con la regla general de prohibición de concurrencia de convenios que se contempla en el art. 84 .1 ET, y que ha sido interpretada por la doctrina jurisprudencial anterior a la reforma del año 2012 en el sentido de considerar que el mantenimiento de la regla prohibición de concurrencia durante el período de ultraactividad del Convenio se condiciona a lo que se denomina como “impermeabilización” de dicha unidad de negociación por el mantenimiento de las negociaciones. Conforme a este criterio, se ha declarado la aplicación de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo sectorial provincial tras la finalización del período de vigencia inicialmente pactado de un Convenio de Empresa, al no haberse iniciado en este ámbito las negociaciones del siguiente convenio **-Sentencia del Tribunal Supremo de 10 diciembre 2012 Rec. 48/2012 (RJ 2013\1754)-**.

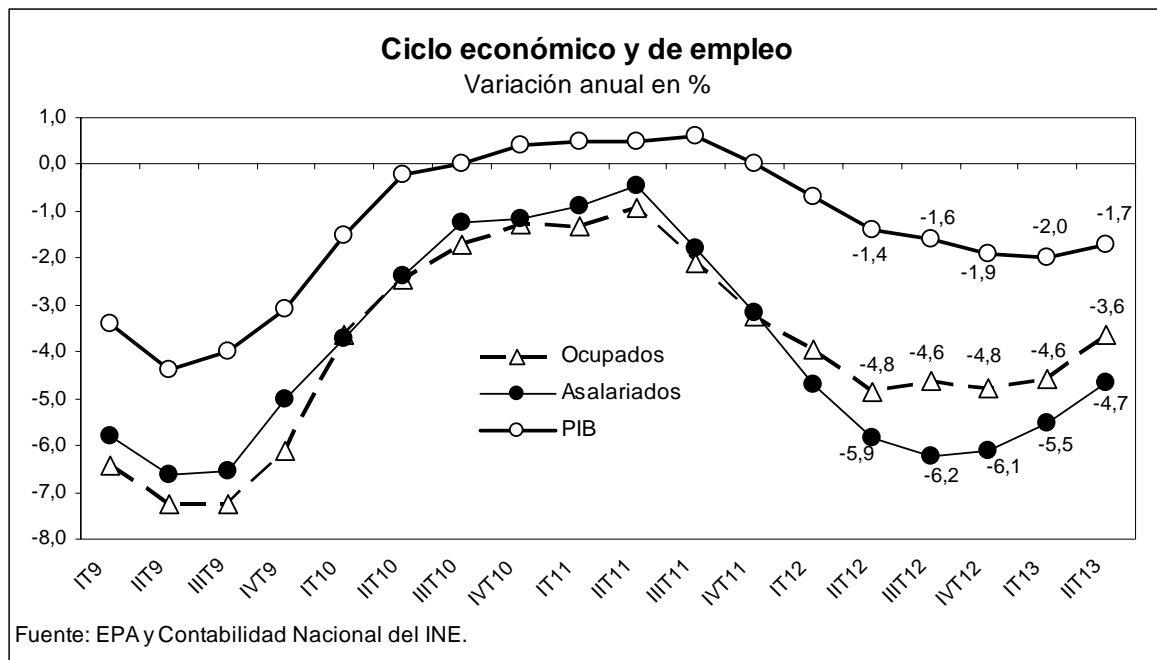
En la doctrina judicial, y respecto de un Convenio Colectivo marco negociado con posterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012, se ha reconocido expresamente que las partes negociadoras del Convenio, en el uso legítimo de las potestades de autonomía colectiva reconocidas por el art. 37.1ET en relación con el art. 82.1.2 y 3ET, pueden pactar la prórroga automática del convenio tras la denuncia y hasta que se alcanzara acuerdo, pactando, así mismo, una cláusula de revisión salarial anual en dicho período, debiendo estarse a lo allí pactado a todos los efectos. Tal efecto no se encuentra excluido por la regla del art. 86.3 ET que limita la vigencia del Convenio al año siguiente desde la denuncia, porque sólo opera a falta de pacto en contrario **-Sentencia de la Audiencia Nacional de 12 diciembre 2012, Proc. 267/2012 (JUR 2013\85255)-**.

## 2. Efectos de la reforma laboral de 2012<sup>14</sup>

### Contexto general del ciclo de empleo

No se puede evaluar correctamente la reforma laboral si no se contextualiza en el ciclo de actividad y empleo en el que se inscribe. El objetivo de este apartado es describir la evolución y características de la ocupación en los últimos trimestres para poder así ubicar – ahora que se dispone de más información estadística- la reforma laboral en el momento del ciclo en el que se produce y que es, como se verá a continuación, cuando la economía empieza a tocar fondo por segunda vez, en esta larga crisis con forma de ‘w’.

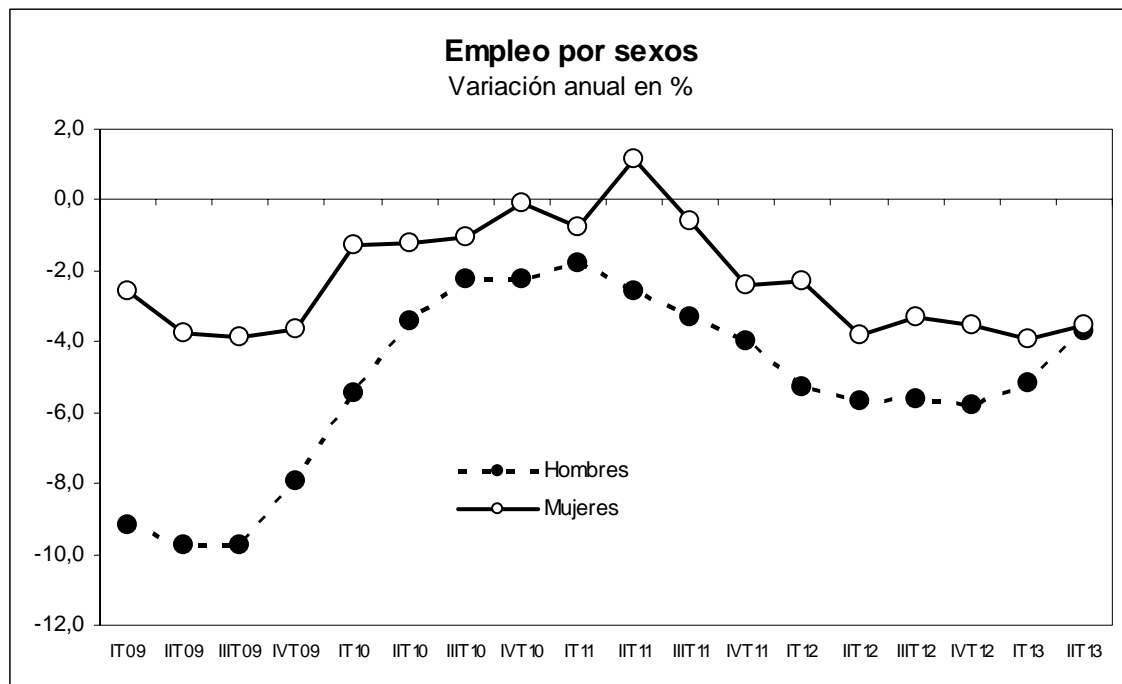
Gráfico 1



Las tasas de destrucción de empleo se han empezado a recortar a lo largo del primer semestre de 2013, según se desprende de la consideración conjunta de la información suministrada por la Encuesta de Población Activa (EPA) y los indicadores adelantados de afiliación a la Seguridad Social (ver gráfico 1). La tasa de variación anual de la ocupación en el segundo trimestre de 2013 (-3,6%) se situó, según la EPA, por debajo de la observada en el trimestre anterior (-4,6%), mientras que la afiliación ha registrado variaciones negativas cada vez más pequeñas a lo largo de los cinco primeros meses del año; en enero del -4,4% y en mayo del -3,6% (ver tablas 1, 2, 3 y 4 del anexo de datos).

<sup>14</sup> Elaboración del Gabinete Económico Confederal.

Gráfico 2



Si se desagrega por sexo el ciclo de la ocupación, la destrucción de empleo ha sido menor entre las mujeres a lo largo de la crisis, aunque a partir del tercer trimestre de 2011, cuando empieza el ajuste en el sector público, el recorte se intensifica entre ellas, observándose una estabilización de su rebaja en los últimos trimestres, mientras que entre los hombres se recorta el ritmo de destrucción de empleo (ver gráfico 2). Esta incidencia diferente del ciclo económico sobre la ocupación de cada sexo, ha llevado a que el nivel de empleo femenino reduzca -de manera pasiva- la diferencia con el masculino. En el segundo trimestre de 2008 había cerca de dos millones más de hombres asalariados que de mujeres, mientras que en el segundo trimestre de 2013 esta diferencia no llega al medio millón, a favor de los hombres. Hay que dejar claro que esta nivelación se consigue, no porque mejoren las mujeres sino porque los hombres empeoran.

A pesar de la reducción progresiva de las tasas anuales, todavía se destruye empleo a un ritmo elevado y ésta afecta, sobre todo, a los empleos de mayor calidad (indefinidos a jornada completa como se verá a continuación) y al sector público. En este sentido, es conveniente diferenciar entre sector público y privado, entre trabajo a tiempo completo y tiempo parcial y entre modalidades de contrato (indefinidos y temporales), para tener una visión más precisa de lo que está ocurriendo en la salida de la crisis, pues ésta no es ni homogénea, ni generalizada y, posiblemente, tiene un componente de reparto del empleo, vehiculado a través del incremento del empleo a tiempo parcial, como se detalla más adelante.



Gráfico 3

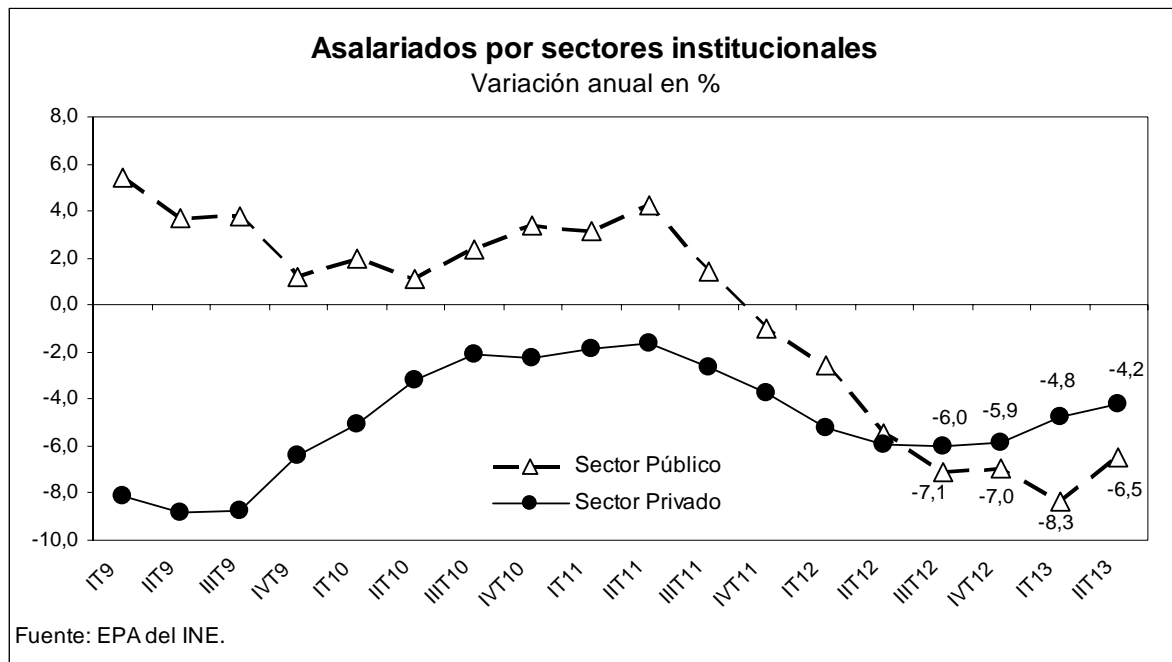
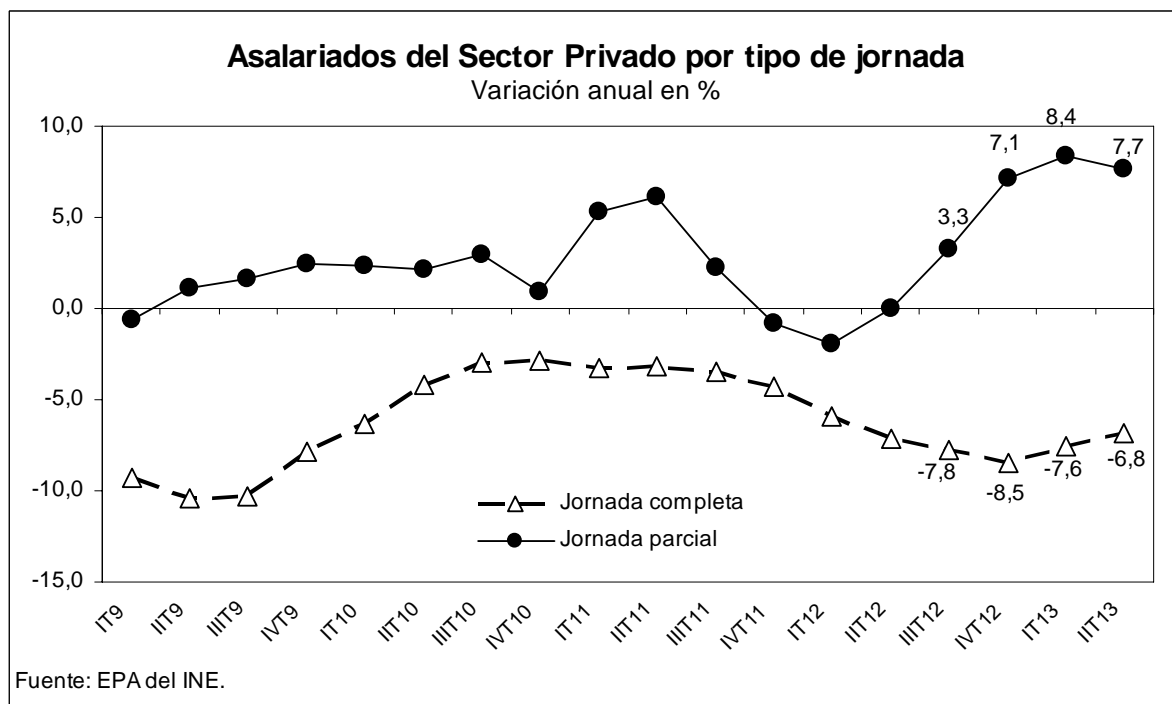


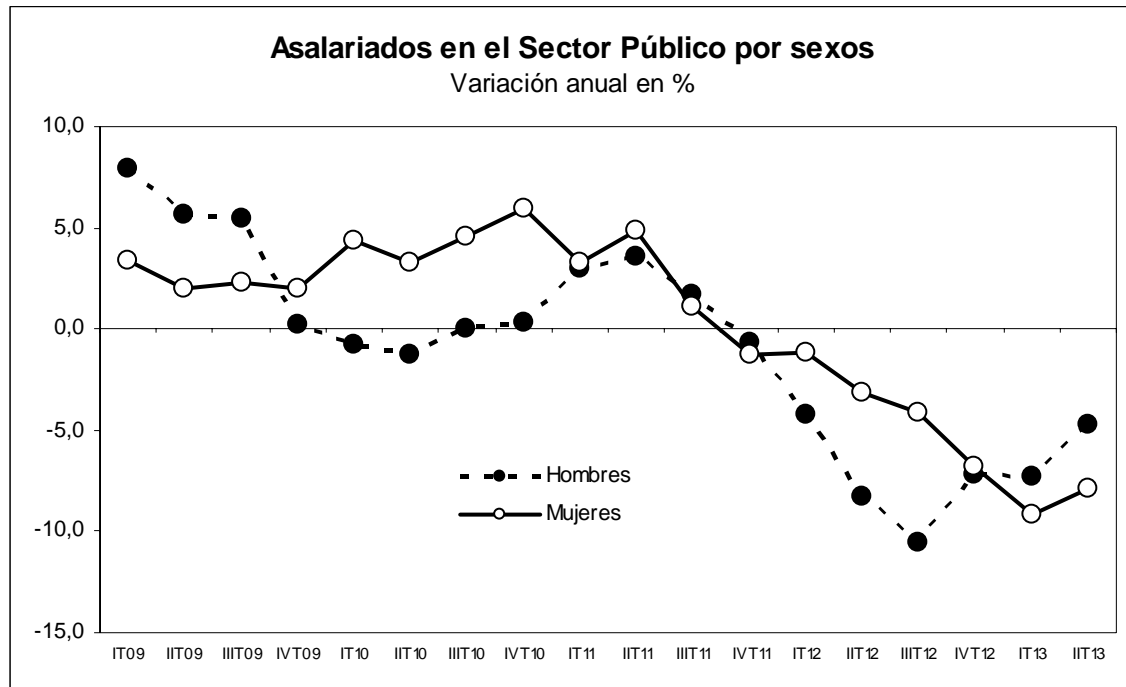
Gráfico 4



En efecto, mientras que el ritmo de rebaja del empleo asalariado flexiona a la baja en el sector privado, el ajuste del sector público se hace más profundo (ver gráfico 3). La desaceleración es, sin embargo, mucho menor entre los asalariados a tiempo completo del sector privado, que caen a una tasa anual en el segundo trimestre del año (-6,8%) superior a la del total de asalariados (-4,2%), debido al comportamiento del empleo a tiempo parcial, que crece desde el segundo trimestre de 2012. En el último trimestre disponible lo hace a un ritmo más que considerable, 7,7% (gráfico 4). Si, nuevamente, se desagrega por

sexos, se observa que el ajuste está siendo más intenso entre los hombres en el sector privado y también en el público, aunque, en este último, las tasas de destrucción anual de empleo femenino de los dos últimos trimestres han superado a las de los hombres, lo que puede ser el anticipo de un mayor ajuste femenino en este sector, una vez que se pueda considerar el período de crisis completo (ver gráfico 5).

Gráfico 5



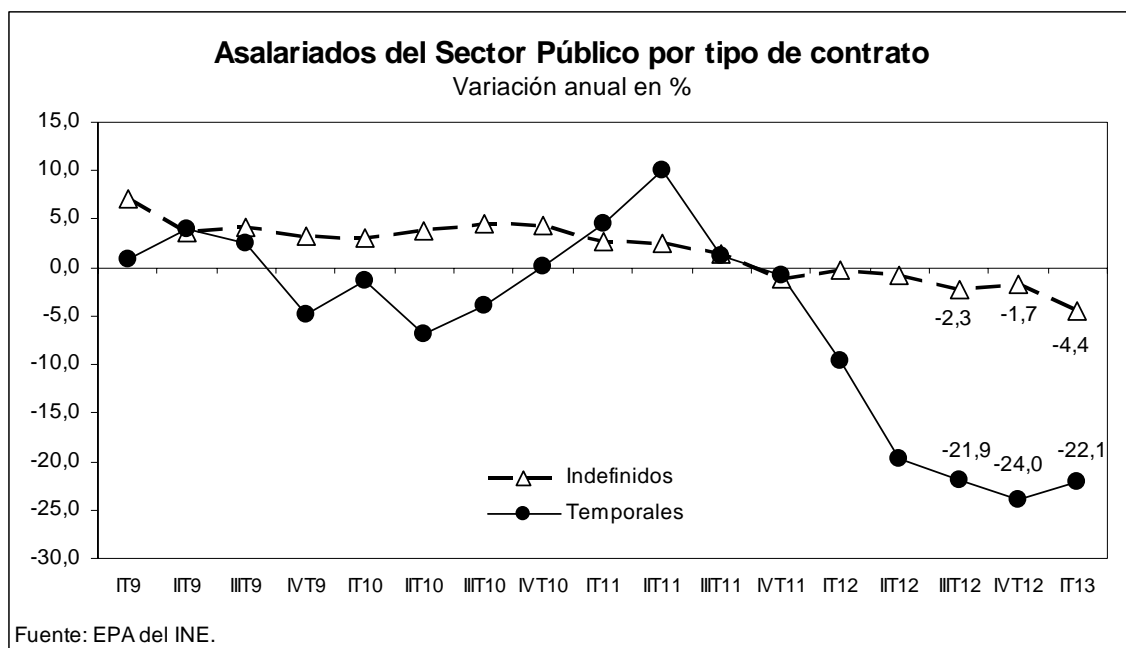
Si además de por jornada se desagrega entre asalariados indefinidos y temporales, en el sector privado se observa que el ajuste entre los contratados indefinidos a tiempo completo (-5,8%) continúa siendo el más intenso y sin una clara, todavía, flexión a la baja. Por el contrario, el empleo indefinido a tiempo parcial es el que muestra una dinámica más positiva (7,9%) superior, incluso, a la del empleo a tiempo parcial temporal (7,3%), ver tabla I del anexo.

Esta particular evolución del empleo indefinido del sector privado cuando se analiza por tipo de jornada y contrato, indica, por un lado, que el ajuste de los puestos de trabajos más estables -aunque en retroceso- sigue siendo más duro (-5,8%) que el observado para el total (-4,2%), y, por otro, que el crecimiento del empleo a tiempo parcial está en parte inducido por la generosa política de bonificaciones instaurada para este tipo de contratos (ver gráfico 3). El empleo a tiempo parcial indefinido está suponiendo una alternativa menos precaria al empleo temporal a tiempo parcial (que crece también, aunque, como se a comentado, a tasas mucho más modestas, y más recientemente, desde el tercer trimestre de 2012), pero tanto uno como otro esconden situaciones de subempleo (o empleo parcial involuntario) de personas que no han podido encontrar un trabajo a jornada completa, así como un posible reparto del trabajo inducido por la política de bonificaciones del Gobierno a la contratación a tiempo parcial indefinida o, peor aún, su uso fraudulento por los empresarios. La política de bonificaciones a la contratación a tiempo parcial incentiva el

registro de relaciones laborales a tiempo completo, como contratos a jornada parcial para aprovechar la bonificación.

El 36,9% de los trabajadores asalariados a jornada parcial declaraban, en el segundo trimestre de 2008, que trabajaban a tiempo parcial por no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo. Este porcentaje aumenta hasta el 65,4% en el segundo trimestre de 2013. Entre los hombres el incremento es todavía mayor, pasando del 35,2% al 72,4%, mientras que entre las mujeres pasa del 37,2% al 63%. En el sector privado el crecimiento de la involuntariedad del trabajo a tiempo parcial (37,5% a 66,5%) es mayor que el público (30,7% al 53,2%). No hay que perder de vista tras estos datos que, aunque el empleo a tiempo parcial esté creciendo de manera muy importante entre los hombres, éste continúa siendo fundamentalmente femenino.

Gráfico 6



El recorte del empleo público es reciente. Se produce desde finales de 2011, a diferencia de lo ocurrido en el sector privado que comenzó su caída en el año 2008 (ver gráfico 6). La rebaja del empleo público se ha concentrado en el empleo temporal, con tasas anuales de recorte superiores al 20% en los últimos tres trimestres. No obstante, el empleo indefinido comienza a reducirse también de manera importante en el primer trimestre de 2013 (-4,4%). El empleo público ha menguado en 253 mil contratados temporales desde que empezó su ajuste y 121 mil indefinidos (tercer trimestre de 2011). No obstante, si se toma como referencia el inicio de la crisis, entre el II trimestre de 2008 y 2013, el empleo público se recorta en 99 mil empleos, que se explican por un incremento del empleo indefinido en 101 empleos y un recorte de 200 mil trabajadores temporales.

El ajuste del empleo ha ido acompañado de un importante incremento de la productividad del trabajo (17,2% desde el comienzo de la crisis) y una considerable devaluación salarial, que se analiza en detalle más adelante. Ambos efectos sumados han rebajado los costes laborales por unidad de producto un -8,4%, desde comienzos del año

2008 y hasta el primer trimestre de 2013, lo que ha permitido el aumento en paralelo de los beneficios empresariales, un 7,1%. El problema es que todo este esfuerzo laboral (vía despidos, peores condiciones de trabajo, y moderación y rebaja salarial) no se está traduciendo enteramente en rebajas de precios, que mantengan el poder de compra de los salarios, o, menos aún, en aumentos de la inversión que incrementen el empleo. El destino del recorte de los costes laborales está siendo, en muchas empresas, la cancelación de deuda, consecuencia de la persistencia de la gran deuda acumulada y de los problemas de financiación consecuentes. Desde 2008 y hasta finales de 2012, las empresas no financieras han reducido su endeudamiento neto en 65 mil millones de euros (descontado el ajuste inmobiliario) que en gran medida proceden de la pérdida de participación de los asalariados sobre la renta nacional, que ha pasado de representar el 54% en el primer trimestre de 2008 al 49,1% en el primero de 2013.

Las empresas exportadoras parecen haber aprovechado los márgenes abiertos para ganar competencia vía costes. Sin embargo, el sector exportador no tiene dimensión suficiente para sacar, a medio plazo, a la economía española de la situación en la que se encuentra. Prueba de ello es que las alentadoras tasas de crecimiento de las exportaciones de dos dígitos, que se registraron en 2010 y 2011, se han recortado hasta el 5% a finales de 2012 y principios de 2013. Lo mismo le sucede al empleo por cuenta propia que, a pesar de su mejora en los últimos trimestres, representa una parte menor de la ocupación (el 82% es asalariada) y cuyo crecimiento está impulsado, más que por el emprendimiento, por el aumento del empleo *refugio* (falso autónomos y pequeños empresarios que han despedido a toda la plantilla). La demanda interna de consumo sigue siendo el motor de crecimiento de la economía española que, desgraciadamente, sigue *gripado* por el recorte del empleo, la rebaja de los salarios, el elevado endeudamiento de una parte de las familias y el empeoramiento de las expectativas futuras de los trabajadores más estables, provocado por una reforma laboral excesivamente desreguladora del despido y la negociación de las condiciones de trabajo.

En ausencia de otros estímulos, se genera un *feed back* negativo entre el ajuste laboral y de la demanda interna, donde el primero (que se lleva a cabo por las empresas para, en última instancia, saldar deuda) induce un recorte de la demanda que vuelve a provocar la necesidad de un nuevo ajuste laboral adicional. Esta especie de *mejora por adelgazamiento* conduce a una economía más pequeña y con más desempleo, en ausencia de estímulos fiscales y/o monetarios que rompan este círculo vicioso. Una parte de los estímulos fiscales debe materializarse en el desarrollo de políticas activas de empleo que combinen protección y formación, y encaren, con la suficiente entidad, la importante dimensión del desempleo (6 millones de parados) así como las particulares características que tienen en España y que no sólo se definen por el desempleo juvenil, sino también por el bajo nivel de cualificación de una gran parte de los desempleados.

## Devaluación salarial y mantenimiento del empleo

A diferencia de los acuerdos para la negociación colectiva<sup>15</sup> suscritos por los agentes sociales en la etapa previa a la reforma, ésta no promueve un intercambio entre salarios y empleo. El gobierno entiende que la economía se enfrenta a un ajuste estructural y, en consecuencia, no se trata de cambiar peores condiciones de trabajo por mantener el empleo, sino de provocar una devaluación generalizada de los salarios que haga más competitiva la economía española. Dentro de este esquema, la recuperación del empleo se produciría propiciada por el aumento del emprendimiento empresarial y de la competitividad de las empresas españolas.

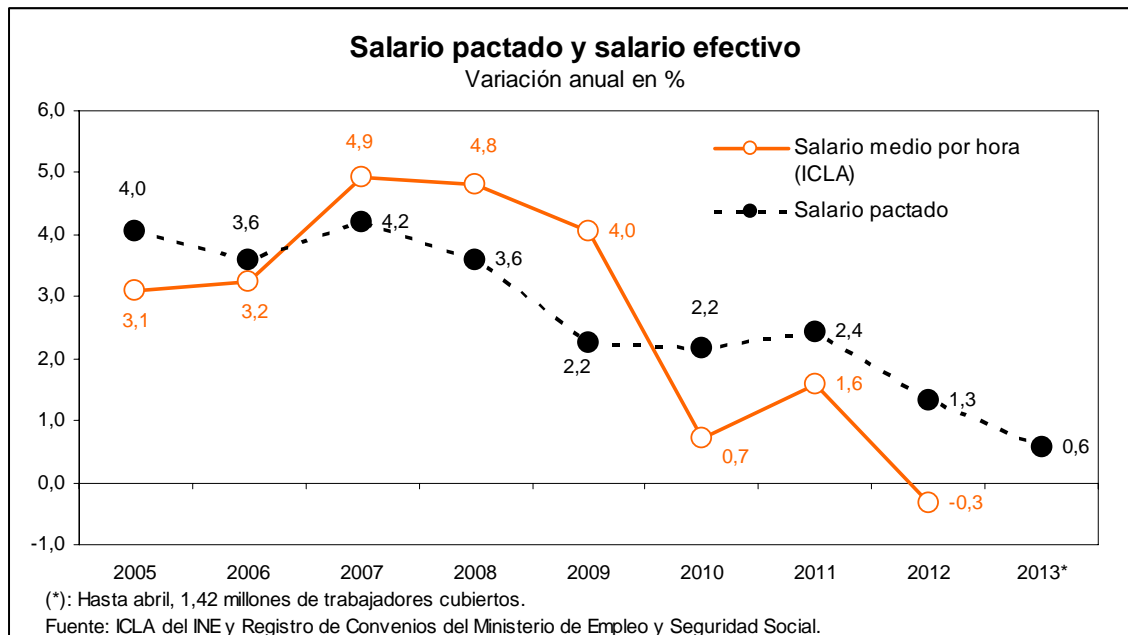
Valorar la reforma pasa, por tanto, por evaluar hasta dónde ha llegado la devaluación salarial. Desgraciadamente, no existe en el inventario de estadísticas españolas (ver tabla 4) una operación que permita estimar la variación pura del precio del trabajo a lo largo del tiempo, a pesar de las reiteradas peticiones hechas desde Comisiones Obreras para que el Instituto Nacional de Estadística elabore un Índice del Precio del Trabajo (IPT), que al igual que hace el IPC para la cesta de consumo, mida la evolución del precio del trabajo a lo largo del tiempo. En consecuencia, no hay una manera directa de estimar el alcance de la devaluación salarial, entendida como el abaratamiento del precio que se paga por realizar el mismo trabajo.

A veces se ha planteado que la Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo, que recoge el incremento salarial medio pactado, es apta para emplearse a modo de IPT, en tanto que, a partir del mismo, se puede calcular una variación pura del salario en nómina, manteniendo fija la distribución del empleo entre convenios y eliminando así, el 'efecto composición' de la variación del salario medio. Sin embargo, el registro de convenios no recoge bien el número de trabajadores cubiertos por los convenios supra-empresariales lo que, además de poner en duda la exactitud del incremento salarial medio resultante, impide depurar el efecto composición de la variación del incremento pactado. Pero no sólo eso, adicionalmente, lo pactado no tiene porqué trasladarse a la realidad convirtiéndose en salario efectivo, pudiendo algunas empresas 'descolgarse' del pacto salarial o simplemente no aplicarlo, cuestión que no parece en estos momentos una práctica excepcional en la pequeñas empresas.

---

<sup>15</sup> .- Las subidas salariales propuestas eran de hasta el 1% en 2010, del entre el 1% y el 2% en 2011 y del 1,5% al 2,5% en 2012. Ante el agravamiento de la situación económica, el 25 de enero de 2012 se suscribe el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva con las siguientes subidas propuestas: hasta 0,5% en 2012, hasta 0,6% en 2013 y en 2014: hasta el 0,6% si el incremento del PIB es inferior al 1% real; entre el 1% y el 2%, si el PIB crece entre el 1% y menos del 2%; y hasta el 1,5%, si el crecimiento del PIB es igual o superior al 2%.

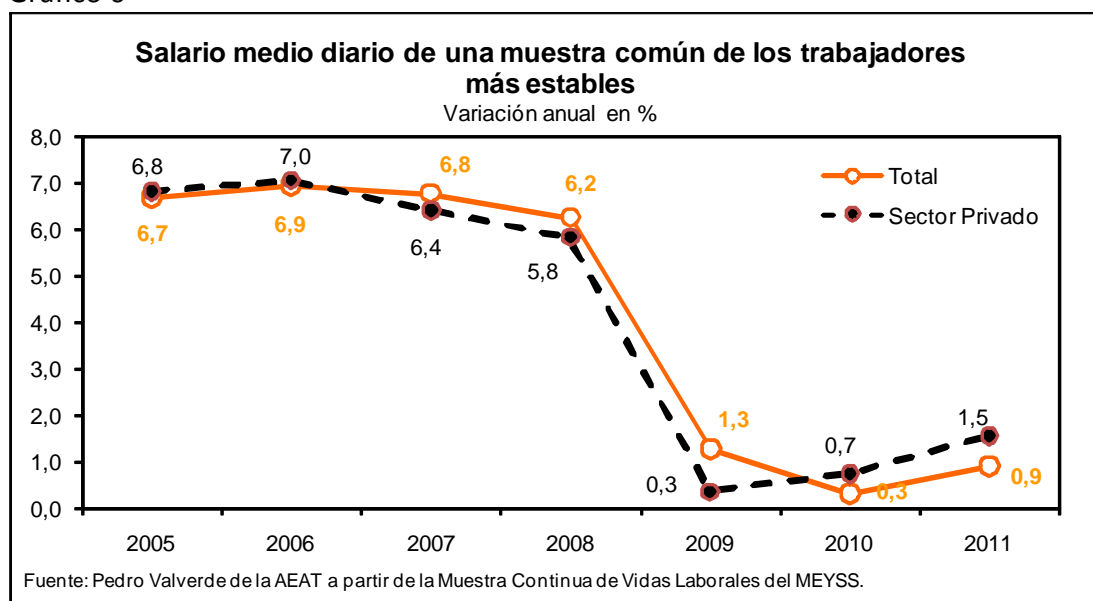
Gráfico 5



Observar cómo se traslada lo negociado a la realidad no se puede por la falta de un IPT. Como intento lejano de aproximación, se compara en el gráfico 5 la evolución del salario pactado con la del salario medio por hora, estimado a través del Índice del Coste Laboral Armonizado<sup>16</sup> que, al menos elimina, el efecto del cambio de composición del empleo entre sectores, aunque no entre ocupaciones. El salario negociado muestra una clara y fuerte tendencia a la baja. El incremento pactado fue el 4,2% en 2007, el 1,3% en 2012 y del 0,6% hasta abril de 2013. Este último incremento alcanza a 1,42 millones de trabajadores. El salario medio por hora también muestra una tendencia a la baja, aunque ésta no es tan clara como en el salario pactado hasta 2010, año en el que se hunde su variación hasta el 0,7%, mientras que, en el precedente, su tasa fue del 4%. En el año 2012, último disponible, el salario medio por hora cae un -0,3%, siendo indicio de una posible significativa devaluación salarial. Nuevamente aquí, las características del efecto composición impiden apreciar su profundidad. La caída del salario medio puede estar provocada por una rebaja del salario en nómina más la sustitución de trabajadores caros por otros baratos dentro de las mismas actividades. Ahora bien, la bajada del salario medio también puede estar inducida por el aumento del empleo en sectores de salarios medios bajos. Separar la influencia de cada uno de estos factores será parcialmente posible cuando se disponga de información para el año 2012 de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

<sup>16</sup>.- Se trata del salario ordinario por hora, excluyendo pagos extraordinarios y atrasos, datos brutos. El ICLA investiga sólo los sectores no agrarios e incluye las Administraciones Públicas a partir del año 2006. Las AA.PP. sólo tienen negociación colectiva para su personal laboral.

Gráfico 6



Precisamente esta fuente es la que permite afirmar que gran parte del aumento del salario medio por hora de 2009 es atribuible a un efecto composición del empleo que se produce en estos primeros años de crisis, cuando se expulsa principalmente a trabajadores con salarios bajos (temporales), lo que provoca un aumento estadístico de las medias salariales. Por tanto, desde el año 2009, a pesar de lo que se suele creer, los salarios se ajustan rápidamente al ciclo, en parte, debido a la dureza del recorte de la actividad y, en parte, a los acuerdos para la negociación colectiva suscritos por los agentes sociales. La MCVL permite observar la evolución del salario diario de una muestra común de asalariados que han permanecido constantemente empleados desde el año 2004 a 2011, último año disponible. Una muestra de 161.308 trabajadores que representan a los asalariados más estables y mejor posicionados del mercado de trabajo. Como se observa en el gráfico 6, su salario medio pasa de crecer un 6,2% en 2008, a hundirse hasta el 1,3% en 2009, dando cuenta del importante efecto composición del que adolece la evolución del salario medio publicado por el INE en los años de cambio de ciclo (4% en 2009), y que aconsejan una reflexión por parte del Instituto para ofrecer una visión más clara y completa de la evolución salarial.

Los datos de la muestra común muestran la impresionante moderación salarial que se produce desde el principio de la crisis entre los trabajadores mejor posicionados, que es incluso mayor si sólo se considera a los que trabajan en el sector privado en 2009 (0,3%), aunque a partir de este año el crecimiento salarial del sector privado supera al general por el recorte salarial que se produce entre los empleados públicos. A la vista de la fuerte moderación salarial observada entre los asalariados más estables y mejor posicionados, no parece aventurado suponer que en el resto de empleos y oficios menos estables y volátiles se haya producido una moderación al menos tan importante, de hecho así se corrobora cuando se observa la evolución salarial de toda la MCVL, que en conjunto parece comportarse como un panel de trabajadores, ver tabla 5 del anexo.

Variaciones tan pequeñas del salario medio indican que muchos trabajadores han visto recortados sus salarios en todos los años del período que va de 2009 a 2012. Por otro lado, el Índice del Coste Laboral Armonizado estima una variación del salario medio por hora incluso negativa en el año 2012 (-0,3%) y el primer dato salarial disponible para 2013, procedente de la Contabilidad Nacional del primer trimestre, indica el recorte del -0,6%, de la remuneración por asalariado (tabla 5). Estos últimos datos indican que la devaluación salarial se hace más profunda, aunque ahora, tras la reforma, ésta se produce fuera del cauce pactado por los agentes sociales en los acuerdos para la negociación colectiva y, por tanto, sin la garantía de mantenimiento del empleo a cambio de los recortes o de la recuperación del salario comprometido cuando el ciclo remonte.

Como resultado del ajuste salarial y del empleo, la participación de los asalariados en la renta nacional ha ido perdiendo peso desde 2008, cuando representaba el 54%<sup>17</sup>, hasta el 49,1% en el primer trimestre de 2013. Esta pérdida de participación en el reparto de la riqueza ha significado el trasvase de 66.081 millones de euros de los asalariados a los empresarios y autónomos desde el inicio de la crisis, lo que ha permitido aliviar su endeudamiento, actuando los trabajadores como *banqueros indirectos*. Eso sí mediante un préstamo que no devenga intereses, ni da derechos sobre la gestión de la empresa, ni tiene que devolverse.

### Salario medio anual por sexos

	2008	2009	2010	2011
Ambos sexos	21.883	22.511	22.790	22.899
Mujeres	18.911	19.502	19.735	19768
Hombres	24.203	25.001	25.480	25668
Diferencia salarial H-M	5.293	5.499	5.745	5.900
Salario hombre/mujer %	128%	128%	129%	130%

Fuente: Encuesta Anual del Estructura Salarial del INE.

Por último, en la tabla adjunta se ofrece una evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres (porcentaje que supone el salario masculino sobre el femenino). La brecha se ha ido abriendo desde que comenzó la crisis, posiblemente debido a la mayor expulsión de hombres son salarios bajos, lo que provoca un aumento del salario medio masculino por efecto composición.

### Relaciones laborales conflictivas

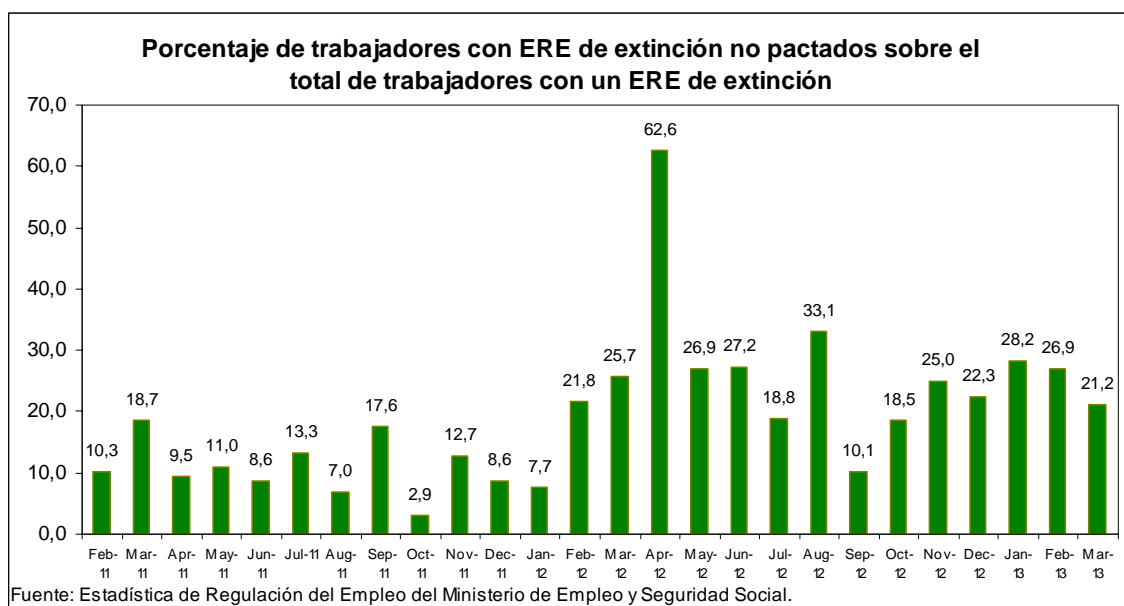
La reforma laboral elimina las bases para una gestión cooperativa de los conflictos que surgen en la empresa por el reparto de la riqueza que en ella se crea, por el uso de la fuerza de trabajo que se emplea para generarla o por su ajuste durante las crisis. La reforma suprime los contrapesos que en la ley reequilibraban el mayor poder de negociación que tiene de partida el empresario, facilitando una negociación fluida, equilibrada y poco conflictiva. Como resultado, tras la reforma las relaciones laborales pasan a definirse sobre la base del conflicto y el enfrentamiento. Se ralentiza el desarrollo

<sup>17</sup> .- Calculada así: (Remuneración de Asalariados / (Remuneración de Asalariados + Excedente Bruto de Explotación)) \* 100.



habitual de la negociación colectiva. A finales de 2012 sólo el 56% de los trabajadores habitualmente cubiertos por un convenio han negociado su convenio colectivo.

Gráfico 9



Los expedientes de extinción de empleo no pactados, que ahora ya no tienen que pasar la supervisión previa de la autoridad laboral, aumentan. Como se observa en el gráfico 9, entre febrero de 2011 y enero de 2012, el 13,1% de los trabajadores afectados por un expediente de extinción no lo pactaron, mientras que tras la reforma y en el mismo período, este porcentaje se eleva al 26,4%. El mismo resultado se obtiene observando el número de expedientes de extinción autorizados o comunicados, en lugar del de trabajadores afectados.

Los participantes en huelgas se incrementan un 46% entre 2012 y 2011, y esto sin considerar las huelgas generales del 29 de marzo y 14 de noviembre de 2012, así como la huelga de enseñanza de 22 de mayo de 2012, que incomprensiblemente no registra la estadística del Ministerio de Empleo. Según esta misma fuente, el porcentaje de jornadas no trabajadas por huelga se multiplica por 2,7 entre estos años y el porcentaje de trabajadores implicados sobre los convocados pasa del 29% de 2011 al 97% de 2012.

Tabla 5

<b>Número de horas no trabajadas por conflictividad laboral</b>				
Miles				
	<b>Total</b>	<b>Industria</b>	<b>Construcción</b>	<b>Servicios</b>
IT011	599,9	281,1	13,4	305,4
IIT011	482,9	203,6	9,6	269,6
IIIT011	211,6	153,6	0,0	58,1
IVT011	414,9	197,6	3,2	214,1
IT012	7.710,2	2.909,1	427,8	4.373,3
IIT012	1.514,2	821,4	33,5	659,3
IIIT012	2.092,4	1.081,5	189,9	821,0
IVT012	6.052,0	1.864,3	280,6	3.907,1
Fuente: ECL del Ministerio de Empleo.				

La Encuesta de Coyuntura Laboral (ECL), también del Ministerio de Empleo, permite hacer un seguimiento del impacto global de la conflictividad laboral, supliendo las carencias señaladas en el apartado anterior de la Estadística de Huelgas y Cierres Patronales. Desgraciadamente esta operación ha dejado de publicarse en 2013 en su formato trimestral, como consecuencia del ajuste presupuestario, por lo que en el futuro esta cuestión habrá de seguirse a través de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE. Según la ECL, en 2012 se dejaron de trabajar por conflictos laborales 17,3 millones de horas, frente a los 1,7 millones de 2011 (ver tabla 5). En términos relativos el sector más conflictivo fue la industria, con 3,6 horas no trabajadas por asalariados, seguido de la construcción con 1,3 horas y, por último, los servicios con 1,1 horas.

## **Rebaja de la supervisión social de las decisiones empresariales**

Uno de los objetivos de la reforma laboral es recortar la supervisión social de las decisiones empresariales que ejercen los jueces, los representantes de los trabajadores y la autoridad laboral; reforzando el poder unilateral del empresario en la toma de decisiones. Para ello la reforma elimina la autorización administrativa previa a la aprobación de un expediente de regulación de empleo, limita el papel interpretativo de los jueces sobre la situación negativa de una empresa, promueve la atomización de la negociación colectiva, debilita la posición negociadora de los trabajadores en los convenios suprimiendo su *ultractividad* y facilita la suscripción de acuerdos en las empresas que conculquen lo pactado en un convenio.

*Como consecuencia de esta nueva situación, que exclusivamente enmarca las posibles impugnaciones de los procedimientos en el ámbito de la jurisdicción social, ha acarreado desde la entrada en vigor de la reforma, como consecuencia de impugnaciones ante los Tribunales, que se hayan producido varias decenas pronunciamientos judiciales que vienen a clarificar que, al no existir autorización administrativa previa, es la empresa la que asume la responsabilidad en la gestión del procedimiento de despido, y cobra especial importancia tanto, la inexistencia de causa justificativa, como el incumplimiento de los requisitos de forma a los que está sometido. Se trata de unos importantes pronunciamientos, que han sido contestados desde ámbitos empresariales por imponer la*

*nulidad de los despidos, obligando a la readmisión de los trabajadores despedidos y al abono de los salarios de tramitación.*<sup>18</sup>

*Dichas sentencias, mayoritariamente desfavorables a injustificadas pretensiones empresariales no ajustadas a derecho, han sido recurridas ante instancia superiores, judiciales, y como consecuencia de la tramitación de los citados recursos, ya se ha producido la primera sentencia del Tribunal Supremo (Sala General, de 20 Marzo 2013, Rec. 81/2012), por la que decreta la nulidad del despido de por infracción del Art. 51.2 del ET en un caso de despido colectivo (28 trabajadores) por causas económicas conforme al RDL 3/2012.*

*El citado pronunciamiento es declarado por cuanto la Memoria y la documentación económica entregada a los representantes de los trabajadores “no permite un conocimiento suficiente sobre la causa de los despidos, impidiendo que el trámite de consultas pueda cumplir sus finalidades”. Así mismo, contribuye a dicha nulidad, que el tribunal estima “la extensión de la responsabilidad solidaria por el despido colectivo a otras empresas que conforman un Grupo de Empresas a efectos laborales”.*

*A este respecto, es importante señalar que el TS analiza la problemática que se genera con la existencia de un grupo de entidades que participan de forma conjunta en la realización de la actividad productiva, mediante la creación de un grupo de empresas “a efectos laborales”. Y no se queda exclusivamente en analizar, simplemente, si la documentación económica tenía o no que comprender al conjunto de las empresas del grupo, pero si constata un aspecto importante, son todas las entidades las que, de forma solidaria, han de asumir la condición de empleador –con lo que está dicho que la documentación económica tiene que extenderse al grupo-, y esto supone, en consecuencia, que todas las empresas han de responder solidariamente de los despidos.*

*Es evidente que esta sentencia no pone fin a todos los problemas que genera la nueva normativa aplicable al despido colectivo, pero es el primer pronunciamiento con valor de doctrina jurisprudencial, que recae sobre esta decisiva materia.*

*Y refuerza la tesis, por la que cabe entender que tales elementos formales no son meras exigencias de tramitación, sino que tienen como finalidad asegurar, de forma real y efectiva, la negociación de las medidas y las alternativas durante el período de consultas con los representantes de los trabajadores. Exigencia y derecho contemplado tanto, en las normas laborales españolas, como en la Directiva sobre despidos colectivos.*

---

<sup>18</sup> El texto en cursiva y azul es una aportación de la Secretaría de Empleo y Migraciones.

Tabla 6

<b>Altas iniciales en la prestación contributiva por causa del cese por despido</b>					
Número de altas					
	De febrero a febrero del año siguiente				
<b>Causa del despido</b>	2008	2009	2010	2011	2012
<b>ERE extinción</b>	<b>48.550</b>	<b>84.464</b>	<b>75.070</b>	<b>90.233</b>	<b>107.459</b>
<b>Despido en los Juzgados Sociales</b>	<b>12.001</b>	<b>19.686</b>	<b>20.477</b>	<b>14.864</b>	<b>12.825</b>
Conciliación	2.598	2.977	2.904	2.546	2.258
Disciplinario	1.285	1.247	1.033	688	570
Improcedente	4.901	9.077	11.843	8.546	6.998
Nulo	982	1.873	2.057	900	440
Procedente (art. 52 c ET)	1.745	3.714	2.186	1.696	2.128
Procedente (art. 52 a, b y d ET)	490	798	454	488	431
<b>Despidos sin intervención Juzgados</b>	<b>49.791</b>	<b>37.317</b>	<b>26.374</b>	<b>22.062</b>	<b>26.862</b>
Improcedente con conciliación	10.512	8.452	5.364	3.799	4.859
Período de prueba	39.279	28.865	21.010	18.263	19.370
<b>Despido por causas objetivas</b>	<b>847.674</b>	<b>865.075</b>	<b>698.803</b>	<b>698.965</b>	<b>708.163</b>
Art. 52 a, b y d del ET	7.147	6.784	12.543	18.584	11.803
Art. 52 c del ET	105.759	147.151	147.511	200.118	314.601
Despido no recurrido (Ley 45/2002)	734.768	711.140	538.749	480.263	381.759
<b>Resolución voluntaria</b>	<b>5.769</b>	<b>7.657</b>	<b>7.582</b>	<b>7.100</b>	<b>13.356</b>
Por movilidad geográfica (art. 40 ET)	2.322	2.901	2.533	2.727	4.399
Por modif. de condiciones trabajo (art. 41 ET)	3.020	3.666	3.632	3.146	6.920
Por causa justa (art. 50 ET)	427	1.090	1.417	1.227	2.037
<b>Total</b>	<b>963.785</b>	<b>1.014.199</b>	<b>828.306</b>	<b>833.224</b>	<b>868.665</b>

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir del Informe resumen de prestaciones por desempleo del Servicio Público Estatal de Empleo

La pérdida de supervisión social se aprecia en varias estadísticas que indican que el incentivo a recurrir las decisiones empresariales disminuye tras la reforma. Entre ellas destaca la elaborada a partir de la información que suministran los trabajadores con derecho a prestación por desempleo, a quienes al darse de alta para su cobro, se les pregunta por la causa de despido. Esta fuente no mide bien los niveles de despido, pues no todos los trabajadores que ven extinguido su contrato tienen derecho a prestación, pero sí la tendencia y la importancia de cada vía. Como se aprecian en las tablas 6 y 8, los despidos individuales son la parte del león de los despidos (88% en 2012) mientras que los colectivos representan una parte menor (12%), ver tabla 8.

Esta fuente, tal vez, podría emplearse para cubrir otro de los vacíos estadísticos reiteradamente denunciado por Comisiones Obreras, el coste del despido. Las estadísticas disponibles sólo ofrecen la evolución de la indemnización media para algunas vías de despido y, además, de manera parcial. Estas medias no permiten saber si el coste está aumentando o disminuyendo debido al efecto composición. Posiblemente, el Servicio Público de Empleo podría preguntar a las nuevas altas de perceptores en la prestación, el número total de días de indemnización reconocidos y la antigüedad en la empresa del

trabajador. El ratio entre ambas cantidades serviría para aproximar la evolución del coste de despido.

Tabla 7

<b>Altas iniciales en la prestación contributiva por causa del cese por despido</b>				
Variación anual en porcentaje				
	De febrero a febrero del año siguiente			
<b>Causa del despido</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>ERE extinción</b>	<b>74,0</b>	<b>-11,1</b>	<b>20,2</b>	<b>19,1</b>
<b>Despido en los Juzgados Sociales</b>	<b>64,0</b>	<b>4,0</b>	<b>-27,4</b>	<b>-13,7</b>
Conciliación	14,6	-2,5	-12,3	-11,3
Disciplinario	-3,0	-17,2	-33,4	-17,2
Improcedente	85,2	30,5	-27,8	-18,1
Nulo	90,7	9,8	-56,2	-51,1
Procedente (art. 52 c ET)	112,8	-41,1	-22,4	25,5
Procedente (art. 52 a, b y d ET)	62,9	-43,1	7,5	-11,7
<b>Despidos sin intervención Juzgados</b>	<b>-25,1</b>	<b>-29,3</b>	<b>-16,3</b>	<b>21,8</b>
Improcedente con conciliación	-19,6	-36,5	-29,2	27,9
Período de prueba	-26,5	-27,2	-13,1	6,1
<b>Despido por causas objetivas</b>	<b>2,1</b>	<b>-19,2</b>	<b>0,0</b>	<b>1,3</b>
Art. 52 a, b y d del ET	-5,1	84,9	48,2	-36,5
Art. 52 c del ET	39,1	0,2	35,7	57,2
Despido no recurrido (Ley 45/2002)	-3,2	-24,2	-10,9	-20,5
<b>Resolución voluntaria</b>	<b>32,7</b>	<b>-1,0</b>	<b>-6,4</b>	<b>88,1</b>
Por movilidad geográfica (art. 40 ET)	24,9	-12,7	7,7	61,3
Por modif. de condiciones trabajo (art. 41 ET)	21,4	-0,9	-13,4	120,0
Por causa justa (art. 50 ET)	155,3	30,0	-13,4	66,0
<b>Total</b>	<b>5,2</b>	<b>-18,3</b>	<b>0,6</b>	<b>4,3</b>

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir del Informe resumen de prestaciones por desempleo del Servicio Público Estatal de Empleo

Dicho esto, se produce un incremento del 88,1% de las resoluciones voluntarias de contratos solicitadas por el trabajador, que pasan de 7.100 resoluciones entre febrero 2011 y febrero de 2012, a 13.356 en el mismo período en 2012. Y que tienen que ver con la mayor unilateralidad concedida al empresario para poder imponer sin negociar cambios sustanciales en las condiciones de trabajo, como recortes salariales abusivos, jornadas excesivamente flexibles, ampliación de las funciones del puesto de trabajo con tareas por debajo de la categoría del trabajador o cambios geográficos del centro de trabajo no asumibles por el trabajador (ver tablas 6 y 7).

Tabla 8

<b>Altas iniciales en la prestación contributiva por causa del cese por despido</b>					
Estructura porcentual					
	De febrero a febrero del año siguiente				
<b>Causa del despido</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>ERE extinción</b>	<b>5,0</b>	<b>8,3</b>	<b>9,1</b>	<b>10,8</b>	<b>12,4</b>
<b>Despido en los Juzgados Sociales</b>	<b>1,2</b>	<b>1,9</b>	<b>2,5</b>	<b>1,8</b>	<b>1,5</b>
Conciliación	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3
Disciplinario	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Improcedente	0,5	0,9	1,4	1,0	0,8
Nulo	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1
Procedente (art. 52 c ET)	0,2	0,4	0,3	0,2	0,2
Procedente (art. 52 a, b y d ET)	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
<b>Despidos sin intervención Juzgados</b>	<b>5,2</b>	<b>3,7</b>	<b>3,2</b>	<b>2,6</b>	<b>3,1</b>
Improcedente con conciliación	1,1	0,8	0,6	0,5	0,6
Período de prueba	4,1	2,8	2,5	2,2	2,2
<b>Despido por causas objetivas</b>	<b>88,0</b>	<b>85,3</b>	<b>84,4</b>	<b>83,9</b>	<b>81,5</b>
Art. 52 a, b y d del ET	0,7	0,7	1,5	2,2	1,4
Art. 52 c del ET	11,0	14,5	17,8	24,0	36,2
Despido no recurrido (Ley 45/2002)	76,2	70,1	65,0	57,6	43,9
<b>Resolución voluntaria</b>	<b>0,6</b>	<b>0,8</b>	<b>0,9</b>	<b>0,9</b>	<b>1,5</b>
Por movilidad geográfica (art. 40 ET)	0,2	0,3	0,3	0,3	0,5
Por modif. de condiciones trabajo (art. 41 ET)	0,3	0,4	0,4	0,4	0,8
Por causa justa (art. 50 ET)	0,0	0,1	0,2	0,1	0,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

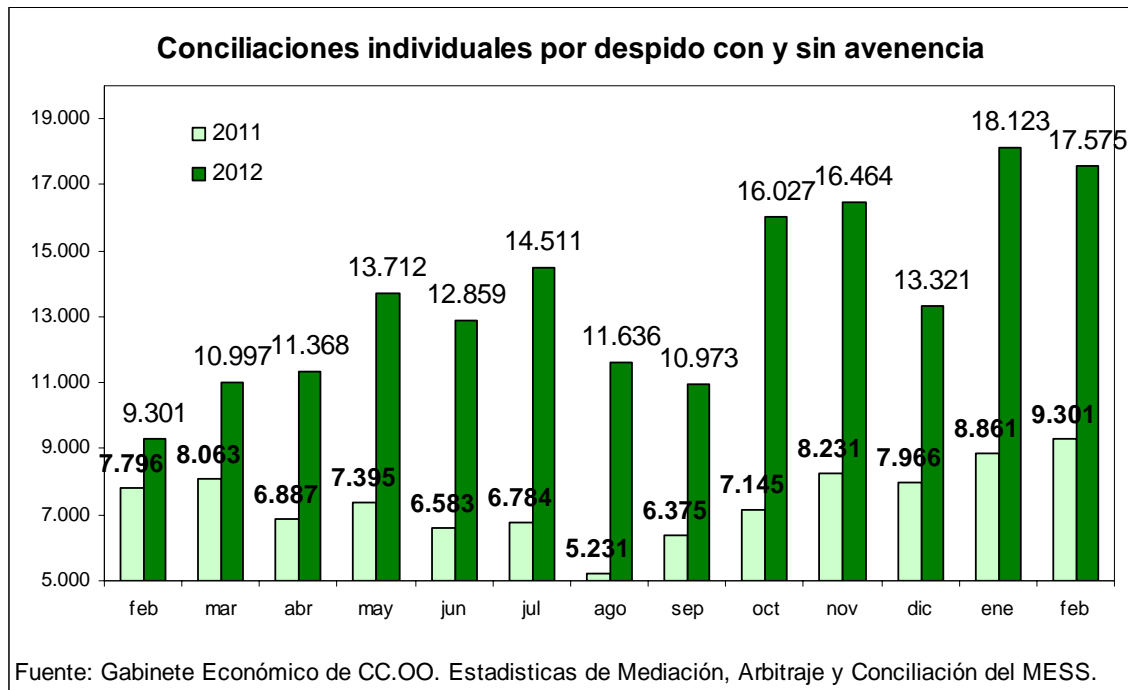
Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir del Informe resumen de prestaciones por desempleo del Servicio Público Estatal de Empleo

Se produce un aumento de la importancia de las conciliaciones con avenencia en los despidos individuales, que muestran, asimismo, la mayor incertidumbre del trabajador sobre el resultado de emprender un proceso judicial. En el gráfico 10 se observa el aumento de las conciliaciones (con y sin avenencia) a lo largo de 2012, y en el gráfico 11 se ve claramente cómo tras la reforma el peso de las conciliaciones con avenencia se dispara tras la reforma, pasando de un porcentaje decreciente que en febrero de 2012 fue del 33,8%, a situarse en el período posterior por encima del 40% en todos los meses; en febrero de 2013, último dato disponible, significaron el 55,8%.

Los despidos con intervención judicial caen un 13,7% entre febrero y noviembre de 2012 con respecto a igual período del año anterior. Este dato se contrapone, por un lado, con el aumento de los despidos objetivos sin ningún tipo de intervención (21,8%), que son el principal cauce empleado por las empresas para despedir (el 81,5% del total de despidos va por esta vía), junto a los expedientes de extinción colectiva de empleo (12,4%). Y, por otro lado, contrasta con el importante aumento que sí se produjo en cambio en 2009 de los despidos canalizados a través de un juzgado de lo social (64%), señalando nuevamente a la reforma como principal causante de esta rebaja de la tutela judicial de los despidos. Entre

febrero de 2009 y febrero de 2010 se despiden a 19.686 personas por esta vía, mientras que en 2012 suman 12.825 despidos en el mismo período (ver tablas 6, 7 y 8).

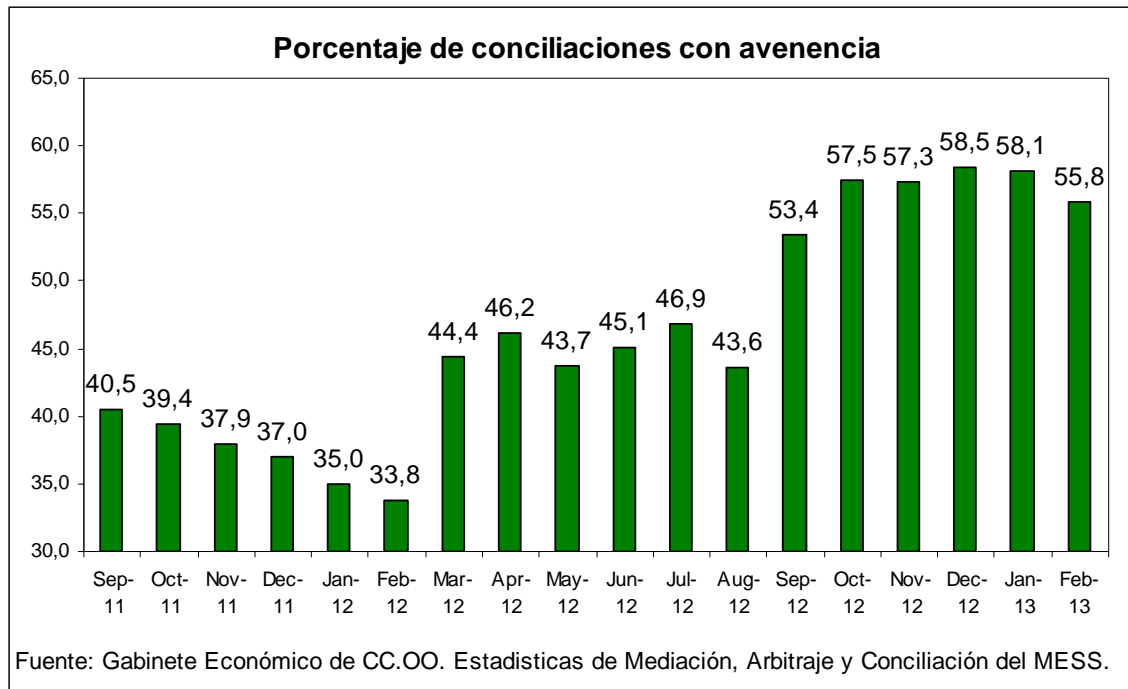
Gráfico 10



Adicionalmente, los despidos vía juzgado improcedentes y, sobre todo, los nulos son de los que más se recortan entre febrero de 2012 y enero de 2013 (-18,1% y -51,1%, respectivamente), ahondando en la rebaja de la supervisión social y la incertidumbre de los trabajadores a emprender procesos judiciales. Por el contrario, el despido sin intervención judicial por las causas objetivas recogidas en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores (económicas, técnicas, organizativas o de producción) es de los que más crece desde la promulgación de la reforma (57,2%), ver tabla 2.

El aumento de los expedientes de extinción de empleos detectada tras la reforma, está propiciada por la desaparición de la autorización administrativa previa y, en consecuencia, también supone un recorte del control social de las decisiones empresariales. La vía del expediente de extinción gana peso con la reforma, representa el 12,4% del total mientras que en el mismo período de 2009 suponía el 8,3% (ver tabla 8).

Gráfico 11



## Rotación y sustituciones

La mayor flexibilidad ofrecida por el nuevo contrato para emprendedores en empresas de menos de 50 trabajadores (con un período de prueba de un año) y la posibilidad de despedir más barato a los trabajadores más antiguos, pueden suponer un estímulo al aumento de la rotación laboral de los contratados indefinidos en las empresas más pequeñas y la sustitución, en general, de trabajadores mayores por otros más jóvenes y baratos.

No están disponibles, por el momento, datos coyunturales que permitan apreciar si la rotación laboral de los indefinidos cambió en la empresas de menos de cincuenta trabajadores. Una posible fuente estadística para observar este fenómeno es la submuestra anual de la EPA, donde se recoge el tamaño del centro de trabajo, aunque la calidad de este dato es cuestionable en las encuestas a hogares. Sin embargo, la submuestra no está disponible hasta primeros del año siguiente, con lo que no permite seguir la coyuntura.

Alternativamente, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha elaborado una explotación especial<sup>19</sup>, a partir de la información sobre altas y bajas laborales que proporciona la Encuesta de Coyuntura Laboral, por tipo de contrato y tamaño de empresa, que sí permite seguir la coyuntura. De momento, el último dato publicado corresponde al tercer trimestre de 2012 (tabla 9). Desgraciadamente, esta operación –como se indicó– dejó de publicarse trimestralmente en 2013. Las altas de asalariados indefinidos en las empresas de hasta 50 trabajadores representan el 2,7% del total de efectivos en el tercer trimestre de 2012 y las bajas el 5,6%. Porcentajes similares o inferiores a los observados en

<sup>19</sup> .- Estas estimaciones deben tomarse con cautela. Se trata de una explotación especial elaborada por el Ministerio de Empleo a solicitud del Gabinete Económico de CCOO, que no forman parte de los tabulados habituales publicados por el Ministerio de la encuesta.



trimestres anteriores. No apreciándose, por tanto, ningún cambio sustancial hasta el momento.

Tabla 9

**Porcentaje de altas y bajas sobre efectivos laborales por tipo de contrato y tamaño de empresas:**

	Indefinidos				Temporales			
	Empresas de 1 a 50		Empresas de más de 50		Empresas de 1 a 50		Empresas de más de 50	
	Altas	Bajas	Altas	Bajas	Altas	Bajas	Altas	Bajas
IT11	2,6	6,1	3,3	3,2	45,6	45,9	51,3	45,7
IIT11	2,7	6,2	3,6	2,4	51,2	49,9	57,6	50,8
IIIT11	2,5	5,7	5,0	2,6	52,6	58,7	63,0	60,2
IVT11	2,2	4,5	3,3	1,7	47,1	58,6	53,2	51,3
IT12	2,2	5,6	3,2	2,6	44,7	48,1	48,6	47,3
IIT12	2,5	4,3	3,0	2,6	50,9	54,9	52,9	43,1
IIIT12	2,7	5,6	4,0	2,9	58,0	63,5	61,8	60,7

Fuente: Estimaciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a partir de la Encuesta de Coyuntural Laboral.

Otro indicador sobre el grado de rotación laboral lo proporciona la importancia relativa del contrato de emprendedores que, por el momento, no ha tenido el recorrido esperado por sus creadores, aunque habrá que esperar a que llegue el crecimiento de la actividad económica para conocer el verdadero recorrido de esta nueva figura contractual. Entre febrero de 2012 y abril de 2013, el contrato de emprendedores representó el 16% de la contratación indefinida inicial a jornada completa de las empresas de menos de 50 trabajadores. En la tabla 10 del anexo se recoge su distribución por Comunidades Autónomas, sexo y volumen de contratos con derecho a deducción fiscal. El 40% de estos contratos se han suscrito con mujeres. Muy probablemente es atribuible a la flexibilidad introducida por este nuevo contrato, el incremento de los despidos en período de prueba que se observa en 2012 y principios de 2013 (6,1%) entre los despidos con derecho a prestación. El aumento se produce tras haberse recortado las extinciones por esta causa año tras año desde 2009 (tabla 7).

La posible sustitución de colectivos con mayor antigüedad y coste por otros con un coste laboral más bajo, inducido por la rebaja de la indemnización por despido auspiciada por la reforma, es un asunto que difícilmente se puede seguir desde la estadística oficial requiriéndose descender a nivel de empresa para hacer una correcta evaluación.

Por sexo, como se aprecia en la tabla adjunta -que estima la rotación como el número de contratos registrados en un trimestre por cada mil asalariados-, la rotación aumenta tanto para los hombres como para las mujeres en los contratos temporales, tanto a jornada completa como parcial, pero sobre todo en los primeros. Mientras que disminuye para ambos sexos entre los indefinidos, en ambos tipos de jornada. Hay que resaltar la gran diferencia en la rotación de los contratos indefinidos a tiempo parcial entre hombres (216,2) y mujeres (66,9), pues puede ser el germen de una posible expulsión femenina de esta forma de contratación ya de por sí precaria.

**Rotación**

Número de contratos registrados en el trimestre por cada 1.000 asalariados

	Hombres				Mujeres			
	Indefinidos		Temporales		Indefinidos		Temporales	
	T. Completo	T. Parcial	T. Completo	T. Parcial	T. Completo	T. Parcial	T. Completo	T. Parcial
IT08	37,5	330,5	700,3	1.282,8	39,1	98,5	726,0	737,5
IIT08	33,0	349,3	704,7	1.407,2	34,6	94,3	729,7	802,1
IIIT08	27,0	328,2	703,8	1.474,9	28,9	95,4	659,7	950,4
IVT08	24,8	354,8	687,8	1.414,9	26,9	90,5	695,8	876,5
IT09	23,2	248,5	715,0	1.081,8	23,3	65,9	653,0	672,3
IIT09	20,8	271,0	752,9	1.269,7	20,0	63,5	720,6	778,9
IIIT09	18,9	251,0	795,2	1.633,8	18,8	68,9	690,6	1.030,3
IVT09	19,4	265,8	809,4	1.403,7	19,0	68,9	783,8	981,7
IT10	21,0	245,7	808,9	1.153,8	18,7	60,1	725,1	748,4
IIT10	20,5	276,9	840,2	1.243,9	17,4	61,1	763,4	860,5
IIIT10	18,1	265,8	855,7	1.427,6	15,8	64,3	727,4	1.086,6
IVT10	20,2	306,6	898,5	1.362,0	17,2	69,3	782,6	1.000,0
IT11	21,5	255,3	848,9	973,2	17,8	58,1	703,6	739,3
IIT11	19,4	293,8	885,1	1.248,6	15,4	60,7	754,8	829,2
IIIT11	16,8	268,9	877,1	1.337,0	13,8	61,4	716,8	1.087,1
IVT11	15,8	279,2	929,4	1.294,8	13,3	53,5	776,6	1.013,3
IT12	18,0	225,7	855,4	1.162,8	18,6	70,4	714,1	749,4
IIT12	19,4	244,3	964,7	1.464,6	25,4	137,8	831,0	907,7
IIIT12	17,3	234,3	990,0	1.575,8	30,1	158,1	771,7	1.128,6
IVT12	17,2	252,0	1.054,7	1.548,2	16,4	88,7	876,1	1.014,4
IT13	18,6	221,1	987,2	1.147,6	16,9	67,3	808,6	784,9
IIT13	17,7	216,2	1.159,5	1.373,6	15,7	66,9	934,9	974,7

Fuente: Elaborado por el Gabinete Económico de CC.OO. a partir de la EPA del INE y el Registro de Contratos de la SPEE.

**Conclusiones**

Cuando se cumple un año y cuatro meses de la reforma laboral aprobada por el Gobierno en febrero del año pasado y convalidada por ley en julio de ese mismo año, se pueden reunir una serie de indicios que, aunque incompletos, sirven para realizar una evaluación provisional de la misma. El examen sólo puede ser parcial pues, a la falta de información estadística suficiente, se suma el calado estructural de la reforma que sitúa una parte importante de sus efectos en el largo plazo. Posiblemente, cuando la economía vuelva a crecer será cuando se podrá ver todo su recorrido y alcance. Podrá entonces comprobarse sí, como parece probable, los cambios legislativos promocionan una rebaja permanente del precio del trabajo y los trabajadores tienen más dificultades para participar en el reparto de la renta, incluso, cuando la economía crezca. La reforma supone, muy probablemente, la instauración de una relación todavía más asimétrica de los trabajadores con los resultados del ciclo económico, siendo su ajuste mayor en las crisis y menor su participación en los beneficios de la bonanza.

El análisis de la reforma tiene que contextualizarse en el ciclo económico y de empleo en el que se inscribe. De hecho, la dificultad de su evaluación radica en separar sus efectos de los atribuibles al ciclo. A la vista de los datos de evolución de la ocupación, la reforma se promulga cuando el ritmo de destrucción de empleo ha tocado suelo gracias, a la contención de rentas (salariales y de beneficios) promovida por los dos acuerdos para la negociación colectiva suscritos por los agentes sociales y a que el aparato productivo se queda en su estructura más competitiva como resultado del importante ajuste operado hasta ese momento. La reforma laboral, en cambio, promueve sólo la devaluación salarial, salvaguardando el resto de rentas, y pone en un plano de igualdad el ajuste interno y externo de plantillas. En el apartado sobre la acomodación de los salarios al ciclo se comprobó que las variaciones muy moderadas del salario en nómina son una realidad para

el conjunto de los trabajadores desde el año 2009, a pesar del error al que induce el alto crecimiento del salario medio durante estos años y que tienen su origen en el fuerte cambio que se produce en la composición del empleo asalariado al principio de la crisis, con la expulsión de los trabajadores temporales (con salarios más bajos). Asimismo, en ese apartado se observó que el salario medio registra, por primera vez, variaciones negativas en 2012 y que los datos salariales más adelantados de 2013 (los correspondientes a la Contabilidad Nacional) indican que se continúa profundizando en la rebaja salarial.

Como se ha apuntado, el ajuste salarial no es una novedad introducida por la reforma, en el período previo a su promulgación los acuerdos suscritos por los agentes sociales ya habían introducido una importante moderación en el crecimiento nominal de las retribuciones pactadas de los trabajadores, que ayudó a sostener el empleo y produjo un recorte real y, en algunos casos, nominal de los salarios. Lo novedoso es que la reforma, a diferencia de estos acuerdos, no pretende mantener el empleo a cambio de la rebaja de las condiciones de trabajo. Su objetivo es provocar un ajuste externo e interno en las empresas. El cambio de la ley laboral no sólo facilita los despidos sino que persigue una devaluación estructural de las condiciones de trabajo de los que conservan su empleo, con el fin de apoyar un modelo competitivo basado en el emprendimiento individual y la mejora del sector exterior vía rebaja de los costes laborales.

Desgraciadamente, ni el emprendimiento individual, ni el sector exportador tienen dimensión suficiente para generar el empleo necesario para aliviar la difícil situación que atraviesa el mercado de trabajo. Mientras que, por otro lado, una parte significativa de los recursos adicionales que están obteniendo las empresas del aumento de la productividad (procedente del recorte de plantillas y condiciones de empleo) y del ajuste salarial, se está destinando a reducir la deuda (lo que indica que los cauces de financiación siguen averiados) y no, enteramente, a rebajar precios (manteniendo el poder de compra de los salarios) o aumentar la inversión y generar empleo.

La reforma promueve unas relaciones laborales basadas en el conflicto y el enfrentamiento, se observa un significativo aumento de los expedientes de extinción de empleo sin acuerdo sobre el total de este tipo de expedientes. El año 2012 ha sido laboralmente muy conflictivo, a lo largo del mismo se convocaron dos huelgas generales y se dejaron de trabajar 15,6 millones de horas más que en 2011 por enfrentamientos laborales. Por otro lado, el contrato de apoyo a emprendedores, a pesar de su tibio inicio, ya representa casi el total de la contratación indefinida a tiempo completo de las empresas de menos de 50 trabajadores lo que contribuirá a un aumento de la rotación laboral, observándose ya un aumento de los despidos durante el período de prueba.

La reforma reduce, asimismo, el incentivo del trabajador a recurrir las decisiones del empresario, como resultado del refuerzo de la unilateralidad de empresariales que hace la nueva legislación laboral. Esta rebaja se nota en el aumento de la resolución de contratos por baja voluntaria, consecuencia de la alteración sustancial no negociada de las condiciones de trabajo que se permite ahora (de salarios, jornada, movilidad funcional y geográfica). En este mismo sentido, se produce un aumento de las conciliaciones con avenencia en los despidos individuales, un recorte de los despidos con intervención judicial y un incremento en los despidos sin intervención de los jueces, que indican un aumento de

la incertidumbre sobre el resultado de emprender un proceso judicial para el trabajador. Asimismo, aumenta el porcentaje de expedientes de regulación de empleo de extinción que no se pactan y que, tras la reforma, no requieren de autorización administrativa.

Por último, mientras que la destrucción de empleo se ha empezado a reducir en el sector privado –aunque todavía las tasas son altas y afectan más al empleo estable–, el ajuste del empleo público se hace más profundo. El sector público inicia un fuerte ajuste a finales de 2011, alentado por el recorte del gasto público y facilitado por la reforma, que posibilita los expedientes de regulación de empleo en la Administración. Gran parte del recorte acontecido significa la desaparición de los empleos públicos creados durante la crisis y la vuelta a los niveles previos a la recesión. La ocupación se recorta en 375 mil empleos en el sector público desde finales de 2011, concentrándose la rebaja en las Comunidades Autónomas, las Corporaciones Locales, y los contratados temporales (68% de la caída).

## Anexo

Tabla 1

**Coyuntura del empleo, ambos sexos**

Variación anual en %

	Fuente	IVT11	IT12	IIT12	IIIT12	IVT12	IT13	IIT13
PIB	CN	0,0	-0,7	-1,4	-1,6	-1,9	-2,0	-1,7
Ocupados equivalentes a t.c.	CN	-2,9	-3,7	-4,7	-4,6	-4,7	-4,5	
Asalariados equivalentes a t.c.	CN	-2,6	-4,2	-5,2	-5,6	-5,6	-5,4	
Total Ocupación	EPA	-3,3	-4,0	-4,8	-4,6	-4,8	-4,6	-3,6
Asalariados	EPA	-3,2	-4,7	-5,9	-6,2	-6,1	-5,5	-4,7
Cuenta propia	EPA	-3,7	-0,3	0,3	3,7	1,8	0,0	1,3
Ocupado tiempo completo	EPA	-3,7	-4,2	-5,7	-5,9	-6,5	-6,4	-5,3
Ocupados tiempo parcial	EPA	-0,6	-2,4	0,5	3,8	5,7	6,2	5,9
Asalariados tiempo completo	EPA	-3,6	-5,1	-6,8	-7,6	-8,0	-7,8	-6,8
Asalariados tiempo parcial	EPA	-0,7	-2,3	-0,4	2,1	5,3	7,1	6,4
Asalariados sector privado	EPA	-3,7	-5,3	-6,0	-6,0	-5,9	-4,8	-4,2
Tiempo completo	EPA	-4,3	-5,9	-7,2	-7,8	-8,5	-7,6	-6,8
Tiempo parcial	EPA	-0,8	-2,0	0,0	3,3	7,1	8,4	7,7
Asalariados sector público	EPA	-1,0	-2,6	-5,5	-7,1	-7,0	-8,3	-6,5
Tiempo completo	EPA	-1,1	-2,4	-5,6	-6,9	-6,7	-8,5	-6,6
Tiempo parcial	EPA	0,3	-5,3	-4,4	-9,7	-11,4	-5,2	-5,9
Asalariados sector privado	EPA	-3,7	-5,3	-6,0	-6,0	-5,9	-4,8	-4,2
Indefinidos	EPA	-4,0	-4,3	-4,2	-4,1	-4,2	-3,2	-3,9
Tiempo completo	EPA	-4,2	-4,6	-5,3	-5,4	-6,3	-5,7	-5,8
Tiempo parcial	EPA	-2,5	-2,0	2,8	4,9	10,3	12,6	7,9
Temporales	EPA	-3,0	-8,3	-10,9	-11,2	-10,8	-9,6	-5,1
Tiempo completo	EPA	-4,6	-10,9	-14,0	-15,9	-16,2	-15,2	-11,0
Tiempo parcial	EPA	1,5	-1,9	-3,6	1,3	3,0	2,7	7,3
Asalariados sector público	EPA	-1,0	-2,6	-5,5	-7,1	-7,0	-8,3	-6,5
Indefinidos	EPA	-1,1	-0,3	-0,8	-2,3	-1,7	-4,4	-4,4
Tiempo completo	EPA	-1,0	0,0	-0,9	-2,0	-1,3	-4,5	-4,7
Tiempo parcial	EPA	-3,0	-9,4	0,8	-10,1	-11,9	-2,2	3,1
Temporales	EPA	-0,8	-9,7	-19,7	-21,9	-24,0	-22,1	-14,4
Tiempo completo	EPA	-1,4	-11,1	-22,4	-24,1	-26,6	-25,5	-15,2
Tiempo parcial	EPA	2,6	-2,6	-7,3	-9,4	-11,0	-7,1	-11,3

Fuente: EPA y Contabilidad Nacional del INE

Tabla 2

**Coyuntura del empleo, mujeres**

Variación anual en %	Fuente	IVT11	IT12	IIT12	IIIT12	IVT12	IT13	IIT13
PIB	CN	0,0	-0,7	-1,4	-1,6	-1,9	-2,0	-1,7
Total Ocupación	EPA	-2,4	-2,3	-3,8	-3,3	-3,5	-3,9	-3,6
Asalariados	EPA	-2,6	-3,1	-4,5	-4,2	-4,3	-4,0	-4,3
Cuenta propia	EPA	-1,0	3,0	0,8	2,7	2,0	-2,9	1,3
Ocupado tiempo completo	EPA	-2,5	-2,4	-4,8	-4,8	-6,2	-6,4	-5,3
Ocupados tiempo parcial	EPA	-2,2	-2,0	-0,7	1,7	5,4	4,1	1,9
Asalariados tiempo completo	EPA	-2,7	-3,4	-5,4	-5,8	-7,4	-7,1	-6,5
Asalariados tiempo parcial	EPA	-2,2	-1,9	-1,6	1,3	5,4	5,0	2,3
Asalariados sector privado	EPA	-3,0	-3,7	-4,9	-4,2	-3,5	-2,4	-3,1
Tiempo completo	EPA	-3,2	-4,1	-6,1	-6,6	-7,8	-6,3	-6,0
Tiempo parcial	EPA	-2,6	-2,5	-2,1	2,2	7,1	6,7	3,6
Asalariados sector público	EPA	-1,3	-1,2	-3,1	-4,1	-6,8	-9,1	-7,9
Tiempo completo	EPA	-1,6	-1,8	-3,9	-3,8	-6,4	-9,0	-7,7
Tiempo parcial	EPA	1,5	4,2	4,1	-7,6	-9,9	-10,6	-10,2
Asalariados sector privado	EPA	-3,0	-3,7	-4,9	-4,2	-3,5	-2,4	-3,1
Indefinidos	EPA	-3,3	-3,1	-3,5	-3,3	-2,2	-0,4	-1,6
Tiempo completo	EPA	-3,5	-2,7	-4,3	-4,7	-5,2	-4,2	-4,4
Tiempo parcial	EPA	-2,6	-4,5	-0,9	1,1	7,0	11,3	6,6
Temporales	EPA	-2,2	-5,1	-8,8	-6,7	-7,4	-8,3	-7,4
Tiempo completo	EPA	-1,9	-9,7	-12,6	-13,5	-17,7	-14,8	-12,8
Tiempo parcial	EPA	-2,6	0,8	-4,0	3,9	7,4	-0,6	-1,1
Asalariados sector público	EPA	-1,3	-1,2	-3,1	-4,1	-6,8	-9,1	-7,9
Indefinidos	EPA	-1,0	1,7	3,0	1,2	-0,8	-4,9	-6,2
Tiempo completo	EPA	-0,9	1,9	3,0	1,9	-0,4	-4,9	-6,5
Tiempo parcial	EPA	-2,4	-1,1	3,0	-10,8	-7,8	-5,2	-1,1
Temporales	EPA	-2,1	-8,6	-17,9	-17,7	-22,2	-21,0	-13,0
Tiempo completo	EPA	-3,6	-12,5	-23,4	-20,2	-24,9	-22,9	-12,0
Tiempo parcial	EPA	4,5	8,2	4,9	-5,0	-11,4	-14,4	-16,2

Fuente: EPA y Contabilidad Nacional del INE

Tabla 3

**Coyuntura del empleo,  
hombres**

Variación anual en %

	Fuente	IVT11	IT12	IIT12	IIIT12	IVT12	IT13	IIT13
PIB	CN	0,0	-0,7	-1,4	-1,6	-1,9	-2,0	-1,7
Total Ocupación	EPA	-4,0	-5,3	-5,7	-5,6	-5,8	-5,1	-3,7
Asalariados	EPA	-3,7	-6,1	-7,1	-8,0	-7,7	-6,9	-5,1
Cuenta propia	EPA	-5,1	-1,9	0,1	4,2	1,7	1,5	1,3
Ocupado tiempo completo	EPA	-4,5	-5,4	-6,3	-6,6	-6,6	-6,4	-5,3
Ocupados tiempo parcial	EPA	4,6	-3,4	4,2	10,1	6,6	13,1	18,2
Asalariados tiempo completo	EPA	-4,2	-6,3	-7,8	-8,9	-8,5	-8,3	-6,9
Asalariados tiempo parcial	EPA	5,1	-3,7	3,6	4,9	5,0	14,9	20,4
Asalariados sector privado	EPA	-4,3	-6,6	-6,8	-7,5	-7,8	-6,8	-5,1
Tiempo completo	EPA	-5,0	-7,0	-7,9	-8,5	-8,9	-8,4	-7,3
Tiempo parcial	EPA	6,1	0,1	7,8	7,2	7,2	14,4	21,2
Asalariados sector público	EPA	-0,7	-4,2	-8,3	-10,6	-7,2	-7,3	-4,8
Tiempo completo	EPA	-0,6	-3,0	-7,5	-10,4	-6,9	-8,1	-5,3
Tiempo parcial	EPA	-3,9	-34,2	-28,6	-16,2	-16,7	20,8	11,8
Asalariados sector privado	EPA	-4,3	-6,6	-6,8	-7,5	-7,8	-6,8	-5,1
Indefinidos	EPA	-4,6	-5,1	-4,8	-4,8	-5,8	-5,6	-5,7
Tiempo completo	EPA	-4,6	-5,8	-5,9	-5,8	-7,0	-6,6	-6,6
Tiempo parcial	EPA	-1,8	14,4	26,8	28,6	31,8	20,0	14,4
Temporales	EPA	-3,6	-11,0	-12,8	-15,1	-13,7	-10,7	-3,1
Tiempo completo	EPA	-6,1	-11,6	-14,9	-17,3	-15,4	-15,4	-9,9
Tiempo parcial	EPA	10,8	-7,8	-2,6	-3,8	-5,8	10,6	26,0
Asalariados sector público	EPA	-0,7	-4,2	-8,3	-10,6	-7,2	-7,3	-4,8
Indefinidos	EPA	-1,2	-2,5	-4,8	-5,9	-2,6	-3,8	-2,4
Tiempo completo	EPA	-1,2	-1,9	-4,7	-5,9	-2,2	-4,0	-2,7
Tiempo parcial	EPA	-5,9	-42,8	-10,2	-5,8	-32,1	19,0	26,8
Temporales	EPA	1,6	-11,7	-22,8	-28,8	-27,2	-24,1	-17,0
Tiempo completo	EPA	2,3	-8,9	-20,8	-29,9	-29,4	-29,5	-20,5
Tiempo parcial	EPA	-3,0	-30,0	-34,0	-19,7	-9,7	21,5	5,7

Fuente: EPA y Contabilidad Nacional del INE

Tabla 4

<b>Afiliación</b>					
Último día del mes. Variación anual en %					
	<b>ene-13</b>	<b>feb-13</b>	<b>mar-13</b>	<b>abr-13</b>	<b>may-13</b>
Todos los regímenes	-4,4	-4,3	-4,2	-3,9	-3,6
Régimen autónomos	-1,6	-1,6	-1,4	-1,3	
Régimen general <sup>1</sup>	-6,2	-5,9	-5,8	-5,5	
Indefinidos	-5,2	-5,1	-5,0	-5,2	
Tiempo completo	-6,5	-6,5	-6,5	-6,7	
Tiempo parcial	1,5	1,8	2,4	2,2	
Temporales	-8,8	-8,0	-8,1	-6,8	
Tiempo completo	-15,0	-14,0	-14,1	-12,1	
Tiempo parcial	1,9	2,0	1,7	1,8	
(1) Sin agrario ni hogar.					
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.					



Tabla 4

<b>Resumen de fuentes de información salarial en España</b>									
Fuentes	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Encuesta de salarios (ETCL)</b>									
Salario por trabajador (euros/mes)	2,5	4,8	4,0	5,1	3,2	0,9	1,0	-0,6	
Salario por hora (euros/hora)	3,1	5,7	4,5	4,9	5,3	1,1	2,1	-0,1	
<b>Índice armonizado (ICLA)</b>									
Salario por hora (euros/hora) desestac.	3,1	3,2	4,9	4,8	4,0	0,7	1,6	-0,3	
<b>Encuesta anual de coste laboral</b>									
Sueldos y salarios (euros/año)	2,5	2,9	4,1	6,9	3,2	0,9	1,0		
<b>Encuesta de estructura salarial anual</b>									
Ganancia salarial (euros/hora)	1,2	6,6	2,6	9,0	4,1	3,1			
<b>Registro de convenios</b>									
Salario pactado	4,0	3,6	4,2	3,6	2,2	2,2	2,4	1,3	0,6
<b>Mercado de trabajo en la fuentes tributarias</b>									
Salario medio (euros/año)	2,3	5,2	7,3	5,0	0,5	0,1	-0,1		
<b>Contabilidad Nacional desestac.</b>									
Remuneración de asalariados									
. Por trabajador (euros/año)	3,5	3,9	4,7	6,9	4,2	0,3	0,7	0,3	-0,6
. Por hora (euros/hora)	3,9	4,1	5,6	6,5	3,9	0,0	-0,1	0,0	0,5
Sueldos y salarios									
. Por trabajador (euros/año)	3,3	3,8	4,8	7,4	4,4	-0,4	0,3		
. Por hora (euros/hora)	3,6	4,0	5,7	7,0	4,1	-0,7	-0,4		
<b>MCVL (euros/día)</b>									
Todos los asalariados									
Total	2,9	4,5	4,5	5,7	2,5	-0,1	0,7		
Sector privado	2,5	4,4	4,3	5,3	1,7	0,0	1,1		
Trabajan todo el año									
Total	3,4	4,3	4,2	5,0	0,9	0,2	0,8		
Sector privado	2,8	4,1	3,8	4,6	0,1	0,4	1,1		
Trabajan parte del año									
Total	4,2	5,9	5,1	5,3	2,2	-1,9	0,4		
Sector privado	4,0	6,1	5,3	5,0	1,7	-2,2	1,5		
Trabajan todo el año desde 2004									
Total	6,7	6,9	6,8	6,2	1,3	0,3	0,9		
Sector privado	6,8	7,0	6,4	5,8	0,3	0,7	1,5		
(1): Hasta abril en el salario pactado (1,42 millones de trabajadores cubiertos) y primer trimestre en Contabilidad Nacional.									
Fuente: INE, AEAT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social.									

## Efectos de la Reforma Laboral 2012

CS de CCOO

CONTRATOS DE APOYO A EMPRENDEDORES E INDEFINIDOS A TIEMPO COMPLETO DESDE ACUMULADO DE FEBRERO 2012 A ABRIL DE 2013												
	HOMBRES					MUJERES					TOTAL CONTRATOS EMPRENDE- DORES	TOTAL INDEFINIDOS INICIALES TIEMPO COMPLETO
	CON DEDUCCIONES FISCALES				TOTAL	CON DEDUCCIONES FISCALES				TOTAL		
	Contratos trabaj. <30 años	Desemp. . benef. prest. contrib.	Desemp. benef. contrib. y 1º contr. trabaj. <30 años	Contratos sin deducción fiscal		Contratos trabaj. <30 años	Desemp. benef. prest. contrib.	Desemp. benef. contrib. y 1º contr. trabaj. <30 años	Contratos sin deducción fiscal			
ANDALUCIA	558	346	21	3.316	4.241	496	106	8	2.009	2.619	6.860	60.105
ARAGON	188	205	8	1.655	2.056	148	113	9	1.012	1.282	3.338	15.694
PRINCIPADO DE ASTURIAS	70	78	9	996	1.153	92	47	4	799	942	2.095	11.864
ILLES BALEARS	150	77	6	1.391	1.624	166	66	4	1.024	1.260	2.884	15.431
CANARIAS	233	90	7	3.203	3.533	238	43	5	2.200	2.486	6.019	25.828
CANTABRIA	37	79	2	533	651	65	20	4	373	462	1.113	6.770
CASTILLA-LA MANCHA	238	186	12	1.537	1.973	176	61	8	757	1.002	2.975	18.341
CASTILLA Y LEON	308	276	15	2.453	3.052	300	97	11	1.481	1.889	4.941	25.008
CATALUÑA	772	880	41	10.798	12.491	758	533	45	7.601	8.937	21.428	129.708
COM. VALENCIANA	485	404	26	3.861	4.776	483	183	20	2.381	3.067	7.843	48.308
EXTREMADURA	119	53	2	626	800	120	18	3	430	571	1.371	7.993
GALICIA	284	214	18	3.018	3.534	334	109	10	2.186	2.639	6.173	31.394
COM. DE MADRID	1.241	864	38	13.845	15.988	1.195	553	29	8.715	10.492	26.480	184.420
REGION DE MURCIA	100	85	4	1.442	1.631	88	28	3	738	857	2.488	13.704
COM. FORAL DE NAVARRA	69	66	4	635	774	78	28	3	407	516	1.290	7.963
PAIS VASCO	218	217	9	2.182	2.626	239	96	5	1.395	1.735	4.361	27.856
LA RIOJA	37	60	2	306	405	37	15	4	252	308	713	3.856
CEUTA	4	1		55	60	1	1		20	22	82	934
MELILLA	5			22	27	8			16	24	51	550
ZONA EXTRANJERA				7	7				1	1	8	391
<b>TOTAL</b>	<b>5.116</b>	<b>4.181</b>	<b>224</b>	<b>51.881</b>	<b>61.402</b>	<b>5.022</b>	<b>2.117</b>	<b>175</b>	<b>33.797</b>	<b>41.111</b>	<b>102.513</b>	<b>636.118</b>

## Análisis de la doctrina judicial sobre la reforma laboral de 2012

### **EXTINCIÓN DEL CONTRATO FLEXIBILIDAD INTERNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

La reforma en el sistema de relaciones laborales operada por la secuencia de normas iniciada por el RDL 3/2012, de fecha 10 de febrero de 2012, con entrada en vigor a partir del día 12 de febrero de 2012, y la ley 3/2012, de 6 de julio de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral (BOE 7 julio 2012) que entró en vigor el 8 de julio (Disp. Final 21ª), afecta a aspectos básicos de los mecanismos de contratación, flexibilidad interna, despidos y negociación colectiva. La reforma ha tenido un desarrollo reglamentario a través del RD 1.483/2012, de 29 de octubre, en materia de despidos colectivos, sustituyendo al Reglamento de Expedientes de Regulación de Empleo, aprobado por RD 801/2011.

Esto ha supuesto una gran transformación del modelo de despido colectivo, tanto en lo referente al procedimiento, con la sustitución de la autorización administrativa por la decisión unilateral de la empresa, como en la reducción de la entidad de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas han de concurrir para que el despido colectivo pueda considerarse justificado, todo en relación con el objetivo asumido de facilitar a las empresas la realización de los despidos colectivos.

Igualmente, en relación con la flexibilidad en las condiciones de trabajo decida por el empresario, las reformas introducidas en este conjunto de materias con la reforma laboral del año 2012 se han encaminado a reducir el ámbito de las garantías que existían a nivel normativo y convencional, a fin de desequilibrar el modelo de flexibilidad, a favor de la unilateralidad en la organización y dirección de la empresa, la exclusión de los mecanismos de intervención sindical en dichas medidas de reorganización, la reducción sustancial de los derechos individuales de los trabajadores y trabajadoras ante los cambios en las condiciones de trabajo, y una correlativa reducción de las posibilidades de control judicial de las decisiones empresariales relacionadas con ellas.

Ello determina que no se incorporen en la legislación, e incluso se limiten notablemente en la negociación colectiva, mecanismos de integración de posturas que determinen la flexibilidad interna en la empresa, rompiendo los espacios que se venían estableciendo, y apostando por la unilateralidad, el conflicto y la inseguridad jurídica en los procedimientos para abordar la reestructuración y la adaptación de la empresa a las nuevas circunstancias. Supone un retroceso sustancial en un modelo democrático y participativo de las relaciones laborales, y lejos de posibilitar empresas más capaces de hacer frentes a los nuevos retos, creando espacios de encuentro y participación sindical, incorpora nuevos principios de autoritarismo en la gestión de las relaciones laborales, que además no es capaz de soslayar nuevos espacios a la conflictividad e inseguridad en la organización del trabajo.

El alcance de esta reforma ha sido concretado y delimitado en gran medida por los Tribunales, con la resolución de los procedimientos iniciados por los Sindicatos y los órganos de representación de los trabajadores en la impugnación colectiva de las decisiones empresariales de despido colectivo.

El presente trabajo trata de exponer los criterios que han venido fijando nuestra doctrina judicial en relación con las modificaciones introducidas en el despido colectivo, flexibilidad interna y negociación colectiva.

La doctrina judicial, en el tiempo transcurrido, no ha podido abordar, lógicamente, todas las cuestiones que plantea el nuevo marco regulador, y existen cuestiones muy relevantes pendientes aún de resolver. Además, la intervención del Tribunal Supremo ha sido meramente incipiente por lo que el conjunto de criterios fijados por los TSJ y la AN no puede decirse, en sentido estricto, que estén completamente asentados.

Con ello se comprende que de su análisis no podemos extraer un completo conocimiento del régimen del despido colectivo, ni podemos tampoco dar por cerradas las principales cuestiones, lo que sigue siendo una tarea sometida a la constante disputa en la doctrina judicial.

<b>PRIMERA PARTE: LA DOCTRINA JUDICIAL SOBRE DESPIDO COLECTIVO.</b>
---

**Primero: La configuración de las causas del despido colectivo.****1. El ámbito del control judicial de la justificación del cese.**

La finalidad de la reforma ha sido introducir mayor flexibilidad en las circunstancias que justifican la extinción del contrato, hasta el punto de que nuestra legislación ha perdido, en el tratamiento normativo de las causas del despido colectivo y objetivos, los elementos caracterizadores de un despido causal, y la necesaria tutela judicial del trabajador frente al despido, lo que se ha realizado por tres vías:

- Excluyendo de la fórmula legal que describe la causa del despido de elementos vinculados a la justificación de la medida, a la exigencia de necesidad en su adopción, a cualquier valoración sobre los efectos que la misma pueda tener sobre la situación de la competitividad de la empresa,
- Regulando ex lege el supuesto habilitante para que la empresa pueda disponer sobre la vigencia de los contratos de trabajo en términos tales que automatizan la capacidad de despedir ante la presencia de elementos que se vinculan a aspectos objetivados en hechos económicos y organizativos triviales, y sin ningún elemento de graduación o proporcionalidad, y muchos menos necesidad, respecto de las medidas que puede adoptar el empresario ante la presencia de los mismos.
- Eliminado la intervención administrativa en el ejercicio del poder extintivo de las relaciones laborales de dimensión colectiva, como reflejo de la nueva configuración del despido como acto desregulado y perteneciente a la mera esfera de la discrecionalidad de la empresa.

Esto ha supuesto que deje de configurarse el despido como un acto “justificado” ante una determinada situación concreta, para pasar a concebirse, al menos en el propósito asumido por la reforma, como un acto meramente condicionado a la existencia de un hecho económico u organizativo habilitante, pero que no está vinculado con ninguna exigencia causal referida a la necesidad de que los despidos se encuentren justificados, ni con ningún elemento de ponderación sobre la proporcionalidad que tenga que haber entre la situación de la empresa y la intensidad de la medida extintiva. Ello convierte, al propio tiempo, en inoperante al control judicial que carece de capacidad de ponderar si el despido se encuentra justificado en razones objetivas vinculadas al funcionamiento de la empresa.

Los Tribunales consideran que continúa siendo de aplicación el juicio de razonabilidad de la decisión extintiva, de forma que el despido colectivo sólo podrá considerarse justificado cuando se considere como una respuesta razonable y proporcionada a la gravedad de las dificultades económicas en que se encuentra la empresa.

- En relación con las causas económicas, se ha considerado que tanto las pérdidas actuales como las previstas han de tener el carácter de permanentes y no ser meramente coyunturales, **-S. de la Audiencia Nacional de 28-09-2012, Proc. 152/12-**,
- La falta de liquidez de la empresa no se asimila a una situación económica negativa - **STSJ Castilla y León/Valladolid 23 Enero 2013, Proc. 2399/12-**.
- Se han de analizar las cifras de negocio de la empresa en su conjunto, **-STSJ del País Vasco de 9-10-2012, Proc. 13/12-**.
- El órgano judicial no puede ponderar si el origen de la situación económica negativa invocada para incoar el despido colectivo estriba en la mala gestión del negocio **(SAN –Social- de 28 septiembre 2012 Autos 152/2012)**
- En relación con los supuestos de reducción de los ingresos o ventas, se ha declarado que sólo computan los ingresos ordinarios, sin que se tome en consideración la evolución de otro tipo de ingresos que pudieran obedecer a vías distintas de la explotación del negocio, **-STSJ Castilla y León/Valladolid 23 Enero 2013, Proc. 2399/12-**. Se entra a valorar la naturaleza de la partidas que determinar la existencia de pérdidas y diferencia entre las pérdidas de explotación de las que derivan de la necesidad de computar como gastos las dotaciones para amortizaciones. Da relevancia por esa vía al EBITDA, que viene a reflejar los Resultados del Objeto Social, sin Amortizaciones, Deterioros, Extraordinarios, ni Ctas. Financieras. Afirma que cuando estas pérdidas derivan de amortizaciones, es precisa una justificación detallada y razonada cuando afecten de forma sustancial al resultado contable de la empresa.
- Las pérdidas previstas han de ser permanentes y no meramente coyunturales. Han de justificarse por la empresa a partir de una prueba pericial -informe de gestión- que a partir de los datos objetivos resultantes de la documentación económica de la empresa y la proyección hacia el futuro de su evolución a partir de criterios lógicos de cómo resultado una proyección de pérdidas permanentes en los resultados de la empresa **(SAN –Social- de 28 septiembre 2012 Autos 152/2012)**
- No se considera justificada la decisión si la empresa lleva a cabo la contratación de nuevos trabajadores a través de una ETT y la transformación en indefinida de la relación laboral de aquellos que prestaban servicios vinculados mediante contrato de naturaleza temporal, en categorías profesionales de trabajadores afectados por el despido. **STSJ de Madrid de 12 de noviembre de 2012, Autos 47/2012.**
- Si existe un grupo de empresas a efectos laborales, los resultados tendrán que integrarse por el grupo en su conjunto, **-STSJ de Madrid de 30-05-2012, Proc. 17/12-**.
- Con relación a las causas técnicas, organizativas y productivas, los Tribunales han señalado que no se justifica un despido colectivo con la intención empresarial de

trasladar la actividad a otros países con menores costes sociales y sin responsabilidad social corporativa alguna, **-STSJ de Madrid de 11-07-2012, Proc. 32/12-**, y en esta materia, tiene especial significación del valor del Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (**SAN –Social- de 28 septiembre 2012 Autos 152/2012**).

- No se justifica el cese con la intención de trasladar la actividad a otros países con menores costes sociales y sin responsabilidad social corporativa alguna, generando mayor margen de beneficios a costa del empleo nacional (**STSJ de Madrid –Social- de 11 de Julio de 2012, Autos 32/12**).
- No se puede hablar de reducción de actividad por supuestas previsiones de los clientes de reducir los encargos (**STSJ de Madrid –Social- de 11 de Julio de 2012, Autos 32/12**).
- Concorre causa productiva, porque se ha demostrado contundentemente que los resultados de explotación de la empresa se están desplomando con la consiguiente reducción de su volumen de negocio, causado por una pérdida geométrica de clientes, que supera el 50% en el año 2012, aunque se han reducido los precios - **Sentencia de la Audiencia Nacional de 26 abril 2013, Proc. 29/2013-**.

## 2. La incidencia en el despido colectivo de previos acuerdos de flexibilidad interna.

La doctrina judicial ha analizado el despido colectivo llevado a cabo durante la vigencia de un anterior ERE de suspensión. La **STSJ de Galicia de 29 de octubre de 2012, Autos 14/2012**, declara que no es posible la tramitación de un despido colectivo durante la vigencia de un anterior expediente de regulación de empleo de suspensión de contratos, para extinguir contratos de trabajo que se encuentran suspendidos, cuando no se han alterado las causas que justificaron este último.

Además, señala que si la suspensión de contratos del anterior expediente deriva de un acuerdo con los representantes de los trabajadores, el nuevo despido colectivo decidido por la empresa constituye un incumplimiento del anterior que no está amparado por la cláusula *rebus sic stantibus*, que tiene una eficacia muy limitada en materia de negociación colectiva.

Por el contrario, si tal período se produce después de la instrumentación de un procedimiento de reducción de jornada que, aun habiendo contribuido a reducir gastos de la empresa, no frenó suficientemente el deterioro empresarial, se cumple la exigencia de la buena fe negocial (**SAN 13 de mayo de 2013, proc. 89/2013**).

Por otra parte, la doctrina judicial ha admitido que en el período de consultas del despido colectivo se puedan discutir medidas de flexibilidad interna, sin necesidad de convocar períodos de consulta específicos **–SAN de 14 de mayo de 2013, Proc. 113/2013-**.

### 3. La incidencia de la causa económica en las Administraciones Públicas.

Determinados pronunciamientos han admitido la justificación del despido en Administraciones Públicas ante la situación invocada de déficit presupuestario (**STSJ Andalucía/Málaga de 25 de octubre de 2012, proc. 4/12, Canarias de 19 de diciembre de 2012, proc. 1712**, o mercantil en el sector público (**STSJ Castilla-La Mancha de 19 de diciembre de 2012, dem. 9/12**).

Analizamos los límites que ha fijado a esta posibilidad la doctrina judicial.

La **STSJ de Galicia de 2 de mayo de 2013, Proc. 10/2013** analiza el despido colectivo realizado por Diputación Provincial que decide la extinción de 25 contratos de personal laboral indefinido, invocando una causa económica, motivada, según la Entidad demandada, por la disminución de los créditos derivados de las aportaciones que hace el Estado, por lo que decidió disminuir el Capítulo I de los Presupuestos, referidos al gasto de personal. El despido colectivo se declara no ajustado a derecho.

Considera el TSJ los siguientes elementos para valorar la insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente que impida financiar los respectivos servicios públicos así como la capacidad de control judicial sobre la justificación de los ceses:

- La necesidad de depurar las cuentas para conocer si los derechos pendientes de cobro suponen un déficit de forma efectiva. Mientras esa "depuración " no se produzca no pueden excluirse de la contabilidad porque se trata de derechos cuya titularidad corresponde al Organismo demandado, y es su obligación el intento de cobranza de los mismos.
- No concurre insuficiencia presupuestaria en los términos del art. 35.3 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, que en el ejercicio 2011, al tomar en consideración, no el presupuesto aprobado, sino el presupuesto liquidado. El Presupuesto inicial solamente sobrepasa el 7% al confrontar los ejercicios de los años 2010 y el 2011 pero antes de su liquidación, por cuanto, si la comparación se hace con el Presupuesto liquidado, la caída es menor. El Presupuesto liquidado del ejercicio 2011 se reduce en un 6,09 % con respecto al del año 2010; y el presupuesto liquidado del ejercicio 2010 desciende un 5,65 % con respecto al ejercicio precedente. Consecuentemente, el porcentaje de minoración de los créditos liquidados aun siendo superior en los dos ejercicios precedentes al 7%, no permite estimar cumplidos los dos requisitos que la norma reglamentaria exige para el despido colectivo por causas económicas ( art. 35.3. a ) y b) del RD 1483/2012 ).
- Es posible una valoración de la justificación y necesidad del despido, en relación con las opciones presupuestarias que tiene la entidad que adolecen de racionalidad frente al sacrificio que supone la extinción de contratos fijos. Sólo sería procedente la extinción de todos los contratos de trabajo, si el desajuste de la plantilla fuese el factor desencadenante de una situación económica negativa, pero no lo es, y es posible, además, que con la adopción de otras medidas, como la reducción de las partidas presupuestarias asignadas al Baloncesto o al Fútbol.



- La medida extintiva no puede considerarse de adecuada proporcionalidad para superar una situación económica negativa, pues resulta contraria al deber de buena fe, desde el momento en que simultáneamente a la tramitación de un ERE que comportó la extinción de 25 contratos de trabajo, sean nombrados asesores de confianza con un gasto anual aproximados de 120.000 euros.

La **STSJ de Madrid de 9 de abril de 2013, proc. 18/2013** analiza el despido colectivo de Telemadrid, que se declara no ajustado a derecho.

- El endeudamiento de la entidad no presupone las causas económicas. No se discute que la empleadora encuentra fuertemente endeudada, pero el incremento de su deuda financiera consecuencia de la limitación de las aportaciones públicas de la comunidad de Madrid motivadas por la normativa legal aplicable conforme al principio de equilibrio y sostenibilidad financiera, no evidencia la existencia de causas económicas, ya que esta nueva normativa no es nada extraordinario, y se considera simple y razonable que el gasto que puede realizar el Ente Público y sus sociedades mercantiles, no pueda ser superior al presupuestado para el ejercicio.
- Tampoco se constatan circunstancias sobrevenidas cuando el déficit el estructural. Para que se considere justificado el despido colectivo es necesario que la situación económica negativa que se invoque sea nueva y actúe sobre la plantilla de la empresa creando la necesidad de reducir los números de puestos de trabajo propuestos o provocando un cese total de la actividad, y que las medidas extintivas respondan a esa necesidad.
- A pesar de que la sentencia reconoce la existencia de una situación económica muy difícil de la Entidad Pública y sus sociedades mercantiles, con un endeudamiento de más de 260.000.000 euros, no acepta la existencia de causa económica para el despido colectivo de 925 trabajadores de una plantilla total de 1.161. Señala que el despido colectivo del 80% de la plantilla no se justifica ante una reducción real del 10% del presupuesto de RTVM durante el 2013 respecto al otorgado en el año 2012, ante la necesidad de conseguir el “equilibrio financiero” exigido por la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y sostenibilidad financiera.

## **Segundo: La tramitación del Despido Colectivo.**

Al no existir autorización administrativa previa, es la empresa la que asume la responsabilidad en la gestión del procedimiento de despido, y cobra especial importancia el incumplimiento de los requisitos de forma a los que está sometido. Se trata de unos importantes pronunciamientos, que han sido contestados desde ámbitos empresariales por imponer la nulidad de los despidos, que obliga a la readmisión de los trabajadores y al abono de los salarios de tramitación.

Hay que significar que tales elementos formales no son meras exigencias de tramitación, sino que tienen como finalidad asegurar que el período de consultas con los representantes

de los trabajadores se cumpla de forma real y efectiva, lo que es una exigencia de la Directiva sobre despidos colectivos.

## I. El carácter preceptivo del trámite del despido colectivo y el llamado despido colectivo de hecho.

La doctrina judicial ha venido a configurar el despido colectivo como un trámite imperativo cuando las razones del cese se vinculan a las causas de carácter económico, técnico, organizativo o productivo y se superan los umbrales requeridos por la ley, aunque la empresa hubiera omitido el mismo o tampoco hubiera usado el despido objetivo, dando carta de naturaleza a una nueva configuración de la nulidad de los ceses sin venir predeterminado por la opción empresarial de poner en marcha un despido por razones de funcionamiento de la empresa, como sucede, en particular, con el cese masivo de los contratos temporales.

### 1. La aportación de la doctrina unificada del Tribunal Supremo: La sustancialidad del período de consultas y la configuración finalista del deber de documentación.

La doctrina del TS - (**STS –Social- de 8 de Julio 2012 Rjud. 2341/2011**)- ha establecido que para la aplicación de las garantías del despido colectivo no es preciso que la empresa invoque, formalmente, causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. lo determinante es la naturaleza objetiva de las extinciones y su número por encima del art. 51.1 ET. De este modo, la empresa debe seguir el despido colectivo, si se dan estos 3 requisitos en la finalización de contratos:

- El vínculo es indefinido, como en los contratos temporales fraudulentos, o cuando no concurre la causa de su extinción.
- La existencia de un sustrato económico-productivo-organizativo en las decisiones extintivas.
- La concurrencia de extinciones contractuales en número superior al determinante del despido colectivo.

Esto posibilita accionar por la vía de despido colectivo por parte de los representantes de los trabajadores con arreglo a la vía procesal del art. 124 LRJS. La omisión del trámite del despido colectivo supone que despido se califica como nulo.

La **STSJ de Castilla y León de 10 de abril de 2013, rec. 146/2013**, declara la existencia de un despido nulo por fraudulento a las normas del despido colectivo, por la extinción masiva y sin causa de contratos de obra o servicio, que supone un despido colectivo en fraude de ley por no tramitarse el procedimiento del art. 51 ET, que se declara nulo, dado que la empresa había fundamentado su decisión extintiva en causas técnicas, organizativas o de producción ya que ha alegado que el cese se producía por finalización de la contrata y subrogación en otra empresa, nueva adjudicataria.

En cuanto a las reglas de cálculo para determinar los umbrales, se incluyen las extinciones improcedentes de contratos temporales que son fraudulentos o que se producen antes de la llegada del término pactado en el mismo, y se concluye en la existencia de un despido colectivo cuando en los espacios temporales de referencia se superan los umbrales del art. 51.1 ET

Además, en el cálculo del número de trabajadores afectados, se deben de incluir las extinciones producidas en los 90 días anteriores al despido, pero también las que lleguen a producirse en los noventa días siguientes (**STSJ del País Vasco de 21 Febrero 2012, Rec. 221/2012**).

Si en los noventa días anteriores a la fecha del último despido se ha producido un número de extinciones de contratos no imputables a la voluntad de los trabajadores que exceden del umbral que corresponda para el despido colectivo ex art. 51.1 ET, se trataría de un despido colectivo de hecho, que podría impugnarse por la vía del art. 124 LRJS por los sujetos colectivos legitimados para ello, donde se declararía la nulidad de dicho despido colectivo por incumplimiento del procedimiento legalmente establecido (**SAN 27-07-2012 Proc. 127/2012**).

## **2. La declaración de ultra vires de Reglamento de despidos colectivos, al admitir la pluralidad de comisiones negociadoras entre los diversos centros.**

La Audiencia Nacional viene manteniendo un criterio reiterado de que el período de consultas del despido colectivo hay que configurarlo como un único trámite a nivel de empresa, que no puede dividirse artificialmente entre varios centros de trabajo (**SAN – Social- 25 Julio 2012, Autos 109/12**) Esto le lleva a afirmar que es ilegal el Reglamento que admite las consultas parciales, tanto en relación con el RD 801/11 (**SAN 28-09-2012, proc. 152/2012**), como el vigente (**SAN de 1 de Abril de 2013, Proc. 17/2013**).

Además, considera que la irregularidad en el período de consultas en un centro afecta al conjunto del despido colectivo en los demás centros.

## **II. Período de consultas y constitución de las mesas negociadoras.**

La única aportación específica de la doctrina unificada del Tribunal Supremo, hasta la fecha, en relación con el despido colectivo tras las reformas laborales de 2012 ha sido la importante **Sentencia del Tribunal Supremo, Social, Sala General, de 20 Marzo 2013, Rec. 81/2012**. En ese caso, se declara la NULIDAD del despido colectivo por infracción del art. 51.2 ET, cuando la memoria y la documentación económica entregada a los representantes de los trabajadores no permite un conocimiento suficiente sobre la causa de los despidos, impidiendo que el trámite de consultas pueda cumplir sus finalidades.

Se trata del primer pronunciamiento del Tribunal Supremo que enjuicia un despido colectivo realizado conforme a la reforma laboral del año 2012, que se adopta en Sala General a fin de fijar los criterios con los que serán enjuiciados sucesivos procesos que se van planteando sobre la forma de interpretar y aplicar esta nueva regulación.

1.- Lo primero que hay que significar es que el TS viene a asumir y mantener los criterios que han venido elaborando tanto la Audiencia Nacional y los diversos Tribunales Superiores de Justicia sobre el alcance que tiene el trámite de consultas en el despido colectivo, como una manifestación del derecho de negociación colectiva, pondera el incumplimiento empresarial de sus obligaciones en materia de información y documentación a los representantes de los trabajadores al inicio del trámite de consultas como una actuación contraria al deber de negociar de buena fe, que implica que el trámite de consultas se considere como no realizado, en cuanto se impide que pueda alcanzar su finalidad –evitar o reducir el despido colectivo, o atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados-.

2.- Se trata de un criterio muy importante, que obliga a valorar en cada caso el cumplimiento por la empresa de sus obligaciones en materia de información y documentación, y a ponderar la suficiencia de las mismas para que el trámite de consultas con los representantes de los trabajadores pueda cumplir sus finalidades en los términos del art. 51.2 ET y del art. 2 de la Directiva 98/59.

Cuando la documentación económica sea insuficiente para ponderar la situación real de la empresa y la justificación del despido colectivo, la consecuencia no será la declaración del despido colectivo como no ajustado a Derecho, sino su declaración de nulidad, y que supone un nivel de protección muy superior para los trabajadores afectados.

3.- Además, el pronunciamiento del Tribunal Supremo no parte de una valoración meramente formalista de la información que tiene que suministrar la empresa a los representantes de los trabajadores, sino que asume lo que podemos calificar una configuración funcional del deber de documentación: Es la información necesaria para que el período de consultas pueda cumplir la función legalmente establecida, vinculada a conocer las causas del despido, y a limitar o a reducir sus efectos. Esto hace que no sea suficiente con aportar una mera relación de documentos contables, sino que es preciso considerar la capacidad que tiene la información suministrada, junto con las explicaciones y razonamientos aportados por la empresa, para que los representantes de los trabajadores puedan ejercer su función negociadora en el expediente. Seguramente esta sea la mas importante novedad de esta doctrina, que dota de contenido real a la negociación en el período de consultas, alejada de un mero formalismo que se puede cubrir con la entrega de unos documentos fijados reglamentariamente, al margen de su capacidad explicativa de la situación de la empresa, de las causas que invoca y de las medidas que pretende llevar a cabo.

Esto conduce, en la práctica, a que la valoración de hasta que punto se ha cumplido o no el deber de documentación se tengan que hacer tomando en cuenta si la misma ha permitido a los representantes de los trabajadores, en primer lugar, conocer documentalmente la realidad económica de la empresa, y en segundo lugar, poder intervenir de forma efectiva en el período de consultas, para reducir o evitar el despido colectivo, y disminuir sus consecuencias sobre los trabajadores.

En la doctrina judicial, se considera el despido nulo por informar la empresa de la creación de una comisión “ad hoc” para negociar el expediente integrada directamente por

trabajadores del centro, sin advertirles de la posibilidad de encomendar su representación a los sindicatos más representativos o a los representantes de otros centros –**S. de la Audiencia Nacional de 28-09-2013 Autos 152/2012-**

Se declara la validez de la intervención del Comité Intercentros de la empresa en el trámite de consultas del expediente de despido colectivo cuando el despido colectivo afecta a varios centros de trabajo, las secciones sindicales mayoritarias decidieron no ser interlocutores durante el período de consultas, y cuando el Comité Intercentros tiene entre sus funciones convencionales la negociación del período de consultas de los despidos colectivos. –**SAN de 26 abril 2013, Proc. 29/2013-**

Igualmente se ha admitido la negociación a nivel de grupo de empresas reconocido unilateralmente como sujeto negociador. (**SAN –Social- de 28 septiembre 2012 Autos 152/2012**). En sede contencioso-administrativo, a efectos de determinar el órgano administrativo territorialmente competente para la resolución del expediente, la doctrina judicial admitió la legitimación del Grupo de empresas para incoar un expediente de despido colectivo respecto de las empresas que integran el grupo, al que se han de referir la concurrencia de las causas alegadas para el despido colectivo (**STSJ de Madrid (Contencioso-Administrativo) de 12-04-2012 [RJCA 2012\407]**).

Aplicando la doctrina jurisprudencial, cabe entender que en los supuestos de despidos colectivos que afecten a trabajadores de varios centros, cuando alguno de ellos no tiene representación, la negociación tendría que articularse con una comisión compuesta por los representantes de los centros con representación y con comisiones “ad hoc” donde no los tienen. Problema de distribución de puestos y ajuste de mayorías, aplicándose la regla de la proporcionalidad ponderada al número de trabajadores (**STS de 23 Enero 2012, Rec. 220/2010**).

Además, se ha admitido la validez de la negociación llevada a cabo con las Federaciones de Sindicatos más representativos, aunque estaba convenido en un acuerdo de mediación (**SAN 23 Abril 2012, Proc. 2/2012**).

### **III. El deber de documentación del despido colectivo.**

#### **1. Los caracteres del deber de documentación:**

Los representantes de los trabajadores derecho a recibir la información pertinente para que el trámite de consultas pueda alcanzar su fin (**STS de 30 Junio 2011, Rec. 139/2011, 18 Enero 2012 Rec. 139/2011 y 23 Abril 2012 Rec. 52/2011**).

El art. 51.2 ET regula la comunicación de inicio del despido colectivo a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, con determinados contenidos que se consideran obligatorios

Los Tribunales han considerado que el incumplimiento empresarial de la comunicación o entrega de cualquiera de estas menciones se configura como una infracción del trámite de consultas con los representantes de los trabajadores, en cuanto excluye que el mismo

pueda cumplir con su finalidad de evitar el despido colectivo o reducir sus efectos sobre los trabajadores afectados –**Ss. del TSJ de Madrid de 25-06-2012, Proc. 21/12, de 11-07-2012, Proc. 32/12, de 30-05-2012, Proc. 17/2012 y 22-06-2012 Proc. 20/2012, y de la Audiencia Nacional de 26-07-2012, Proc. 124/12-**.

Desde los primeros pronunciamientos se ha establecido la necesidad de que la empresa entregue toda la documentación prevista en el Reglamento de los procedimientos de despidos colectivos.

- La **sentencia de Madrid de 30 de Mayo (Demanda 17/2012)** considera que no es suficiente una memoria genérica, un balance y las declaraciones del IVA.
- No se admite que no entregue la documentación a los representantes con la antelación necesaria para que puedan estudiarla **-STSJ de Madrid de 25 de junio de 2012, Proc. 21/12-**,
- El incumplimiento del deber de proporcionar la información obligatoria en su total y estricto sentido a quienes tienen derecho a conocer y disponer de los datos económicos y motivaciones suficientemente fundada de las causas que se aducen para el despido colectivo, conducen a la declaración de nulidad de los despidos ex art. 124.11 de la LRJS **-STSJ de Madrid de 12 de noviembre de 2012, autos 47/2012. Ss. TSJ de Madrid –Social- de 11 de Julio de 2012, Autos 32/12 , 30 Mayo 2012, Demanda 17/2012 y 22 Junio 2012 Proc. 20/2012 [JUR 2012\251436]**
- No es posible que la empresa aporte cuentas provisionales cuando en el período de consultas ya se dispone de las cuentas definitivas y auditadas, y toda la argumentación de la previsión de pérdidas parte de los estados contables provisionales **(STSJ de Madrid –Social- de 11 de Julio de 2012, Autos 32/12**
- Se considera cumplida la obligación empresarial cuando la empresa aporta todos los documentos contemplados en los 6, 7 y 8 del RD 801/2011, aunque las cuentas del último ejercicio fueran provisionales siempre que finalmente coincidan con las definitivas **(STSJ de Cantabria de 26 Septiembre 2012, Proc. 2/2012.**
- Y en relación con las causas organizativas y productiva, no se considera cubierta la aportación del informe técnico que evidencie su concurrencia –art. 7.2 del RD 801/2011, que reitera el nuevo Reglamento-, al no considerarse suficiente un simple informe de las cuentas anuales y de gestión de un año que no es el anterior al despido y con los datos económicos no auditados del grupo de la empresa del año anterior al despido. **STSJ de Madrid de 12 de noviembre de 2012, autos 47/2012.**

## **2. La existencia de un grupo de empresas y el alcance del deber de documentación.**

Igualmente es decisiva la aportación de la doctrina judicial en relación con el tratamiento del despido colectivo respecto de los grupos de empresas. Queda claro que es una materia que se puede y debe enjuiciar en el ámbito del despido colectivo, pues afecta tanto al deber de documentación como a las entidades responsables por el cese.

Desde el inicio de la aplicación de la reforma, los Tribunales han asumido la distinción entre el grupo de empresas a efectos mercantiles y el grupo a efectos laborales. El primero sólo exige unidad de dirección y control, y el grupo a efectos laborales la concurrencia de requisitos más estrictos vinculados a la prestación laboral indiferenciada, o a la creación de sociedades ficticias.

En muchas resoluciones judiciales se ha venido entendiendo que el grupo de empresas a efectos mercantiles no tiene relevancia en el despido colectivo, pero ello no es correcto. Como aclara la **sentencia del TSJ de Madrid de 30 de Mayo (Demanda 17/2012)**, el Reglamento exige la concurrencia de un grupo de empresas a efectos mercantiles para imponer la obligación de aportar la documentación económica referida al conjunto del grupo. De esta forma, se ha venido a consolidar el criterio de la necesidad de entregar la documentación económica del conjunto de empresas que integran el grupo aunque sólo se trate de un grupo mercantil y no de un grupo de empresas a efectos laborales –**S. de la Audiencia Nacional de 26-07-2012, Autos 124/12 y del TSJ de Cataluña de 23-05-2012, Proc. 10/12-**. En todos los casos, tales infracciones determinaron la nulidad del despido colectivo.

La misma exigencia se aplica a la suspensión de contratos –(**SAN de 1 de Abril de 2013, Proc. 17/2013**)-.

La falta de presentación de las cuentas del conjunto de las empresas del grupo supone el incumplimiento del deber de documentación y la nulidad de los despidos (**SAN –Social- 26 Julio 2012, Autos 124/12-**)

El grupo de empresas a efectos laborales, si se acredita como es el caso, lo que supone es que la totalidad de las empresas del grupo son responsables del despido, y en concreto, de las obligaciones económicas que genera el mismo, lo que a su vez puede afectar a otros procesos de reclamación de cantidad o de acciones resolutorias por la plantilla. En el caso resuelto por la **STSJ de Cataluña de 23 de Mayo (Demanda 10/2012)**, se acredita que la empresa se integra en un grupo de empresas a efectos laborales, impone la necesidad de disponer de la documentación económica del conjunto del grupo.

Este mismo criterio lo ha establecido la **STS, Sala General, de 20 de marzo de 2013, Rec. 81/2012**, no analiza, simplemente por cuanto no era necesario, si la documentación económica tenía o no que comprender al conjunto de las empresas del grupo, pero si constata un aspecto importante: Son todas las entidades las que, de forma solidaria, han de asumir la condición de empleador –con lo que está dicho que la documentación económica tiene que extenderse al grupo-, y esto genera como consecuencia que todas las empresas han de responder solidariamente de los despidos. Esto tiene efectos prácticos a la hora de exigir las responsabilidades que se puedan derivar del despido, sobre todo en el pago de los salarios de tramitación, o incluso las indemnizaciones si finalmente la readmisión obligatoria resultara imposible.

#### IV. Prácticas negociadoras y el alcance del deber de negociar de buena fe.

La doctrina judicial, en relación con el período de consultas, hace una lectura sustantiva de dicho período, exigiendo que la negociación de buena fe no sea una mera proclamación legal sin contenido, sino imponiendo una verdadera disposición a llegar a acuerdos, lo que no sucede si la empresa ofrece una postura predeterminada e inmodificable, lo que afecta a la validez del despido y permite calificarlo como nulo. **-STSJ de Madrid de 30 de Mayo (Demanda 17/2012)-**.

Se ha señalado que el presupuesto para que el ÓRGANO JUDICIAL que conoce de la impugnación colectiva del despido pueda examinar PROPUESTAS ALTERNATIVAS de las condiciones acordadas o decididas por la empresa para llevar a cabo el despido, es que se hayan planteado en el trámite de consultas de modo operativo, sustentándose por las mayorías precisas para llevarlas a la práctica, y no se valora la propuesta alternativa realizada por un sindicato minoritario que no firmó el acuerdo (**SAN 14 Septiembre 2012, Proc. 136/2012**).

Además, los Tribunales han valorado diversas prácticas empresariales realizadas durante el trámite de consultas que se consideran incompatibles con la finalidad del trámite, con la exigencia del deber de negociar de buena fe. Podemos reseñar las siguientes.

- Sustituirlo por negociaciones paralelas y acuerdos individuales con los trabajadores afectados, la aplicación de reducciones salariales a los afectados por el ERE como medida de presión, la inclusión en el trámite de consultas a los propios representantes como afectados por el ERE, no abonar el salario a los trabajadores afectados por el despido **-S. de la Audiencia Nacional de 26-07-2012, Proc. 124/12-**,
- La fijación de la posición empresarial como inamovible durante las consultas, **-STSJ de Madrid de 30 de mayo de 2012, Proc. 17/2012-**, o asumiendo una postura inamovible en el período de consultas, intentando blindar esta postura por la triple vía de negarse de plano a reconsiderar esa cifra en las reuniones con los representantes del personal, proceder a la designación "ab initio», de los concretos trabajadores afectados y comunicarles también desde el primer momento su condición de tales, y rechazar la posibilidad de admitir criterios de voluntariedad en los ceses. **STSJ del País Vasco de 11 de diciembre de 2012, autos 19/2012**,
- El planteamiento del despido como algo irreversible ante disolución de la Entidad Pública empleadora y la falta de competencia de los liquidadores de mejorar la indemnización mínima legal, o el ofrecer a los trabajadores indemnizaciones superiores al mínimo una vez concluido el periodo de consultas **-STSJ de Cataluña de 13 de junio de 2012, Proc. 11/2012-**,
- Integra mala fe el ofrecer a los trabajadores indemnizaciones superiores al mínimo una vez concluido el periodo de consultas (**STSJ de Cataluña –Social- de 13 de Junio 2012, Autos 11/2012**).



- El acudir al período de consultas habiendo decidido de forma inquebrantable extinguir 31 contratos de trabajo, considerando dicha cuestión como definitiva e innegociable, limitándose a rechazar cualquier propuesta efectuada por los actores como fueron prejubilaciones o bajas incentivadas, o acciones encaminadas a minimizar las consecuencias de los ceses, como son la suscripción por el empleador de convenios especiales con la seguridad social, quebrantando con tal actitud el deber de negociar de buena fe que impone el art. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores. **STSJ de la Comunidad Valenciana de 11 de marzo de 2013, autos 5/2013**
- La notificación del despido a los trabajadores afectados antes de finalizar el período de consultas –**S. de la Audiencia Nacional de 15 Octubre 2012, Proc. 162/12-**.
- En relación con las exigencias de negociación específica que hubiera podido prever el convenio colectivo cabe destacar que se interpreta como una parte de la obligación empresarial. Y la **SAN de 14 de mayo de 2013 (Autos 108/2013)**, admite la validez del despido colectivo, analizando que en efecto se han cumplido las exigencias de negociación informal y previa establecida en el Convenio. Y se declara la improcedencia de un despido objetivo por causas económicas ex art. 52.c) ET porque la empresa no recabó el previo informe del Comité que exigía el convenio del sector. dado que se trata de una garantía que pretende reforzar la posición jurídica del trabajador que se ve afectado por la decisión extintiva empresarial. (**Ss. del TSJ de Andalucía /Sevilla de 18 Abril 2012 Rec. 1673/2011 [AS\2012\1578]**, que cita otras de la misma Sala en igual sentido).
- Sin embargo, hay que matizar el alcance de las reglas que regulan el período de consultas, habiendo abordado la doctrina judicial los efectos que tiene el sobrepasar el límite máximo de negociación cuando lo acuerdan las partes. Según la **STSJ de Castilla y León/Burgos, de 18 de abril de 2013, Rec. 159/2013**, ello no es motivo para que en las acciones individuales de impugnación, se declare el despido nulo o improcedente cuando, como además es el caso fue a instancia de los representantes de los trabajadores quienes propusieron la prórroga del mismo para continuar negociando, aunque no se llegara a acuerdo.

## **V. Los criterios de selección de los trabajadores afectados.**

### **1. La forma de designación.**

- La falta de precisión de los trabajadores afectados por el despido colectivo determina su nulidad (**STSJ de Cataluña de 23 Mayo 2012, Demanda 10/2012**)
- Además, en relación con la designación de los trabajadores, se exige que la empresa ha de proceder a dar cuenta de los criterios de designación a los representantes, en el inicio del período de consultas. La empresa incumple el periodo de consultas cuando de forma extemporánea\_\_precisa los criterios de selección de los

trabajadores, a instancia de la Autoridad Laboral, de forma que los representantes no los conocieron desde el inicio de las consultas, y finalmente, la empresa no los aplicó sino otros, lo que quiebra la buena fe (**SAN –Social- 26 Julio 2012, Autos 124/12-**).

- Se ha declarado la nulidad de un despido colectivo por no consignarse en el escrito de iniciación del trámite de consultas "el período previsto para la realización de los despidos", que no se considera cumplido por el simple hecho de hacer constar que tal lapso temporal será a partir de una determinada fecha sin fijar el término final, en cuanto conlleva una incertidumbre para el personal afectado que es totalmente contraria al principio de seguridad jurídica (**STSJ de Madrid de 25 Junio 2012, Proc. 21/2012**).
- Tampoco se considera cumplido cuando se invoca "un *criterio de idoneidad acorde con la estructura productiva y organizativa que requiere la empresa, criterio valorado a través de la cadena de mando*", en cuanto ello equivale a no decir nada, ni tan siquiera las pautas que la misma iba a seguir a la hora de elegir el personal afectado por el despido colectivo, y con el único efecto de generar la máxima inseguridad sobre los trabajadores (**STSJ de Madrid de 25 Junio 2012, Proc. 21/2012 [AS 2012\1773]**).
- No es irregular el despido colectivo con acuerdo con los representantes que culmina con una lista provisional y no definitiva de trabajadores afectados, cuando desde el inicio del expediente se parte de unos criterios claros de designación de trabajadores, reduciéndose a la mitad el número de afectados, con la fijación de un mecanismo de adhesiones voluntarias y con un posterior control de las extinciones a través de una comisión de seguimiento, que se considera justificado ante la complejidad del expediente por la complejidad de la empresa y del número de afectados –**Sentencia de la Audiencia Nacional de 26 abril 2013, Proc. 29/2013-**.

## **2. Los límites de los criterios discriminatorios.**

Los Tribunales han declarado la nulidad del despido colectivo cuando éste incide mayoritariamente sobre los afiliados a un determinado sindicato que mantiene un conflicto con la empresa, sin que la empresa pueda justificar tal selección, lo que determina la nulidad del despido. También se impone la declaración de nulidad cuando el despido colectivo se articula como respuesta a una convocatoria de huelga –**STSJ del País Vasco de 9-10-2012, Proc. 13/2012-**.

No se ha considerado lesivo del derecho fundamental de libertad sindical el hecho de que un número importante de los trabajadores afectados se encuentren afiliados a un determinado sindicato, cuando la mayor parte de los trabajadores afiliados lo están a esta misma opción sindical (**SAN –Social- de 28 septiembre 2012 Autos 152/2012**).

## **3. Criterios de selección en las Administraciones Públicas.**

En relación con las Administraciones Públicas, se ha efectuando un control sobre los

criterios de selección, permitiendo utilizar parámetros como la edad, o el mérito y la capacidad, pero exigiendo que ello no implique un trato arbitrario para valorar los méritos y competencias de los trabajadores.

Así, la **STSJ de Andalucía/Sevilla de 20 de marzo de 2013, Proc. 11/2012**, se declara no ajustado a derecho ante la arbitrariedad en la aplicación de los criterios de selección del personal laboral afectado, contraria al art. 9.3 CE. En la aplicación del sistema o criterio de evaluación continua se ha incurrido en una absoluta arbitrariedad, sin pedir el correspondiente curriculum a cada uno de los empelados, sin valorar el tiempo de prestación de los servicios en la delegación correspondiente o en un puesto de trabajo análogo, sin evaluar la formación académica, el ostentar un título universitario, o la formación específica para desempeñar el puesto de trabajo, elaboraron una lista de trabajadores no prescindibles. Con un juicio subjetivo del técnico o del delegado y, con una valoración personal, subjetiva y arbitraria, carente de la aplicación de cualquier parámetro objetivo, fueron determinados los trabajadores afectados por la decisión extintiva, sin tenerse en cuenta ni su competencia técnica, ni su formación, ni su experiencia, ni la polivalencia.

De este modo, el Ayuntamiento demandado no negoció de buena fe con los representantes de los trabajadores, al facilitarles una lista nominal de trabajadores afectados por la extinción colectiva, sin aplicar los criterios de selección contenidos en el escrito de inicio del procedimiento y en la memoria explicativa.

## **VI. La comunicación de la decisión extintiva.**

Se ha exigido la comunicación a los representantes de los trabajadores la decisión empresarial, asumido finalmente por la Ley 3/2012. Según la doctrina judicial, no puede subsanarse con el acta del final del período de consultas sin acuerdo, ni con las comunicaciones individuales a los trabajadores (**STSJ de Madrid –Social- 14 de Septiembre 2012, Proc. 45/12**).

Igualmente se ha establecido la necesidad de llevar a cabo la comunicación inmediata a los trabajadores afectados, aunque se demore la extinción dentro del plazo contemplado en el ERE. Se trata de un defecto determinante de la nulidad del despido (**STSJ de Cataluña –Social- de 23 Mayo 2012, Proc. 10/12**).

En relación con las comunicaciones individuales a los trabajadores afectados, los Tribunales han declarado la aplicación de las normas del despido objetivo, **-STSJ Castilla y León/Valladolid 23 Enero 2013, Proc. 2399/12-**.

Esto supone estas implicaciones:

- No se ha considerado cumplido el requisito de la expresión de la causa en la comunicación extintiva cuando se contemplan referencias genéricas al impacto de la crisis económica en la empresa, y la alegación sin mayores detalles de la producción de la empresa y la generación de una situación de falta de liquidez y de pérdidas, declarándose la improcedencia del despido (**STSJ de Castilla y León**

**/Burgos de 28-03-2012, Rec. 123/2012 [AS 2012\867]),** o referencias genéricas que no permiten un conocimiento de la situación **(STSJ de Castilla y León /Burgos de 5-07-2012 Rec. 421/2012 [JUR 2012\239840]).**

- Sobre esta base, en relación con un despido objetivo por causas económicas del art. 52.c) ET, se declara la improcedencia cuando la empresa no aporta una prueba objetiva pericial emitida por un profesional con la que acreditar su iliquidez para poner a disposición de la trabajadora la indemnización ilegal **(STSJ de Madrid de 7-09-2012, Rec. 2899/2012).**
- También efectúa una interpretación del requisito del abono de la indemnización en el despido colectivo que supone aplicar los mismos criterios que en el despido objetivo. Significa en la práctica que el abono de la indemnización es un requisito para la legalidad del propio despido, su omisión lo convierte en improcedente, y sólo se puede omitir por la falta de liquidez. Tampoco reconoce al acuerdo con los representantes la capacidad, no ya para reducir, sino tampoco para aplazar el abono de la indemnización legal. **(STSJ de Castilla y León/Valladolid de 23 de enero de 2013, Rec. 2399/2012**

### **Tercero: La impugnación judicial del despido colectivo.**

A la hora de exponer las vías procesales que cabe articular contra la extinción de los contratos acordada por el empresario, nos encontramos con la posibilidad de que la Administración pueda llevar a cabo dicha impugnación, pero igualmente cabe el ejercicio de acciones de despido colectivo, con la peculiaridad de que las mismas pueden ejercitarse por los representantes de los trabajadores, a modo de acciones colectivas, o por los trabajadores afectados, a modo de acciones individuales.

Sin embargo, la articulación de este múltiple canal de impugnación plantea importantes problemas prácticos. Y sobre todo, no se ha resuelto la cuestión esencial de la eficacia práctica de las sentencias recaídas en los procesos colectivos, que declaren nulo o injustificado el despido, en la medida de si ese fallo judicial se hace valer, exclusivamente, en las reclamaciones laborales individuales, o si cabe una vía de ejecución colectiva.

#### **1. La legitimación para impugnar el despido colectivo.**

Se ha venido a aceptar la legitimación de los trabajadores integrantes de la comisión ad hoc para impugnar el despido colectivo. **La Sala de Cataluña de 23 de Mayo, Demanda 10/2012,** considera que aunque ni el ET ni la LRJS aluden expresamente a los trabajadores designados para intervenir en el período de consultas cuando no existe delegado de personal o comité de empresa, no por ello carecen de legitimación para interponer la demanda de despido colectivo con efectos generales sobre el conjunto de los trabajadores afectados por el despido. En el caso de la Sentencia del TSJ de Madrid, por su parte, admite la legitimación tanto de los representantes unitarios como de la organización sindical CCOO para interponer dicha demanda.

Igualmente se ha aceptado la legitimación activa de sindicatos, concretando la exigencia legal de implantación en la empresa –recogida por la Ley 3/2012- teniendo en cuenta el nivel de afiliación entre los trabajadores que prestaban servicios para la empresa demandada y el de afiliados afectados por el despido colectivo, junto a la circunstancia de que contaran con presencia en los órganos de representación del personal **STSJ del País Vasco de 11 de diciembre de 2012, autos 19/2012,**

En relación con las impugnaciones individuales, se reconoce plena legitimidad al trabajador individual para poder impugnar el despido aunque hubiera mediado acuerdo con los representantes, sin ajustarse a los criterios de tener que invocar que el acuerdo incurre en fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, lo que no deja de ser discutible cuando esta es la solución para otras medidas modificativas o suspensivas. En la práctica supone que no es preciso por el demandante demostrar esos vicios en el acuerdo, sino que le basta impugnar el cese y será la empresa la que tenga que justificar la concurrencia de la causa, además de poder intervenir los representantes que han firmado dicho acuerdo. **(STSJ de Castilla y León/Valladolid de 23 de enero de 2013, proc. 2399/12)**

## **2. La ejecución de las sentencias de despido colectivo.**

Seguramente sea la cuestión más relevante sometida a discusión judicial en relación con la impugnación del despido colectivo.

Alguna resolución judicial que ha declarado la nulidad por vulneración de derechos fundamentales de un despido colectivo iniciado durante la vigencia del RDL 3/2012 ha mantenido que no puede llegar más que a la declaración de nulidad, sin perjuicio de lo que pueda decidirse en las demandas individuales que los trabajadores concretamente afectados hubieran interpuesto ya o tengan intención de hacerlo **(STSJ del País Vasco – Social- de 9 Octubre 2012, Proc. 13/2012).**

Con anterioridad, ya se había declarado el carácter declarativo de la sentencia declarativa de la nulidad de la decisión empresarial que impone el despido colectivo, siendo en las demandas promovidas por los trabajadores individualmente ante el Juzgado de lo Social donde corresponderá hacerlos, puesto que la finalidad de la sentencia dictada en procedimiento colectivo es homogeneizar la respuesta judicial en estos procedimientos, de manera que, alcanzada firmeza, tendrá eficacia de cosa juzgada para los procedimientos individuales, que será donde se alcance las pretensiones de condena, conforme a lo dispuesto en el art. 124.11 LRJS **(STSJ de Madrid de 22 Junio 2012 Proc. 20/2012)**. Pero tras la ley 3/2012 se incluye en el fallo de nulidad la alusión a la condena a la readmisión de los trabajadores **(STSJ de Cataluña de 17 de diciembre de 2012, Dem. 48/2012)**, y la devolución de la indemnización **(SAN 16 de noviembre de 2012 (proc. 250/12)**, si bien la doctrina mayoritaria no se pronuncia sobre la posibilidad de ejecutar dichas sentencias, sobre todo en las que declaran el despido no ajustado a Derecho.