



Jornada sobre la reforma laboral y la negociación
Colegio de Graduados Sociales de Sevilla
24 de octubre de 2014

CONVENIOS DE EMPRESA Y INAPLICACIÓN DE CONVENIOS

Miguel Rodríguez-Piñero Royo
Catedrático de la Universidad de Sevilla
Senior Counsellor, PwC



Jornada sobre la reforma laboral y la negociación
Colegio de Graduados Sociales de Sevilla
24 de octubre de 2014

CONVENIOS DE EMPRESA Y INAPLICACIÓN DE CONVENIOS

Miguel Rodríguez-Piñero Royo
Catedrático de la Universidad de Sevilla
Senior Counsellor, PwC



ASPECTOS GENERALES



LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA : ASPECTOS GENERALES

- Dificultades para transformar la NC
- La suma de tres vectores:
 - Crítica crónica
 - Derecho de la emergencia
 - Deudocracia
- Novedad de esta crisis:
 - Crítica a la estructura centrada en convenio de empresa
 - Articulación vs. Desorden
 - Instrumentalización del convenio



LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA : ASPECTOS GENERALES

- Estamos ante dos instituciones centrales en la reforma, que comparte código genético con otras instituciones jurídico-laborales:
 - MSCT
 - Traslados
 - Negociación de un nuevo convenio
 - El Despido colectivo como marco, con su *vis atractiva*
- Es una institución que se ha desarrollado a partir de modelos anteriores
- Dos cosas diferentes:
 - Una negociación colectiva: coherente con modelo abierto y descentralizado
 - Un procedimiento arbitral



EL CONVENIO DE EMPRESA



EL CONVENIO DE EMPRESA

Artículo 83 Unidades de negociación

- 1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.*
- 2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.*

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.



EL CONVENIO DE EMPRESA

Artículo 84: Concurrencia de convenios

- 1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.*
- 2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias*

Consecuencias:

- Excepción a una regla general
- Limitada a las materias específicamente indicadas
- No se afecta la estructura negocial



EL CONVENIO DE EMPRESA

MATERIAS EN LAS QUE RIGE LA PRIORIDAD APLICATIVA

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.



EL CONVENIO DE EMPRESA

Convenios privilegiados:

- Convenio de empresa
- Convenio para un grupo de empresas
- Convenio para una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas

Regla absoluta:

- Los acuerdos y convenios colectivos de ordenación de la negociación colectiva no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista
- La regla se imponga a lo que dispongan los convenios colectivos anteriores a la reforma (SAN 10-IX-2012)



EL CONVENIO DE EMPRESA: LEGITIMACIÓN

1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.



EL CONVENIO DE EMPRESA

En representación de la empresa: sus titulares

En representación de los trabajadores: el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales.



EL CONVENIO DE EMPRESA

Resultados:

- incremento del número de convenios de empresa
- Más convenios de empresa en empresas pequeñas
- Escaso efecto en el número de trabajadores

Conclusión: los cambios en la NC se han producido por otras vías



LA INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS



ASPECTOS GENERALES

- Una forma extrema de flexibilidad interna
- Es una institución que se ha desarrollado a partir de modelos anteriores
- Dos cosas diferentes:
 - Una negociación colectiva: coherente con modelo abierto y descentralizado
 - Un procedimiento arbitral
- Conjunto normativo amplio
- Uno de los aspectos más criticados de la reforma, que ha sido convalidado por el Tribunal Constitucional



REGULACIÓN

Artículo 82.3 ET

Otros preceptos estatutarios: referencias cruzadas

Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos:

Jurisprudencia:

- Supremo y Audiencia Nacional sobre todo
- Jurisprudencia cruzada o transversal: aplicabilidad de la de otros preceptos estatutarios

Doctrina administrativa: pronunciamientos de la CCNCC y organismos autonómicos



MATERIAS

- Técnica de listado y numerus clausus
 - Jornada de trabajo.
 - Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
 - Régimen de trabajo a turnos.
 - Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - Sistema de trabajo y rendimiento.
 - Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET.
 - Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
- Asimilación al artículo 41 ET
- Definición de un “núcleo duro”

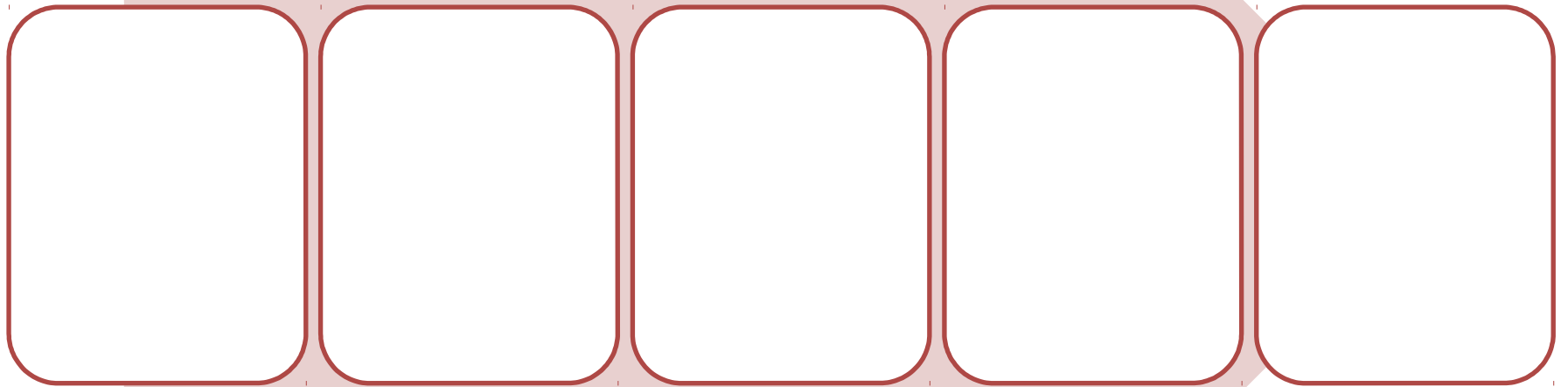


CAUSAS

- **Causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- **Causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción;
- **Causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción;
- **Causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado
- Interpretación judicial:
 - análisis de razonabilidad, funcionalidad y proporcionalidad, no sólo la presencia de la causa
 - Debe ser la misma para una parte que para otra



EL PROCEDIMIENTO





LA CONSULTA

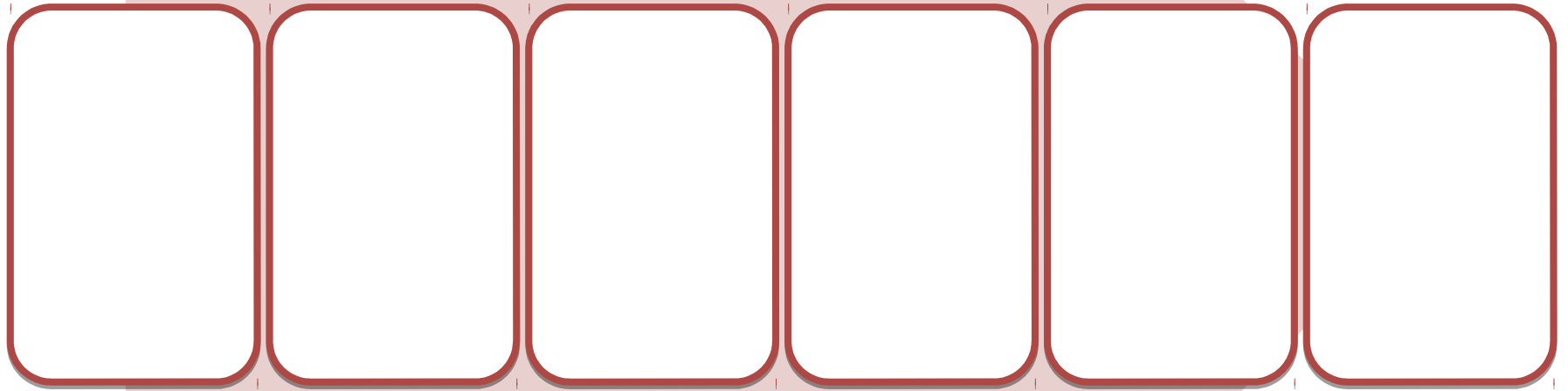
- Procedimiento común en todo el ET: modelo de “flexibilidad consultada”
- Regulación escasa:
 - Remisión expresa al art. 41 ET para sujetos y procedimientos
 - Remisión expresa al art.51 ET para documentación
 - Duración máxima de quince días
 - Se podrá acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento SEC que sea de aplicación
- Es una verdadera negociación colectiva:
 - Sin acuerdo no hay decisión
 - Difiere de los otros supuestos estatutarios
 - Coherente con un modelo de negociación abierta
 - Exige acuerdo formalizado
 - Procedimiento formal y nominado



LA CONSULTA

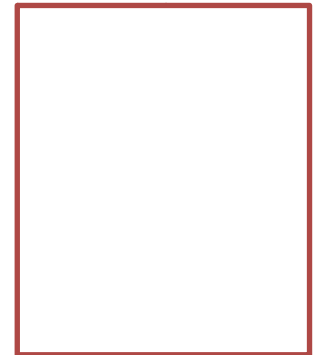
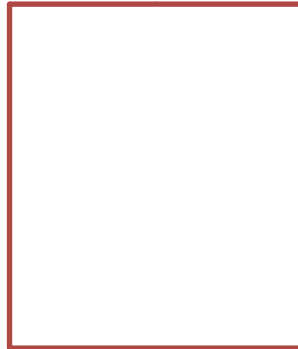
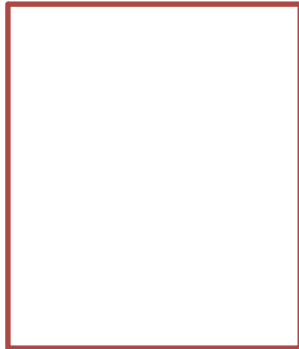
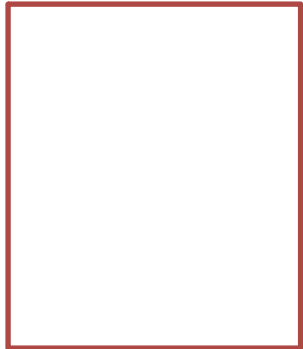
- **Objeto** predeterminado:
 - Las causas motivadoras de la decisión empresarial
 - La posibilidad de evitar o reducir sus efectos
 - Las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.
- **Comisión negociadora:**
 - La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora,
 - Circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.
 - Integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.
 - La intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.
- Se negociará de **buena fe**, con vistas a la consecución de un acuerdo.

LA CONSULTA: EL PROCEDIMIENTO



LA CONSULTA: EL FINAL

Múltiples formas de finalización:





LA CONSULTA: EL ACUERDO

- El acuerdo requerirá la **conformidad** de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.
- Si hay acuerdo se **presumirá** que concurren las causas justificativas
- El acuerdo sólo podrá ser **impugnado** ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.
- Deberá determinar con exactitud las **nuevas condiciones de trabajo** aplicables en la empresa
- Deberá fijar su **duración**, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.
- El acuerdo de inaplicación no podrá 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 su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.
- Deberá ser **notificado** a la comisión paritaria del convenio colectivo
- Será objeto de **depósito**



LA CONSULTA: EL DESACUERDO

- En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes **podrá** someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.
- Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes **deberán** recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.



EL ARBITRAJE

- Segunda fase del procedimiento de inaplicación
- No es autónoma respecto de la primera:
- No puede accederse directamente
- Está condicionada por lo que pasó en la consulta
- Es el “paso adelante” respecto de las reformas socialistas
- Dos modalidades:
 - Por el órgano administrativo
 - Por un tercero
- Multiplicidad de órganos, con competencia territorial



EL ARBITRAJE: LOS ÓRGANOS

- La CCNCC interviene cuando la inaplicación afecte a centros de trabajo situados en el territorio de más de una C.A., o estén en Ceuta y Melilla
- En los demás casos, intervienen los “organismos correspondientes” de las CC.AA.
- Un problema: la “huelga de brazos caídos” de las CC.AA., y el RDL 5/2013
- Situación en las CC.AA:
 - Con su propio organismo:
 - Preexistente
 - Creado ad hoc
 - Con convenio de colaboración con el MEYSS: Navarra, Galicia y Extremadura
 - Con competencia supletoria de la CCNCC: Canarias y Aragón



EL ARBITRAJE: LA DECISIÓN

- La decisión será motivada y resolverá la discrepancia sometida a la misma, decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.
- Contenido
 - Control de presupuestos de competencia de la CCNCC
 - Control de la licitud del período de consulta
 - Constatar cumplimiento requisitos formales
 - Constatar la existencia de las causas y su dimensión
 - Pronunciamiento sobre la inaplicación:
 - Determinar el alcance de la inaplicación
 - Determinar su duración
- La decisión de la Comisión será vinculante e inmediatamente



EL ARBITRAJE: LOS RESULTADOS

En 2012: 15 solicitudes

- 9 declaraciones de incompetencia
- 1 archivo por desestimación
- 1 archivo por falta de subsanación
- 2 inadmisiónes por falta de intervención de sistema SEC
- 1 aceptación total de las propuestas de la empresa
- 1 desestimación por no acreditarse los requisitos y por incongruencia en la solicitud

En 2013: 29 solicitudes

- 15 estimaciones, 6 por CCNCC, 9 por árbitro
- 9 desestimaciones
- 5 archivos por desestimación



EL ARBITRAJE: LOS RESULTADOS

En 2014: 6 solicitudes

- 2 remisiones a laudo arbitral
- 1 archivo por desestimación
- 3 desestimaciones

En CC.AA.

- 5 en Andalucía
- 3 en Castilla-La Mancha
- 1 en Cataluña
- 1 en Murcia



EL ARBITRAJE POR TERCERO

- Se regula en detalle el procedimiento para su designación, con preferencia del que nombren las partes
- Si no es posible nombrar un árbitro, decide la CCNCC
- El árbitro podrá iniciar su actividad tan pronto haya recibido el encargo
- Podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.
- Podrá solicitar de los servicios técnicos de la CCNCC la emisión de un informe
- La CCNCC proporcionará las medidas de apoyo que necesite para el desempeño de su función arbitral.



EL ARBITRAJE POR TERCERO: EL LAUDO

- El laudo deberá ser motivado
- Contenido del pronunciamiento:
 - Concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.
 - Valoración de la adecuación de la pretensión de inaplicación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados.
 - Aceptación de la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad
 - Duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.
- El laudo se comunicará a la Comisión y a las partes
- Será vinculante e inmediatamente ejecutivo.



EL CONTROL JUDICIAL

- Remisión expresa al artículo 91 ET
- Remisión al procedimiento de impugnación de convenios colectivos de la LRJS
- **Causas:**
 - Incumplimiento de los requisitos y formalidades
 - Cuando se resuelve sobre puntos no sometidos a su decisión.
 - Cuando se conculca la legalidad vigente
 - Cuando se lesiona gravemente el interés de terceros