



**Observatorio
Navarro de
Empleo**



Análisis y propuestas para la mejora de la negociación colectiva en Navarra

GABINETE DE ESTUDIOS CC.OO. NAVARRA
COLABORACIÓN: Eva Perujániz (Socióloga).
Observatorio Navarro de Empleo de SNE: OBNE

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	4
INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVOS.....	5
METODOLOGÍA Y FASES.....	6
 DIAGNÓSTICO SOBRE EL ESTADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	 12
1. MARCO TEÓRICO.....	13
1.1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE EL MODELO DE REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LAS EMPRESAS.....	13
1.2. MARCO NORMATIVO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. ANÁLISIS DE LAS ÚLTIMAS REFORMAS LABORALES.....	26
1.3. III ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (AENC 2015-2016-2017).....	45
2. SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EFECTOS DE LA ÚLTIMA REFORMA LABORAL A NIVEL ESTATAL.....	49
2.1. EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A TRAVÉS DE LA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS DEL MEYSS.....	49
2.2. EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL A NIVEL ESTATAL.....	55
3. SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN NAVARRA TRAS LA REFORMA LABORAL	70
3.1. FUENTES DE INFORMACIÓN SOBRE CONVENIOS COLECTIVOS. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	71
3.2. EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGISTRADA EN NAVARRA 2012-2015. ASPECTOS GENERALES.....	74
3.3. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS EN NAVARRA.....	84
3.4. PRINCIPALES EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	91
3.5. EFECTOS INDIRECTOS PRODUCIDOS POR LA REFORMA LABORAL.....	106
3.6. OTROS ACUERDOS REGISTRADOS.....	113
 ANÁLISIS CUALITATIVO. CONTRASTE DEL DIAGNÓSTICO.....	 116
1. SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN NAVARRA. IMPACTO DE LA ÚLTIMA REFORMA LABORAL	117
1.1. EL SIGNIFICADO DE LA REFORMA; EL ORIGEN.....	117
1.2. SU IMPLANTACIÓN; FASES.....	120
1.3. EL IMPACTO A NIVEL GLOBAL.....	122
1.4. LA SITUACIÓN EN NAVARRA.....	128
 PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN NAVARRA.....	 133
1. PROPUESTAS DE CARÁCTER NORMATIVO Y GENERAL.....	134
2. MEDIDAS DE CARÁCTER ORGÁNICO Y DE FUNCIONAMIENTO.....	138

3. MEDIDAS TENDENTES A LA MEJORA DE LA PROFESIONALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	140
4. MEDIDAS PARA MEJORAR EL CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	142
5. OTRO TIPO DE MEDIDAS.....	145
6. CUADRO RESUMEN DE PROPUESTAS.....	146
 ANEXOS.....	 147
ANEXO 1. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN.....	148
ANEXO 2. DEFINICIÓN INICIAL DEL TRABAJO DE CAMPO (FASE DE CONTRASTE Y PROPUESTAS).....	154
ANEXO 3. REGISTRO DEL TRABAJO DE CAMPO. PERSONAS PARTICIPANTES..	156
ANEXO 4. GUIÓN DE ENTREVISTAS Y GRUPOS DE DISCUSIÓN-TRABAJO.....	159
ANEXO 5. ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	160

INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.

INTRODUCCIÓN.

Nuestro sistema de relaciones laborales tiene como pilar fundamental la **Negociación Colectiva**, que a su vez se configura como el **principal instrumento de fijación de las condiciones de trabajo y de ordenación de las relaciones laborales**. Así, la Negociación Colectiva desempeña un papel esencial para mejorar las condiciones de trabajo y acaba poniendo freno al fenómeno de la individualización de las relaciones laborales.

En general, los convenios extienden su aplicación a la mayor parte de las empresas y trabajadores/as, lo que garantiza una alta tasa de cobertura de la negociación. Según estudios comparativos a nivel europeo¹, la tasa de cobertura en España está en el undécimo lugar (UE-18 países) y por encima de la media europea (62%), situándose en el 70%.

Durante el periodo 2012-2014, la Negociación Colectiva ha sufrido algunas **transformaciones importantes**, que es necesario conocer y analizar, incluyendo entre ellas la última reforma laboral (RD-Ley 3/2012 y Ley 3/2012 de 6 de julio de Medidas urgentes para la mejora del mercado laboral).

Algunos de los cambios más significativos han afectado a cuestiones como:

- la estructura de la Negociación Colectiva y la administración del convenio
- la prioridad aplicativa del convenio de empresa
- la limitación de la ultraactividad del convenio
- la legitimación para negociar
- la flexibilidad interna

El interés de esta investigación parte por tanto de la **necesidad de conocer cuál es la situación en la que se encuentra la Negociación Colectiva en Navarra y cómo ha evolucionado en los últimos años**: nº de convenios firmados, renovados, prorrogados y también la regulación de otro tipo de acuerdos que forman parte de la Negociación Colectiva, nº de trabajadores/as y empresas cubiertos/as por la negociación, etc.

¹ ETUI, Worker-participation 2013.

Para alcanzar los objetivos planteados en esta investigación, se tendrá en cuenta toda la información que nos pueda aportar el Registro de Convenios Colectivos **REGCON** para Navarra. El manejo de esta base de datos resultará fundamental en nuestra labor investigadora aunque la información que de ella se pueda extraer también será completada con otro tipo de información existente sobre Negociación Colectiva como lo es la **Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS)**.

Dado que la Negociación Colectiva es un fenómeno complejo que incluye gran cantidad de variantes sobre tipos de convenios y acuerdos que se pueden firmar, y que las estadísticas existentes, tal y como veremos, presentan importantes limitaciones, es importante también contar con la **información y valoraciones que puedan aportar los propios agentes implicados en la negociación**.

Todo ello nos permitirá conocer la realidad en la que se encuentra la Negociación Colectiva en Navarra, y con ello establecer propuestas de actuación para su mejora.

OBJETIVOS.

Habiendo anticipado en el apartado anterior las pretensiones de este proyecto, pasamos a especificar los objetivos que se han planteado en su ejecución.

Objetivo general.

Presentar y analizar el estado de la Negociación Colectiva en Navarra con la finalidad de establecer propuestas de actuación para su mejora.

Objetivos específicos.

- Analizar la evolución de la Negociación Colectiva durante los últimos años: nº de convenios firmados, renovados, prorrogados, nº de empresas y trabajadores/as cubiertos por la Negociación Colectiva, etc.
- Conocer la situación de la Negociación Colectiva en la actualidad.

- Conocer las principales transformaciones que se han producido en la Negociación Colectiva como consecuencia de los últimos cambios normativos.
- Identificar los vacíos existentes en la cobertura a trabajadores y trabajadoras.
- Contrastar los resultados obtenidos en el diagnóstico inicial del proyecto a través de la interacción directa con expertos/as que trabajan en el marco de la Negociación Colectiva en Navarra y también a nivel estatal.
- Recoger el análisis que los propios/as actores/as de la Negociación Colectiva hacen sobre su situación en Navarra y el impacto que la última Reforma Laboral ha tenido en nuestro marco más próximo.
- Recabar propuestas de intervención para la mejora de la Negociación Colectiva en Navarra con personas expertas en la materia.

METODOLOGÍA Y FASES.

Fase 1. Diagnóstico.

Esta primera fase del proyecto se ha desarrollado teniendo en cuenta 2 tipos de metodologías:

ANÁLISIS DE FUENTES SECUNDARIAS:

- Recopilación de información previa para justificar y contextualizar el objeto de estudio así como para elaborar el marco teórico de la investigación (*VER ANEXO 1. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN*).
- Análisis de datos sobre convenios colectivos tanto a nivel estatal como de Navarra a través de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (ECCT) del MEYSS.

TRATAMIENTO DE LA BASE DE REGISTRO SOBRE CONVENIOS COLECTIVOS

REGCON:

- Selección y depuración de los datos a analizar.
- Creación de una base de datos propia en función de los objetivos planteados en la investigación.
- Explotación y análisis de la información recogida en dicha base de datos.

Fase 2. Contraste.

Fase 3. Propuestas de actuación.

La metodología utilizada tanto para la fase de contraste como para la de propuestas de actuación ha sido coincidente. La información para ambos objetivos se ha obtenido de la realización de **2 grupos de discusión-trabajo y 3 entrevistas de contraste.**

Los grupos de discusión-trabajo son diferentes a los grupos de discusión, en cuanto a que están más dirigidos por la investigadora con el objetivo de que en el discurso salgan todos los temas que interesa abordar en esta fase.

En un segundo nivel hemos utilizado las entrevistas, que denominamos "*de contraste*" puesto que su finalidad es esa, la de contrastar la información obtenida en los grupos de discusión y tener una información tanto previa como posterior sobre el tema.

1ª fase. DEFINICIÓN DEL TRABAJO. ANÁLISIS DE LA PRIMERA PARTE DEL ESTUDIO

En primer lugar, se elaboró un documento en el que se definió, de manera inicial, el trabajo de esta fase. Este documento se contrastó y aprobó con el Gabinete de Estudios de CCOO de Navarra y concretamente con los/as técnicos/as que llevan a cabo este proyecto. (VER ANEXO 2. DEFINICIÓN INICIAL DEL TRABAJO DE CAMPO).

Para delimitar inicialmente este trabajo, se analizaron los resultados obtenidos en la primera parte de este estudio. Esta información se utilizó tanto para la definición de perfiles, como para determinar los temas a debatir en el trabajo de campo.

Respecto a esta propuesta inicial se introdujo una novedad, incluyendo la realización de entrevistas. El objetivo era tener información previa general anterior a la realización de los grupos que ayudara a su definición, y además tener

información de contraste más allá de los propios grupos y una vez finalizados los mismos.

2ª fase. REALIZACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de entrevistas y grupos se ha desarrollado fundamentalmente con personas expertas que trabajan directamente en el ámbito de la Negociación Colectiva en Navarra, en sus dos partes fundamentales, la parte de la empresa y la parte de la representación de las personas trabajadoras.

No obstante, también se han incluido personas que puede decirse están en una posición “externa”, como la propia presidencia del Tribunal Laboral de Navarra o de personas de ámbitos universitarios de carácter estatal. Y es que no debemos olvidar que el marco normativo general marcado en la última Reforma Laboral es de ámbito nacional.

(VER ANEXO 3. REGISTRO DEL TRABAJO DE CAMPO. PERSONAS PARTICIPANTES).

1º) Entrevista previa de contraste:

En primer lugar se realizó una entrevista previa a un Secretario de Acción Sindical con el objetivo de que aportara una visión global sobre el tema y permitiera contrastar el diseño inicial de los grupos de discusión y las temáticas a debatir en los mismos.

2º) Grupos de discusión-trabajo:

Grupo de discusión-trabajo de carácter sectorial.

(Realizado el 30 de octubre de 2015 en la sede de CCOO de Navarra).

Se incluyeron perfiles sindicales que trabajan la Negociación Colectiva en distintos sectores de actividad de la Comunidad Foral Navarra. El objetivo aquí era extraer información de cariz sectorial tanto al hablar de la situación de la Negociación Colectiva como de las propuestas.

Para que el debate se centrara en la materia y no se derivara en “discusiones” de carácter sindical o se tornara a la disyuntiva de la “visión” a priori confrontada o al menos diferente, entre la empresa y la representación de los/as trabajadores/as, se hizo un grupo compuesto por sindicalistas de una misma entidad. El objetivo era que la “variable” sectorial fuera el centro del debate. La presencia mixta con

empresas se trasladó al segundo grupo, donde por la parte sindical participaron perfiles diferentes a los de este primer grupo.

Concretamente participaron **6 sindicalistas** encargados/as de gran parte de la negociación colectiva de carácter sectorial y de empresa de las ramas de actividad a las que representan, todos/as ellos dentro de nuestra Comunidad Foral:

- Secretario General de Federación que engloba los sectores de la Administración Pública y el transporte.
- Secretaria General de Federación que engloba los servicios y la construcción.
- Secretario General de Federación que engloba el sector de la industria.
- Secretario General de Federación en la que se incluyen las actividades de banca, oficinas, comercio y hostelería.
- Sindicalista responsable del sector de Sanidad privada.
- Secretario General de Acción Sindical, responsable del marco general de la Negociación Colectiva en Navarra.

Grupo de discusión mixto

(Realizado el 3 de noviembre de 2015 en la sede del Tribunal Laboral de Navarra).

En este grupo estuvieron presentes expertos/as del ámbito de empresa y del ámbito sindical, con mayor presencia del primer grupo puesto que a este último se le dio peso específico en el grupo anterior.

Para evitar en los discursos que el debate se centrara en las confrontaciones “obvias” de visiones y se trabajara de manera más eficaz el planteamiento de propuestas, los perfiles de la parte sindical fueron diferentes a los del grupo anterior, concretamente del ámbito de la asesoría jurídica y la mediación en el Tribunal Laboral de Navarra. Por parte de las empresas también se incluyeron profesionales que trabajan entre otros, dentro del Tribunal Laboral de Navarra. Además se introdujo una figura, que podríamos decir “de consenso”, en este caso la presidencia del tribunal Laboral de Navarra.

Al grupo se invitó a perfiles sindicales de otra entidad sindical y a expertos/as de otros ámbitos como es la presidencia de un convenio colectivo sectorial de Navarra, o a un experto cercano al ámbito de la Administración Pública que por distintas circunstancias no pudieron acudir.

Concretamente en este grupo participaron **6 expertos/as**:

- Presidente del Tribunal Laboral de Navarra.
- Responsable de Asesoría Jurídica Sindical. Abogado de profesión.
- Vocal en el Tribunal Laboral de Navarra por la parte sindical tanto para conflictos individuales como colectivos. Negociador experto de convenios sectoriales y de empresa de actividades industriales, comercio y hostelería. Abogado de profesión.
- Vocal del Tribunal Laboral de Navarra por parte de la Confederación de Empresarios de Navarra. Miembro de la Comisión Negociadora de los Convenios sectoriales de la Industria Textil y Comercio Alimentación de Navarra. Abogada de empresas y negociadora de distintos Convenios y Pactos de Empresa.
- Director Gerente de ANEM (Asociación Navarra de Empresas del Metal) y abogado de empresas. Experto negociador de distintos convenios de carácter sectorial y de empresa, y pactos de empresa en Navarra en sectores como metal, limpiezas, etc. Vocal del Tribunal Laboral asignado por CEN.
- Asesor jurídico de empresas laborales. Abogado de empresa y negociador de distintos convenios y pactos colectivos de empresa. Vocal del Tribunal Laboral a designación de la Confederación de Empresarios de Navarra.

3º) Entrevistas posteriores de contraste:

Una vez finalizados los grupos se hicieron dos entrevistas a informantes clave para que nos dieran una visión a nivel nacional puesto que el marco normativo parte de ese nivel. Concretamente fueron entrevistados:

- Una Responsable de Negociación Colectiva a nivel estatal de una entidad sindical. Esta entrevista se realizó vía email, por escrito ante la imposibilidad de realizarla presencialmente.
- Un profesor universitario experto en la materia que además de la visión estatal aporta una opinión externa a lo que es el marco directo de la Negociación Colectiva.

3ª fase. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y REDACCIÓN DEL INFORME

En la última fase se procedió, en primer lugar, a analizar la información trasladada en los grupos y en las entrevistas y, posteriormente, a la redacción de las conclusiones y de las propuestas obtenidas durante el desarrollo del trabajo de campo.

FICHA TÉCNICA DEL TRABAJO DE CAMPO:

Entrevistas de contraste	2 entrevistas a responsables de Acción Sindical (una a nivel estatal y otra a nivel de la Comunidad Foral de Navarra)
	1 entrevista a un profesor universitario experto en la materia
Grupos de Discusión-Trabajo	1 grupo de carácter sectorial con 6 expertos/as de la parte sindical representando a la Negociación Colectiva de los sectores de actividad más representativos de Navarra.
	1 grupo de carácter mixto con representantes de la parte sindical y empresarial
Total de personas participantes	14 expertos/as pertenecientes a distintos espacios de trabajo relacionados con la Negociación Colectiva en Navarra y a nivel estatal.

DIAGNÓSTICO SOBRE EL ESTADO DE LA **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

1. MARCO TEÓRICO.

En esta primera parte trataremos de delimitar el marco teórico general del estudio en dos sentidos: en el primero se aborda el **modelo de representación sindical de los trabajadores y trabajadoras imperante en España**, que da contenido a las relaciones laborales y que legitima la acción de los sindicatos en la determinación de las condiciones de trabajo a través de la Negociación Colectiva. En este primer punto se analiza el alcance, por una parte, de la representación sindical en las empresas y, por otra, de la participación de los/as representantes sindicales en la Negociación Colectiva, tanto en España como en Navarra. Para ello se ha utilizado la información publicada por la Fundación 1º de Mayo en el libro "*La representación sindical en España*"².

Posteriormente, poniendo el foco de atención en el marco legal vigente, recogeremos los **aspectos más relevantes de las últimas reformas laborales emprendidas por el Gobierno y que han tenido una repercusión en la Negociación Colectiva** (el RD-ley 10/2010 de 6 de junio y el RD-ley 3/2012 de 30 de marzo, posteriormente Ley 3/2012 de 6 de julio *de medidas urgentes para la reforma laboral*) con el objetivo de conocer los efectos prácticos sobre la misma y las modificaciones a las que ha dado lugar. Este apartado supone una primera aproximación teórica que nos servirá para entender el estado de situación y la evolución de la Negociación Colectiva desde la aprobación de la Ley 3/2012 y que será objeto de estudio en posteriores capítulos.

1.1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE EL MODELO DE REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LAS EMPRESAS.

Resulta oportuno conocer **cuál es el modelo de representación sindical imperante en nuestras empresas** dada su importancia dentro de nuestro sistema de relaciones laborales y, en concreto, en la Negociación Colectiva. En primer lugar cabe plantearse cuál es el modelo de organización y representación de los y las trabajadoras en la empresa, qué supone y cómo se configura dentro del marco legal de las relaciones laborales para posteriormente llegar a las características que definen este modelo así como al estado de situación del mismo.

² Alós, R.; Beneyto, P. J.; Jódar, P.; Molina, O.; Vidal, S.; "*La representación sindical en España*", Fundación 1º de mayo, Madrid, junio 2015.

Rasgos generales del modelo de representación sindical.

El modelo de representación colectiva en las empresas queda definido en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, estableciendo su régimen jurídico al tiempo que lo hacía también para la Negociación Colectiva. Aunque esta norma es la primera que realiza la regulación jurídica de la representación de los trabajadores y trabajadoras, existen también otros textos normativos desarrollados durante el periodo de la transición democrática que suponen los **pilares legales de este modelo**:

- La Ley 19/1977, de 1 de abril, de Asociación Sindical, con el reconocimiento provisional de los derechos de sindicación.
- El RD 3149/1977, de 6 de diciembre, que establece la elección de delegados/as y comités de empresa.
- La Constitución Española en el artículo 7 (que consagra el papel de organizaciones sindicales y empresariales como organizaciones básicas para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales) y el artículo 28.1. (que formula el derecho a sindicarse libremente como un derecho fundamental).
- La Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, que desarrolla su regulación normativa.

Sobre este marco legal se han sentado las bases de la representación sindical en las empresas que se estructura dentro de **un modelo de "doble canal"**:

- por un lado, asociativo (afiliación directa) a través de la participación directa cuya representación se materializa en las secciones sindicales de empresa, y en su caso, en los/as delegados/as sindicales³,
- y, por otro, electivo (representación delegada) mediante la participación indirecta que se concreta en las figuras de los delegados y delegadas de personal y los comités de empresa⁴ elegidos por los y las trabajadoras.

³ La sección sindical representa a los trabajadores y trabajadoras afiliadas en la empresa. Así, por ejemplo, la sección sindical de CC.OO. en las empresas o centros de trabajo se constituye por todos los afiliados y afiliadas al sindicato en ese concreto centro de trabajo. Si la empresa o el centro de trabajo tiene una dimensión determinada (más de 250 trabajadores/as) las secciones sindicales estarán representadas por un/a delegado/a sindical.

⁴ Los/as delegados/as de personal representan a los/as trabajadores/as en las empresas o centros de trabajo que cuenten con una plantilla de entre 6 y 49 trabajadores/as mientras que el comité de empresa asume la representación en las empresas o centros cuya plantilla sea de 50 o más trabajadores/as.

El primero es el canal considerado estrictamente sindical, puesto que las secciones sindicales desarrollan la actividad del sindicato en la empresa, y el segundo es el canal unitario, caracterizado por ser resultado de los procesos electorales celebrados en los centros de trabajo en los que participan todos los trabajadores y trabajadoras de los mismos. La concurrencia entre ambos canales se aprecia en que de una parte, la representación unitaria está fuertemente sindicalizada y de otra, la representación sindical está condicionada por la representación unitaria. No en vano, la atribución de los niveles de representatividad de los sindicatos se efectúa en función de los resultados de las elecciones sindicales. Sin embargo, aunque existen relaciones de coordinación y convergencia, y tanto secciones sindicales como delegados/as y comités de empresa electos desempeñan idénticas funciones, así como tienen las mismas garantías en cuanto al proceso de elección de los organismos representativos dentro de las plantillas, la importancia de uno y otro canal de representación difieren hasta el punto de que *el primero tiene un menor peso en términos organizativos y por consiguiente operativos*⁵. En nuestro ordenamiento jurídico queda reflejada la legitimación unitaria y sindical y los casos en los que intervienen cada una de las representaciones.

Por tanto, tal y como recoge el estudio *La representación sindical en España* (2015), **la legitimidad de este modelo dual queda regulada legal y sindicalmente a tres niveles:**

- *Empresa*: la interlocución y negociación con la dirección de la misma corresponde a la representación unitaria (canal electivo) de los trabajadores y trabajadoras (arts. 67 y 87.1), aunque para las grandes compañías la LOLS⁶ (arts. 8 y 10) regula los derechos correspondientes a las secciones sindicales (canal asociativo).
- *Sectorial*: están legitimados para la Negociación Colectiva los sindicatos en función de su representatividad electoral (art. 87.2 del ET): un mínimo del 10% de la representación acumulada en el ámbito de referencia (15% si se trata de organizaciones regionales), por sí mismos y por "irradiación" como integrantes de las organizaciones acreditadas como "más representativas" (art. 6.2.b de la LOLS).

⁵ Sáez Lara, C.(2005). "La representación colectiva de los trabajadores en la empresa", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 58 Derecho del trabajo, págs. 315-342.

⁶ Ley Orgánica de 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical (LOLS).

- *Institucional*: los sindicatos que acrediten electoralmente su representación mayoritaria tienen reconocida su participación en instancias públicas de consulta (Consejo Económico y Social, Seguridad Social, Fundación Tripartita para la Formación, etc.) y en los procesos de Diálogo Social.

A tenor de los objetivos planteados en este proyecto, el aspecto que más nos interesa es la **legitimación legal que los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras poseen para la negociación de los convenios colectivos** en cada uno de los citados niveles. De hecho, la Negociación Colectiva constituye un derecho propio de todos los sindicatos y una de las competencias básicas de la representación de los y las trabajadoras. Por tanto, una de las claves que definen la importancia de **este modelo de representación** es que **genera una estructura que facilita la Negociación Colectiva** dado que de él se derivan los sujetos legitimados para intervenir en la misma. Dentro del marco jurídico vigente quedan fijadas unas reglas específicas de legitimación para la negociación de convenios colectivos que determinan quiénes son los sujetos legitimados según el ámbito funcional del convenio en cuestión y donde los sindicatos ejercen un papel fundamental en cuanto a la defensa de las condiciones de trabajo de las personas asalariadas. **Según el ámbito funcional de los convenios, las reglas de legitimación son** las siguientes:

- En la negociación de ***convenios colectivos de ámbito empresarial o inferior*** están legitimados los/as representantes unitarios (delegados/as de personal y comités de empresa) o los/as representantes sindicales (secciones sindicales o los sindicatos implantados en la empresa). Aunque en las empresas o centros de trabajo donde existen comités de empresa y secciones sindicales se da una doble legitimación, unitaria y sindical, no está permitida la participación conjunta de ambas representaciones en la negociación sino que se debe decidir con antelación qué representación va a asumir la Negociación Colectiva.
- Según la eficacia jurídica y personal de los convenios, en el caso de los ***convenios colectivos estatutarios⁷ de empresa*** asumidos por la representación unitaria, la mayoría de los miembros de la comisión negociadora de esta representación debe votar a favor. Mientras tanto, si la negociación la lleva a cabo la representación sindical, es necesario que el

⁷ Aquellos que son fruto de la Negociación Colectiva desarrollada conforme a las reglas contenidas en los arts. 82 a 92 ET, adquiriendo carácter de norma jurídica y siendo de eficacia general ya que obligan a todas las empresas y trabajadores/as incluidos en su ámbito funcional y territorial.

convenio sea suscrito por las secciones sindicales que cuenten con la mayoría en el comité de empresa, para así tener eficacia general.

- En el caso de **convenios colectivos de ámbito inferior a la empresa o convenios franja** que afectan sólo a una parte de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, la negociación pueden llevarla a cabo solo aquellas secciones sindicales que tengan presencia entre las personas afectadas por el convenio y que resulten elegidas en asamblea convocada a tal efecto y por votación mayoritaria de los y las trabajadoras incluidas en el ámbito por el mismo.
- En los **convenios colectivos de ámbito superior a la empresa** la legitimación para negociar está atribuida exclusivamente a los sindicatos. En este caso están legitimados aquellos sindicatos que tienen la condición de más representativos a nivel estatal (art. 87.2.a) y de Comunidad Autónoma (art. 87.4 ET)⁸, así como los que alcancen una representación del 10% en ese sector de actividad y a nivel estatal. En aquellos convenios colectivos estatutarios de este ámbito, la comisión negociadora que se constituya debe estar integrada, como mínimo por sindicatos que representen a la mayoría absoluta de los miembros de comités de empresa y delegados/as de personal (art. 88.2 ET), votando a favor del texto del convenio la mayoría del banco social de la comisión negociadora (art. 89.3 ET).

En este sentido, tal y como se expone en estudios y artículos de referencia en esta materia (Olarte Encabo: 2013), el Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, *de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva*⁹, introdujo una serie de **cambios** que, pese a su breve duración por la inmediata promulgación de las normas legales posteriores (Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, posteriormente convalidado como Ley 3/2012, con algunos cambios), dieron lugar a que las reglas de legitimación quedaran inalteradas. No obstante, estas reglas de legitimación para

⁸ La condición de *sindicatos más representativos a nivel estatal* viene determinada por la audiencia electoral de los sindicatos cifrada en el 10 por 100 de los miembros elegidos de los comités de empresa y delegados/as de personal y de los órganos análogos de representación en las Administraciones públicas (delegados/as y juntas de personal) en el conjunto del territorio del Estado. Esta condición solamente la tienen CC.OO. y UGT. La *mayor representatividad sindical a nivel de Comunidad Autónoma* se da en aquellos sindicatos no federados ni confederados con las centrales de ámbito estatal, que limitan su campo de actuación al territorio de una Comunidad autónoma, que obtengan una audiencia electoral de un 15 por 100 en las elecciones de los órganos de representación de trabajadores/as y funcionarios/as en el ámbito de la Comunidad Autónoma de referencia y siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes. Alcanzan esta representatividad los sindicatos ELA y LAB en el País Vasco y Convergencia Intersindical Galega (CIG), según datos a 31 de diciembre de 2013.

⁹ Primera gran reforma del modelo legal de negociación colectiva tras la realizada en 1994.

negociar convenios colectivos estatutarios ahora, tras la Ley 3/2012 se encontraban en un contexto normativo diferente al modificarse el resto de las “piezas” del sistema legal de Negociación Colectiva. Un análisis crítico de la autora¹⁰ viene a constatar que *“esta falta de sincronía temporal, no solo no ha restado sentido a los cambios introducidos en 2011 sino que, incluso, cobran mayor sentido, ya que la rebaja y flexibilización progresiva de las reglas de legitimación se acomoda y es paralela a la nueva rebaja a la eficacia general del convenio colectivo –a través de los descuelgues a nivel de empresa– y a la preeminencia de la negociación colectiva de empresa frente a la sectorial”*.

En relación a las modificaciones introducidas por la Reforma Laboral de 2012, en capítulos posteriores se hace un estudio en profundidad de los cambios más significativos en materia de concurrencia de convenios (preferencia aplicativa del convenio de empresa sobre los convenios de ámbito superior), vigencia y duración del convenio colectivo y supuestos de inaplicación.

Por último, en relación a las **características principales del modelo** o sistema de representación de los/as trabajadores/as conviene destacar el importante grado de cobertura y homogeneidad que este modelo presenta. Aunque dentro del mismo intervienen una amplia diversidad de organizaciones sindicales, la representación mayoritaria se concentra en los dos sindicatos de clase (CCOO y UGT) que mantienen una unidad de acción consolidada que se proyecta en la Negociación Colectiva.

Profundizando en esta característica, a continuación se aborda la cobertura de la representación sindical así como la participación de los/as representantes sindicales en la Negociación Colectiva.

¹⁰ Olarte Encabo, S. (2013). “Legitimación representativa en la negociación colectiva”, Temas laborales, núm. 120, pág. 483.

Cobertura y distribución de la representación sindical en las empresas.

El alcance de la representación sindical se puede medir mediante **tres indicadores**, a tenor de lo expuesto por los/as especialistas en esta materia (Beneyto, 2008 a y 2008 b).

- la presencia, es decir, mediante el número de trabajadoras y trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales.
- la audiencia electoral, mediante el voto de los asalariados y asalariadas para elegir a sus representantes.
- la influencia, que mide el impacto real de la acción sindical a través de la Negociación Colectiva y la cobertura de los/as asalariados/as por medio de convenios colectivos y otros acuerdos.

Tal y como recoge la Fundación 1º de mayo en el libro "*La representación sindical en España*"¹¹, estas tres variables se retroalimentan, de modo que los sindicatos a través de los mecanismos de audiencia electoral logran ampliar su presencia afiliativa, lo que les permite extender su área de influencia a través de la Negociación Colectiva.

Respecto al mecanismo de **presencia afiliativa**, los últimos datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) publicados en 2010 arrojan una tasa total de afiliación para el conjunto del Estado del 18,9%, equivalente a 2.894.200 trabajadores/as. Debido a la relación que se establece entre afiliación y representación sindical, esta tasa de afiliación se eleva hasta el 30% entre los trabajadores y trabajadoras que cuentan con representación elegida en sus empresas y se rebaja hasta el 9,6% entre quienes no disponen de tal representación.

Esta misma fuente (ECVT) ofrece información cuantitativa acerca del mecanismo de **audiencia electoral**, de modo que la tasa media de cobertura de la representación sindical en España se sitúa en el 47,4% sobre el total de la población asalariada, lo que equivale a unas 7.100.000 personas trabajadoras. A tenor de la correlación existente entre las variables de afiliación y representación, la tasa de representación sindical se incrementa hasta el 75,4% entre los trabajadores y trabajadoras que manifiestan estar afiliadas y se reduce hasta el -40,9% entre

¹¹ Alós, R.; Beneyto, P. J.; Jódar, P.; Molina, O.; Vidal, S.; "*La representación sindical en España*", Fundación 1º de mayo, Madrid, junio 2015.

quienes dicen que no lo están. En nuestro modelo dual de representación sindical el canal que más implantación real tiene y que mayor cobertura legal presenta es aquel en el que la representación de los/as trabajadores/as en la empresa se articula mediante la vía electoral (delegados/as y comités).

En cuanto a la **influencia** a través de la intervención sindical, conviene resaltar la importancia de este otro indicador que, añadido a los anteriores de afiliación y representación electoral con los que mantiene una relación de complementariedad, indica el grado de participación de las organizaciones en la Negociación Colectiva, participación que está regulada en la ley y que se les atribuye en función de su representatividad. En esta línea hay que destacar que debido a esta participación se han conseguido niveles muy elevados de cobertura de los/as trabajadores/as. En el año 2013, según el ETUI¹², la tasa de cobertura para el caso de España alcanza el 70%, muy superior a la media europea situada en el 62%.

Dado que nuestro modelo de representación sindical y de Negociación Colectiva se fundamenta principalmente en el criterio de audiencia electoral,¹³ vamos a centrar el análisis en este ámbito cuantificando el volumen existente de representantes de los y las trabajadoras en las empresas mediante las diversas fuentes estadísticas y de registro que ofrecen información al respecto¹⁴ y subrayando sus características (grado de afiliación sindical entre los/as representantes sindicales). Así pues, con el fin de conocer el alcance de la representación de los trabajadores y trabajadoras se recogen a continuación los **datos sobre la cobertura de dicha representación en España y en Navarra.**

Para el conjunto del Estado, según el **Ministerio de Empleo**, a **31 de diciembre de 2012**, había **303.622 representantes** de los y las trabajadoras en las empresas de los cuales 280.462 (el 92,4%) correspondían a empresas privadas y personal laboral de las Administraciones Públicas. Por candidaturas, CC.OO. tiene un total de 113.721 representantes aglutinando así el 37,5% de las y los delegados elegidos tanto en el sector público como privado.

¹² European Trade Union Institute(ETUI) Worker- participation.

¹³ Los porcentajes de audiencia en las elecciones a órganos de representación unitaria o electiva de los trabajadores y trabajadoras sirven para elegir a los y las representantes (unitarios o electivos) y también para determinar quiénes son los sindicatos más representativos o simplemente representativos. La propia representación, unitaria o electiva de los/as trabajadores/as, supone por tanto un medio para establecer la actuación o intervención sindical ya que la ley atribuye distintos derechos a las organizaciones sindicales en función de su nivel de representación.

¹⁴ Utilizamos al respecto la información que ofrece el Ministerio de Empleo y Eurofound.

Tabla 1. La representación sindical (a 31 de diciembre de 2012). España.

	Sector privado*		Funcionarios/as		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
CCOO	108.547	38,7	5.147	22,2	113.721	37,5
UGT	102.843	36,7	4.616	19,9	107.459	35,4
USO	10.211	3,6	779	3,4	10.990	3,6
CSIF	6.215	2,2	3.946	17,0	10.161	3,3
ELA	8.500	3,0	555	2,4	9.055	3,0
LAB	3.850	1,4	378	1,6	4.228	1,4
CIG	4.547	1,6	359	1,6	4.933	1,6
CGT	4.327	1,5	478	2,1	4.805	1,6
Otros	24.945	8,9	6.671	28,8	31.616	10,4
No afiliados/as	6.450	2,3	204	0,9	6.654	2,2
TOTAL	280.462	100	23.160	100	303.622	100

Fuente. Ministerio de Empleo.

*Sector privado y personal laboral de las Administraciones Públicas.

Con este porcentaje, CCOO se convierte en la organización sindical con mayor volumen de representatividad entre los trabajadores y trabajadoras del sector privado (38,7%) y entre las y los funcionarios (22,2%). A esta le sigue UGT con un porcentaje de representación del 35,4%, lo que conforma a ambos sindicatos como los más representativos al superar el 10% de los delegados y delegadas electas.

Por lo que se refiere a **la Comunidad Foral**, y a tenor de lo publicado por el Ministerio de Empleo, el **número de representantes de los/as trabajadores/as** tanto en el sector privado como público es de **6.441** en el año 2012 (último dato disponible), de los cuales 5.877 pertenecen a personal laboral y empresas privadas (el 91,2%) y 564 a funcionarios/as de la Administración Pública (el 8,8%). Asimismo, este volumen de representantes supone el 2,1% del total nacional. En este caso, y **por candidaturas**, las organizaciones sindicales nacionalistas suman una representación del 34,2% (alrededor de unos 2.192 delegados/as electos/as) frente al 29,3% de UGT (1.887 delegados/as aproximadamente) y el 25,4% de CC.OO. (unos 1.636 delegados/as). Sólo un 2,6% de la representación (167 delegados/as) aparece registrada como "*no afiliados/as*", lo que indica el alto grado de sindicalización de la representación.

Tabla 2. Representación sindical total (sector privado y público) en 2012. Navarra y España. (Distribución en %).

	TOTAL	CCOO	UGT	General	Nacionalista	Corporativo	Otros	No afiliados/as
Navarra	6.441	25,4	29,3	1,1	34,2	2,7	4,8	2,6
España	303.622	37,5	35,4	5,2	6,3	6,6	7,2	2,2

Fuente. Ministerio de Empleo.

Si nos atenemos al **Sector Público**, en 2012 había en Navarra un total de 564 representantes que suponen el 8,8% del total de la representación sindical en la Comunidad Foral. Entre el personal de la Administración Pública o funcionarios/as, las candidaturas correspondientes a organizaciones sindicales nacionalistas aglutinan el 35,4% del total (unos 200 delegados/as electos/as aproximadamente) y las correspondientes a otros sindicatos suponen el 20% (113 delegados/as). Por su parte, CC.OO. tiene una representación del 19% (107 delegados/as) y UGT del 14,5% (82 delegados/as). Los sindicatos corporativos de la función pública también tienen un volumen de representantes a considerar ya que concentran el 7,6% del total (43 delegados/as).

Tabla 3. Representación sindical en el sector público (funcionarios/as) en 2012. Navarra y España. (Distribución en %).

	TOTAL	CCOO	UGT	General	Nacionalista	Corporativo	Otros	No afiliados/as
Navarra	564	19	14,5	1,4	35,4	7,6	20,0	2,0
España	23.160	22,3	19,9	5,5	5,8	22,4	23,4	0,9

Fuente. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS).

Por su parte, la *Encuesta Europea de Empresas*¹⁵, realizada en 2013 por el Instituto Gallup para la agencia comunitaria Eurofound, arroja datos más recientes en relación a los indicadores de sindicalización. De esta fuente se puede extraer la **tasa de cobertura estatal de la representación sindical de los/as trabajadores/as para el año 2013** y se puede comparar la tasa nacional con la de la Unión Europea. De dicha encuesta se derivan varios aspectos:

En España las empresas se encuentran en una mejor posición que en Europa en cuanto a representación sindical de los trabajadores y trabajadoras. **En el conjunto de las empresas de España la tasa de cobertura asciende al 57,1%** frente al 32,1% de la UE, siendo una de las mayores de los países europeos y situándose muy próxima a los niveles de representación de algunos de los países escandinavos (Suecia: 54,1%), o de países como Bélgica (53,8%), Holanda (55%) y Luxemburgo (56,5%) que se encuentran dentro del sistema germánico. Incluso la tasa de cobertura es muy superior a la de países como Alemania (21,9%), Inglaterra (16,2%) o Francia (55,1%).

Esta mayor cobertura en las empresas españolas se mantiene también **a nivel sectorial**; el sector Industrial tiene una mayor representación sindical que el de

¹⁵ Eurofound: *European Company Survey 2013*; ETUI: Worker representation in Europe.

Esta encuesta aporta información diversa tanto sobre relaciones laborales (participación y diálogo social) como sobre gestión empresarial (contratación, organización del trabajo, innovación, formación).

Servicios. En las empresas españolas industriales la tasa de cobertura es del 60,3% mientras que en las de Servicios el porcentaje desciende al 55,5%. En la UE estos porcentajes son del 35,4% en Industria y del 30,2% en Servicios.

Tabla 4. Cobertura sectorial de la representación sindical en las empresas (en %). Unión Europea y España. 2013.

	Total	Industria	Servicios
España	57,1	60,3	55,5
Total UE	32,1	35,4	30,2

Fuente. Eurofound, Encuesta Europea de Empresas 2013.

Según la dimensión de las empresas, aquellas que tienen un mayor volumen de trabajadores y trabajadoras cuentan con una tasa media de representación superior al resto. Así, a mayor tamaño más representación sindical. Las empresas estatales que tienen más de 250 trabajadores/as cuentan con un 93,3% de representantes. Mientras tanto, este porcentaje disminuye hasta el 81,5% en las que tienen entre 50 y 259 trabajadores/as y se reduce hasta el 52,8% en las que poseen entre 10 y 49 trabajadores/as. Este patrón se repite en las empresas de la Unión Europea.

Tabla 5. Cobertura de la representación sindical en las empresas (en %). Unión Europea y España. 2013.

	10-49 trabajadores/as	50-249 trabajadores/as	Más de 250 trabajadores/as
España	52,8	81,5	93,3
Total UE	26,5	59,8	82

Fuente. Eurofound, Encuesta Europea de Empresas 2013.

Si centramos el análisis en las **empresas que cuentan con representación sindical**, los datos del SIC-CC.OO. referidos a 2012 reflejan para Navarra un porcentaje del 36,1%, siendo este muy superior al del conjunto del Estado que se establece en el 20,6%. Pese a que entre 2003 y 2012 tanto en la Comunidad Foral como en España la evolución de las empresas con representación ha sido negativa, el descenso ha sido superior en el ámbito estatal: en Navarra el descenso es de -0,4 puntos mientras que en España se produce una variación de -5 puntos.

Tabla 6. Empresas con representación sindical (en %) y diferencia entre 2003 y 2012 (en puntos). Navarra y España.

	2003	2007	2012	Diferencia 2003-2012
Navarra	36,5	33,9	36,1	-0,4
España	25,7	20,5	20,6	-5,0

Fuente: datos SIC-CC.OO.

En relación a las **características de esta representación**, la base de datos SIC-CCOO proporciona información acerca de la **situación afiliativa de los y las delegadas**. En este sentido, esta fuente registra para Navarra un total de 1.520 delegados/as de CC.OO. de los cuales 764 están afiliados/as y 756 no lo están, que suponen el 50,3 y el 49,7% respectivamente. En términos comparativos, el grado de afiliación sindical es más elevado en Navarra que en el conjunto del Estado (50,3% y 40,4% respectivamente).

Tabla 7. Delegados/as en representación de CCOO afiliados/as y no afiliados/as al sindicato. Navarra y España. Año 2012.

	Delegados/as CCOO	Afiliados/as	No afiliados/as	% afiliados/as	% no afiliados/as
Navarra	1.520	764	756	50,30%	49,70%
España	106.292	42.914	63.378	40,40%	59,60%

Fuente: con datos SIC-CC.OO.

La participación de los representantes sindicales en la Negociación Colectiva.

Como se especificaba en el apartado de *rasgos generales del modelo de representación sindical*, los sujetos legitimados para la negociación de los convenios colectivos son las y los representantes electos en el caso de los convenios de empresa (delegados/as y comités) y los sindicatos más representativos cuando se trata de convenios de ámbito superior.

Según la **Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Empleo (ECCT)**, en el año 2013 (último dato disponible) se contabilizan en el conjunto del Estado un total de **21.559 representantes en la negociación** de un total de 4.543 convenios colectivos firmados en este periodo para casi 12 millones de trabajadores/as. Por sindicatos, CC.OO. es la fuerza predominante aunque ésta y UGT presentan un volumen muy similar de representación, tanto es así que en términos relativos la diferencia es de en torno a un punto porcentual.

**Tabla 8. Composición de las mesas negociadoras en convenios firmados en 2013.
(Registrados hasta junio de 2015 y firmados en 2013).**

	Representantes		Convenios		Trabajadores/as	
	Número	%	Número	%	Número	%
CC.OO.	8.591	39,8	1.601	64,0	5.135.837	97,9
U.G.T.	8.382	38,9	1.593	63,7	5.129.437	97,8
Otros sindicatos	3.694	17,1	1.043	41,7	1.674.758	31,9
Grupo de trabajadores/as	892	4,1	306	12,2	57.062	1,1
TOTAL	21.559	100	4.543	100,0	11.997.094	100

Fuente. Ministerio de Empleo. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Datos Anuales. Definitivos 2013.

Del total de representantes que compusieron las mesas negociadoras, 10.129 intervinieron en convenios de empresa y 11.430 en convenios de ámbito superior a la empresa. Según la estadística del Ministerio de Empleo, en estos datos "existe solapamiento al intervenir otros representantes en la negociación". Conviene hacer una precisión metodológica y es que el dato relativo recoge el porcentaje de representantes de cada grupo negociador respecto al total de representantes en la negociación.

**Tabla 9. Representantes en la Negociación Colectiva según ámbito funcional.
(Registrados hasta junio de 2015 y firmados en 2013).**

	Representantes en el total de convenios		Representantes en convenios de empresa		Representantes en convenios de ámbito superior a empresa	
	Número	%	Número	%	Número	%
CC.OO.	8.591	39,8	3.261	32,2	5.330	46,6
U.G.T.	8.382	38,9	2.990	29,5	5.392	47,2
Otros sindicatos	3.694	17,1	3.001	29,6	693	6,1
Grupo de trabajadores/as	892	4,1	877	8,7	15	0,1
TOTAL	21.559	100	10.129	100	11.430	100

Fuente. Ministerio de Empleo. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Datos Anuales. Definitivos 2013.

1.2. MARCO NORMATIVO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. ANÁLISIS DE LAS ÚLTIMAS REFORMAS LABORALES¹⁶.

El **derecho constitucional de Negociación Colectiva** tiene su origen en los **artículos 28.1. y 37.1. de la Constitución Española**, que garantizan la libertad sindical y la fuerza vinculante de los convenios así como la eficacia general de los mismos al amparo del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, y en los diversos acuerdos internacionales firmados por el Estado Español. Asimismo, la función asignada a las organizaciones sindicales y empresariales queda recogida en el **artículo 7** de la Constitución.

Artículo 28.1.

Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

Artículo 37.1.

La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

Artículo 7.

Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

A través de la Negociación Colectiva a los actores sociales se les otorga por tanto la capacidad para dirigir las relaciones laborales así como la labor de defensa de los/as trabajadores/as y de mejora de sus condiciones de trabajo sobre los mínimos que regula **el Estatuto de los Trabajadores**. En su origen, la Negociación Colectiva nace con la voluntad de cubrir estas funciones básicas que con el tiempo se fueron ampliando y transformando con el fin de adecuar la norma legal general a las diferentes circunstancias de cada sector, empresa e incluso posibilitando la adaptación del convenio superior en ámbitos inferiores (negociación articulada),

¹⁶ En el Anexo 1: *Bibliografía y Fuentes de información* se recoge un listado de toda la normativa consultada para la redacción de este apartado con enlaces Web a cada una de estas regulaciones.

etc. En resumen, las tres **funciones esenciales de la Negociación Colectiva** eran:¹⁷

- Garantizar una cobertura reguladora suficiente, evitando vacíos de regulación.
- Permitir un cierto gobierno de las relaciones laborales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- Permitir la adaptación y mejora de las regulaciones laborales, aunque predominando esta última función de mejora.

Con todo, tras la irrupción de la crisis, se demandaba cada vez con más fuerza una reforma de la Negociación Colectiva. Así con la crisis de fondo, entre 2010 y 2012 se aprobaron **distintas normativas dirigidas a intervenir en el mercado de trabajo y en la Negociación Colectiva** entre las que sobresale, por los cambios que produce en el Derecho del Trabajo, el **RD-ley 10/2010** de 16 de junio y el **RD-ley 3/2012** de 10 de febrero, posteriormente **Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral**, esta última con una incidencia directa sobre las funciones esenciales de la Negociación Colectiva antes mencionadas. A esta última ley le precedió el **RD-ley 7/2011** de 10 de junio, *de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva*.

En este punto, conviene hacer un inciso haciendo alusión a la firma, el 25 de enero de 2012, del **II Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (2012-2014)** en el que se incluían aspectos relacionados con la estructura de la Negociación Colectiva así como medidas pactadas de flexibilidad interna, inaplicaciones de condiciones de trabajo, formación, etc. Si embargo, éste que era un texto negociado y acordado por los agentes sociales, no se tuvo en cuenta a la hora de elaborar tanto el RD-ley 3/2012 como la posterior Ley 3/2012, por lo que su contenido quedó relegado dando paso a lo que ya regulaba la nueva normativa.

Tras estas se han sucedido **otras reformas del marco normativo**: concretamente *"entre febrero de 2012 y febrero de 2015 se han promulgado veintidós disposiciones con rango y fuerza de ley, encaminadas todas ellas a transformar en profundidad el mercado de trabajo en España"*¹⁸. Estas disposiciones

¹⁷ El artículo de Alfonso Mellado, C.L. *"Un intento de acabar con la negociación colectiva"* analiza aquellos aspectos que tras la aprobación del RD-Ley 3/2012 limitan las funciones esenciales de la Negociación Colectiva.

¹⁸ Valdés Dal-Ré, F. (2015). *"Algunos rasgos caracterizadores de la reforma laboral"*, Temas para el debate, nº 249-250 (agosto-septiembre), págs. 22-24.

continúan la línea emprendida con las reformas de 2012. Entre ellas se encuentran el **RD 1483/2012**, de 29 de octubre, *por el que se aprobó el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada*; el **Real Decreto-ley 20/2012**, de 13 de julio, *de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad*; 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*; o el **Real Decreto-ley 16/2013**, de 20 de diciembre, *de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*.

Aunque no es el propósito de este apartado analizar en profundidad todas las reformas promulgadas desde 2010 y hasta llegar a la Ley 3/2012, conviene al menos enumerarlas para hacer constar la trascendencia de las mismas. Como decimos, cronológicamente la primera de ellas es el **RD-ley 10/2010 de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo**. Por hacer mención a algunos de los cambios más importantes que introduce en materia de Negociación Colectiva, cabe decir que uno de los objetivos de esta reforma es que las empresas puedan hacer en mayor medida uso de la flexibilidad interna, por lo que trata de eliminar algunos de los impedimentos existentes para ello. A tal fin, se modifican algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores como el 40. *Movilidad geográfica* y el 41. *Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo*. Sin embargo, adquiere una importancia especial la reforma del artículo 82.3 ET donde respecto a la posibilidad de que la empresa pudiera acogerse a una inaplicación salarial, aunque limitada, apelaba a la utilización de los medios extrajudiciales de solución de conflictos con la intención de facilitar este tipo de descuelgue.

Derivado del Real Decreto anterior se aprueba la **Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo** donde aparecen modificados, por ejemplo, algunos aspectos relativos a la inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos e incluso se incluye, en su disposición vigésima primera, una fecha límite para la negociación de los convenios.

A este le siguió el **RD-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la Negociación Colectiva**, tras la falta de acuerdo entre los interlocutores sociales. Previo a esta reforma, se firma el *Acuerdo Social y Económico para el Crecimiento, el Empleo y la Garantía de Pensiones* que establecía el compromiso entre sindicatos y asociaciones empresariales para suscribir un gran

Acuerdo Interconfederal con aquellos acuerdos que se pudieran alcanzar en materia de Negociación Colectiva y que constituyera una reforma de la misma. Sin embargo, con el argumento del fracaso de las negociaciones entre ambas partes se procedió por parte del Gobierno a dictar este Real Decreto denominado *Reforma de la Negociación Colectiva*. Las medidas que se disponían seguían la senda emprendida por el RD-ley 10/2010 y por la Ley 35/2010. Así por ejemplo, en materia de ultraactividad el RD-Ley 7/2011 mantenía la situación de prórroga forzosa como última solución y sin la posibilidad de aplicar cualquier otra. En materia de concurrencia de convenios colectivos, permitía la prioridad aplicativa del convenio de empresa acrecentando sus posibilidades, aunque lo hacía bajo ciertos límites ya que respetaba el marco de la autonomía colectiva. En cuanto al desarrollo de las inaplicaciones salariales, se otorga legalmente a las Comisiones Paritarias la capacidad de intervenir y de que sus acuerdos, si los hubiera, sean preceptivos y vinculantes.

En este sentido, podemos decir que el RD-Ley 7/2011 constituye la primera gran reforma de la Negociación Colectiva que modifica los principales aspectos de su régimen jurídico al que le sigue el RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* posteriormente Ley 3/2012, de 6 de julio, homónima.

Centramos el análisis en la **ÚLTIMA REFORMA LABORAL de 2012, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**, que tuvo como referencia la modificación del modelo de Negociación Colectiva. Esta Ley introdujo una serie de disposiciones en este ámbito que se agrupan en el Capítulo III bajo el título de "*Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleos*", y que se refieren a:

1. Inaplicaciones de condiciones previstas en convenios colectivos.
2. Concurrencia de convenios.
3. Vigencia de los convenios colectivos.

El objetivo que justifica estas modificaciones es, según la exposición de motivos de la propia Ley, la insostenibilidad del actual modelo laboral en el contexto socio económico presente por lo que con ellas se pretende conseguir una mejor adaptación de las relaciones laborales al entorno económico y productivo en que se desenvuelven las empresas. Para ello la Negociación Colectiva se presenta como un *obstáculo* en la consecución de este primer objetivo, planteamiento que se

contrapone al recogido en el *II Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014* donde es precisamente a través de aquella como se pueden paliar los problemas actuales de las empresas.

Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

"La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español... Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura que, pese a los cambios normativos experimentados en los últimos años, continúa siendo reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación, por los mercados internacionales que contemplan la situación de nuestro mercado de trabajo con enorme desasosiego y, sobre todo, por los datos de nuestra realidad laboral, que esconden verdaderos dramas humanos."

(...) "en materia de negociación colectiva se prevé la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor, se da prioridad al convenio colectivo de empresa y se regula el régimen de ultractividad de los convenios colectivos. Las modificaciones operadas en estas materias responden al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa".

Los productos surgidos de estas disposiciones han tenido efectos diversos sobre la importancia de la Negociación Colectiva pero numerosos autores destacan especialmente las consecuencias sobre la eficacia general de los convenios y sobre la vigencia temporal de los mismos. Según la trascendencia cualitativa que el nuevo marco legal de la Negociación Colectiva ha tenido sobre el ámbito jurídico, **los cambios se materializan principalmente en tres aspectos.**¹⁹ (Cruz Villalón, J: 2013; Roldán Martínez, A. 2014):

1. Los descuelgues convencionales de convenios colectivos, que adoptan la denominación de *"inaplicaciones de convenio"*.
2. La preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa, fortaleciéndolo frente al convenio de ámbito superior.
3. El debilitamiento de la regla legal de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo, reduciendo la fase de ultraactividad y reconociendo a los sujetos legitimados la posibilidad de revisar anticipadamente el convenio colectivo, sin necesidad de que sea denunciado.

¹⁹ Según lo publicado en Cruz Villalón, J. (2013). *"Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva"*, Temas laborales, núm. 120, págs. 13-32.

A continuación vamos a desglosar las claves de cada una de estas modificaciones introducidas en la nueva norma. Estos aspectos han sido ampliamente analizados desde la perspectiva jurídica y de derecho laboral por numerosos especialistas y a cuyo trabajo haremos referencia.

El descuelgue de convenios colectivos.

El descuelgue de los convenios colectivos se regula en la **Ley 3/2012 en el Título III dedicado a la Negociación Colectiva**. Ya en el año 1994 se implantaron las "*cláusulas de descuelgue salarial*" en la legislación laboral y en el año 2010 el RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, permitía la modificación sustancial de las condiciones de trabajo previstas en los convenios estatutarios a través del procedimiento previsto en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se reforma también el art. 82.3 ET con la finalidad de hacer más efectivo el procedimiento de inaplicación salarial cuando la situación de la empresa se viera seriamente perjudicada en caso de no llevarlo a cabo.

Por su parte, lo que ha hecho la Ley 3/2012 ha sido **crear un único procedimiento de inaplicación de convenios colectivos** reconduciendo la regulación anterior desde el artículo 41.6 ET hasta el artículo 82.3. ET, aunando aspectos de ambas regulaciones. Sin embargo, tal y como señalan diferentes expertos/as²⁰, las materias seleccionadas resultan más favorables a los intereses empresariales, por lo que con esta técnica se produce una **descentralización de las relaciones laborales hacia la empresa** que deja a las organizaciones sindicales en un segundo plano.

Por tanto, con esta reforma se permite que las empresas puedan realizar cambios en las condiciones de trabajo de forma unilateral e incluso que la flexibilidad "negociada" pueda ser fiscalizada y ratificada por un órgano administrativo ajeno a la Negociación Colectiva como es la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.²¹

En este sentido, **la nueva redacción del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores** mantiene la regla general en cuanto al alcance personal de los convenios colectivos estatutarios, que dice que estos obligan a empresarios/as y

²⁰ Roldán Martínez, A. (2014) "*La negociación colectiva tras la reforma de 2012: la intersección de acuerdos colectivos de naturaleza distinta*", Comunicaciones Isulabor año 2014.

²¹ Gutiérrez Tainta, A. "*Inaplicación del convenio colectivo: análisis de la doctrina judicial y de las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios*", pág. 5, UPNA.

trabajadores/as incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante el tiempo de vigencia, pero con la excepción de que en la empresa concurren una serie de causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) y que exista acuerdo entre los/as representantes legitimados de los trabajadores y trabajadoras (art. 87.1 ET), previo periodo de consultas según establece el art. 41.4 ET, en cuyo caso la empresa podrá inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que afecten a determinadas materias, sea de sector o de empresa y sin que importe el número de trabajadores/as afectados/as.

Art. 82.3 ET.

"Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.*
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo*
- c) Régimen de trabajo a turnos.*
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.*
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.*
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.*
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social."*

Las **modificaciones que incorpora** el artículo 82.3 ET son las reguladas en el antiguo artículo 41.6 ET ya que al listado de posibles materias a inaplicar añade las mejoras voluntarias y subraya la cuantía salarial para integrar el descuelgue del régimen salarial contenido en la redacción precedente del artículo 82.3 ET, y que a partir de esta reforma podrá producirse además en los convenios de empresa o ámbito inferior. En este sentido, conviene precisar que la ley 3/2012 prevé el descuelgue en cuanto a la posibilidad de no aplicar un convenio colectivo de ámbito superior, pero también **regula y permite la "inaplicación" del convenio colectivo cualquiera que sea su ámbito de aplicación.**

En cuanto al **procedimiento para que se produzca un descuelgue, el texto pone como primera condición necesaria que en todo momento exista causa o que concurren las causas que determina el artículo 82.3 ET.** Así pues, para que las empresas puedan acudir a la vía de un descuelgue se debe dar la

conurrencia por razones económicas o bien por cualquiera de las otras tres causas que señala este artículo: técnicas, organizativas o de producción. Por tanto, atendiendo a las distintas causas justificativas fijadas en la Ley 3/2012, las **razones que acreditan** que una empresa puede acogerse a **un descuelgue** o no aplicar el convenio que le afecta sin recurrir a la Negociación Colectiva se establecen bajo los siguientes requerimientos:

- 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 productivas: 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 organizativas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En este ámbito, lo que la Ley 3/2012 modifica respecto a lo que había anteriormente es que este nuevo régimen causal abre más el abanico y contempla otras situaciones y circunstancias que van más allá de la situación económica de las empresas.

Otro requisito para proceder al descuelgue es **alcanzar un acuerdo con la representación de los/as trabajadores/as legitimados/as** (art. 87.1 ET) salvo en los convenios de grupos de empresas o empresas en red que corresponderá a los sujetos legitimados (art. 87.2 ET), siempre que tenga la mayoría de la misma. Cuando en la empresa no haya representantes de los trabajadores y trabajadoras estarán legitimadas las "*comisiones ad hoc*" del art. 41,4 ET. Aun reuniendo estas condiciones, el nuevo acuerdo negociado resultante

del descuelgue debe ser comunicado a la Autoridad Laboral, inscrito en el Registro de convenios y publicado en el Boletín Oficial para que adquiera eficacia normativa. La obligación de cumplimiento comienza en el momento en se publica en el Boletín Oficial correspondiente (art. 9.3. CE y art. 2 Código civil).

Si no hubiera acuerdo, la norma determina que las partes **"podrán recurrir al Sistema de Solución de Conflictos" que le sea de aplicación**. Así podrán recurrir a la Comisión Paritaria del convenio, que deberá resolver en el plazo de siete días. Si no se alcanzara acuerdo, las partes podrán recurrir a los **procedimientos de solución extrajudicial**, regulados en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autonómico y si optara por el arbitraje, el **Laudo arbitral** tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y podrá impugnarse conforme al procedimiento y en base a los motivos del art. 91 ET.

Art. 82.3 ET.

"(...) Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y 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. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo 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 periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91."

"Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo

de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.»

En la resolución de la discrepancia entre las partes se encuentra la novedad más importante de la nueva regulación ya que una vez que se dan por **agotadas todas las vías anteriores**, cualquiera de las partes podrá **acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) o a los órganos que correspondan en cada Comunidad Autónoma**, según sea el ámbito del convenio, quien antes de 25 días deberá resolver mediante el nombramiento de un árbitro que dictará una decisión ejecutiva y vinculante desde el momento de su adopción.²²

A tenor de los distintos procedimientos a que las partes pueden recurrir, **en ningún caso la inaplicación se puede realizar de forma unilateral por parte de la empresa**. Se exige acuerdo con la representación de los/as trabajadores/as en la empresa o en su defecto una resolución en el sentido de los medios de solución de discrepancias que se prevén en el precepto.²³

La preferencia aplicativa de los convenios de empresa.

Otro de los aspectos que se han visto modificados por la Reforma Laboral de 2012 es la estructura de la Negociación Colectiva, con una mayor descentralización de la misma y la concurrencia de convenios que experimenta una mayor flexibilización.

Así, por una parte, el texto de la Ley recoge que uno de los **objetivos es garantizar la descentralización convencional de la Negociación Colectiva** que procura la articulación del modelo de relaciones laborales hacia la empresa. En consecuencia, la nueva norma consigue la **potenciación del convenio de empresa en detrimento del sectorial**. En los siguientes términos lo suscribe el preámbulo de la ley refiriéndose a la anterior reforma laboral RD-ley 7/2011:

²² Algunos juristas y especialistas en la materia consideran esta medida de dudosa constitucionalidad al imponerse objetivamente un arbitraje obligatorio y sin acuerdo entre las partes. Citado en Bodas Martín, R. "La Reforma de la negociación colectiva en el RD 3/2012, de 12 de febrero" en relación al artículo de Cruz Villalón, J. "Efectos incontrolados de la Reforma".

²³ Puesto que estos medios ya han sido expuestos con anterioridad, reseñar que la autora Roldán Martínez, A., en su artículo "La caótica negociación colectiva tras la reforma de 2012: la intersección de acuerdos colectivos de naturaleza distinta" estructura el proceso de descuelgue en cuatro procedimientos bien diferenciados.

"La anterior reforma del mercado trabajo también pretendió incidir en la estructura de la negociación colectiva, otorgando prioridad aplicativa al convenio de ámbito empresarial sobre otros convenios en una serie de materias que se entienden primordiales para una gestión flexible de las condiciones de trabajo. No obstante, la efectiva descentralización de la negociación colectiva se ha dejado en manos de los convenios estatales o autonómicos, pudiendo impedir esa prioridad aplicativa. La novedad que ahora se incorpora va encaminada, precisamente, a garantizar dicha descentralización convencional en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores."

Para conseguir el objetivo marcado, la reforma de 2012 lo que hace es modificar el **artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores** donde se **regula la prioridad aplicativa del convenio de empresa** posterior, mientras que mantiene prácticamente invariables el artículo 84.1. ET y el artículo 83.2 ET. Tras los cambios introducidos, el artículo 84.2 ET queda expresado en la ley 3/2012 de la siguiente manera:

Art. 84.2. ET

"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:

- 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.*

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado."

En este artículo se constata la **prioridad absoluta del convenio de empresa, al que equipara con el convenio de grupos de empresa y de red**, aunque la prioridad aplicativa rige **solo en algunas materias** que abarcan la mayor parte de los contenidos de una negociación. Los **supuestos de concurrencia legal** que se

dan son, por una parte, el convenio de empresa respecto del sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior (art. 84.2 ET) y, por otra, el convenio de Comunidad Autónoma respecto del estatal (art. 84.3 y 4 ET).

Para profundizar en las transformaciones que se han sucedido hasta llegar a este punto (hasta la entrada en vigor de la Ley 3/2012), veamos qué **novedades** presenta la ley 3/2012 **sobre los supuestos de concurrencia convencional** en relación a lo que se había establecido en reformas precedentes y más concretamente a lo dispuesto en el RD-ley 7/2011.

El artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores sobre Concurrencia, en su redacción original²⁴ contemplaba que *"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"*, redacción que **ha permanecido con los mismos términos**. Con esta disposición se prohibía la concurrencia de convenios mientras tuviera vigencia el primer convenio negociado en el tiempo, es decir, se aplicaba la regla *"prior in tempore"*. Hasta la reforma laboral de 2012, la posible concurrencia conflictiva se resolvía con la intangibilidad del convenio anterior por el posterior, es decir, prevalecía el primer convenio negociado. Además, al introducir la circunstancia *"salvo pacto en contrario"*, se brinda poder absoluto a la autonomía colectiva. Así pues, aunque el propio estatuto ya prohibía la concurrencia, la regla se podía aplicar con dos excepciones:

- la primera excepción, que sean las propias personas responsables de la negociación colectiva, en el marco de la autonomía colectiva, quienes puedan ordenar la estructura de la Negociación Colectiva así como las reglas de resolución de los conflictos de concurrencia a través de acuerdos interprofesionales o convenios y acuerdos sectoriales, por lo que en este caso no sería necesario aplicar la regla *"prior in tempore"*. Así, por una parte, el artículo 83.2 ET en su primer párrafo establece que *"las organizaciones sindicales y patronales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, a través de acuerdos interprofesionales, podrán establecer 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."* Y por otra, el segundo párrafo del art. 83.2 ET contempla que estas mismas cláusulas *"podrán*

²⁴ En su versión del Estatuto de los Trabajadores de 1980 que también repite su redacción en la reforma realizada con el RD-ley 7/2011.

pactarse en convenios colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por los sindicatos y asociaciones empresariales legitimados para ello, aunque no tengan la condición de más representativos”.

- La segunda excepción se refiere a los marcos autonómicos de relaciones laborales y a su deficiente consecución. Esta regla se produce entre el convenio estatal y el autonómico. De modo que según el artículo 84, párrafos segundo y tercero, los sujetos legitimados en la Negociación Colectiva podrán en el ámbito de una Comunidad Autónoma *“negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior – estatal-, siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías”.*

Artículo 84.3 ET

“Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación”.

De tal manera que un convenio autonómico puede afectar a un convenio estatal aunque se haya negociado después. Esta concurrencia del convenio autonómico con el estatal es limitada puesto que, aunque en principio se da de forma general en todo tipo de materias, se excluyen expresamente algunas. Así pues, tal y como queda recogido en el art. 84.4 ET, las materias que se disponen como no negociables son: el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica. Esta lista de materias experimenta algún cambio con la aprobación del RD-ley 7/2011, concretamente en la nueva redacción de este apartado se añade la jornada máxima de trabajo además de que se realiza alguna adaptación técnica.

Con la aprobación de la Ley 3/2012 ¿qué cambios concretos se producen?

¿Qué convenio se aplica cuando existen varios convenios susceptibles de ser aplicados? **Las principales modificaciones** respecto a lo que ya se contemplaba en el RD-ley 7/2011 que ya introducía cambios *desde un punto de vista formal o de*

*técnica jurídica en el art. 83.2 ET y de contenido o de fondo en el art. 84 ET*²⁵ **se concentran en el artículo 84.2 ET donde se establece la prioridad aplicativa del convenio de empresa.** Antes de la reforma laboral, la Negociación Colectiva presentaba ciertos rasgos de estabilidad dado que una vez que se negociaba el primer convenio los demás que se pudieran negociar no tenían por qué afectar. Esto ha cambiado con la apuesta que se hace por la preferencia aplicativa del convenio de empresa que puede ser negociado en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior. En cuanto a la aplicación preferente de convenios, la prioridad en la aplicación queda así²⁶:

- Convenio de empresa (o equivalentes) para las concretas materias señaladas en el art. 84.2. ET²⁷.
- Convenio de sector estatal en las materias no negociables²⁸ en el ámbito de Comunidad Autónoma, salvo pacto en contrario de acuerdo o convenio estatal negociado conforme al art. 83.2 ET (art. 84.4 ET).
- Convenio de sector autonómico para todas las materias, salvo las reservadas para los dos casos anteriores.
- Convenios de empresa y provinciales para las demás materias.

Con la aprobación de la Reforma de la Negociación Colectiva, los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, negociados por los sindicatos y asociaciones empresariales legalmente legitimados, pueden establecer *"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"*, tal y como recoge la norma.

La pérdida de ultraactividad del convenio colectivo.

Otra de las novedades que la Ley 3/2012 ha introducido en el ámbito de la Negociación Colectiva es la nueva regulación de la ultraactividad de los convenios colectivos, recogida desde su origen en el art. 86 ET, que modifica sustancialmente el régimen existente hasta su aprobación. **La disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012 regula la limitación legal del periodo de ultraactividad del**

²⁵ Mella Méndez, L. (2013) *"La nueva estructura de la negociación colectiva en la Reforma Laboral de 2012 y su reflejo en los convenios colectivos existente y posteriores a su entrada en vigor"* Rev. General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 33, pág.31.

²⁶ *Ibíd*em, pág.42.

²⁷ Remito a la página 34 y35 de este informe donde se recoge un extracto del art. 84.2 ET referido a las materias establecidas.

²⁸ Según el artículo 83.2 ET, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

convenio a un año, salvo pacto en contrario, a contar desde la fecha de la denuncia.

DT 4ª Ley 3/2012

"En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor"

Esto ha supuesto un **cambio radical** con respecto a la regulación anterior en la que se mantenía durante toda la negociación hasta la renovación del convenio²⁹. Este periodo es considerado excesivamente reducido, por lo que muchos convenios firmados y renovados con posterioridad a la reforma legal de este precepto han suscrito cláusulas de ultraactividad con periodos superiores al año indicado en la Ley (en posteriores apartados, veremos algunos datos que corroboran esta cuestión). Además, una parte de estos convenios han cambiado la referencia a partir de la cual se inicia el cómputo de ese periodo de un año, fijándolo a partir de la finalización de la vigencia del convenio en lugar de la fecha de la denuncia.

Artículo 86.3 ET (último párrafo)

"Transcurrido un año desde la denuncia del nuevo convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación."

Así, tal y como expresa **la nueva regulación en materia de ultraactividad** plasmada en el **artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores**, si el convenio colectivo denunciado y no renovado pierde su vigencia en el transcurso de un año es porque no existe *pacto en contrario*³⁰. Así pues, en el supuesto de **que no exista pacto en contrario** tiene primacía el tiempo pactado o regulado en el convenio o, dicho de otro modo, se estará a lo que éste establezca y solo si no estuviera fijada la duración del mismo se aplicaría la regla legal que dispone la pérdida de su vigencia y el sometimiento al convenio colectivo superior. En la práctica, según especialistas en esta materia, son más abundantes de lo que a

²⁹ La limitación de la duración de la ultraactividad tiene su origen en Real Decreto 3/2012 de 10 de febrero, y se ratifica en la Ley 3/2012 con la novedad de que el plazo que, en principio, en el Real Decreto se fijaba en dos años se reduce a un año.

³⁰ Con la expresión "salvo pacto en contrario" a la que hace referencia el art. 86.3 ET, el legislador está indicando la aplicación de la regla con la excepción de que el convenio colectivo o las partes implicadas en la negociación no hayan acordado nada al respecto. Del mismo modo, el pacto en contrario tiene que estar contemplado a priori en el convenio colectivo que es objeto de prórroga.

priori pudiera parecer los casos en que las normas convencionales recogen previsiones sobre ultraactividad. Por el contrario, **si existe pacto en contrario** se atenderá a lo que en este se contemple. Es decir, por encima de la vigencia o de la limitación de tiempo que se haya previsto en el convenio se encuentra el acuerdo o la decisión que adopten las partes³¹.

Artículo 86.3 ET (párrafo segundo)

"La vigencia de un Convenio Colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio Convenio"

Si pasado el año previsto en la ley o bien el plazo que las partes negociadoras se hayan fijado y no hubiera un nuevo convenio colectivo o laudo arbitral sustitutivo, la norma dispone la **aplicación del convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación** en orden a evitar el vacío de regulación. En este sentido, se pueden convenir **varias situaciones**:³²

- que exista convenio colectivo de ámbito superior: en este caso será necesario determinar cuál es el convenio colectivo de ámbito superior que resultara de aplicación a la empresa.
- que no exista convenio colectivo de ámbito superior: en relación a este supuesto existen dos corrientes distintas, la conservacionista o contractualista que entiende que el contenido del convenio colectivo sigue siendo de aplicación en el ámbito de las relaciones individuales; y la derogatoria o abolicionista, que entiende que finalizado el periodo de ultraactividad legal el convenio colectivo desaparece y, por tanto, se produce el decaimiento de todas las condiciones pactadas en convenio, siendo de aplicación la legislación laboral general- es decir, el Estatuto de los Trabajadores, que conviene recordar que sólo regula en materia salarial el Salario Mínimo Interprofesional y el resto lo deja a la Negociación Colectiva-. Esto último, el decaimiento de todas las condiciones de trabajo, no lo prevé ni siquiera el legislador. En el supuesto de que no exista convenio colectivo de ámbito superior, cabe la posibilidad de que la parte empresarial

³¹ Así lo manifiesta Romero Burillo, A.M. (2015) en el artículo "La ultraactividad de los convenios colectivos tras la Reforma de 2012: a propósito de la STSJ de Navarra de 28 de enero de 2015", Ius labor 2/2015. En este artículo, además del análisis de este aspecto de la Ley 3/2012, la autora expone la interpretación jurídica que se está dando a la ultraactividad a través de la doctrina derivada de la STS de 22 de diciembre de 2014 realizada por el Tribunal Supremo.

³² Navascués Sarratea, A. (2015) "Descuelgue salarial y ultraactividad de convenios colectivos", Foro de actualidad jurídica/36-2014.

decida unilateralmente seguir aplicando de forma transitoria las condiciones del convenio colectivo vencido.

Así pues, para el caso de que no hubiera convenio colectivo superior de aplicación la profesora Lourdes López Cumbre (2014:4) plantea que se pueden adoptar **tres soluciones** basadas en las distintas sentencias pronunciadas por los tribunales en los últimos años tras la reforma. La primera, que el/la empresario/a modifique las condiciones de trabajo sin que esto pueda suponer una modificación sustancial de las mismas. La segunda, contractualizar las condiciones que figuraban en el Convenio colectivo extinto estableciendo un vínculo contractual entre empresario/a y trabajador/a³³. Y tercera, aplicar la normativa laboral general.

- que concurran más de dos convenios de ámbito superior territorial y funcionalmente, para lo cual el precepto legal no contempla nada y los casos que puedan surgir quedan al amparo de lo que puedan acordar las partes negociadoras, de lo que incluya sobre este aspecto concreto el convenio extinto, de lo que pueda disponer el/la empresario/a, o bien, en última instancia, de lo que pueda disponer la jurisdicción social o resolver los tribunales.

Con todo, **el aspecto más controvertido de la aplicación de la ultraactividad** o del art. 86.3 ET se está dando en los casos en que **ante un convenio decaído no existe la posibilidad de aplicar un convenio de ámbito superior o laudo arbitral sustitutivo** o bien, en *"la interpretación que debe realizarse en relación con la vigencia de cláusulas previstas en convenios colectivos adoptados en una fecha anterior a la Reforma Laboral de 2012 que prevén expresamente la prórroga del contenido normativo del convenio en tanto no se sustituya por otro nuevo convenio"*.³⁴ En relación a estas cuestiones, a modo de ejemplo, vamos a remitirnos a la Sentencia del TSJ de Navarra de 28 de enero de 2015. Recurso 483/2014, (Ponente: Carmen Arnedo Díez), de reciente publicación, y que, en relación al caso expuesto a continuación, ha resuelto lo siguiente:

³³ En este sentido, la STS 22 Diciembre de 2014 parte de una premisa innovadora que rompe con la tradición normativista en la negociación colectiva española, tal y como expone el profesor Lahera Forteza, J. en su artículo "La contractualización del convenio colectivo: una lectura contractualista", Revista de las Relaciones Laborales, págs. 59-67, mensual nº 1, abril 2015.

³⁴ Romero Burillo, A.M. (2015) "La ultraactividad de los convenios colectivos tras la Reforma de 2012: a propósito de la STSJ de Navarra de 28 de enero de 2015", Ius labor 2/2015.

El **convenio colectivo del grupo de empresa Amma Navarra** para los años **2006 a 2009** fue **denunciado** y, si bien contenía una cláusula de ultraactividad indefinida, la Sala considera que, tratándose de un acuerdo alcanzado en el año 2006 –y, por tanto, previo a la promulgación de la Ley 3/2012–, un pacto en dichos términos no constituye “un pacto expreso en contrario” de las partes negociadoras que impida la pérdida de vigencia del convenio colectivo transcurrido un año desde su denuncia. **Ante la decisión unilateral de la empresa** de aplicación a la empresa Asistencial Villa de Betelu, SA, del VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (BOE de 18/05/2012), la Sala, con **cita de la Sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo**, dictada en Sala General, de **22 de diciembre de 2014**, concluye que el TS ha resuelto que:

“en ausencia de un convenio de ámbito superior aplicable, las condiciones laborales (expresión equivalente, aunque más breve, a la más precisa de: los respectivos derechos y obligaciones de las partes) **que venían rigiendo** con anterioridad a la pérdida de vigencia del convenio colectivo en cuestión **deberán mantenerse** puesto que forman parte del sinalagma contractual establecido entre las partes”.

De donde deduce que **la solución adoptada por el TS no resulta aplicable al presente caso** en cuanto nadie cuestiona la existencia de un Convenio Colectivo de ámbito superior aplicable a la relación laboral que mantiene la empresa Asistencial Villa de Betelu SA con sus trabajadores.

Por último, **en el caso de que las negociaciones** para acordar un nuevo convenio **se hayan agotado** sin éxito, la reforma de 2012 considera varias **vías a las que la parte trabajadora puede recurrir**:

- una, los acuerdos interprofesionales -regulados en el artículo 83 ET-, que están legitimados para determinar la estructura de la Negociación Colectiva así como para solventar las discrepancias existentes en el transcurso del procedimiento de negociación sin que se haya alcanzado un acuerdo.
- otra, las cláusulas de ultraactividad que fijen los propios convenios, mediante las cuales se prevea tanto el modo de proceder una vez denunciado dicho convenio, como el convenio superior que sería de aplicación en caso de no llegar a un acuerdo.

Artículo 86.3 ET

“Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma

eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo".

En este sentido, la **jurisprudencia social** está ejerciendo un **papel fundamental en la búsqueda de soluciones** para determinar bien la existencia de cláusulas de ultraactividad, anteriores o incluso posteriores a la decadencia de un convenio colectivo, bien para resolver las discrepancias en los casos en que no se alcanza un acuerdo o bien para aclarar supuestos no contemplados con claridad por el legislador en la aplicación del principio de ultraactividad.

A continuación, y antes de abordar la situación de la Negociación Colectiva y los efectos de la Reforma Laboral sobre la misma, hemos considerado oportuno incluir un pequeño apartado explicativo sobre el **III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)** como marco de referencia para orientar la negociación de los convenios colectivos durante su vigencia: 2015-2017.

1.3. III ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (AENC 2015-2016-2017).

Aunque la mayor parte del periodo tomado como referencia para este informe se corresponde con los años de vigencia del II AENC, vamos a profundizar en el que actualmente está vigente y que fue firmado para el periodo 2015-2017.

Tras varios meses de negociaciones para renovar el II AENC (cuya vigencia finalizó el 31 de diciembre de 2014), se consiguió alcanzar un preacuerdo el 14 de mayo de 2015 que finalmente se tradujo en la firma definitiva del III AENC el pasado 8 de junio.

El Acuerdo supone un **instrumento importante para orientar la Negociación Colectiva** y su objetivo no es otro que el de **paliar los efectos de las últimas reformas laborales que han transformado el marco del sistema de relaciones laborales**. En este sentido, el III AENC se centra en 4 objetivos principales:

- Orientar la Negociación Colectiva a través de la mejora de los salarios.
- Fomentar la estabilidad en la contratación.
- Fomentar el uso de instrumentos de flexibilidad interna negociada.
- Impulsar la creación de nuevos puestos de trabajo.

Y todo ello fomentando al mismo tiempo la competitividad de las empresas en base a la inversión, la mejora de la gestión empresarial y los procesos productivos y comerciales, de la mejora de la cualificación de las personas trabajadoras y del mejor aprovechamiento de los conocimientos y experiencia de las plantillas.

Este III AENC se estructura en torno a 5 capítulos e incluye **recomendaciones para los/as negociadores/as** en gran parte de las materias que se regulan en los convenios colectivos, es decir: condiciones de trabajo, clasificación y movilidad funcional, teletrabajo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, incapacidad temporal, ausencias no justificadas, estabilidad en el empleo y modalidades de contratación, procesos de reestructuración, derechos de información y consulta, y política salarial.

A continuación vamos a presentar las medidas que se proponen en relación a algunas de estas cuestiones.

En materia de **empleo** el Acuerdo apuesta por la contratación indefinida y por fomentar un uso adecuado de las diferentes modalidades contractuales, por la contratación de jóvenes y de personas con discapacidad, por la seguridad y salud en el trabajo y por la igualdad de género e igualdad de trato.

En **materia salarial** incluye recomendaciones para que la Negociación Colectiva se convierta en un instrumento adecuado para el establecimiento de una estructura salarial adecuada a la realidad. Recoge una subida salarial de hasta el 1% para 2015 y de hasta el 1,5% para 2016. En relación a 2017 el Acuerdo prevé que se tome como referencia la evolución del PIB en 2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2017. De esta forma, los salarios siguen manteniendo como referencia la evolución de los precios para garantizar el poder de compra.

El Acuerdo también se refiere a la **flexibilidad** y en este sentido las partes firmantes consideran que los mecanismos de adaptación internos han de tener preferencia sobre los externos. El convenio colectivo ha de ser por tanto el instrumento más adecuado para articular el uso flexible en la empresa de cuestiones como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional.

En cuanto a la clasificación profesional determinan que los convenios deberán establecer sistemas de clasificación por medio de grupos profesionales, y en relación a la movilidad funcional ésta deberá ser ágil como mecanismo de flexibilidad con respecto a los derechos y garantías. Se incluye la posibilidad de realizar funciones de otros grupos cuando se den las razones técnicas u organizativas que lo justifiquen. También podrá abordarse la polivalencia funcional y sus efectos retributivos. En relación a la ordenación del tiempo de trabajo se establece que los convenios colectivos podrán promoverla evitando la realización de horas extraordinarias. Así, el contenido mínimo del convenio deberá fijar el cómputo anual de la jornada para evitar en la medida de lo posible las horas extraordinarias o la contratación temporal, así como la compensación de las diferencias por exceso o defecto derivadas de una distribución irregular de la jornada. Los convenios *"deberán facilitar que el/la empresario/a pueda distribuir irregularmente un 10% de la jornada anual ordinaria, pudiendo afectar a la jornada máxima semanal o mensual y a los horarios diarios sin perjuicio del respeto a los límites previstos en el ET"*. Asimismo, los convenios también deberán posibilitar que el empresariado disponga de una bolsa de horas al año. En ambos casos esta flexibilidad del tiempo de trabajo deberá ir acompañada de garantías y seguridad para los/as trabajadores/as de manera que puedan compatibilizar el tiempo de trabajo con su vida personal y familiar.

En cuanto a los supuestos de **inaplicaciones**, los convenios que recojan cláusulas de inaplicación de las condiciones de trabajo deberán tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- la documentación a entregar deberá ser la necesaria para tener un conocimiento real de las causas que se alegan para la inaplicación.
- la duración temporal puede modularse atendiendo a las circunstancias y nunca más allá del periodo de vigencia del convenio. No obstante, en ningún caso podrá prolongarse más allá del momento en el que sea de aplicación un nuevo convenio.
- la inaplicación en ningún caso debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales inaplicadas por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar la regulación que las sustituya.

En materia de **ultraactividad** se propone actuar sobre su regulación y en su caso utilizar la opción de los acuerdos parciales. En cuanto a su regulación se proponen las siguientes medidas:

- renovar y actualizar los convenios posibilitando la continuidad de las unidades de negociación.
- compromiso de negociación y términos de vigencia mientras dure el proceso.
- para solucionar las situaciones de bloqueo, acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos.
- establecer un procedimiento ágil y seguro en el que se incluya un calendario de reuniones, la convocatoria con los temas a tratar y la documentación, las actas de las reuniones, un compromiso de mediación (en su caso) y en general, una mayor claridad y simplificación en el proceso.
- registrar ante la Autoridad Laboral la denuncia del convenio antes de la finalización de la vigencia pactada aunque se haya acordado la denuncia automática, los efectos económicos de la prórroga, la revisión anual de los efectos económicos de todos los años de vigencia del convenio, las modificaciones y los acuerdos parciales que se produzcan durante el proceso de renovación o firma de un convenio.

El Acuerdo también introduce algunas cuestiones relativas a las Comisiones Paritarias y a los Sistemas Autónomos de Solución de Conflictos.

En relación a las **Comisiones Paritarias**, se considera conveniente que se potencien las funciones que éstas tienen establecidas, especialmente las relativas a la intervención previa a la solución autónoma de conflictos en aquellos procedimientos de consulta en la empresa por inaplicación del convenio que no alcancen acuerdo. También cuando surjan discrepancias en el establecimiento del sistema de clasificación profesional por grupos. Asimismo se incluye que se pueda sustituir el periodo de consulta por la intervención de la Comisión en el caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y regulación de empleo. Estas Comisiones además, deben funcionar de manera regular para poder resolver pronto y de forma efectiva las consultas y/o conflictos que se generen.

Por otro lado, las partes firmantes de este Acuerdo se comprometen a potenciar el papel de los **organismos de solución autónoma de conflictos** existentes tanto a nivel estatal como de cada Comunidad Autónoma. Por eso instan a las partes negociadoras de los convenios a impulsar su utilización especialmente en el supuesto de inaplicación del convenio aunque también en el arbitraje de convenios que puedan suscitarse a nivel sectorial o en el ámbito de la empresa. A este respecto también se añade que *"en el caso de que las organizaciones firmantes de un convenio sectorial hayan optado por constituirse en órgano específico de mediación y arbitraje integrado en el sistema de solución autónoma de conflictos, previsto en el V ASAC³⁵, deberán regular tanto los supuestos como el procedimiento a seguir de forma detallada (...) debiendo solicitar expresamente su incorporación a dicho sistema"*.

³⁵ V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial). Resolución de 10 de febrero de 2012. BOE Nº 46. <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/23/pdfs/BOE-A-2012-2655.pdf>

2. SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EFECTOS DE LA ÚLTIMA REFORMA LABORAL A NIVEL ESTATAL.

2.1. EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA A TRAVÉS DE LA ESTADÍSTICA DE CONVENIOS DEL MEYSS.

Para conocer los efectos que en la práctica negocial ha tenido la Reforma Laboral, a continuación se van a analizar aquellos aspectos que mejor describen la Negociación Colectiva y que nos permiten conocer la realidad existente en España atendiendo a las estadísticas oficiales, concretamente a los datos publicados por el Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social (MEYSS) procedentes de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

Tabla 10. Situación de la Negociación Colectiva en España hasta 30 de junio de 2015.

	Nº convenios	Nº empresas	Nº trabajadores/as	Variación salarial	Jornada media (h/año)
Convenios de empresa	751	-	179.500	0,58	1.720
Convenios de ámbito superior a la empresa	313	-	2.750.200	0,74	1.761
TOTAL CONVENIOS	1.064	546.100	2.929.800	0,73	1.758

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Convenios registrados hasta 30 de junio de 2015. Avance mensual 2015.

Hasta junio de 2015 se registran en España 1.064 convenios que han iniciado efectos económicos en 546.100 empresas y que regulan las condiciones de trabajo de casi 3 millones de trabajadores y trabajadoras. El incremento salarial medio pactado en este periodo se establece en el 0,73% siendo ligeramente superior en aquellos convenios de ámbito superior a la empresa (0,74%). La jornada anual media pactada es de 1.758 horas, alcanzando las 1.761 horas al año en los convenios de sector o de ámbito superior mientras que en los convenios de empresa se negocian jornadas más reducidas con un cómputo total de 41 horas menos al año.

La **evolución de los datos registrados hasta junio de 2015**, pone de manifiesto que **desde 2008 se produce un descenso generalizado en todas las variables salvo en la jornada media anual**. Conviene subrayar el menor volumen de convenios en los últimos periodos, que hasta 2014 suponían casi un 50% menos respecto a 2008, con la repercusión que esto tiene sobre la regulación de las condiciones de trabajo de los y las trabajadoras. Así, en términos absolutos,

hay **2.987 convenios colectivos menos** y **5,2 millones de trabajadores/as protegidos/as menos**, lo que apunta a que **un 43% de trabajadores/as han quedado fuera de la Negociación Colectiva** por estar vinculados a estos convenios que dejan de registrar sus efectos económicos entre los años 2008 y 2014. Este descenso es muy acusado debido a diversas circunstancias como el cierre de empresas, el bloqueo de las negociaciones, etc., pero principalmente a problemas derivados de los cauces de recogida de información estadística como puede ser el hecho de que no se han registrado los efectos económicos de numerosos convenios plurianuales que aun estando plenamente vigentes no han llegado a registrar alguno o algunos de sus años de vigencia pactada o los años correspondientes a sus prórrogas.³⁶ Precisamente entre 2013 y 2014 se producen las caídas más significativas, con reducciones de hasta 1.500 convenios menos y de casi 3,5 millones de trabajadores/as menos cubiertos (un 34% menos en ambos casos), situando así la Negociación Colectiva en los niveles más bajos de cobertura. Por último, desde la óptica de la Reforma Laboral, entre 2012 y 2014 se constata también un descenso del número de convenios y de personas por ellos afectados. Exactamente unos 1.376 convenios no registran efectos económicos, lo que tiene un alcance sobre algo más de 3,3 millones de trabajadores (variación del -32,9%).

A efectos estadísticos conviene hacer dos **precisiones**: la primera es que los datos de 2013, 2014 y 2015 pueden considerarse aún provisionales, dado que los años no están consolidados y cerrados hasta que no se incluyan las revisiones salariales de aquellos convenios de duración plurianual, es decir, transcurridos 20 ó 30 meses. Y la segunda es que nos estamos refiriendo a convenios que inician efectos económicos en estos años pero que en ningún caso se pueden considerar "convenios en vigor" puesto que a los convenios que tienen vigencia pactada (hayan o no registrado los efectos económicos de cada año) se incorporan los que se han prorrogado automáticamente por no haber sido denunciados y los que están en periodo de ultraactividad.³⁷

En materia salarial, 2014 experimenta un ligero ascenso respecto al periodo anterior, subida que se mantiene en el primer semestre de 2015 con una variación del 0,73%. No obstante, los incrementos medios pactados tras la reforma laboral han estado en torno al medio punto sin llegar a alcanzar ni siquiera el incremento medio del 1% negociado en el año de su aprobación.

³⁶ Así lo recalca el informe de seguimiento de la Negociación colectiva correspondiente a los datos de convenios y acuerdos colectivos registrados hasta el mes de mayo de 2015, realizado por la secretaría de Acción Sindical de la confederación sindical de Comisiones Obreras.

³⁷ *Ibidem*.

En cuanto a **la jornada laboral**, a excepción de la reducción que se aprecia en 2011, se observa un aumento año tras año hasta llegar a 2015 que registra la mayor jornada de la serie con 1.758 horas. La subida interanual más intensa se produce entre 2013 y 2014 con una diferencia de 15 horas, aunque la variación se acrecenta si estudiamos el periodo 2012-2014 cuando ésta alcanza una desigualdad superiora algo más de 17 horas. Esta cifra confirma el incremento de la jornada media.

Tabla 11. Evolución de convenios, empresas, trabajadores/as afectados/as, variación salarial y jornada anual media por año de efectos económicos y período de registro. Datos acumulados. ⁽¹⁾-España.

	Convenios	Empresas	Trabajadores/as	Variación salarial		Jornada media h/año
				Pactada en (%)	Revisada (en %) ⁽²⁾	
2008	5.987	1.605	11.968.148	3,60	3,60	1.749
2009	5.689	1.521	11.557.823	2,25	2,24	1.751
2010	5.067	1.480	10.794.334	1,48	2,16	1.751
2011	4.585	1.171	10.662.783	1,98	2,29	1.737
2012	4.376	1.162	10.099.019	1,00	1,16	1.738
2013	4.589	1.313	10.265.402	0,53	0,53	1.740
2014* ⁽³⁾	3.000	1.025	6.770.879	0,59	0,60	1.756
2015* hasta 30 de junio.	1.064	546	2.929.766	0,73		1.758

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Convenios registrados hasta junio de 2015. Avance mensual 2015.

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

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

(3) En estos datos se han incorporado los convenios cuya información sobre efectos económicos conocidos se ha registrado hasta junio de 2015.

(*) Datos provisionales.

Según el **ámbito funcional**, de los 1.064 convenios registrados con efectos económicos **hasta el 30 de junio de 2015**, hay 751 correspondientes al ámbito de empresa mientras que 313 pertenecen a otros ámbitos, lo que representa en términos relativos el 70,6% y el 29,4% respectivamente. Por lo que respecta a los trabajadores/as cubiertos/as en cada uno de los marcos existentes, hay 179.532 trabajadores/as con sus condiciones laborales reguladas por un convenio de empresa (el 6,1%), si bien hay 2.750.234 trabajadores/as cuyas condiciones están reguladas por convenios de otro ámbito (93,9%). Esto nos indica el predominio de los convenios de empresa aunque la práctica totalidad de las y los trabajadores afectados por un acuerdo lo están por convenios colectivos de otro ámbito.

En 2014, último año completo y teniendo en cuenta la provisionalidad de los datos, se constata el mayor peso de los convenios de empresa que en este último año suman un total de 2.234 acuerdos mientras que hay 766 convenios de otros ámbitos. En términos porcentuales, esto supone que 3 de cada 4 convenios con algún efecto económico en este año corresponde al ámbito empresarial. Pese a la superioridad cuantitativa de estos convenios, si analizamos el grado de incidencia sobre los/as trabajadores/as se observa que la inmensa mayoría de estos/as están afectados por convenios de otro ámbito, exactamente son 6.208.3590 trabajadores/as que representan el 92% del total.

La **evolutiva interanual** de los convenios por ámbito funcional refleja varios aspectos significativos. El primero de ellos es que únicamente 2013 registra un ligero aumento de convenios y de trabajadores/as afectados/as en todos los ámbitos existentes en relación al periodo anterior. Así, se agregan 161 convenios de empresa y 52 convenios de otros ámbitos, lo que implica incrementos en torno al 5%. Por su parte, el aumento de trabajadores/as amparados/as por un convenio asciende a 7.002 en el ámbito empresarial y a 159.381 en otros ámbitos, es decir, un 0,8% y un 1,7% respectivamente. El segundo aspecto relevante es que la caída más acusada se produce en el año 2014. En este año se registran 1.161 convenios de empresa menos y 428 de otros marcos de negociación, variación que se sitúa alrededor del -35%. En consecuencia, la bajada de trabajadores/as cubiertos/as por estos convenios es de 370.226 en el primero y de 3,1 millones en el segundo, lo que en términos relativos supone descensos de casi el -40% y el -33,5% respectivamente.

Por último, **tomando como referencia** este mismo año, **2014**, podemos conocer la evolución de la dinámica negociadora en intervalos de tiempo más amplios. **Respecto a 2008**, las cifras muestran los cambios producidos desde el inicio de la crisis y la incidencia de ésta sobre la Negociación Colectiva. En este sentido, la tendencia resulta negativa con un volumen menguante en todos los niveles funcionales pero que se manifiesta más cuantioso en términos porcentuales en el ámbito de empresa ya que tanto convenios (-2.305) como trabajadores/as afectados/as (-652.754) por los mismos superan el -50% de descenso. En otros ámbitos como el sectorial o superior al de empresa, la bajada de convenios (-682), pese a ser menor, tiene la particularidad de que repercute en un mayor volumen de trabajadores/as. En este sentido hay que destacar que en este periodo hay 4,5 millones de trabajadores/as menos en el ámbito superior, lo que representa una variación de -42,3%. Asimismo, la incidencia de la Reforma Laboral no es menor. **Desde la aprobación de la Ley 3/2012** se contabilizan una reducción de 1.000

convenios de empresa (un -36,6%) y de más de 360 mil trabajadores/as afectados por estos (-39,2%), si bien en otros ámbitos se produce un descenso de 376 convenios (-32,9%) y de casi 3 millones trabajadores/as (-32,3%).

Tabla 12. Convenios y trabajadores/as afectados/as según ámbito funcional, por año de efectos económicos y período de registro. 2008-2015.

	TOTAL CONVENIOS		CONVENIOS DE EMPRESA		CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO	
	Nº convenios	Nº trabajadores/as	Nº convenios	Nº trabajadores/as	Nº convenios	Nº trabajadores/as
2008	5.987	11.968,148	4.539	1.215.274	1.448	10.752.8740
2009	5.689	11.557,823	4.323	1.114.593	1.366	10.443.2300
2010	5.067	10.794,334	3.802	923.222	1.265	9.871.1120
2011	4.585	10.662,783	3.422	928.995	1.163	9.733.7880
2012	4.376	10.099,019	3.234	925.744	1.142	9.173.2750
2013	4.589	10.265,402	3.395	932.746	1.194	9.332.6560
2014 ⁽¹⁾ (2) (*)	3.000	6.770,879	2.234	562.520	766	6.208.3590
2015(*)	1.064	2.929.766	751	179.532	313	2.750.234

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Convenios registrados hasta junio de 2015. Avance mensual 2015.

(1) En estos datos se han incorporado los convenios cuya información sobre efectos económicos conocidos se han registrado hasta junio de 2015.

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

(*) Datos provisionales.

Hasta ahora hemos analizado los datos referidos a convenios colectivos según el año de efectos económicos. Con el fin de conocer la actividad negociadora por años, conviene realizar un **análisis de la evolución de los CONVENIOS FIRMADOS SEGÚN AÑO DE REGISTRO y su incidencia sobre los/as trabajadores/as**. Este análisis debe considerarse de forma separada a las tablas anteriores puesto que los datos que presentamos a continuación hacen referencia a los convenios firmados en cada ejercicio y que empiezan a tener efectos económicos en ese año y, por tanto, no deben ser comparados con los datos recogidos y estudiados hasta el momento.

En el primer semestre de 2015 se han firmado en el conjunto del Estado 401 convenios de los cuales 333 son convenios de empresa y 68 de ámbito superior. Las personas afectadas por estos convenios ascienden a 514.439 trabajadores/as estando la casi totalidad de estos/as vinculados/as a convenios firmados en el ámbito superior a la empresa; exactamente 480.498 trabajadores/as frente a 33.941 que están regulados laboralmente por convenios de empresa.

Tabla 13. Convenios firmados por año de registro. 2011-2015³⁸

	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS AFECTADOS/AS		
	Total	Ámbito de empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Ámbito de empresa	Ámbito superior a la empresa
2011 ⁽¹⁾	1.365	1.035	330	2.628.901	251.751	2.377.150
2012 ⁽¹⁾	1.583	1.242	341	3.195.627	289.838	2.905.789
2013 ⁽¹⁾	2.501	1.896	605	5.247.463	376.358	4.871.105
2014 ^{(*) (1)}	1.789	1.460	329	2.175.698	243.388	1.932.310
2015 ^{(*) (2)}	401	333	68	514.439	33.941	480.498

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.

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

(1) En estos datos se han incorporado los convenios cuya información se ha recibido hasta junio de 2015, constancia de que se han firmado en cada uno de los años indicados.

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

De la **evolución de los datos correspondientes a convenios firmados en todo el periodo estudiado** destaca una importante aceleración del proceso negociador entre 2011 y 2013, año este último en que se registra el pico más alto con la firma de 2.501 convenios, es decir, 1.136 convenios más que en 2011 y un 83,2% más en términos porcentuales. Entre 2013 y 2014 se produce un frenazo en la firma de convenios con una reducción cifrada en 712 convenios menos, es decir, un -28,5%. Tomando en cuenta el año de aprobación de la Ley, entre 2012 y 2014, se observa que la evolución es positiva. En este periodo se firmaron 206 convenios más, lo que supone una variación del 8,2%.

Por ámbito funcional, el curso seguido por la Negociación Colectiva muestra que de 2011 a 2013 tres de cada cuatro convenios firmados son del ámbito empresarial, proporción que es ligeramente superior en el año 2014, hecho que remarca la superioridad de convenios suscritos en este marco frente a los de ámbito superior en todos los ejercicios. Tanto en un marco funcional como en otro se ha producido un ascenso generalizado en la firma de convenios desde 2011 hasta 2013 (del 83% en ambos casos). Sin embargo, en 2014 el descenso es notorio respecto al periodo anterior, especialmente en el caso de los convenios firmados en el nivel de empresa (-45,6%). El balance registrado entre 2012 y 2014 arroja una cifra positiva en el ámbito de empresa con la firma de 218 convenios más (un 17,5% más), mientras que en ámbitos superiores se invierte la tendencia al firmarse 12 convenios menos (un -3,5%).

³⁸ Año 2015 convenios registrados y trabajadores/as afectados/as hasta el 30 de junio.

Respecto a la **evolución del número de trabajadores/as afectados/as por los convenios firmados en cada ejercicio**, en 2013 se registra el mayor número de personas cubiertas por estos convenios; 5,2 millones de trabajadores y trabajadoras, una cifra que supera en 2 millones la registrada en 2012 lo que indica un incremento porcentual del 64,2%. Por el contrario, en 2014 el número de trabajadores/as con cobertura de un convenio colectivo firmado desciende en 3 millones respecto al periodo anterior, un -58,5%, siendo así la más baja de los últimos cuatro años. Desde la puesta en marcha de la Reforma Laboral hasta el último año completo (2012-2014), el número de trabajadores y trabajadoras con cobertura de un convenio colectivo se ha reducido en 1.019.929, un -32%, y esto pese a que como ya hemos señalado el número de convenios firmados en este periodo se incrementó más de un 8%.

Si centramos la atención en los **trabajadores/as afectados/ según el ámbito funcional** de los convenios firmados cada año, se aprecia que en 2014 solo el 11,2% de las trabajadoras y trabajadores estarían cubiertos por un convenio de empresa mientras que el 88,8% lo está por convenios de ámbito superior. Esta proporción se repite con valores similares el resto de los años, entre el 90-93%, lo que nos indica la mayor incidencia que los convenios firmados en el ámbito superior tienen sobre los/as trabajadores/as pese a mantener un volumen menor de convenios firmados dentro de la dinámica negociadora.

2.2. EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL A NIVEL ESTATAL.

Efectos generales de la Ley 3/2012.

Entre las consecuencias prácticas resultantes de la aplicación de la Ley y que se pueden apreciar en las Estadísticas de Convenios Colectivos conviene reseñar, por su impacto, dos grandes efectos que se concretan en el ámbito de la Negociación Colectiva y que destacan autores como Cruz Villalón, J (2013):

- la reducción del número de trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos vigentes,
- y la profundización del proceso de devaluación salarial

El estado de situación de la Negociación Colectiva de los últimos años refleja una **bajada** paulatina en el **número de trabajadoras y trabajadores** afectados

debido a la crisis y, en consecuencia, a la destrucción de empleo que se ha producido derivada de la misma. Pero también una **evolución decreciente en los valores pactados para las retribuciones salariales**, esto último en parte derivado del escenario de recesión económica ya que se han producido congelaciones y reducciones salariales, o bien incrementos muy bajos.

En relación al primer aspecto (véase tabla 11), el número de trabajadores y trabajadoras cubiertas por los convenios registrados con efectos económicos es variable y oscilante, pero si tomamos los datos anuales referidos al último año completo como es 2014³⁹ se observa que quedan fuera de la cobertura de la negociación colectiva casi 3,5 millones de trabajadores/as (exactamente a 3.494.523 personas) respecto al periodo anterior, lo que implica una variación porcentual del -34%. Ampliando la perspectiva temporal y sin perder de vista la fecha de aplicación de la Reforma Laboral, la variación que registra 2014 respecto a 2012 se reduce ligeramente y el volumen de trabajadores/as cuyas condiciones laborales no se rigen por un convenio colectivo es de 3,3 millones (concretamente 3.328.140 personas), es decir, un 32,9% de trabajadores menos protegidos por un convenio. No obstante, si nos remontamos a periodos anteriores a la aprobación de la Ley 3/2012, los vacíos de cobertura se acrecentan de forma significativa llegando a ser muy alarmantes si nos situamos al comienzo de la crisis. De modo que entre 2008 y 2014 se produce un descenso de casi 5,2 millones de trabajadores/as afectados/as por convenios, lo que supone un -43,4%.

Queda por ver si en el año en curso (2015) se produce un impulso de la Negociación Colectiva y aumenta el número de trabajadores/as acogidos/as a convenios colectivos a raíz de la firma del III Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC) firmado a finales de mayo de 2015. Con todo, el análisis de los datos de 2015 en comparación con los del mismo periodo de 2014 (hasta junio), con datos acumulados mes a mes, revela un aumento en el volumen de convenios colectivos con efectos económicos pero no del número de empresas y de trabajadores/as afectados/as por los mismos. En este periodo hay 128 convenios colectivos más (14%) que en el mismo periodo del mes anterior aunque 672.996 trabajadores/as menos (-18,7%).

Por el contrario, mientras que los convenios aumentan, la **devaluación salarial** es más que evidente a lo largo de los años. La tendencia descendente en las variaciones salariales se rompe por primera vez en 2015 desde el año 2012, momento en el que se han ido reduciendo de forma continuada. Pese a todo,

³⁹ Los datos correspondientes a 2014 son provisionales.

puesto que en los convenios firmados este año 2015 (hasta junio) la media de subida salarial pactada es del 0,73%, la variación salarial del último periodo es 1,26 puntos inferior a la que se pactó en 2011 antes de la Reforma Laboral y 0,27 puntos menos a la firmada en el año de aprobación de la Ley.

Además de esta caída en los valores salariales hay que añadir otros elementos como la **fuerte disminución de las cláusulas de garantía** o la no activación de las mismas en aquellos casos en que sí está pactada, dada la inflación registrada en los últimos años, especialmente 2012 y 2013, y la extensión del número de inaplicaciones de convenios que se descuelgan de las cláusulas o de los aspectos retributivos, como se verá en el apartado siguiente. Teniendo en cuenta todos estos elementos, cabe añadir que tal y como afirma el informe elaborado por la Secretaría de Acción Sindical⁴⁰ *"la devaluación salarial ha alcanzado tal magnitud (...) que pone en riesgo las posibilidades de recuperación de la economía"*.

El descuelgue de convenios colectivos.

A continuación, y tomando en consideración la información estadística disponible, pasamos a analizar los datos relativos a las modificaciones introducidas por la Ley 3/2012 en el régimen de inaplicación. Desde febrero de 2012, momento en el que la Reforma Laboral se aprueba vía Decreto-Ley (RD-Ley 3/2012), las inaplicaciones registradas en el REGCON fueron incorporadas a la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del MEYSS. Veamos a continuación cuál es su evolución según el avance mensual de junio de 2015.

Desde el momento en que las estadísticas recogen este aspecto (2012) hasta el 30 de junio de 2015 se han producido exactamente 6.258 inaplicaciones de convenios colectivos en el conjunto del Estado que han afectado a 281.265 trabajadores/as. Si nos ceñimos únicamente al último año (2015), en el primer semestre han sido depositadas en el Registro de convenios 925 inaplicaciones que afectan a 26.160 trabajadores y trabajadoras. A tenor de la información ofrecida por las estadísticas, **el descuelgue de convenios colectivos se dispara con el consecuente incremento de trabajadores/as afectados/as.** Así desde marzo de 2012, aprobado el RD/Ley 3/2012, hasta diciembre de 2013 se procedió a realizar unas 1.764 inaplicaciones más, lo que implica un incremento porcentual del 235,8%. No en vano este último periodo en el que se registran un total de 2.512 casos con efectos en unos 159.550

⁴⁰ Secretaría de Acción Sindical. Cuadernos de Acción Sindical "La Negociación colectiva tras dos años de Reforma Laboral", Confederación de Comisiones Obreras, julio 2014.

trabajadores/as, es el que mayor variación interanual experimenta. Ahora bien, aunque en 2014 continúa el elevado uso de esta fórmula -considerada por la ley como medida de flexibilidad interna-, se observa que respecto al periodo anterior se produce una reducción de los descuelgues y, de forma destacada, de los trabajadores/as vinculados/as a estos, lo que en términos porcentuales suponen un -17,5% y -58,5% respectivamente.

En definitiva, y con la perspectiva de la aplicación de la Ley, **entre 2012 y 2014** (último año completo), se han depositado 1.325 inaplicaciones más, lo que significa un aumento del 177%. La cifra de personas afectadas por este incremento de los descuelgues se cuantifica en 36.851 trabajadores/as que representan un aumento del 125,5%.

Tabla 14. Evolución de las inaplicaciones de convenios y trabajadores/as por mes de depósito. España.

Mes de depósito	Inaplicaciones de convenios	Trabajadores/as
2012	748	29.352
2013	2.512	159.550
2014	2.073	66.203
2015 (hasta junio)	925	26.160
Total	6.258	281.265

Fuente. Ministerio de Empleo. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance mensual junio 2015.

Por sectores de actividad, hasta el 30 de junio de 2015 las empresas que en mayor medida se han acogido a descuelgues se corresponden con el **sector Servicios**, donde en un total de 677 empresas se han producido 740 inaplicaciones afectando a 19.607 trabajadores/as. En términos porcentuales, el 80% se llevó a cabo en este sector con un nivel de afectación en tres de cada cuatro trabajadores/as del total de personas afectadas. A mucha distancia le sigue la Industria ya que en este sector se produjeron el 14% de las inaplicaciones con alcance sobre el 21% de la población laboral afectada por las mismas. Por el contrario, son poco significativas las empresas del sector de la Construcción y, especialmente, de la actividad Agraria, que recurren a esta fórmula de flexibilidad interna así como el volumen de trabajadores/as afectados/as por esta medida.

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

	Inaplicaciones de convenios	Empresas	Trabajadores/as
Agrario	7	6	340
Industria	130	127	5.554
Construcción	48	48	659
Servicios	740	677	19.607
Total	925	858	26.160

Fuente. Ministerio de Empleo. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance mensual junio 2015.

Del mismo modo, **según la dimensión de las empresas**, los datos muestran que el 77,9% de las inaplicaciones se concentran en **empresas con menos de 50 trabajadores/as**. Concretamente, 735 empresas con plantillas inferiores a 49 trabajadores/as procedieron al descuelgue de 775 convenios en el primer semestre de 2015 que afectaban a 7.914 trabajadores/as. Conviene precisar que dentro de esta categoría se encuentran microempresas, con menos de 6 trabajadores/as, y que, por tanto, no cuentan con representación dada la imposibilidad legal de celebrar elecciones sindicales.

Por el impacto que tienen sobre el volumen total de trabajadores/as afectados/as, destacan los 28 convenios inaplicados en las 19 **empresas que cuentan con plantillas superiores a los 250 trabajadores/as**: 10.966 trabajadores y trabajadoras. Evidentemente, la dimensión de las empresas influye sobremanera en el alcance de los descuelgues. De modo que casi el 42% de los y las trabajadoras afectadas por inaplicaciones se ubican en grandes empresas.

Tabla 16. Inaplicaciones de convenios, empresas y trabajadores/as por tamaño de la empresa. España.

	Inaplicaciones de convenios	Empresas	Trabajadores/as
1-49 trabajadores/as	775	735	7.914
50-249 trabajadores/as	108	90	6.973
250 o más trabajadores/as	28	19	10.966
No consta	14	14	307
Total	995	858	26.160

Fuente. Ministerio de Empleo. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance mensual junio 2015.

Como ya detalla el apartado 1.2. del presente informe, en la nueva redacción del artículo 82.3 ET, el listado de posibles materias a inaplicar se amplía. Sin embargo, siguiendo las categorías recogidas por la estadística se observa que mayoritariamente los **aspectos que se inaplican de los convenios** son aquellos relacionados con el salario, tanto como materia única o conjuntamente con otras.

Tal es así que en el 64,1% de los casos las condiciones de trabajo inaplicadas tienen que ver exclusivamente con **la cuantía salarial**, lo que en términos absolutos se materializa en 593 inaplicaciones. De forma simultánea se inaplican también materias relacionadas con el sistema de remuneración en el 12,3% de los descuelgues. En cuanto a las personas afectadas, el 43,6% del total están afectadas únicamente por el descuelgue de la cuantía salarial mientras que en un porcentaje cercano, exactamente el 38,2%, lo están a causa de lo que la estadística encuadra bajo la categoría denominada como "*resto de casos*".

Tabla 17. Inaplicaciones de convenios y trabajadores, según condiciones de trabajo inaplicadas. España.

	Inaplicaciones de convenios	Porcentaje de inaplicaciones	Trabajadores/as
Cuantía salarial	593	64,1	11.418
Cuantía salarial y sistema de remuneración	114	12,3	1.272
Sistema de remuneración	45	4,9	994
Cuantía salarial y jornada de trabajo	32	3,5	360
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	32	3,5	1.322
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	16	1,7	544
Cuantía salarial, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	14	1,5	262
Resto de casos	79	8,5	9.988
Total	925	100,0	26.160

Fuente. Ministerio de Empleo. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance mensual junio 2015.

Respecto al **procedimiento de inaplicación**, en 845 convenios se ha alcanzado acuerdo para que se produzca el descuelgue. Esto supone que en el 91,4% de las inaplicaciones depositadas hasta junio ha existido **acuerdo en el periodo de consultas** cumpliendo así con uno de los requerimientos para que se pueda llevar a cabo la inaplicación. Este elevado nivel de acuerdo beneficiaría a 23.287 personas, lo que representa el 89% de las y los trabajadores afectados por descuelgues.

Sin embargo, hay 45 convenios colectivos en los que no se ha producido acuerdo para el descuelgue en periodo de consultas y han tenido que recurrir a un **acuerdo en el marco de la Comisión paritaria** del convenio para que resuelva (el 4,9%

de los casos). Las y los trabajadores afectados por estos convenios se elevan a 1.589 hasta junio, lo que supone el 6,1% del total. En este sentido, la Audiencia Nacional ha emitido varias sentencias pronunciándose sobre los aspectos más controvertidos en los casos en que no se ha alcanzado previamente un acuerdo.⁴¹

Tabla 18. Inaplicaciones de convenios y trabajadores/as según procedimiento de inaplicación. España.

	Inaplicaciones de convenios	Porcentaje de inaplicaciones	Trabajadores/as
Acuerdo en periodo de consultas	845	91,4	23.287
Acuerdo de la comisión paritaria del convenio	45	4,9	1.589
Acuerdo de mediación en órgano bipartito	19	2,1	1.091
Laudo en órgano bipartito	2	0,2	83
Decisión en el seno de un órgano tripartito	14	1,5	110
Total	925	100,0	26.160

Fuente. Ministerio de Empleo. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance mensual junio 2015.

Por último, dado que la ley 3/2012 regula y permite la inaplicación cualquiera que sea su **ámbito de aplicación**, casi la totalidad de los descuelgues se producen en el ámbito superior a la empresa: exactamente se procedió a 893 inaplicaciones de convenios con efectos económicos hasta el mes de junio en este ámbito funcional, o sea, el 96,5% del total, mientras que solo 32 se efectuaron bajo el ámbito de los convenios de empresa (un 3,5%). Del mismo modo, las inaplicaciones afectaron principalmente a las y los trabajadores que se encuentran bajo el marco de los convenios de ámbito superior: exactamente la cifra de personas afectadas asciende a 23.126 (el 88,4%).

Tabla 19. Inaplicaciones de convenios y trabajadores, según ámbito funcional del convenio aplicado. España.

	Inaplicaciones de convenios	Porcentaje de inaplicaciones	Trabajadores/as
Convenio de empresa	32	3,5	3.034
Convenio/s de ámbito superior a la empresa	893	96,5	23.126
Total	925	100,0	26.160

Fuente. Ministerio de Empleo. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance mensual junio 2015.

⁴¹ A modo de ejemplo véanse algunas sentencias como la SAN de 11 de febrero de 2014 (356/2013) en relación a las competencias de la CCNCC y que concreta el alcance de la revisión judicial del laudo en órgano bipartito.

Nuevas unidades de negociación firmadas.

Entre los cambios que el nuevo marco legal ha introducido en la Negociación Colectiva se encuentra la **preferencia aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial**, como ya se viene destacando a lo largo de este informe. Para conocer las consecuencias materiales que esto ha generado y su plasmación en la realidad de la Negociación Colectiva, observamos los convenios de nueva creación según su ámbito funcional y según el sector de actividad en que tienen lugar.

Según el avance mensual del Ministerio de Empleo, **hasta junio de 2015** se han suscrito 157 convenios colectivos por nuevas unidades de negociación que afectan a 160.632 trabajadores/as. Del conjunto de los datos se constata que la práctica totalidad de ellos, concretamente 153, corresponden al ámbito de empresa, es decir, el 97,5%. No cabe duda que la primacía que la ley concede a los convenios de empresa tiene su reflejo en la creación de nuevos convenios en este ámbito.

En cuanto al **tipo de sector**, 113 corresponden a la actividad de Servicios lo que eleva la proporción de estos nuevos convenios a cerca de tres de cada cuatro. Por su parte, el 22,9% de las nuevas unidades de negociación se han creado dentro del sector industrial, unos 45 convenios, y solo el 5,3% en la construcción, donde se firmaron 11 convenios.

Sin embargo, pese al predominio de las nuevas unidades de negociación en el ámbito de la empresa destacan las firmadas en el ámbito sectorial por el volumen de personas afectadas. De modo que las 2 nuevas unidades de negociación creadas afectan a 150.038 trabajadores/as, o sea, al 93,4%. De forma aproximada, cada uno de estos convenios estaría teniendo una repercusión sobre una media de 75.019 personas. Según la actividad productiva, dado que la mayor parte de las nuevas unidades de negociación se concentran en las actividades del sector Servicios, el 98,5% de las personas afectadas se encuentran en este sector terciario. En cifras absolutas, hay 158.203 personas vinculadas a estos nuevos acuerdos cuya media resultante es de 1.400 personas por convenio para este sector.

Tabla 20. Convenios firmados por nuevas unidades de Negociación Colectiva por ámbito funcional y sector de actividad.⁽¹⁾

	Convenios	Trabajadores/as
Ámbito funcional:		
Convenios de empresa	153	9.904
Convenios de grupo de empresas	2	690
Convenios de sector	2	150.038
Sector de actividad:		
Agrario	-	-
Industria	36	2.087
Construcción	8	342
Servicios	113	158.203
Total	157	160.632

Fuente. Ministerio de Empleo. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance mensual junio 2015.

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

Para conocer más a fondo cómo se están desarrollando los procesos de negociación en España tras la aprobación de la Ley 3/2012, vamos a detenernos en la **evolución de los convenios firmados por nuevas unidades de Negociación Colectiva** desde antes de la citada Ley.

En el periodo estudiado (2011/junio de 2015) se firmaron un total de 1.674 convenios suscritos por nuevas unidades de negociación, de los cuales 1.630 convenios son de empresa y de grupo de empresas, mientras que solo 44 son de sector. El año en que mayor número de convenios se firmaron fue 2013 con 472 convenios, siendo también el año con mayor volumen de convenios de empresa firmados por nuevas unidades de negociación. En los dos años anteriores las cifras eran menores.

El análisis evolutivo de la totalidad de convenios firmados revela que en 2011 había 260 convenios firmados por nuevas unidades de negociación mientras que en 2014 estos se multiplican y ascienden a 453, lo que suponía un incremento de los convenios de nueva creación del 74,2% desde 2011 y del 36,4% en los tres años de vigencia del RD-ley 3/2012.

Por ámbito de aplicación, entre 2011 y 2014 se produce un crecimiento espectacular de nuevas unidades de negociación en el ámbito de los convenios de empresa que pasan de 238 a 430, es decir, se incrementan en un 80,7%, si bien el aumento se sitúa en el 35,6% desde 2012. Asimismo conviene precisar que en términos relativos los convenios de grupo de empresas (que incluyen los de centro

de trabajo y los de franjas de trabajadores/as) experimentan una subida muy considerable, exactamente del 275% desde 2011 y del 36,4% tras la reforma laboral. Por el contrario, las nuevas unidades de sector disminuyen porcentualmente un -55,6% en los últimos cuatro años mientras que se produce el surgimiento de exactamente el doble (un 100%) desde la aplicación de la ley.

Estos datos de la Estadística de Convenios Colectivos reflejan, por tanto, el impacto de la nueva regulación que en las relaciones laborales ha tenido la superioridad aplicativa de los convenios de empresa que defiende la norma. En relación a este aumento de los convenios de empresa de nueva creación, un estudio de la Secretaría de Acción Sindical⁴² donde se hace un seguimiento de la negociación colectiva admitía que *"la prioridad aplicativa del convenio de empresa y la limitación del periodo legal de ultraactividad de los convenios, en defecto de pacto en contrario, puede abrir la aparición de convenios de empresa en sectores donde prácticamente no existían con anterioridad por ser actividades reguladas por grandes convenios sectoriales estatales"*.

Es por ello que si estudiamos las nuevas unidades de negociación instauradas **por sector de actividad**, observamos que aunque principalmente se han producido dentro del sector de la Industria y en los Servicios (con aumentos del 85,2% y del 32,2% respectivamente entre 2014 y 2011 y del 45,2% y del 9,5% desde 2012), los sectores Agrario y de la Construcción experimentan las mayores variaciones en términos porcentuales dado que en estas actividades los convenios firmados por nuevas unidades de negociación eran un hecho prácticamente residual antes de la aprobación de la Ley.

Tabla 21. Evolución de los convenios firmados por nuevas unidades de Negociación Colectiva por ámbito funcional y sector de actividad ⁽¹⁾ hasta diciembre de cada año. 2011-2015*.

FIRMADOS EN 2011	
Ámbito funcional:	
Convenios de empresa	238
Convenios de grupo de empresas	4
Convenios de sector	18
Sector de actividad:	
Agrario	2
Industria	87
Construcción	2
Servicios	169
Total	260

⁴² Secretaría de Acción Sindical. "La Negociación colectiva tras dos años de Reforma Laboral", julio 2014, Confederación de Comisiones Obreras, Cuadernos de Acción Sindical, julio 2014.

FIRMADOS EN 2012	
Ámbito funcional:	
Convenios de empresa	317
Convenios de grupo de empresas	11
Convenios de sector	4
Sector de actividad:	
Agrario	1
Industria	105
Construcción	9
Servicios	217
Total	332
FIRMADOS EN 2013	
Ámbito funcional:	
Convenios de empresa	447
Convenios de grupo de empresas	13
Convenios de sector	12
Sector de actividad:	
Agrario	6
Industria	134
Construcción	14
Servicios	318
Total	472
FIRMADOS EN 2014*	
Ámbito funcional:	
Convenios de empresa	430
Convenios de grupo de empresas	15
Convenios de sector	8
Sector de actividad:	
Agrario	6
Industria	115
Construcción	19
Servicios	313
Total	453
FIRMADOS EN 2015*	
Ámbito funcional:	
Convenios de empresa	153
Convenios de grupo de empresas	2
Convenios de sector	2
Sector de actividad:	
Agrario	-
Industria	36
Construcción	8
Servicios	113
Total	157

Fuente. Ministerio de Empleo. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance mensual junio 2015.

* Registrados hasta el 30 de junio.

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

Efectos del fin de la vigencia ultraactiva de los convenios.

Reiterando lo que ya se ha recogido con anterioridad, una de las modificaciones clave de la Ley 3/2012, es la limitación de la situación de prórroga del convenio colectivo, a 1 año. Es decir, la pérdida de vigencia del convenio se produce después de un año de la denuncia del mismo.

En relación a los pactos o acuerdos que las partes implicadas en la negociación puedan adoptar, el convenio puede estar vigente en dos periodos: en un periodo de tiempo que será el que fijen las partes, así como también puede mantener su vigencia en el periodo denominado de *prórroga* que se inicia cuando acaba el periodo anterior, es decir, cuando se llega al final del tiempo previsto por las partes del convenio. Sin embargo, más allá de estos periodos de vigencia, el convenio se puede extender a través de la *ultraactividad*, desde la cual ya entraríamos en el periodo en el que el convenio ha sido denunciado.

Hacemos hincapié en esta clasificación sobre la vigencia de los convenios puesto que **vamos a examinar los datos que las fuentes secundarias disponibles ofrecen sobre los convenios prorrogados y los convenios denunciados**⁴³. Las estadísticas incorporaron datos sobre prórrogas y denuncias a partir de la reforma laboral de febrero de 2012 aunque su inclusión en el REGCON ha sido posterior, concretamente en el caso de las prórrogas de ultraactividad.

La explotación de los datos de esta fuente revela que **desde** que en **2012** comenzaran a anotarse **las prórrogas**, se han registrado un total de 694 convenios prorrogados hasta junio de 2015. La distribución anual de estos convenios muestra que la mayor parte de ellos se realizaron en los dos primeros años: 304 se registraron en 2012 (el 43,8%) y 238 de ellos lo hicieron en 2013 (el 34,3%). Solo en los primeros seis meses de 2015 se han prorrogado 43 convenios, de los cuales 34 son convenios de empresa, 8 sectoriales y 1 de grupo de empresas. Esto significa que alrededor del 80% de los convenios prorrogados en este tiempo corresponden al ámbito de empresa.

La **variación interanual** es oscilante y así como 2013 registra un incremento de los convenios prorrogados del 65,3% respecto al periodo anterior, en 2014 se

⁴³ La principal fuente de la que proceden los datos de este apartado es la *Revista digital Acción Sindical Confederal* (CCOO) que publica una explotación de los principales datos del REGCON. Del número 30 de esta revista (diciembre 2014) se han extraído los datos referidos a 2012 y del número 33 (julio 2015) los datos anuales correspondientes a 2013 y 2014 y, con la información disponible hasta el 30 de junio, los datos de 2015.

experimenta un descenso del -54,2%. El aumento que se produce entre 2012 y 2013 se da en todos los ámbitos, en menor medida en el sectorial (11,9%) pero muy destacado en el de empresa (104%) y especialmente en el de grupo de empresas (450%). En cambio, la caída de convenios prorrogados entre 2013 y 2014 es generalizada en todos los marcos existentes de la negociación, con menores diferencias entre ellos, pudiendo hablar de un desplome en los de grupo de empresas (-72,7%), aunque también es muy elevado en los de sector (-61,3%) y en los de empresa (-49,3%).

En perspectiva temporal más amplia, y contemplando los datos anuales acumulados hasta diciembre, **entre 2012 y 2014** el conjunto de los convenios prorrogados se reduce un -24,3% debido principalmente a la caída de los convenios sectoriales (-56,7%) y a los de grupo de empresa que se reducen en términos porcentuales a la mitad, mientras que los de ámbito empresarial experimentan un incremento poco significativo (2,6%).

Una vez se ha llegado al fin del plazo en que se ha acordado entre las partes prorrogar el convenio y se procede a la **denuncia**, entramos en el periodo de *ultraactividad*. La denuncia debe ajustarse a unas normas en cuanto al cumplimiento de unos requisitos y en los plazos previstos en el propio convenio. Así pues, entre 2012 y 2015 (información disponible hasta el 30 de junio) se han computado un total de 2.608 denuncias de convenios, de las cuales el 37% se registraron justamente el año de la puesta en marcha de la Reforma Laboral. Por ámbito funcional, se efectuaron 1.949 denuncias en el ámbito de empresa y 587 en el sectorial, es decir, casi tres de cada cuatro denuncias se produjeron en el marco negocial de la empresa.

Para ver lo que está ocurriendo en este momento, si nos ceñimos únicamente al periodo que va del 1 de enero hasta el 30 de junio de 2015, podemos ver que se registraron 85 convenios denunciados, mayoritariamente de empresa donde se anotaron hasta 71 denuncias (el 83,5% del total), a las que en términos cuantitativos le siguieron las 12 denuncias resultantes en el ámbito sectorial (el 14%) y las 2 obtenidas en el de grupo de empresas (el 2,5%). Dado que habitualmente las denuncias se registran en los tres meses previos al vencimiento del convenio, en este periodo estaríamos contemplando supuestamente la denuncia de aquellos convenios que decaen en el primer semestre del año, sin pasar por alto que estos son una minoría ya que lo más frecuente es que los convenios acuerden el fin de su vigencia a 31 de diciembre.

La **evolución interanual** pone de manifiesto una reducción continuada de las denuncias desde 2012 que descienden en orden al -14,8% en 2013 y al -11,5% en 2014. Según el ámbito funcional negociador, cabe destacar que resulta muy relevante la bajada experimentada entre 2012 y 2013 de los convenios de grupo de empresas denunciados (-41,2%), si bien, por el contrario, sobresale el aumento de las denuncias en los convenios sectoriales (11,5%) entre 2013 y 2014.

En resumen, y desde la óptica de la reforma laboral, **entre 2012 y 2014** los datos constatan una disminución de las denuncias del -24,6%, descenso que se produce en todos los ámbitos pero de forma más acusada en el de grupo de empresas (-56%) y en el de empresas (-31,6%).

Tabla 22. Denuncias y prórrogas de convenios 2012-2015 ⁽¹⁾

		Convenios Prorrogados	Convenios Denunciados
Total convenios	2012	304	968
	2013	238	825
	2014	109	730
	2015	43	85
Empresa	2012	75	746
	2013	152	622
	2014	77	510
	2015	34	71
Grupo de empresas	2012	2	34
	2013	11	20
	2014	3	15
	2015	1	2
Sectoriales	2012	67	188
	2013	75	183
	2014	29	204
	2015	8	12

Fuente: Revista digital Acción Sindical Confederal nº 30 diciembre 2014 y nº 33 julio 2015.

(1) Datos procedentes de consultas públicas realizadas en REGCON, con la información disponible hasta el 30 de junio de 2015.

Tras las modificaciones realizadas sobre el régimen de la ultraactividad de los convenios colectivos se han derivado además otras consecuencias, especialmente a partir de la pérdida de vigencia cuando no hubiese un convenio colectivo superior aplicable. Aunque el Tribunal Supremo ha emitido alguna sentencia que venía a resolver esta cuestión⁴⁴ -que supone información relevante a tener en cuenta sobre casos concretos- **no existen aún datos estadísticos fiables que permitan conocer los convenios que están en vigor, prorrogados o pactados o en periodo de ultraactividad así como tampoco sobre denuncia del convenio, prórroga cuando no se produce denuncia, etc. anteriores a marzo de 2014,**

⁴⁴ STS de 22 de diciembre de 2014.

dado que esta es la fecha a partir de la cual esta información se empieza a incorporar en el REGCON.

Pese a ello, a continuación destacamos algunos **efectos** que la aplicación del nuevo principio de ultraactividad está teniendo sobre la Negociación Colectiva y sobre el modelo de relaciones laborales:

- La caída de la tasa de cobertura de la Negociación Colectiva. En los últimos años el mantenimiento de las altas tasas de cobertura han sido posibles gracias a diversos factores, entre ellos que los agentes sociales contaban con una red que garantizaba el proceso de Negociación Colectiva así como, por otra parte, existía un importante elemento legal como era *"la prórroga forzosa de los convenios que mantenían su regulación normativa hasta que se firmase uno nuevo"*.⁴⁵

Sin embargo, la restricción de la posibilidad de prórroga a un año así como que la ultraactividad ha tratado de dar respuesta a reivindicaciones continuadas de la patronal en relación a las carencias que esta venía señalando durante este periodo, como la petrificación de las condiciones negociadas, ha posibilitado el descenso de la tasa de cobertura de la negociación.

- De lo anterior se deriva el aumento de los vacíos de cobertura, que se pueden producir en dos sentidos: uno, que exista un vacío de cobertura al no existir convenio colectivo de aplicación; y, otro, que aunque ciertas condiciones recogidas en el convenio colectivo decaído se hayan incorporado a los contratos de trabajo, bajo la fórmula de contractualización a la que en apartados anteriores nos referíamos, éstas pueden ser insuficientes⁴⁶ o bien pueden afectar únicamente a una parte de los trabajadores y trabajadoras, según hayan sido negociadas por representantes unitarios o sindicales (SAN 31 ma.14, Ar. 110738). En este sentido, la aplicación del Estatuto de los Trabajadores también deja materias sin regular.

⁴⁵ Este aspecto es abordado con amplitud por Alfonso Mellado, C., en su artículo "La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: la vigencia del convenio y el problema de la ultraactividad", Ponencia presentada en las XXV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva. La Reforma laboral de 2012, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 4 de octubre de 2012, pág. 7.

⁴⁶ En este sentido el profesor Alfonso Mellado en su artículo "Un intento de acabar con la negociación colectiva", pág. 4, constata el crecimiento de los vacíos de cobertura y sus consecuencias cuando no se produce la aplicación del convenio superior si lo hubiese.

- *La diferencia de trato* que la reforma puede implicar para los ya contratados y aquellos que lo sean a partir de la hipotética desaparición de la ultraactividad.⁴⁷
- *Mayor judicialización de las relaciones laborales*, especialmente en determinados sectores y empresas, debido a la conflictividad generada por la decisión unilateral por parte de la empresa de abandonar la negociación y hacer decaer las condiciones del convenio vencido.

3. SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN NAVARRA TRAS LA REFORMA LABORAL .

En el siguiente apartado se aborda más específicamente la cobertura de la Negociación Colectiva en Navarra y su evolución a lo largo del periodo 2012-2015⁴⁸ atendiendo a cuestiones como el número de convenios vigentes al inicio y fin de este periodo, el número de convenios nuevos firmados cada año, el número de trabajadores/as cubiertos/as por los mismos, el incremento salarial pactado, la duración media de la jornada, la vigencia y ultraactividad, las inaplicaciones producidas y otras cuestiones pactadas en los convenios.

Precisamente dentro del periodo analizado tuvo lugar la aprobación de la última reforma laboral, por lo que los efectos de la misma sobre la Negociación Colectiva también van a ser punto de análisis. Transcurridos algo más de 3 años desde su publicación en julio de 2012, puede ser un buen momento para conocer y evaluar su incidencia en nuestra Comunidad en términos cuantitativos.

Pero antes de entrar más en detalle en este análisis, vamos a exponer cuál ha sido la metodología utilizada para la obtención de los datos analizados.

⁴⁷Rojo Torrecilla, E."Sobre la ultraactividad de los convenios colectivos denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 de 6 de julio. Estudio de las resoluciones judiciales de la AN, TSJ y JS dictadas desde el 23 de julio de 2013 hasta el 13 de mayo de 2014 sobre el art. 86.3 de la LET y la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012.", 2 de junio de 2014.

⁴⁸ Hasta el 30 de junio de 2015.

3.1. FUENTES DE INFORMACIÓN SOBRE CONVENIOS COLECTIVOS. ASPECTOS METODOLÓGICOS.

Las **dos fuentes de información** que se han utilizado para analizar la situación de la Negociación Colectiva en Navarra son: la estadística de convenios colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) y la herramienta REGCON (Registro de Convenios Colectivos).

En primer término, es preciso señalar que **la información aquí presentada debe tomarse con cierta cautela** ya que las fuentes estadísticas y los datos que éstas presentan contienen **importantes carencias**. Y es que existen ciertas lagunas de información que hacen complicado acercarse al objetivo planteado sobre la cobertura de la Negociación Colectiva en Navarra y los efectos reales que está teniendo la reforma laboral en ella. La propia herramienta REGCON cuenta todavía con muchas limitaciones y errores en el registro de los convenios y acuerdos colectivos.

La **estadística del MEYSS** se elabora a partir de la "*Hoja estadística*" que debe ser cumplimentada por las comisiones negociadoras una vez firmados los convenios. A partir del 1 de octubre de 2010 esta información se cumplimenta de forma telemática a través de la aplicación electrónica REGCON. Una vez realizada la inscripción de los datos en esta herramienta, la información es depurada y analizada para elaborar la estadística. Sin embargo, los datos que ofrece esta estadística a nivel de Navarra son muy limitados por lo que ha sido necesario recurrir directamente a la consulta pública en el propio REGCON para obtener una información más precisa y detallada.

En este sentido, el **REGCON** aporta datos sobre el número de convenios que se firman cada año y también sobre otro tipo de trámites asociados a ellos. Sin embargo, tal y como aparecen presentados, no es posible hacer un análisis estadístico por lo que ha sido necesario crear una base de datos específica para este estudio. El REGCON permite descargar la información consultada en formato Excel pero sólo recoge la información relativa al código del acuerdo, denominación, tipo de trámite (convenio colectivo, denuncia, revisión salarial, modificación de convenio y otro tipo de acuerdos), fecha de inscripción/publicación y un enlace web al documento con el acuerdo completo publicado en el Boletín Oficial. Por eso ha sido necesario completar los datos de dicho archivo entrando en la información de cada uno de los convenios y acuerdos recogidos en la consulta, introduciéndolos de forma "*manual*" en función de los temas que eran de interés para este estudio.

Otra de las **limitaciones** que presenta esta herramienta tiene que ver con la información que aporta sobre convenios sectoriales estatales. La consulta pública sobre este tipo de convenios nos deriva no solo a aquellos de ámbito sectorial sino también a convenios de empresas o grupos de empresas a nivel estatal. Así, para obtener información solo sobre los convenios sectoriales de ámbito estatal, ha sido necesario recurrir a los datos aportados por las Federaciones sindicales de CCOO. Una vez recogidos estos convenios estatales, se han incluido en la base en Excel creada y se ha hecho de nuevo una consulta al REGCON para incluir la información específica de dichos convenios.

Por otra parte, como se trata de convenios estatales, la herramienta REGCON recoge el número de trabajadores/as afectados/as a nivel estatal. Por eso para poder contar con los datos sobre trabajadores/as afectados/as en Navarra se ha recurrido a la información que facilita al respecto la Seguridad Social sobre número de trabajadores/as afiliados/as según CNAE a 4 dígitos. De esta forma se ha podido completar toda la información precisa para el análisis.

En este punto conviene hacer una **aclaración importante relacionada con el nivel de cobertura** de la Negociación Colectiva. Existen importantes dificultades a la hora de establecer el número de trabajadores y trabajadoras cubiertas por convenios colectivos. En primer lugar hay que destacar la falta de información que las comisiones negociadoras aportan sobre el número de trabajadores/as afectados/as por un convenio, sobre todo en el caso de los convenios de ámbito superior a la empresa. Una segunda dificultad proviene de la variación en el número de trabajadores/as cubiertos/as a lo largo del periodo de vigencia de un convenio. En muchos casos el número de trabajadores/as que figura es el correspondiente al primer año de vigencia del convenio, aunque existe la obligación de renovar la *hoja estadística* cada año para actualizar estos datos. También hay que aclarar que en ocasiones se realiza una doble contabilidad, es decir, se contabiliza a los mismos trabajadores y trabajadoras varias veces cuando están afectados/as por más de un convenio de distinto ámbito funcional o geográfico, lo que provoca una sobreestimación sobre el grado de cobertura de la Negociación Colectiva. Es lo que ha podido ocurrir en nuestro caso cuando hemos recogido el número de trabajadores/as afectados/as por convenios sectoriales estatales tomando como referencia los datos de trabajadores/as afiliados/as a la Seguridad Social según CNAE. No todos los trabajadores y trabajadoras afiliadas a cada tipo de actividad están cubiertos por un convenio sectorial estatal referido a esa actividad, ya que de ellos/as, algunos/as lo estarán por un convenio de empresa o

por un convenio sectorial provincial cuyo número de trabajadores/as afectados/as ya ha sido contabilizado.

Es preciso tener en cuenta todas estas cuestiones antes de hacer cualquier valoración sobre los datos aquí presentados en relación al número de trabajadores/as cubiertos/as por convenios colectivos sean del ámbito funcional que sean.

Por último, y con el fin de poder realizar todos los análisis necesarios para esta investigación, se ha volcado la información de la base de datos creada en Excel, al **programa estadístico SPSS**. Este programa de análisis estadístico permite hacer cruces y creación de nuevas variables y en general, análisis más completos sobre los datos obtenidos del REGCON.

En cuanto al **espacio temporal** que abarca este análisis, hay que decir que se han recogido todos los convenios y acuerdos colectivos que han estado vigentes en el periodo que va desde el 01/01/2012 hasta el 30/06/2015. En algunos casos se trata de convenios firmados con anterioridad a la fecha de inicio de este periodo y en otros casos se trata de convenios que se han firmado dentro de estas dos fechas y que han podido finalizar su vigencia dentro de las mismas o en años posteriores.

En primer lugar presentaremos la información relativa a la **evolución general de la Negociación Colectiva en Navarra** atendiendo al número de convenios registrados en el periodo analizado. Para ello analizaremos tanto los datos que aporta la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS como la información recogida a partir de la consulta pública al REGCON.

En segundo lugar nos detendremos más detalladamente en las **características que presentan todos estos convenios analizados** tomando como referencia dos puntos temporales (los de inicio y fin del periodo analizado): las características de los convenios vigentes a 01/01/2012 y aquellas que corresponden a los convenios que se encuentran vigentes a fecha 30/06/2015. De esta forma podremos hacernos una primera idea sobre cuáles han sido los **efectos de la reforma laboral sobre la Negociación Colectiva en Navarra**. Por último, nos detendremos en un análisis más específico sobre dichos efectos.

3.2. EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGISTRADA EN NAVARRA 2012-2015. ASPECTOS GENERALES.

Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS).

La situación negocial de la primera mitad de 2015 en Navarra presenta un total de 31 convenios registrados en este periodo que afectan a 8.273 trabajadores/as y a 1.150 empresas. Como rasgo principal, existe una clara preponderancia de la negociación a nivel inferior o de empresa donde hay 26 convenios frente a los 5 registrados en ámbitos superiores al de empresa. Esto significa que en estos momentos casi el 84% de los convenios registrados en la Comunidad Foral son de empresa mientras que solo el 16% son de ámbito superior.

El examen de las y los **trabajadores afectados** por estos convenios revela que 8.273 personas tienen sus condiciones de trabajo reguladas por los 31 convenios registrados, de los cuales solo los 5 convenios colectivos de ámbito superior registrados afectan a tantas personas como los 26 convenios de empresa. Los datos constatan, por tanto, que hay 4.212 trabajadores/as afectados/as por convenios de ámbito superior a la empresa mientras que existen 4.061 afectados/as por convenios de empresas, inclinándose así la balanza ligeramente más hacia la negociación en otros ámbitos o niveles diferenciados al de empresa en cuanto a la repercusión de la población afectada. De este modo, el 51% de las y los trabajadores están sujetos a un convenio de sector o de otro ámbito superior al de empresa frente al 49% que están amparados por un convenio de empresa.

El **incremento salarial medio pactado** en los convenios colectivos registrados hasta el 30 de junio de 2015 se sitúa en el 0,52%, siendo mayor en los convenios de ámbito superior al de empresa con una variación del 0,63% dado que en los convenios de empresa se produce una mayor contención salarial con un aumento medio pactado de solo el 0,40%. Estas cifras quedan por debajo del 1% establecido en el preacuerdo para 2015 y en el nuevo *III Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva* (AENC) cuyo principio de compromiso tuvo lugar el 14 de mayo de 2015 y rubricado por patronal y sindicatos el 8 de junio. Este acuerdo firmado para los años de 2015 a 2017 contempla la posibilidad de mejorar los salarios con una subida del 1,5% para 2016 e incluye además una cláusula de garantía para el conjunto de los dos años que tendrá en cuenta la inflación. En

relación a esto último, en el caso de que los precios suban por encima del 2,5%, entre 2015 y 2016 se activaría esta cláusula para compensar la pérdida de poder adquisitivo de los/as trabajadores/as.

Otro de los componentes pactados en la Negociación Colectiva es la **jornada laboral** que nos indica el máximo acordado para cada ámbito de regulación. Hasta junio de 2015 la jornada laboral media pactada en los convenios es de 1.725 horas al año, fijándose en una media de 1.711 horas anuales para los convenios de empresa y en 1.739 en los convenios de ámbito superior, lo que supone un promedio de 29 horas más en estos últimos.

Tabla 23. Situación de la Negociación Colectiva en Navarra hasta 30 de junio de 2015.

	Nº convenios	Nº empresas	Nº trabajadores/as	Variación salarial	Jornada media (h/año)
Convenios de empresa	26		4.061	0,40	1.711
Convenios de ámbito superior a la empresa	5		4.212	0,63	1.739
TOTAL CONVENIOS	31	1.150	8.273	0,52	1.725

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Convenios registrados hasta junio de 2015.

En términos evolutivos, hay que precisar que la Estadística de Convenios Colectivos del MEYSS solo ofrece datos para Navarra en relación a convenios según año de efectos económicos y no según año de registro. Por eso en la siguiente tabla se recogen los principales datos sobre número de convenios, empresas, trabajadores/as y variación salarial según año de efectos económicos, teniendo en cuenta que no todos los datos presentados son definitivos⁴⁹. Sin embargo, estas cifras sí nos pueden servir para ver lo que ha ocurrido en términos generales en Navarra.

El número de convenios se ha ido reduciendo paulatinamente desde el año 2008 y hasta 2012, año en que se observa un aumento del 26,3% (26 convenios más que en 2011). Un incremento muy similar es el que se registra entre los años 2012 y 2013 con otros 25 convenios más (un 20%). Esta tendencia positiva en el número de convenios observada en los dos años posteriores a la aprobación de la reforma

⁴⁹ Los datos que registra la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del MEYSS han de ser precisados para su correcta valoración. Por un lado hay que tener en cuenta que los datos de 2013 y 2014 pueden considerarse aún provisionales dado que los años no están consolidados y cerrados hasta que no se incluyan las revisiones salariales de aquellos convenios de duración plurianual, es decir, transcurridos 20 ó 30 meses. Por otro lado, nos estamos refiriendo a convenios que inician efectos económicos en estos años pero que en ningún caso se pueden considerar convenios "en vigor" puesto que a los convenios que tienen vigencia pactada (hayan o no registrado los efectos económicos de cada año) se incorporan los que se han prorrogado automáticamente por no haber sido denunciados y los que están en periodo de ultraactividad.

no se traduce en términos de trabajadores/as cubiertos/as por los mismos. Así, entre 2011 y 2012 se observa una caída del -5,2% que se agudiza en 2013 con un total de 24.372 trabajadores/as que se han quedado fuera de la Negociación Colectiva (un -25%).

Teniendo en cuenta la provisionalidad de los datos referidos a 2014, en este periodo se aprecia un descenso interanual moderado de los convenios colectivos y de las personas afectadas por ellos: unos 63 convenios dejan de tener efectos económicos respecto a 2013, lo que supone un descenso del -42%, así como también 34.083 trabajadores/as quedan desplazados de la Negociación Colectiva (un 46,8%).

Contemplando los dos años posteriores a la Reforma Laboral, entre 2012 y 2014 hay 38 convenios menos que inician los correspondientes efectos económicos (-30,4%) lo que tiene una incidencia sobre 58.455 trabajadores/as (-60,2%) que quedan fuera de la Negociación Colectiva y, por tanto, sin acuerdo o convenio que regule sus condiciones laborales.

Por otra parte, los datos sobre empresas muestran una situación estable hasta 2012, año a partir del cual las cifras descienden aunque levemente. De modo que entre 2012 y 2014, e insistiendo en que los datos de este último año son datos provisionales, el número de empresas se redujo en 5.746 (-61,7%).

En cuanto a la variación salarial media pactada, hay que destacar la importante caída registrada en 2012 respecto al año anterior. En ese periodo el incremento salarial desciende en casi 2 puntos porcentuales pasando del 3,26% de 2011 al 1,43% del año 2012. A partir de entonces se sigue manteniendo esa misma tendencia a la baja con una caída de medio punto porcentual en 2013. En total, la variación salarial entre 2011 y 2013 se ha desplomado en Navarra 2,4 puntos, si bien desde la aplicación de la Reforma Laboral hasta el último año registrado, 2014, la reducción del incremento salarial pactado en los convenios ha sido de 0,81 puntos porcentuales.

Tabla 24. Evolución de convenios, empresas, trabajadores/as afectados/as y variación salarial por año de efectos económicos. Datos anuales. Navarra.

	Convenios	Empresas	Trabajadores/as	Variación salarial (en %)
2008	155	9.708	95.208	3,69
2009	136	10.999	119.662	2,48
2010	113	9.165	110.343	2,81
2011	99	10.238	102.460	3,26
2012	125	9.309	97.165	1,43
2013	150	8.183	72.793	0,89
2014*	87	3.563	38.710	0,62

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Datos anuales.

(*) Avance. Datos provisionales.

Respecto a la **evolución de la Negociación Colectiva según los distintos marcos de negociación**, hasta el año 2012 se aprecia una pérdida de importancia de la negociación en el ámbito empresarial con una reducción entre 2008 y 2011 cifrada en 47 convenios de empresa menos (casi un -40%). De hecho, este último año 2011, es el peor de toda la serie cronológica estudiada, sobre todo en relación al número de convenios aunque en menor medida en cuanto a trabajadores/as amparados/as por alguno de ellos (un -3%).

Tras esta caída continuada, los convenios de empresa resurgen en el año de la aprobación de la Ley 3/2012. Así, 28 convenios más tienen efectos económicos en 2012 respecto a 2011 (un 38,4%). Esta misma tendencia al alza se observa en el año 2013 con 27 convenios más respecto al año anterior, lo que supone un incremento porcentual del 26,7%. Por tanto, desde el año 2011 en el que se observa ese cambio de tendencia, la actividad negociadora se ha incrementado en Navarra un 75,3%. En términos de trabajadores/as afectados/as, el incremento en el último año de que se dispone de datos definitivos (2013), ha sido del 17,4%, lo que supone un total de 3.041 trabajadores/as más con convenio colectivo, si bien entre 2011 y 2013 el aumento asciende a 5.258 trabajadores/as más (un 34,6%).

Puesto que los datos referidos a 2014 son todavía temporales, conviene hacer una valoración prudente de los mismos. Así, el avance de los datos viene marcado por un cambio en la evolución constatada desde 2011. De modo que, según este avance, se observa que entre 2012 y 2014 se produce un descenso de convenios de empresa cifrado en 32 acuerdos que implica una reducción del 31,7%. Por su parte, la incidencia de esta caída supone que el 15,3% de los/as trabajadores/as queden sin la protección de un convenio de este tipo (2.667 personas).

Dejando a un lado el ámbito de empresa, **la negociación de convenios en otros ámbitos** se ha mantenido más o menos estable en los últimos años con algunas pequeñas oscilaciones en los datos. Con la aprobación de la Reforma Laboral en el año 2012 apenas se observan variaciones destacables, tan solo un ligero descenso en el número de convenios que sin embargo ha sido más acusado en términos de trabajadores/as afectados/as. Así, de 2012 a 2013 el número de convenios de este tipo se ha reducido un 8,3% mientras que el número de trabajadores/as lo ha hecho en un 34,4% (27.413 personas menos). Por tanto, parece que en Navarra la negociación de convenios sectoriales se ha mantenido, y la explicación puede estar, tal y como más adelante se explica en la parte de contraste cualitativo, en el acuerdo suscrito entre los agentes sindicales y empresariales tras la reforma, y en definitiva gracias a la Concertación Social que existe en nuestra Comunidad. Si tomamos el año 2014, pese a lo provisorio del dato registrado, el volumen de convenios se reduce tras la promulgación de la Ley en 6 convenios, lo que representa el -25%, mientras que el de trabajadores/as afectados/as lo hace en 49.788, es decir en un -62,4%.

Tabla 25. Evolución de la Negociación Colectiva según ámbito funcional y año de efectos económicos. Datos anuales. Navarra.

	CONVENIOS DE EMPRESA		CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO	
	Nº convenios	Nº trabajadores/as	Nº convenios	Nº trabajadores/as
2008	120	15.709	35	79.499
2009	103	18.093	33	101.569
2010	88	16.615	25	93.728
2011	73	15.221	26	87.239
2012	101	17.448	24	79.717
2013	128	20.489	22	52.304
2014*	69	14.781	18	23.929

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Datos anuales.

(*) Avance. Datos provisionales.

Información que recoge el REGCON (Registro de Convenios Colectivos).

En relación a la información obtenida directamente de la consulta pública realizada al REGCON, hay que aclarar que se han recogido todos los **convenios que han estado activos (vigentes) en el periodo que va desde el 01/01/2012 al 30/06/2015** (359 convenios). Algunos de ellos iniciaron su vigencia antes del 01/01/2012, otros la iniciaron durante este periodo de análisis y existen también otros convenios que continuarán activos en una fecha posterior al 30/06/2015. El objetivo es por tanto conocer qué es lo que ha ocurrido con la Negociación Colectiva en ese periodo; cuántos convenios se han firmado cada año, cuántos han estado vigentes en algún momento dentro de ese periodo, así como las principales características de los mismos.

En primer lugar conviene precisar que dentro del ámbito de la Negociación Colectiva podemos encontrarnos con dos tipologías de convenios:

- los convenios plurianuales firmados en años anteriores pero que siguen vigentes en el año de referencia.
- los convenios que se firman cada año y empiezan a tener efectos económicos en ese mismo año.

Por eso es necesario diferenciar lo que son datos relativos a número de convenios según **año de firma** (de registro), de lo que son convenios según **año de vigencia** (de efectos económicos).

Tabla 26. Nº de convenios según año de firma.

	Nuevos	Renovados	Total	%
2010	0	7	7	1,9
2011	10	34	44	12,3
2012	9	47	56	15,6
2013	41	95	136	37,9
2014	36	46	82	22,8
2015*	14	20	34	9,5
Total	110	249	359	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

* Convenios registrados hasta el 30 de junio.

En cuanto al **número de convenios según año de firma**, la consulta pública al REGCON nos indica que en el año 2015 (hasta junio) se registran un total de 34 convenios.

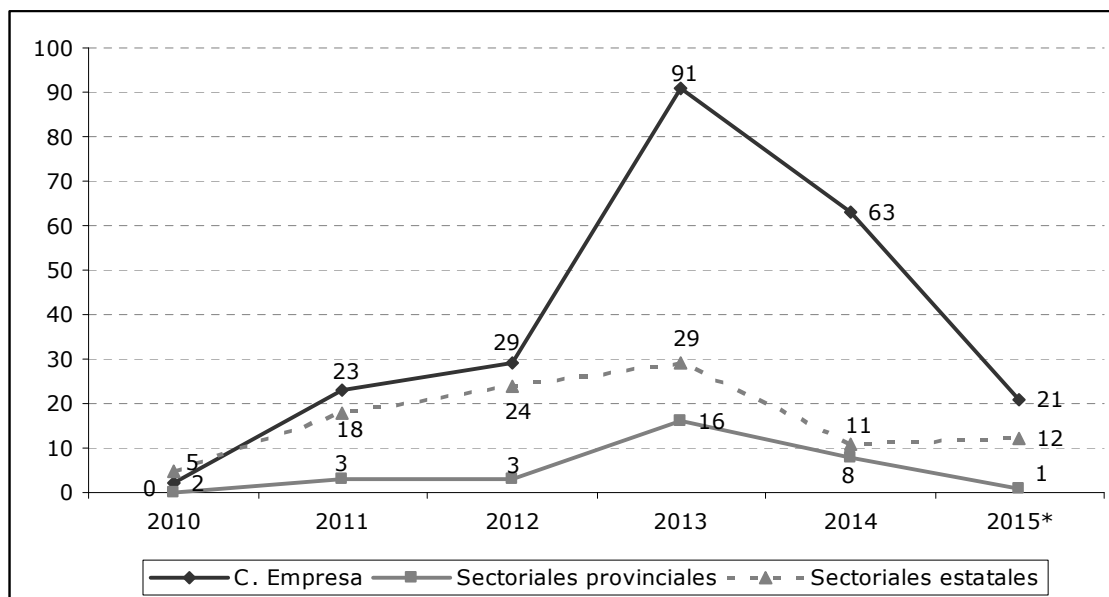
Atendiendo a la información reflejada en la tabla 26, casi 4 de cada 10 convenios firmados en el periodo de referencia para este estudio corresponden al año 2013; en total, 136 convenios. El siguiente año con mayor número de firmas de convenios es el año 2014 con 82 nuevos convenios (el 22,8%). Es decir, se observa una intensificación de la actividad negociadora a partir de 2013 precisamente por la incertidumbre que el nuevo marco normativo estaba generando y más concretamente por el miedo al decaimiento de muchos convenios debido a la pérdida de ultraactividad.

Vamos a ver cuántos de esos convenios firmados cada año son **nuevos** y cuántos son convenios ya existentes cuyo texto ha sido **renovado**. Destacan los 41 nuevos convenios firmados en el año inmediatamente posterior a la aprobación de la Reforma Laboral, así como también los 36 nuevos convenios firmados en 2014. Hay que tener en cuenta que antes de la aprobación de esta reforma se registraron en torno a 9-10 nuevos convenios cada año (en 2011 y 2012). Por su parte, la renovación de convenios también experimenta un repunte en el año 2013 con 95 textos de convenio renovados. En cuanto a la situación actual (hasta junio de 2015) se han firmado 34 convenios colectivos en Navarra, 14 de ellos nuevos (el 41,2%) y 20 renovados (el 58,8%). Si atendemos a los datos del último año completo (año 2014) vemos que el número de convenios firmados asciende a 82 siendo 36 de nueva creación (el 43,9%) y 46 renovados (el 56,1%).

Según **ámbito funcional**, de los 359 convenios registrados durante todo el periodo, la mayoría, 229 convenios, son de empresa (el 63,8%). Dentro de los convenios sectoriales, 31 son de ámbito provincial y 99 de ámbito estatal. De los 34 convenios firmados hasta junio de 2015, 21 son de empresa (61,8%) y 13 de ámbito sectorial (1 convenio sectorial provincial y 12 sectoriales de ámbito estatal).

En el siguiente gráfico se observa claramente cómo tras la aprobación de la Reforma Laboral se ha incrementado muy notablemente el número de convenios de empresa. En 2013 este ámbito funcional alcanzaba en Navarra la cifra de 91 convenios, es decir, 62 más que en el año anterior (incremento porcentual del 214%). También los convenios de ámbito sectorial alcanzan las cifras más elevadas en 2013 aunque en este caso el incremento respecto al año anterior es menor. No obstante, en 2014 se observa un descenso en la actividad comercial que vuelve a ser más pronunciado entre los convenios de empresa.

Gráfico 1. Evolución del nº de convenios según ámbito funcional y año de firma.



Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

* Convenios registrados hasta el 30 de junio.

En posteriores apartados de este mismo informe analizaremos con mayor detalle las causas que han provocado esta evolución y que como ya se intuye, están directamente relacionadas con las nuevas medidas aprobadas en la última Reforma Laboral de 2012.

En cuanto al **número de trabajadores/as cubiertos/as por la Negociación Colectiva**, se observa un incremento paulatino cuya tendencia se rompe en 2014 con un importante descenso en el número de trabajadores/as. Mientras el descenso en el número de convenios de 2013 a 2014 es del -40%, en términos de trabajadores/as este alcanza el -80%. Teniendo en cuenta el ámbito funcional, son los convenios sectoriales provinciales los que registran la mayor caída en el número de trabajadores/as afectados/as pasando de los casi 70.000 de 2013 a tan solo 4.187 en 2014. Y es que muchos de esos trabajadores y trabajadoras que estaban cubiertos por convenios de ámbito sectorial, han pasado a tener como referencia un convenio de empresa.

En cuanto a la situación actual, los 34 convenios firmados hasta junio de 2015 afectan a un total de 40.054 trabajadores/as; la mayoría de los cuales están cubiertos/as por convenios de ámbito sectorial estatal (casi 40.000) y 1.079 han quedado protegidos/as por convenios de empresa. En relación a los convenios

sectoriales de ámbito provincial, en esta fecha solo se ha firmado (según la información que aporta el REGCON) un convenio de este tipo que afecta a unos 800 trabajadores/as.

Tabla 27. Nº de convenios y nº de trabajadores/as según ámbito funcional y año de firma.

		C. Empresa	Sectoriales provinciales	Sectoriales estatales	Total
2010	Nº convenios	2	0	5	7
	Nº trabajadores/as	299	0	4.353	4.652
2011	Nº convenios	23	3	18	44
	Nº trabajadores/as	3.601	1.882	59.078	64.561
2012	Nº convenios	29	3	24	56
	Nº trabajadores/as	3.600	8.150	52.885	64.635
2013	Nº convenios	91	16	29	136
	Nº trabajadores/as	13.789	69.280	35.253	118.322
2014	Nº convenios	63	8	11	82
	Nº trabajadores/as	6.055	4.187	14.062	24.304
2015*	Nº convenios	21	1	12	34
	Nº trabajadores/as	1.079	800	38.175	40.054

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

* Convenios registrados hasta el 30 de junio.

Tal y como hemos comentado al inicio de este apartado, también vamos a tomar en consideración los datos sobre el **número de convenios según año de vigencia**, es decir, según año de efectos económicos. Este es el dato que se suele utilizar más habitualmente cuando se tratan datos de registro de convenios.

En este caso los datos se refieren al número de convenios que se encontraban vigentes en cada año (en el caso de 2015, se refiere al número de convenios vigentes a 30/06/2015). En 2015, hasta el 30 de junio, hay 187 convenios colectivos vigentes que regulan las condiciones laborales de 108.162 trabajadores/as. De estos convenios, 135 son de empresa, es decir, casi tres de cada cuatro, mientras que el resto se reparte entre los 39 convenios sectoriales estatales y los 13 provinciales (el 20,8% y el 6,9% respectivamente). Sin embargo, la mayor parte de los/as trabajadores/as están cubiertos/as por convenios sectoriales estatales, exactamente 68.413 (63,2%), si bien hay 21.132 afectados/as por convenios sectoriales provinciales y 18.617 por convenios de empresa (el 19,5% y el 17,2% respectivamente).

Como se puede observar en la siguiente tabla, los años con mayor número de convenios vigentes corresponden a 2013 y 2014 con 230 y 231 convenios respectivamente. El año 2013 es también el que registra un mayor número de trabajadores/as afectados/as pero no ocurre lo mismo con 2014 donde la cobertura

desciende situándose en una cifra inferior incluso a la del año de aprobación de la reforma (año 2012).

Tabla 28. Nº de convenios y nº de trabajadores/as según ámbito funcional y año de vigencia.

		C. Empresa	Sectoriales provinciales	Sectoriales estatales	Total
2012	Nº convenios	81	22	57	160
	Nº trabajadores/as	10.005	65.150	130.784	205.939
2013	Nº convenios	146	25	59	230
	Nº trabajadores/as	20.707	79.230	120.578	220.515
2014	Nº convenios	160	23	48	231
	Nº trabajadores/as	21.236	71.542	62.802	155.580
2015	Nº convenios	135	13	39	187
	Nº trabajadores/as	18.617	21.132	68.413	108.162
Convenios activos a 01/01/2012	Nº convenios	80	22	54	156
	Nº trabajadores/as	9.907	65.150	120.112	195.169
Convenios activos a 30/06/2015	Nº convenios	178	22	53	253
	Nº trabajadores/as	21.911	56.375	151.375	229.661

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

A 1 de enero de 2012 había un total de 156 convenios activos que afectaban a 195.169 trabajadores/as de nuestra comunidad. En cuanto a las cifras de 2015, y teniendo en cuenta que la fecha que se ha tomado como referencia es a 30 de junio, el número de convenios ha aumentado un 62,2% mientras que en términos de trabajadores/as afectados/as por los mismos el incremento ha sido mucho menor; un 17,7% en estos últimos años.

Por tanto, y según los datos consultados en el REGCON la **situación actual de la Negociación Colectiva en Navarra** (a 30 de junio de 2015) es la siguiente: existen 253 **convenios activos** a 30 de junio de 2015 que afectan a casi 230.000 trabajadores/as. El 70,4% son de empresa (178 convenios) y el 29,6% restante son convenios sectoriales (22 convenios sectoriales provinciales y 53 estatales). En cuanto al número de trabajadores/as cubiertos por la Negociación Colectiva, se registran en la fecha de referencia casi 22.000 trabajadores/as amparados/as por un convenio de empresa, 56.375 trabajadores/as cuentan con convenios de ámbito sectorial provincial y 151.375 están cubiertos por algún convenio sectorial estatal.

3.3. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS EN NAVARRA.

Una vez que hemos visto cuál ha sido la evolución de la Negociación Colectiva en términos cuantitativos dentro del periodo analizado, vamos a centrarnos en las **características de esos convenios haciendo una doble fotografía**; por un lado, la situación y características de los convenios que se encontraban vigentes a fecha 01/01/2012, y por otro, los convenios que se encuentran activos a 30/06/2015. Se trata por tanto de analizar la situación de la Negociación Colectiva en Navarra tomando como referencia dos momentos temporales distintos; antes y después de la entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2012. De esta forma veremos qué cambios se han producido a lo largo de este periodo, cambios sobre los que profundizaremos también más adelante.

Aunque la información correspondiente a los dos momentos temporales analizados aparece recogida de manera específica en las dos siguientes tablas, vamos a destacar aquellas cuestiones que nos parecen más significativas.

Como ya hemos mencionado, el **número de convenios y de trabajadores/as acogidos por éstos**, se ha incrementado desde 2012 hasta junio de 2015 un 62,2% y un 17,7% respectivamente. En el caso de los convenios, han crecido de forma espectacular los de **nueva creación** (casi un 240%) ya que en 2012 había 28 convenios vigentes nuevos mientras que en 2015 la cifra alcanza los 95. En el caso de los **renovados**, la variación en estos años ha sido menos significativa pasando de los 128 a los 158 (un 23,4%).

En cuanto al **ámbito funcional**, se observa un fuerte incremento de los convenios de empresa durante el periodo analizado; este tipo de convenios representaban a 1 de enero de 2012 poco más de la mitad del total de convenios en vigor, mientras que si tomamos los datos referentes a 30 de junio de 2015 vemos que su nivel de representatividad en Navarra alcanza el 70%. Por su parte, los convenios de ámbito sectorial se han mantenido en Navarra en estos últimos años (76 convenios sectoriales en 2012 y 75 convenios a 30 de junio de 2015). De hecho, tal y como veremos en la parte de análisis cualitativo, en Navarra la cobertura del convenio sectorial es mucho más alta que en otras CCAA.

No se experimentan cambios significativos en relación a la **duración** ya que tanto los convenios vigentes a 1 de enero de 2012 como los que se encuentran activos a 30 de junio de 2015 se distribuyen de manera similar en un 94% y un 6% entre los de carácter plurianual y los anuales. En este sentido, el número medio de años de vigencia es muy similar en ambos momentos temporales; en torno a los 3 años. En las tablas que presentamos se recoge también el número de convenios según la fecha de inicio y fin del periodo de vigencia.

En relación a las **denuncias** (aunque profundizaremos en ello más adelante), hay que destacar que los convenios que se prorrogan automáticamente en caso de no existir denuncia se han disparado casi un 500% pasando de los 16 convenios de este tipo a los 95. También han aumentado, en este caso un 146%, aquellos convenios en los que se indica que serán denunciados automáticamente al finalizar su vigencia. El resto de situaciones sobre las denuncias que recoge el REGCON han disminuido en este periodo.

Si nos centramos en el tema de la **ultraactividad**, se han disparado (un 103%) los casos de convenios que indican que se mantendrán ultraactivos hasta la firma del siguiente convenio, sobre todo en el caso de los convenios de empresa. Esta es una cuestión sobre la que las comisiones negociadoras de los convenios han trabajado profundamente para evitar la pérdida de la ultraactividad que recoge la Reforma Laboral. En 2012 había 63 convenios activos que especificaban en sus textos esta cuestión mientras que en 2015 (junio) ya son 128, de los que casi 3 de cada 4 son convenios de empresa. También han aumentado los casos de convenios que han establecido un plazo de ultraactividad concreto en sus textos. En 2012 eran 45 los convenios de este tipo mientras que en junio de 2015 ya son 73 (un 62,2% más). Por otro lado, los convenios que, denunciado el convenio, pactan la ultraactividad eran inexistentes en 2012 mientras que en 2015 se registran 6 casos de este tipo.

En cuanto a la **variación salarial**, el incremento salarial medio pactado en los convenios vigentes a 1 de enero de 2012 era del 1,04% y ha descendido hasta el 0,66% entre aquellos que se mantienen vigentes a 30 de junio de 2015. Son los convenios de empresa los que en mayor medida han visto reducidos los incrementos salariales pasando de un incremento del 1,17% anual en 2012 al 0,70% registrado en 2015. Igualmente es destacable el número de convenios con congelación salarial (variación = 0,00%); han pasado de 60 a 115 casos, aumentando así en casi un 92%. De nuevo es en el ámbito de la empresa donde el incremento ha sido mayor al pasar de 34 a 84 convenios (aumento del 147%). En cuanto a los convenios que han registrado las revisiones salariales anuales, han

descendido levemente durante este periodo; un -8,4%. Por el contrario, sí que han aumentado (un 35,6%) los casos de convenios que cuentan con cláusula de garantía salarial. No obstante, todas estas cuestiones relativas al tema salarial se ampliarán en posteriores apartados.

Tomando como referencia los datos sobre **jornada media anual**, se constata que ésta se ha reducido en estos últimos años en 8 horas anuales ya que en 2012 la jornada media era de 1.721 horas anuales y en 2015 la media se sitúa en 1.713 horas. Los efectos de la Reforma Laboral sobre la jornada también se ampliarán posteriormente.

En cuanto al **sector de actividad**, se ha incrementado la actividad negociadora sobre todo en el ámbito de los Servicios; un 85,4% más de convenios en este sector en 2015 que en 2012, aunque también es importante el crecimiento experimentado por los convenios relacionados con el sector de la Industria (un 40,6% más). Además del sector, la consulta al REGCON nos ha permitido obtener información sobre las **Federaciones** a las que corresponden los convenios registrados. En 2012 la Federación de Industria es la que registraba mayor número de convenios activos; 34 convenios, la mayoría de ellos de empresa, mientras que en 2015 es la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) la que registra más acuerdos, concretamente 78 convenios.

La consulta al REGCON también nos ha permitido obtener información acerca de la **representación sindical** existente en los convenios analizados. Todos los sindicatos han visto incrementados sus niveles de representación en la negociación de los convenios durante el periodo analizado. En las tablas que presentamos a continuación se recogen los datos específicos de representación en los dos momentos temporales seleccionados.

La **zona** de aplicación del convenio es otra de las variables analizadas. Lógicamente el grueso de la negociación se registra en la zona de la Comarca de Pamplona, donde se concentra la mayor parte de la actividad económica de Navarra.

Todos estos datos se han explicado de una manera general y sin profundizar mucho en ellos puesto que las tablas que presentamos a continuación recogen toda la información de manera más detallada. Además, en los siguientes apartados, nos detendremos en explicar de manera más exhaustiva algunos de ellos.

Tabla 29. Características de los convenios colectivos activos (con vigencia) a 01/01/2012.

	C. Empresa	Sectoriales provinciales	Sectoriales estatales	Total
Total convenios	80	22	54	156
Nº de trabajadores/as afectados/as	9.907	65.150	120.112	195.169
Duración:				
Plurianuales	73	21	52	146
Anuales	7	1	2	10
Nuevos o renovados:				
Nuevos	25	0	3	28
Renovados	55	22	51	128
Fecha inicio periodo vigencia:				
01/01/2008	0	0	1	1
01/01/2009	7	3	3	13
01/01/2010	10	2	6	18
01/01/2011	17	6	22	45
01/01/2012	42	11	18	71
Otras fechas	4	0	4	8
Fecha finalización periodo de vigencia:				
31/12/2010	0	0	1	1
31/12/2012	15	4	16	35
31/12/2013	26	3	18	47
31/12/2014	16	8	12	36
31/12/2015	13	4	4	21
31/12/2016	3	2	2	7
31/12/2017	2	1	0	3
Otras fechas	5	0	1	6
Nº medio de años de vigencia	3,3 años	3,9 años	3,0 años	3,3 años
Denuncia:				
Se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia	8	1	7	16
Deberá ser denunciado antes de finalizar su vigencia	29	4	37	70
Denunciado automáticamente antes de finalizar su vigencia	12	0	1	13
Denunciado automáticamente al finalizar su vigencia	20	14	7	41
Denunciado automáticamente desde el día de su firma	7	1	0	8
No consta	4	2	2	8
Ultraactividad:				
Ultraactivo hasta la firma del siguiente	36	7	20	63
Se prorrogará de forma automática anualmente	10	0	19	29
Plazo de ultraactividad establecido	22	13	10	45
Denunciado el convenio, se pacta la no ultraactividad	0	0	0	0
No consta	8	2	4	14
Modificaciones:				
% convenios que han registrado algún tipo de modificación	5,0%	0,0%	16,7%	8,3%
Variación salarial media pactada:				
Incremento salarial medio	1,17%	1,08%	0,83%	1,04%
Nº convenios con variación 0,00%	34	9	17	60
Revisiones salariales:				
Nº convenios que han registrado las revisiones salariales anuales	49	16	42	107
Nº convenios que cuentan con cláusula de garantía salarial	21	1	23	45
Jornada:				
Jornada media	1.694 horas	1.738 horas	1.755 horas	1.721 horas
Representación sindical:				
UGT	43	21	52	116
CCOO	40	20	54	114
ELA	42	15	5	62
LAB	28	7	2	37

Otros sindicatos	11	0	5	16
Grupo de trabajadores/as independientes	12	0	0	12
CIG	0	0	8	8
USO	2	0	5	7
CGT	3	0	1	4
Sector de actividad:				
Agricultura	0	1	1	2
Industria	40	6	18	64
Construcción	2	2	4	8
Servicios	38	13	31	82
Federación sindical:				
Agroalimentaria	11	4	10	25
Construcción y Servicios	8	3	11	22
Enseñanza	2	0	1	3
FSC	20	3	8	31
Industria	24	3	7	34
Sanidad	13	0	1	14
Servicios	2	9	16	27
Zona de aplicación del convenio:				
Noroeste	13	0	0	13
Pirineo	0	0	0	0
Pamplona	40	0	0	40
Tierra Estella	3	0	0	3
Navarra Media Oriental	5	0	0	5
Ribera Alta	9	0	0	9
Tudela	10	0	0	10
Navarra	0	22	0	22
España	0	0	54	54

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Tabla 30. Características de los convenios colectivos activos (con vigencia) a 30/06/2015.

	C. Empresa	Sectoriales provinciales	Sectoriales estatales	Total
Total convenios	178	22	53	253
Nº de trabajadores/as afectados/as	21.911	56.375	151.375	229.661
Duración:				
Plurianuales	168	21	49	238
Anuales	10	1	4	15
Nuevos o renovados:				
Nuevos	90	1	4	95
Renovados	88	21	49	158
Fecha inicio periodo vigencia:				
01/01/2008	0	0	1	1
01/01/2009	3	1	1	5
01/01/2010	4	2	3	9
01/01/2011	3	4	4	11
01/01/2012	27	8	8	43
01/01/2013	59	5	9	73
01/01/2014	42	2	10	54
01/01/2015	15	0	7	22
Otras fechas	25	0	10	35
Fecha finalización periodo de vigencia:				
31/12/2010	0	0	1	1
31/12/2012	2	0	4	6
31/12/2013	8	1	6	15
31/12/2014	32	8	4	44
31/12/2015	61	6	15	82
31/12/2016	40	4	14	58
31/12/2017	9	2	6	17
31/12/2018	10	1	0	11
31/12/2019	4	0	2	6
Otras fechas	11	0	1	12
Nº medio de años de vigencia	3,1 años	4,1 años	3,1 años	3,2 años
Denuncia:				
Se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia	61	4	30	95
Deberá ser denunciado antes de finalizar su vigencia	31	3	13	47
Denunciado automáticamente antes de finalizar su vigencia	7	0	0	7
Denunciado automáticamente al finalizar su vigencia	77	15	9	101
Denunciado automáticamente desde el día de su firma	0	0	0	0
No consta	2	0	1	3
Ultraactividad:				
Ultraactivo hasta la firma del siguiente	94	8	26	128
Se prorrogará de forma automática anualmente	25	0	10	35
Plazo de ultraactividad establecido	46	14	13	73
Denunciado el convenio, se pacta la no ultraactividad	5	0	1	6
No consta	4	0	3	7
Modificaciones:				
% convenios que han registrado algún tipo de modificación	5,1%	0,0%	9,4%	5,5%
Variación salarial media pactada:				
Incremento salarial medio	0,70%	0,81%	0,47%	0,66%
Nº convenios con variación 0,00%	84	11	20	115
Revisiones salariales:				
Nº convenios que han registrado las revisiones salariales anuales	48	15	35	98
Nº convenios que cuentan con cláusula de garantía salarial	36	2	23	61
Jornada:				

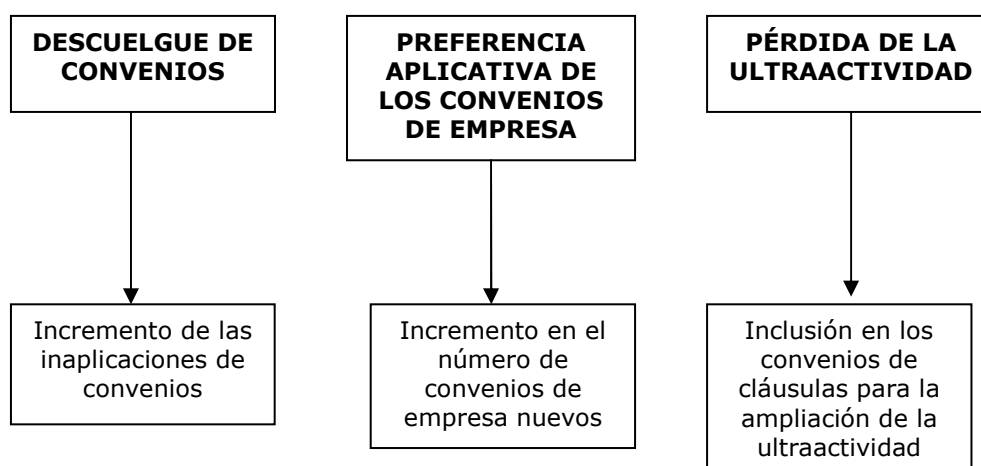
Jornada media	1.697 horas	1.734 horas	1.762 horas	1.713 horas
Representación sindical:				
UGT	90	22	51	163
CCOO	77	19	52	148
ELA	89	14	5	108
LAB	52	9	3	64
Otros sindicatos	16	1	8	25
Grupo de trabajadores/as independientes	27	0	0	27
CIG	0	0	9	9
USO	3	0	4	7
CGT	6	0	2	8
Sector de actividad:				
Agricultura	0	1	1	2
Industria	69	5	16	90
Construcción	3	3	3	9
Servicios	106	13	33	152
Federación sindical:				
Agroalimentaria	21	3	7	31
Construcción y Servicios	18	3	9	30
Enseñanza	3	0	1	4
FSC	63	4	11	78
Industria	41	3	8	52
Sanidad	22	1	2	25
Servicios	10	8	15	33
Zona de aplicación del convenio:				
Noroeste	19	0	0	19
Pirineo	3	0	0	3
Pamplona	99	0	0	99
Tierra Estella	10	0	0	10
Navarra Media Oriental	10	0	0	10
Ribera Alta	21	0	0	21
Tudela	16	0	0	16
Navarra	0	22	0	22
España	0	0	53	53

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

3.4. PRINCIPALES EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Como ya se ha analizado en el apartado de marco teórico, los cambios introducidos por la Reforma Laboral se materializan principalmente en 3 aspectos: el descuelgue de convenios (inaplicaciones), la preferencia aplicativa de los convenios de empresa y la pérdida de la ultraactividad.

Cada uno de estos cambios ha provocado unos efectos concretos en la Negociación Colectiva que son los que vamos a tratar de analizar a continuación, apoyándonos en los datos extraídos de la consulta pública realizada al REGCON:



Incremento de las inaplicaciones de convenios.

La Reforma Laboral introduce la inaplicación de las condiciones de trabajo de los convenios en diversas materias: sistema de remuneración y cuantía salarial, jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, funciones, sistema de trabajo y rendimiento y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Aunque las inaplicaciones se pueden registrar como tal en el REGCON desde finales de noviembre de 2012, todavía se siguen incorporando en otros apartados, es decir, bajo diferentes tipos de acuerdos o trámites: *acuerdos de eficacia limitada*, *acuerdos de empresa para su depósito* y *otros acuerdos inscribibles*. Por eso es **altamente complicado hacer un análisis realmente fiable sobre las inaplicaciones producidas** y por eso hay que advertir que los datos que aquí

presentamos son meramente aproximativos. De hecho, los informantes clave participantes en la fase de contraste han llegado a cifrar las inaplicaciones en Navarra con hasta 70 casos en un año cuando, como veremos a continuación, los datos del REGCON registran como máximo 48 inaplicaciones.

La consulta realizada al REGCON nos muestra que durante todo el periodo analizado se han registrado un total de 125 inaplicaciones de convenios, aunque es en el año 2013 cuando se concentran el mayor número de ellas (48).

Al margen de los datos absolutos, en la siguiente tabla se presentan las cifras sobre el **porcentaje de inaplicaciones que se han producido con respecto al total de convenios firmados cada año**. Estos datos muestran que efectivamente la Reforma Laboral ha provocado un incremento de los descuelgues. Así, por ejemplo, en el año 2010 las inaplicaciones representaban el 14,3% de los convenios firmados y en 2011 apenas el 2,3%, mientras que entre los convenios firmados en 2015 (hasta 30 de junio), las inaplicaciones representan ya casi el 60%.

Tabla 31. Inaplicaciones registradas según año de firma del convenio.

	Nº inaplicaciones	Nº convenios	%
2009	3	No consta	-
2010	1	7	14,3
2011	1	44	2,3
2012	19	56	33,9
2013	48	136	35,3
2014	33	82	40,2
2015*	20	34	58,8
Total	125	359	0,3

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

* Convenios registrados hasta el 30 de junio.

En cuanto al **tamaño de las empresas**, la mayoría de las inaplicaciones registradas durante el periodo analizado se han producido en empresas pequeñas. Así, el 91,2% se corresponden con empresas de menos de 50 trabajadores/as. En este sentido hay que destacar el importante incremento de inaplicaciones que se observa entre los años 2012 y 2013 (un 147%) aunque en 2014 vuelven a descender un poco. En cuanto a las empresas más grandes (de más de 250 trabajadores/as) tan solo se registran 2 inaplicaciones y ambas en el año 2013. Las 9 inaplicaciones que se han producido en empresas con plantillas entre 50 y 250 trabajadores/as se registran a partir del año 2012 no existiendo ningún caso antes de esa fecha.

Tabla 32. Inaplicaciones registradas según año de firma y tamaño de la empresa.

	<50 trab	50-250 trab	>250 trab	Total
2009	3	0	0	3
2010	1	0	0	1
2011	1	0	0	1
2012	17	2	0	19
2013	42	4	2	48
2014	32	1	0	33
2015*	18	2	0	20
Total	114	9	2	125

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

* Convenios registrados hasta el 30 de junio.

El REGCON también incluye información sobre la **actividad (CNAE)** del convenio sobre el que se ha depositado la inaplicación. Si agrupamos estos CNAEs en grandes sectores de actividad vemos que la mayoría de las inaplicaciones corresponden a convenios dentro del sector Servicios (el 55,2%), seguido de las correspondientes a convenios de la Construcción (27,2%). Las inaplicaciones en el sector Industrial representan el 16,8% y las relativas a convenios dentro de la Agricultura apenas suponen el 0,8% del total de inaplicaciones.

Tabla 33. Inaplicaciones registradas según año de firma y sector de actividad.

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
2009	0	0	0	3	3
2010	0	0	0	1	1
2011	0	1	0	0	1
2012	0	5	4	10	19
2013	0	6	17	25	48
2014	1	4	10	18	33
2015*	0	5	3	12	20
Total	1	21	34	69	125

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

* Convenios registrados hasta el 30 de junio.

Teniendo en cuenta el **procedimiento utilizado para la inaplicación**, algo más del 90% se han producido mediante acuerdo entre las partes. Esto quiere decir que desde el punto de vista formal, la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y de órganos similares de las CCAA está siendo muy reducida. No obstante, existe la hipótesis de que *"la dirección de la empresa legalmente se encuentre facultada para acudir a la fórmula final de imposición del arbitraje obligatorio público"* y esto *"puede estar funcionando como mecanismo efectivo de presión por la vía de los hechos que pulsiona para desencadenar el*

acuerdo entre las partes”⁵⁰. Es decir, que “existen serias dudas sobre la legalidad del procedimiento y sobre la libertad para acordar por parte de la representación de los/as trabajadores/as en muchos de los acuerdos firmados, sobre todo en microempresas”⁵¹.

Tabla 34. Inaplicaciones registradas según procedimiento de inaplicación.

	Nº Inaplicaciones	%
Acuerdo en periodo de consultas	114	91,2
Acuerdo de mediación en órgano bipartito	2	1,6
Laudo en órgano bipartito	1	0,8
Decisión en el seno de un órgano tripartito	3	2,4
Acuerdo en un procedimiento de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada	4	3,2
No consta	1	0,8
Total	125	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Pero el impacto de la reforma laboral sobre la Negociación Colectiva no ha sido solo a nivel cuantitativo sino también cualitativo ya que la gran mayoría de las inaplicaciones registradas incorporan acuerdos que afectan a diferentes aspectos como la cuantía salarial, el sistema de remuneración, la jornada y distribución del tiempo de trabajo, etc., cuestiones que, en definitiva, inciden directamente en una reducción de los costes laborales. En este sentido, hemos recogido los datos relativos a las **condiciones de trabajo que han sido objeto de inaplicación** entre los convenios analizados.

Tabla 35. Condiciones de trabajo que se inaplican.

	%
Cuantía salarial	93,6
Sistema de remuneración	16,0
Jornada de trabajo	8,8
Horario y distribución del tiempo	2,4
Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	0,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

⁵⁰ JESÚS CRUZ VILLALÓN; “Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva”, Temas Laborales, Nº 120/2013, págs 13-32.

⁵¹ Confederación Sindical de CCOO; “La Negociación Colectiva tras dos años de Reforma Laboral”, Cuadernos de Acción Sindical, julio 2014.

El 93,6% de las inaplicaciones han afectado a la cuantía salarial y un 16% al sistema de remuneración. En menor medida se han incluido inaplicaciones en relación a la jornada de trabajo (8,8%), el horario y distribución del tiempo de trabajo (2,4%) y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social (0,8%).

Teniendo en cuenta el año de firma de las inaplicaciones, se comprueba que los descuelgues en materia de cuantía salarial ya se producían antes de la Reforma Laboral y cómo a partir de la aprobación de la misma se empiezan a inaplicar otras materias como el sistema de remuneración o la jornada de trabajo. Sin embargo el peso de las inaplicaciones sobre la cuantía salarial sigue siendo elevado; en 2012 representaban el 84,2% del total de descuelgues, en el año 2013 alcanzaban el 95,8% y en 2014 descendieron un poco (hasta el 93,9%).

Hasta junio de 2015 se han registrado 20 inaplicaciones de las cuales 19 han afectado a la cuantía salarial (el 95%), volviendo de nuevo a los porcentajes obtenidos en los años inmediatamente posteriores a la aprobación de la Reforma Laboral.

Tabla 36. Inaplicaciones registradas según año de firma y condiciones de trabajo que se inaplican.

	Cuantía salarial	Sistema de remuneración	Jornada de trabajo	Total
2009	3	0	0	3
2010	1	0	0	1
2011	1	0	0	1
2012	16	3	0	19
2013	46	1	1	48
2014	31	2	0	33
2015*	19	1	0	20
Total	117	7	1	125

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

* Convenios registrados hasta el 30 de junio.

Incremento en el número de convenios de empresa nuevos.

La prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los de ámbito superior ha provocado un incremento en el número de nuevos convenios firmados en este ámbito desde la aprobación de la Reforma Laboral. En este sentido, el objetivo pretendido con la reforma parece claro; *"crear nuevas unidades de negociación con condiciones de trabajo, principalmente salariales, inferiores a las que rigen en los*

*convenios sectoriales de referencia a pesar de que éstos son convenios de mínimos y muchos llevan años sin revalorizar las retribuciones o con incrementos salariales reducidos*⁵².

Tal y como hemos visto en el apartado de evolución de la Negociación Colectiva en Navarra, los convenios de empresa han aumentado muy por encima de lo que lo han hecho los convenios de ámbito superior. Pero sobre todo lo han hecho aquellos convenios nuevos, acuerdos que posiblemente han salido de empresas que contaban con convenios sectoriales de referencia que han sido sustituidos por nuevos convenios de empresa. Así, si tomamos en consideración los convenios de empresa que han sido firmados cada año y registrados en el REGCON, vemos que en 2013 se firmaron 41 convenios de empresa nuevos, mientras que en el año anterior la cifra era de 8 convenios. Es decir, en un año y tras la aprobación de la Reforma Laboral, se firmaron 33 textos nuevos (un 412,5% más). Por su parte, los convenios renovados se incrementaron un 138,1% (29 convenios más).

Tabla 37. Evolución de los convenios de empresa según año de firma.

	Nuevos	Renovados	Total
2010	0	2	2
2011	8	15	23
2012	8	21	29
2013	41	50	91
2014	34	29	63
2015*	13	8	21
Convenios activos a 30/06/2015	90	88	178
Convenios activos a 01/01/2012	25	55	80
Total	104	125	229

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

* Convenios registrados hasta el 30 de junio.

Si tenemos en cuenta los convenios de empresa que estaban activos a 01/01/2012 y los comparamos con los que se encuentran vigentes a 30/06/2015, comprobamos que éstos han aumentado un 122,5%. Se ha pasado de 80 convenios activos en 2012 a los 178 de junio de 2015. Pues bien, todavía es mayor el incremento en el caso de los acuerdos de nueva creación; en este caso el incremento asciende al 260% al pasar de 25 a 90 nuevos convenios. En comparación, el incremento de los convenios de empresa renovados se queda en un discreto 45,5%.

En definitiva, tanto si se toma en cuenta el año de firma como si se consideran los convenios que han estado vigentes antes y hasta 3 años después de la aprobación

⁵² Confederación Sindical de CCOO; "La Negociación Colectiva tras dos años de Reforma Laboral", Cuadernos de Acción Sindical, julio 2014.

de la reforma laboral, se corrobora ese **importante aumento en el número de nuevos convenios de empresa**.

Otro aspecto a destacar es que precisamente esos nuevos convenios firmados corresponden mayoritariamente a pequeñas empresas. Durante todo el periodo analizado (2012-junio 2015), se han firmado 104 nuevos convenios de empresa de los cuales el 64,4% corresponden a empresas de menos de 50 trabajadores/as.

Si nos centramos en los convenios firmados hasta junio de 2015 (21 convenios), el 66,7% (14 de ellos) se han firmado en empresas de menos de 50 trabajadores/as; además, el 78,6% de estos convenios en pymes han sido convenios nuevos.

Tradicionalmente apenas se firmaban convenios de empresa en las PYMES, únicamente algunos pactos en materias concretas, pero con la aprobación de la Reforma Laboral se está viendo claramente un importante aumento de convenios de nueva creación en empresas pequeñas. Aquí es precisamente donde se encuentran las peores condiciones laborales.

Tabla 38. Nº de convenios de empresa registrados en el periodo 2012-2015 según tamaño de la empresa.

	Nuevos	Renovados	Total
<50 trabajadores/as	67	38	105
50-250 trabajadores/as	34	69	103
>250 trabajadores/as	3	18	21
Total	104	125	229

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En este sentido hay que tener en cuenta que la Reforma Laboral no permite que los nuevos convenios de empresa contemplen jornadas superiores a las establecidas en los convenios sectoriales. Tampoco permite que se creen nuevas categorías profesionales ni contratos y tampoco un periodo de prueba superior al pactado en el sectorial. Sin embargo, la realidad es que muchas empresas pequeñas están ampliando su jornada laboral al máximo, como veremos más adelante, situándose por encima de las establecidas en un convenio sectorial. Esta situación es a todas luces ilegal.

Inclusión de cláusulas para la ampliación de la ultraactividad.

Tradicionalmente, tras el fin de la vigencia de un convenio colectivo y en tanto en cuanto no se firmara uno nuevo, se mantenían las cláusulas normativas del mismo. Pero con la Reforma Laboral, si en el plazo de 1 año desde que se denuncia el convenio, no se acuerda uno nuevo, éste deja de aplicarse y se remite al de ámbito superior si lo hubiere. Esta medida da lugar a varias cuestiones e interpretaciones que es preciso analizar y aclarar. Por eso vamos a intentar ver la **incidencia que puede estar teniendo en la práctica esta nueva regulación que afecta a la vigencia de los convenios y su ultraactividad.**

En primer lugar hay que aclarar que **la pérdida de la ultraactividad** que recoge la Reforma Laboral **se refiere a aquellos convenios que han finalizado su periodo de vigencia y han sido denunciados por alguna de las partes.** Esto quiere decir que bastaría con que la parte empresarial denunciara el convenio para que éste perdiera su ultraactividad. Desde ese momento el/la empresario/a podría acudir a las vías legales existentes sobre modificación de las condiciones de trabajo (art. 41 ET) sin estar supeditado a las condiciones mínimas garantizadas por el convenio colectivo. Por eso es importante incentivar una negociación que se preocupe más por el tema de la vigencia, sus prórrogas y su ultraactividad una vez que el convenio sea denunciado.

Desde el punto de vista de la denuncia podemos encontrar convenios no denunciados y que se encuentran en una situación de prórroga tácita y convenios denunciados a los que se aplicaría la pérdida de ultraactividad en el plazo que determina la Reforma Laboral. Estos últimos serían aquellos convenios denunciados que no han incluido acuerdos en materia de ultraactividad y que por tanto, en el plazo de 1 año desde la denuncia, deberán remitirse al convenio de ámbito superior de referencia (si lo hubiere). Por otro lado nos encontramos con aquellos convenios denunciados que sí han pactado acuerdos para evitar la pérdida de la ultraactividad y que han establecido un plazo que puede ser limitado o ilimitado (hasta la firma de un nuevo convenio).

En resumidas cuentas, a raíz de la aprobación de la Reforma Laboral **nos podemos encontrar con las siguientes situaciones:**

- 1) Convenios no denunciados (prórroga tácita).
- 2) Convenios denunciados que no incluyen referencia alguna a la ampliación de la ultraactividad (aplicación de la Reforma Laboral).

- 3) Convenios denunciados que incluyen cláusulas de ampliación de la ultraactividad: por un periodo limitado establecido o por un periodo ilimitado (hasta la firma de un nuevo convenio).

Hasta el momento **no se han encontrado estudios o informes que hayan tratado este asunto y que se hayan atrevido a dar cifras** sobre el número de convenios incluidos dentro de estos tres tipos de situaciones. Además, existen diferentes interpretaciones sobre la decadencia de la ultraactividad cuando no existe un convenio de ámbito superior que sea de aplicación y que lo sustituya. Por eso habrá que prestar atención a lo que la jurisprudencia determine al respecto.

En nuestro caso, hemos analizado los datos que recoge el REGCON al respecto. Se trata de una **información un tanto limitada** puesto que en algunos casos no se ha cumplimentado o se ha hecho de manera errónea por lo que los datos relativos a esta cuestión resultan insuficientes. Por eso ha sido necesario hacer una consulta al texto original de cada uno de los convenios sobre los que no había información en el REGCON, para poder así analizar lo que en ellos se recoge en relación a este tema.

El REGCON recoge esta información dentro de la pestaña de *datos básicos* de registro del acuerdo. En primer lugar hace referencia a la **DENUNCIA** del convenio y después al tema de la **ULTRAATIVIDAD**.

En cuanto a la **DENUNCIA**, recoge las dos siguientes opciones:

- "El convenio se prorrogará automáticamente en caso de no existir denuncia". Se trata de aquellos convenios que, tal y como hemos comentado anteriormente, se encuentran en situación de prórroga tácita. De los 253 convenios vigentes en Navarra en la actualidad (a 30 de junio de 2015), se encuentran en esta situación 95 de ellos, lo que supone un porcentaje del 37,5%.
- "El convenio será denunciado automáticamente al finalizar su vigencia". Esta opción aparece recogida en 101 de los convenios que se encuentran activos a 30 de junio de 2015, lo que supone un nivel de representatividad cercano al 40%.

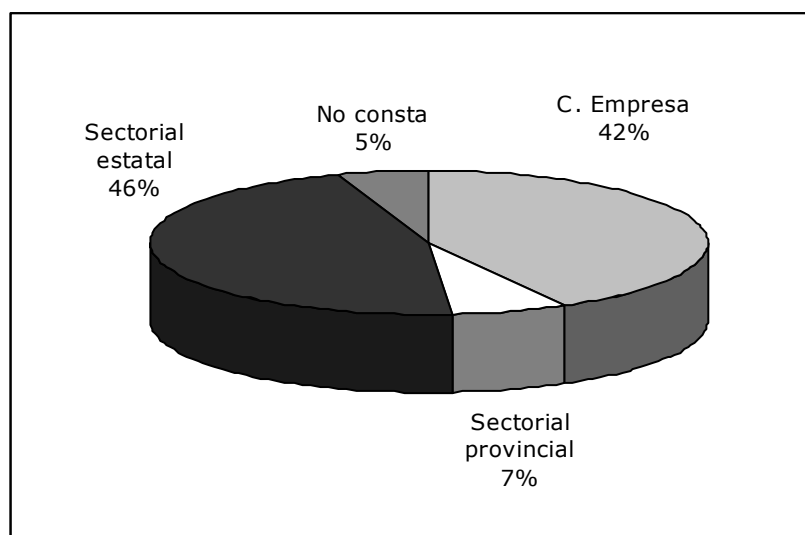
Sin embargo, revisando el texto de los convenios, hemos encontrado otro tipo de cláusulas relacionadas con este tema que no aparecen como tal entre las opciones que ofrece el REGCON:

- "Deberá ser denunciado antes de finalizar su vigencia". Esta cláusula se recoge en 47 de los 253 convenios que se encuentran vigentes a 30 de junio de 2015 (el 18,6%).
- "Será denunciado automáticamente antes de finalizar su vigencia". Situación que se recoge tan solo en el 2,8% de los convenios que se encuentran vigentes a 30 de junio de 2015 (7 convenios).
- "Será denunciado automáticamente desde el día de su firma". No se ha detectado ningún convenio (de los que se encuentran activos en la fecha de referencia) que haya incluido este tipo de cláusula sobre la denuncia. Sin embargo, en el total del periodo analizado (01/01/2012 a 30/06/2015) se han detectado 9 convenios de este tipo que representan el 2,5% del total.

Por otro lado, hay que precisar que el REGCON también registra las denuncias como un trámite en sí mismo (al margen de la información sobre denuncias que hemos visto que se registra en la pestaña de *datos básicos* del convenio). Pero hay que tener en cuenta que en este caso no se incluyen aquellas denuncias que se producen de forma automática porque así está pactado en el convenio.

En el periodo que comprende del 01/01/2012 al 30/06/2015 se han registrado en el REGCON 74 **trámites de denuncias**, las cuales se reparten casi igualitariamente entre denuncias de convenios sectoriales estatales (el 46%) y denuncias correspondientes a convenios de empresa (el 42%).

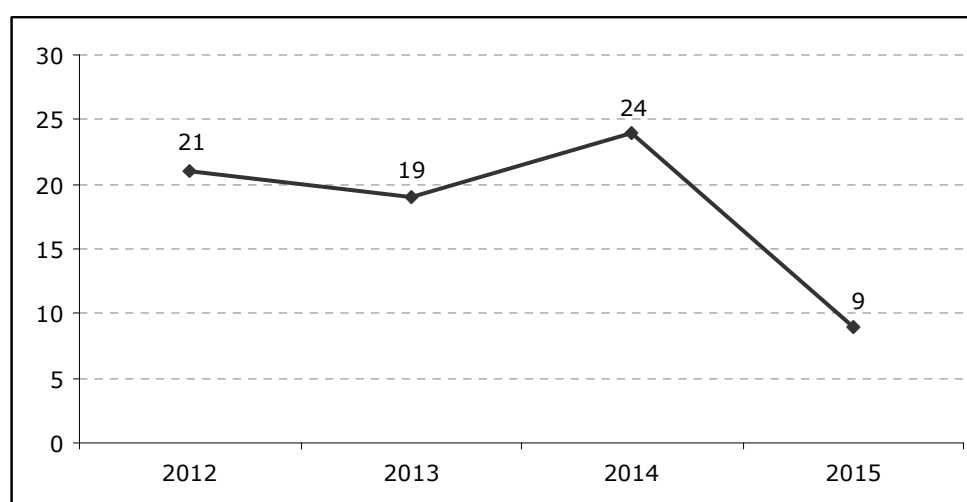
Gráfico 2. Denuncias registradas según ámbito funcional.



Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Según el **año de presentación de la denuncia**, vemos que aunque en 2013 descendieron un poco con respecto al año anterior, en 2014 vuelven a aumentar. Hasta junio de 2015 se registran 9 denuncias, aunque estos datos pueden no ser del todo significativos ya que la mayoría de los convenios ajustan el fin de su vigencia al 31 de diciembre y por tanto las denuncias registradas en 2015 pueden ser de convenios que vencen en ese mismo año o bien de convenios cuya vigencia finalizó en diciembre del año anterior.

Gráfico 3. Nº de denuncias según año de presentación de la denuncia.



Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Los trámites de denuncias se registran en el REGCON bajo 3 modalidades diferentes:

- Denuncia
- Denuncia-Inicio de negociaciones
- Inicio de negociaciones

En los convenios nuevos la promoción del convenio se registra como *Inicio de negociaciones* mientras que en los convenios que se renuevan no se registra o en todo caso se hace de forma conjunta con la denuncia. Por eso, en todos los años analizados, se registran menos inicios de negociaciones que denuncias.

Tabla 39. N° de denuncias según tipo de trámite y año de su firma.

	2012	2013	2014	2015	Total	%
Denuncia	12	11	13	0	36	49,3
Denuncia-Inicio de negociaciones	6	3	9	1	19	26,0
Inicio de negociaciones	3	5	2	8	18	24,7
Total	21	19	24	9	73	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La denuncia de un convenio puede ser presentada tanto por la parte empresarial como por los/as representantes de los/as trabajadores/as. Hay que destacar que casi en la mitad de las denuncias registradas en el REGCON no consta quién ha presentado la denuncia por lo que el análisis en este caso resulta incompleto. Solo en 39 de las 73 denuncias registradas a lo largo de todo el periodo 01/01/2012 – 30/06/2015 aparece esta información. El 77% corresponden a denuncias presentadas por la representación de los/as trabajadores/as mientras que el 23% restante han sido presentadas por la parte empresarial.

Tabla 40. N° de denuncias según año de su firma y quién presenta la denuncia.

	Representación de los/as trabajadores/as	Representación empresarial	No consta	Total
2012	1		20	21
2013	11		6	19
2014	18		2	24
2015	0		6	9
Total	30	9	34	73

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En relación al último año completo sobre el que tenemos información (año 2014), se registraron 24 denuncias de las cuales 3 de cada 4 fueron presentadas por la representación de los/as trabajadores/as.

Hasta junio de 2015 se registran 9 denuncias de las cuales 6 no incluyen información acerca de quién las ha presentado. Las 3 denuncias restantes fueron presentadas por la representación empresarial.

En cuanto a la **ULTRAACTIVIDAD**, los *datos básicos* que se cumplimentan en el REGCON, incluyen 3 opciones o situaciones distintas relacionadas con este tema:

- "El convenio seguirá ultraactivo hasta que se firme el siguiente": este sería el caso de aquellos convenios que hemos comentado que incluyen una cláusula de ampliación de la ultraactividad por un periodo ilimitado. La consulta al REGCON nos muestra que esta opción aparece recogida en 128 de los 253 convenios vigentes en Navarra a 30 de junio de 2015 (el 50,6%).
- "El plazo de ultraactividad será de ... años y ... meses": convenios que incluyen una cláusula de ampliación de la ultraactividad pero por un periodo limitado establecido. En esta situación se encuentra casi el 30% de los convenios activos (73 convenios) que además determinan en el texto del acuerdo cuál es ese periodo establecido. Los plazos van desde los 12 hasta los 60 meses. La mitad de los convenios establecen un plazo máximo de 24 meses, un 16,4% de los acuerdos establecen 12 meses (lo mismo que recoge la Reforma Laboral), un 12,3% un plazo de 36 meses, y el 9,6% un plazo de 18 meses. Estos plazos pueden ser desde la denuncia del convenio sin haberse adoptado un nuevo acuerdo o laudo arbitral, desde la finalización de la vigencia inicial del convenio, desde la constitución de la comisión negociadora, etc.
- "Denunciado el convenio, se pacta la no ultraactividad": convenios a los que se aplicaría la Reforma Laboral y por tanto tendrían 1 año de plazo para la firma de un nuevo acuerdo. Esta opción solo es indicada en 6 de los convenios vigentes en la actualidad, es decir, en el 2,4% de los convenios con vigencia a 30 de junio de 2015.

Al margen de estas cuestiones, también se han detectado 46 convenios (el 18,2%) en los que no consta ningún tipo de cláusula sobre ultraactividad y que previsiblemente también serían convenios que conllevarían la aplicación de la Reforma Laboral.

En la siguiente tabla hemos recogido de manera esquemática estas diferentes situaciones y cláusulas que se han firmado en muchos convenios colectivos a raíz de la aprobación de dicha Reforma.

Tabla 41. Cláusulas de ultraactividad recogidas en los convenios colectivos que se encuentran activos a 30 de junio de 2015.

	Nº	%
Ultraactivo hasta la firma del siguiente	128	50,6
Ultraactivo por un plazo establecido	73	28,9
Denunciado el convenio, se pacta la no ultraactividad	6	2,4
No consta	46	18,2
Total convenios analizados	253	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Es decir, ante la posibilidad real de desaparición del convenio colectivo, **se han firmado cláusulas de ampliación de la ultraactividad en muchos convenios**. Y muchos han incluido cláusulas de ultraactividad ilimitada, hasta la firma de un nuevo acuerdo, para volver así a la situación existente antes de la aprobación de la reforma laboral. Tal y como veremos más adelante, una de las cuestiones que se propone es precisamente volver a instaurar la ultraactividad en los convenios.

También hemos visto un importante número de convenios que incluso han incluido una **referencia al proceso de negociación**; cuándo debe ser iniciado, la forma de la denuncia (con cuánto tiempo de antelación debe ser realizada), el calendario de negociaciones, el periodo de tiempo máximo para la constitución de la comisión negociadora, el plazo máximo para alcanzar un acuerdo tras el inicio de las negociaciones, e incluso la opción de remisión a la intervención de un tercero; una persona mediadora para solventar los posibles desacuerdos en las negociaciones. La inclusión de esta última opción pone en evidencia que no existe una confianza plena entre las partes negociadoras.

Por tanto, la pérdida de vigencia del convenio no está implicando en muchos casos la desaparición de la unidad negocial por lo que **la cifra de convenios que**

podrían haber decaído no es tan elevada como se podría suponer en un principio. Este comportamiento hay que achacarlo al esfuerzo que han realizado las organizaciones sindicales quienes antes de la llegada de la fecha de posible decadencia generalizada de los convenios (8 de julio de 2013) aprobaron un Acuerdo Interconfederal⁵³ que aconsejaba una ampliación o prórroga del plazo legal establecido. Concretamente, acordaron que *"antes de la finalización de dicho plazo, los negociadores se deberán comprometer a seguir negociando, garantizando durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso el mantenimiento del convenio colectivo"*.

A esto hay que añadir que en algunos casos **se está judicializando la pérdida de la ultraactividad** y de hecho existen algunas sentencias que han permitido la continuidad ultraactiva de las cláusulas de convenios colectivos más allá de los 12 meses previstos legalmente.

Como hemos comentado al inicio de este apartado, el resultado en el caso de que no se incluyan cláusulas de ampliación de la ultraactividad y se aplique lo establecido en la Reforma Laboral, es el decaimiento del convenio colectivo y la aplicación de otro de ámbito superior, si lo hubiere. El problema en este caso estaría en determinar cuál es ese convenio de ámbito superior y ver si ese nuevo convenio aplicable cubre todas las condiciones laborales. De hecho, podemos encontrar muy pocos convenios que hayan incluido cláusulas que determinen esta cuestión. Y es que existe una importante **disparidad de interpretaciones sobre los efectos que se derivan de la pérdida de la ultraactividad cuando no existe un convenio de ámbito superior de referencia** o cuando éste resulta insuficiente para suplir la pérdida del convenio colectivo decaído. Por eso es necesario estar al tanto de los pronunciamientos judiciales que se vayan realizando. Mientras tanto, las partes negociadoras se están desenvolviendo en una posición de incertidumbre en los procesos de negociación.

⁵³ Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AENC sobre ultraactividad de los convenios colectivos. 23 de mayo de 2013.

3.5. EFECTOS INDIRECTOS PRODUCIDOS POR LA REFORMA LABORAL.

Existen otras cuestiones sobre las que la Reforma Laboral ha tenido una incidencia, podríamos llamar, indirecta. Se trata de efectos que no están directamente ligados a las 3 grandes medidas que la reforma incluye en materia de Negociación Colectiva (y que ya hemos desgranado en el apartado anterior) pero que sí se han producido como consecuencia de los efectos en éstas. Es sobre estas cuestiones sobre las que nos vamos a detener a continuación:

Efectos salariales.

La Reforma Laboral también está provocando efectos a nivel salarial debido a diferentes factores. En primer lugar, se ha producido un **retraso en la negociación de convenios** por lo que se están acumulando etapas en las que **no se produce actualización de las tablas salariales**. Así, en el 55,2% de los convenios analizados (los vigentes durante el periodo 01/01/2012 a 30/06/2015) no se recogen las revisiones salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio. El problema es que no podemos determinar si se trata de convenios que efectivamente han visto retrasada su negociación y por tanto todavía no han registrado estas revisiones salariales o si se trata de un problema de registro, es decir, que aunque se hayan pactado dichas revisiones, éstas no se hayan incluido en el REGCON. Lo que sí está claro, si hacemos una evolutiva de los datos, es que el número de convenios que sí registran estas revisiones anuales ha ido descendiendo a lo largo de los últimos años. En la siguiente tabla se observa esta tendencia; el 68,1% de los convenios con efectos económicos en 2012 habían registrado las revisiones salariales anuales mientras que entre los convenios vigentes en 2015 ese porcentaje ha caído hasta el 35,3%.

Tabla 42. N° de convenios que registran las revisiones salariales anuales según año de vigencia del convenio.

	Nº convenios	%
2012	109	68,1
2013	121	52,6
2014	98	42,4
2015	66	35,3
Total	161	44,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Por su parte, los efectos que han provocado las 3 medidas “estrella” de la Reforma Laboral, han dado lugar a su vez a consecuencias importantes de reducción de los salarios:

- El **descuelgue de los convenios** colectivos afecta en la mayoría de los casos a la cuantía de los salarios pactados en el convenio que se inaplica.
- La **preferencia aplicativa del convenio de empresa** da lugar al surgimiento de nuevas unidades de negociación con niveles retributivos inferiores a los convenios sectoriales.
- La **pérdida de la ultraactividad** lleva a un escenario que favorece las posiciones empresariales de presión a la baja de los salarios.

Vamos a comprobar todas estas cuestiones con los datos que hemos obtenido de la consulta realizada al REGCON.

De los 359 convenios analizados, existen 34 que no han registrado en el REGCON la variación salarial media pactada por lo que nos centraremos en los 325 convenios restantes que sí la han registrado. En primer lugar hay que resaltar que casi la mitad de ellos registran una variación salarial del 0,00%, concretamente el 46,8% (152 convenios). De esta forma, la media de incremento salarial se sitúa en el **0,74%.**

¿Cómo ha sido la **evolución de la variación salarial media pactada** de los convenios desde la aprobación de la reforma laboral? Si tomamos como referencia el **año de vigencia**, es decir, de efectos económicos del convenio, vemos claramente cómo se ha producido un **descenso paulatino en los últimos años**. Así, los convenios con vigencia en el año 2012 registraban un incremento salarial medio del 1,03% mientras que en 2015 la media desciende hasta el 0,59%. Es decir, en este periodo el incremento salarial medio pactado de los convenios ha caído -0,4 puntos porcentuales. Lo mismo ocurre si en lugar del año de referencia tenemos en cuenta el año de firma (de registro) del convenio.

También se ha considerado conveniente recoger el número de convenios que se encuentran en una situación de **congelación salarial** (convenios con variación 0,00%). En el año 2012 llegaban a la cifra de 61 convenios y en 2013 y 2014 (los dos años siguientes a la aprobación de la reforma laboral) el número de convenios con salarios congelados asciende ya hasta los 109 y 112 respectivamente. También hay que destacar que entre los convenios vigentes en 2015 la cifra ha descendido hasta los 86 convenios con variación igual a 0,00%. Centrándonos en el momento

actual (convenios vigentes a 30/06/2015), se han detectado 86 convenios sin variación salarial que afectan a 38.608 trabajadores y trabajadoras.

Tabla 43. Incremento salarial medio pactado según año de vigencia.

	Incremento salarial medio	Convenios con variación 0,00%
2012	1,03	61
2013	0,75	109
2014	0,65	112
2015	0,59	86
Total	0,74	152

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Si analizamos los datos sobre incremento salarial pactado **según ámbito funcional**, comprobamos que efectivamente los convenios de empresa son los que en mayor medida han visto reducidos sus niveles salariales desde la aprobación de la Reforma Laboral. El incremento salarial medio pactado ha caído en este caso en casi medio punto (-0,47) mientras que entre los convenios sectoriales provinciales y estatales la caída ha sido algo menor; -0,27 y -0,36 puntos respectivamente. Asimismo, los convenios de empresa son los que en mayor medida han registrado congelaciones salariales. De los 86 convenios vigentes en 2015 con variación salarial igual a 0, el 71% son convenios de empresa.

Por tanto, no solo crecen los convenios de empresa sino que además éstos registran congelaciones y menos incrementos salariales por lo que la situación resulta todavía más preocupante.

Tabla 44. Incremento salarial medio pactado según ámbito funcional. Variación 2012-2015.

	Activos a 01/01/2012	Activos a 30/06/2015	Variación
C. Empresa	1,17	0,70	0,47
Sectoriales provinciales	1,08	0,81	0,27
Sectoriales estatales	0,83	0,47	0,36
Total	1,04	0,65	0,39

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Por último, a través de la consulta al REGCON se ha podido conocer el **número de convenios que incluyen la cláusula por garantía salarial**. Esta cláusula asegura la mejora o, como mínimo, el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios pactados en los convenios colectivos. Se empezó a incluir dentro de la negociación de los convenios cuando se dejó de utilizar la inflación pasada como

criterio básico para orientar los crecimientos salariales pactados de cada año, y se empezó a tomar como referencia la inflación prevista. Como la inflación final puede desviarse de la prevista inicialmente, las cláusulas de garantía salarial evitan la pérdida generalizada del poder adquisitivo de los/as trabajadores/as.

Según el análisis realizado, la cláusula de garantía salarial cada vez figura en menos convenios por lo que **el nivel de cobertura en este sentido es el más bajo de los últimos 6 años**. El porcentaje de convenios con cláusula de garantía salarial respecto al total de convenios firmados cada año, ha pasado del 57,1% de 2010 al 20,6% de 2015. Igualmente si tomamos como referencia el año de vigencia de los convenios, entre los vigentes a 1 de enero de 2012 el porcentaje de los que incluyen cláusula de garantía salarial era de casi el 30% mientras que entre los convenios activos a 30 de junio de 2015, ese porcentaje disminuye hasta el 24%.

Tabla 45. Porcentaje de convenios que incluyen cláusula de revisión por garantía salarial sobre el total de convenios, según año de vigencia.

	% convenios
2012	28,7
2013	27,0
2014	23,8
2015	25,1
Convenios activos a 01/01/2012	28,8
Convenios activos a 30/06/2015	24,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Jornada laboral.

Como hemos visto ya en un apartado anterior, la última reforma laboral introduce la inaplicación o descuelgue de las condiciones de trabajo de los convenios en diversas materias entre las que se incluye la jornada de trabajo. Aunque si bien es cierto que la mayoría de las inaplicaciones de convenios han afectado a la cuantía salarial y al sistema de remuneración, también hay que tener en cuenta que el 8,8% han afectado a la jornada laboral.

Los datos obtenidos de la consulta pública realizada al REGCON, reflejan que la jornada media anual de los convenios que han estado vigentes a lo largo del periodo 2012-2015 (hasta junio) es de **1.716 horas**. Vamos a ver la **evolución según el año de vigencia** (de efectos económicos del convenio).

Entre los años 2012 y 2013 se observa una caída de la jornada media pactada en los convenios al pasar de las 1.722 horas anuales que de media se obtiene entre los

convenios con vigencia en 2012, y las 1.710 horas de media entre los convenios correspondientes a 2013. A partir de entonces se puede observar un incremento paulatino en la jornada media hasta llegar a las 1.715 horas que se registran entre los convenios con vigencia en 2015.

Tabla 46. Jornada media anual según año de vigencia y ámbito funcional.

	C. Empresa	Sectoriales provinciales	Sectoriales estatales	Total
2012	1.694	1.738	1.756	1.722
2013	1.689	1.732	1.753	1.710
2014	1.693	1.730	1.763	1.711
2015	1.700	1.734	1.764	1.715

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Si tomamos como referencia el **ámbito funcional**, observamos la misma tendencia entre los convenios de empresa y los convenios sectoriales estatales: descenso en el nº medio de horas de trabajo anual entre los años 2012 y 2013 y aumento moderado a partir de entonces y hasta 2015. La excepción se encuentra entre los convenios sectoriales provinciales que hasta 2015 presentan un descenso continuado en el número de horas de jornada media anual que partir de ese año se incrementa en 4 horas anuales más de media.

Estos datos corroboran una cuestión anteriormente mencionada: el incremento que se ha producido en la jornada anual dentro de los convenios de empresa (sobre todo de pequeñas empresas). La prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los de ámbito superior es la causa directa de esta situación que además está fuera de toda legalidad ya que la Reforma Laboral no permite la ampliación de la jornada media anual de los nuevos convenios de empresa respecto a las horas establecidas en los convenios sectoriales.

Modificaciones de convenios.

Se trata de un trámite que ya existía antes de la Reforma Laboral pero la crisis y los propios efectos de dicha reforma han ampliado su uso, aunque la herramienta REGCON las ha empezado a recoger recientemente.

Parece que **a través de este trámite se está modificando a la baja el incremento salarial pactado y se está dejando de aplicar la cláusula de garantía salarial** o incluso ha permitido poder anular otras cuestiones pactadas en

los convenios como por ejemplo las reducciones de jornada, los días adicionales de vacaciones o ciertos permisos. Se trata de cuestiones de gran importancia para los trabajadores y trabajadoras por lo que debería existir una estadística oficial que cuantificara estas modificaciones y sus efectos.

En el REGCON se han registrado durante el periodo 2012-junio 2015 un total de 22 modificaciones de convenios que han afectado a las siguientes cuestiones:

- Ampliación de la vigencia del convenio
- Actualización de las tablas salariales
- Inclusión de artículos sobre ultraactividad
- Modificación de determinados artículos del convenio: complementos salariales, incentivos, seguridad y salud laboral, jubilaciones, antigüedad, clasificación profesional, horas extraordinarias, jornada, etc.

La dificultad en el análisis de estas modificaciones se encuentra en que en algunos casos **se están registrando en el lugar equivocado**. Así por ejemplo, la ampliación de la vigencia del convenio se ha registrado en algunos casos como modificación del convenio en lugar de registrarse dentro de la información que se recoge de cada convenio en la *hoja estadística*. Lo mismo ocurre con la actualización de las tablas salariales; ya existe un apartado específico para incluir esta información (pestaña de *revisión salarial*).

Al margen de estas dificultades en el registro y análisis de los datos, vamos a presentar la información que hemos obtenido de la consulta realizada sobre modificaciones, siempre teniendo en cuenta que hay que tomar dicha información con cierta cautela y como mera referencia.

El año 2013 es el que registra el mayor número de modificaciones (16); sin embargo en relación al total de convenios con vigencia en cada uno de los años analizados, es el año 2012 el que presenta la cifra más alta; el 8,8%. Si comparamos los datos a 1 de enero de 2012 con los recogidos hasta 30 de junio de 2015, y a diferencia de lo que ha ocurrido a nivel estatal, vemos que aunque el número de modificaciones es ligeramente superior en 2015, el peso de las mismas sobre el total de convenios ha descendido en Navarra durante este periodo pasando del 8,3% al 5,5%. A nivel estatal, tal y como recoge un estudio de CCOO⁵⁴, "las

⁵⁴ Confederación Sindical de CCOO; "La Negociación Colectiva tras dos años de Reforma Laboral", Cuadernos de Acción Sindical, julio 2014, pág 32.

modificaciones han crecido de manera significativa en 2013 con respecto al año precedente y se da una situación similar en 2014”.

Tabla 47. Modificaciones de convenios según año de vigencia.

	Nº modificaciones	Nº convenios	% modificaciones
2012	14	160	8,8
2013	16	230	7,0
2014	13	231	5,6
2015	9	187	4,8
Convenios activos a 01/01/2012	13	156	8,3
Convenios activos a 30/06/2015	14	253	5,5

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

¿Existe alguna diferencia según el **ámbito funcional** de los convenios? A nivel estatal y según determina este mismo informe, *"aunque el número de modificaciones es mayor en los convenios de empresa o grupo, los efectos por número de trabajadores/as son mayores en los convenios sectoriales"*. Sin embargo, en el caso de Navarra, el porcentaje de modificaciones entre los convenios sectoriales estatales es superior al de los convenios de empresa aunque durante el periodo analizado, el número de modificaciones registradas ha ido cayendo año tras año.

Tabla 48. Modificaciones de convenios según año de vigencia y ámbito funcional.

	C. Empresa		Sectoriales estatales	
	Nº modificaciones	% modificaciones	Nº modificaciones	% modificaciones
2012	4	4,9	10	17,5
2013	7	4,8	9	15,3
2014	8	5,0	5	10,4
2015	7	5,2	2	5,1
Convenios activos a 01/01/2012	4	5,0	9	16,7
Convenios activos a 30/06/2015	9	5,1	5	9,4

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

(*) No aparece la información sobre los convenios sectoriales provinciales puesto que no se ha registrado ninguna modificación en este tipo de ámbito funcional.

3.6. OTROS ACUERDOS REGISTRADOS.

Para completar la información sobre la situación de la Negociación Colectiva en Navarra, vamos a recoger a continuación **otros acuerdos diferentes al convenio colectivo** que se han firmado en este periodo de análisis y que también se registran en el REGCON.

Tabla 49. Otros acuerdos registrados en el periodo 2012-2015.

	Nº acuerdos
Acuerdo parcial sobre Plan de Igualdad	4
Acuerdo parcial sobre Ultraactividad	7
Acuerdo de Comisión Paritaria	11
Acuerdos derivados de convenios	10
Convenio o Acuerdo de eficacia limitada y Acuerdos de Empresa para su depósito	34
Acuerdo de fin de huelga	3
Acuerdos interprofesionales	2
Acuerdos de mediación	1
Laudo arbitral en materia de inaplicación	1
Pronunciamiento del tribunal	1
Otros acuerdos inscribibles	26
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la consulta pública en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Se trata de **acuerdos parciales que versan sobre materias concretas**, que se toman durante el proceso de negociación de un convenio, ya sea nuevo o renovado, y que pueden aprobarse sin necesidad de esperar a que culmine por completo la negociación del convenio. Estos acuerdos **permiten agilizar la negociación** cerrando aquellas cuestiones sobre las que ya hay acuerdo, sin tener que esperar a que termine la negociación de la totalidad del convenio. Por eso es importante que se potencien y se haga uso de ellos ya que en general no han sido un trámite muy utilizado, posiblemente por desconocimiento.

Vamos a ver las **características de algunos de estos acuerdos**:

Acuerdos sobre Plan de Igualdad.

Tan solo se registran 4 acuerdos de este tipo a lo largo de todo el periodo analizado: 1 acuerdo firmado en 2011, 2 acuerdos en 2012 y 1 acuerdo en 2013. A partir del año 2014 no se registra ninguno.

Es más que evidente que se han firmado más acuerdos de este tipo de los que registra el REGCON, lo que ocurre es que en muchos casos no se ha seguido la obligación legal de registrarlos ya sea por negativa o por desconocimiento. Además, puede haber acuerdos sobre Plan de Igualdad que no se registren como tal y aparezcan en otro tipo de acuerdos como por ejemplo dentro de los *Acuerdos de empresa para su depósito*. La consulta al REGCON no permite aclarar esta cuestión pues no existe información detallada sobre el contenido de este tipo de acuerdos.

Al margen de estas dificultades en el conocimiento de los datos, lo que sí parece evidente es que la crisis y la reforma laboral están suponiendo un freno para la consecución de este tipo de acuerdos de igualdad.

Acuerdos de Comisión Paritaria y Acuerdos derivados de convenios.

Son trámites que incluyen acuerdos de diferentes materias aunque en muchos casos se están registrando aquí algunos acuerdos, como es el caso de las revisiones salariales anuales, que deberían registrarse en la *hoja estadística* de cada convenio.

De la consulta pública realizada al REGCON para el periodo 01/01/2012 a 30/06/2015, se extraen un total de 11 *Acuerdos de Comisión Paritaria* y 10 *Acuerdos derivados de convenios*.

Acuerdo parcial sobre ultraactividad.

Se han registrado un total de 7 acuerdos sobre ultraactividad, 3 de ellos en el año posterior a la aprobación de la Reforma Laboral (2013). En todos los casos se trata de acuerdos referentes a convenios de ámbito sectorial (5 de ámbito sectorial provincial y 2 de ámbito sectorial estatal). En total, estos acuerdos registrados han afectado a 11.930 trabajadores/as de los sectores de la Agricultura, Industria, y sobre todo Servicios.

Convenios o Acuerdos de Eficacia Limitada y Acuerdos de Empresa para su depósito.

El REGCON registra 34 acuerdos de este tipo. Se refieren a acuerdos sobre determinadas condiciones de empleo: sobre jornada laboral, sobre reducción

salarial... pero sobre todo hay que destacar que desde la aprobación de la Reforma Laboral, se están registrando bajo este tipo de acuerdos las inaplicaciones o descuelgues salariales que deberían estar registrados en el trámite que el REGCON tiene destinado específicamente para ellas.

Otros acuerdos inscribibles.

También aquí se han detectado varios casos de inaplicaciones salariales que deberían incluirse dentro del propio trámite que ofrece para ello el REGCON. De ahí la dificultad, ya comentada, de conocer el total de inaplicaciones que se han ido produciendo a lo largo de estos últimos años, ya que como estamos viendo se están registrando bajo diferentes modalidades de acuerdos.

Igualmente dentro del trámite de "*otros acuerdos inscribibles*" se están registrando numerosos acuerdos sobre jubilación: sobre planes de jubilación en general y sobre todo sobre jubilaciones parciales.

ANÁLISIS CUALITATIVO. CONTRASTE DEL
DIAGNÓSTICO.

1. SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN NAVARRA. IMPACTO DE LA ÚLTIMA REFORMA LABORAL.

Qué decir tiene que en materia de Negociación Colectiva, a nivel general, uno y otro lado de la "mesa" (empresa y parte social), tienen por lo general visiones, interpretaciones e intereses, en muchas ocasiones diferentes.

Partiendo de esa base, que se ha evidenciado en el trabajo de campo, dejaremos patente también que hay puntos coincidentes en cuanto a la finalidad última de la Negociación Colectiva, la validez y el valor de la misma como instrumento, así como también en el planteamiento de algunas propuestas de mejora.

1.1. EL SIGNIFICADO DE LA REFORMA; EL ORIGEN.

Modificación "radical" del sistema de Negociación Colectiva.

Desde la parte sindical se entiende que esta Reforma Laboral claramente ha supuesto un cambio fundamental sobre los pilares del sistema general de Negociación Colectiva que existía. Argumentan que lo que se ha hecho es un cambio sustancial en lo que podríamos decir "*las reglas de juego*", tal y como habían venido funcionando, con sus cambios, en las últimas décadas en nuestro país.

Para la parte social, el objetivo de esta Reforma es abrir distintos espacios para poder presionar a la baja en las condiciones laborales de las personas trabajadoras. La erosión mayor, según comentan, viene de la mano de la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

"...Esa modificación de los artículos del 82 al 92 del Estatuto... son la piedra angular del proceso de evaluación competitiva que el Gobierno actual tenía diseñado para intentar en una situación de crisis... llevar al Boletín General del Estado la evaluación competitiva y lo hizo modificando esos 10 artículos entre otras cosas. Y lo hizo, desde nuestro punto de vista, haciendo un cambio radical de nuestro sistema de Negociación Colectiva que teníamos implantado en los

últimos 20, 30 años en España..."

(Grupo de discusión-trabajo 2015.)

Consideran que las Reformas Laborales acontecidas entre 2012 y 2014 han tenido un grave impacto en aspectos centrales de las relaciones laborales como el contrato de trabajo y el despido.

"... las reformas introducidas... han tenido como objetivos debilitar el poder de los sindicatos, devaluar las condiciones de trabajo, aumentar el poder discrecional del empresario e individualizar las relaciones laborales..."

(Entrevista experto/a 2015.)

Expertos/as de la parte social consideran claramente a la Reforma Laboral como un retroceso en la base democrática de las relaciones laborales y el marco general de la Negociación Colectiva. Además, según explican, otorga más arbitrariedad a la parte empresarial para marcar su posición dentro de un marco de negociación, y por ende, quita "*poder*" a la parte social y genera mayor conflictividad.

"... la Reforma laboral supone un retroceso importante en el modelo democrático de relaciones laborales construido en las últimas décadas y un reforzamiento del autoritarismo empresarial, provocando mayor inseguridad para los trabajadores y trabajadoras y mayor conflictividad laboral..."

(Entrevista experto/a 2015.)

Lectura diferente de la Reforma por parte de las empresas; responde a una necesidad de flexibilizar el marco de relaciones laborales.

La visión, en general, de la parte empresarial, es que esta Reforma suponía fundamentalmente una adaptación, como ha sucedido con otras Reformas anteriores, y no un cambio "*radical*" del contexto general de la Negociación Colectiva. Otras reformas habían puesto el acento en los convenios estatales, en los sectoriales y en esta última se da mayor peso al convenio de empresa. Se entiende por tanto como una "*adaptación*" a las circunstancias y en cualquier caso un cambio más, importante, pero un cambio más dentro de un proceso de modificación del Estatuto que han llevado a cabo los distintos Gobiernos.

"....la última reforma laboral, no viene a cargarse un sistema de

Negociación Colectiva desde un tiempo inmemorial...el sistema tradicional ha estado muy basado en un convenio sectorial de ámbito provincial normalmente...la reforma del partido socialista pone en cambio el acento en los grandes convenios estatales, hay un cambio importante, es un paso de un sistema donde el núcleo de la N.C. estaba en los convenios de ámbito provincial a un sistema en el que pasa a estar... el peso, el grosso de la negociación en los acuerdos de ámbito estatal... el partido popular con su reforma pasa a dar prioridad a los convenios de empresa... no se carga un sistema... parte de una Reforma anterior donde se da más peso a los convenios de ámbito estatal..."

(Grupo de discusión-trabajo 2015.)

La exposición de motivos de la Reforma, según indican desde la parte empresarial, está centrada en la flexibilización del sistema de relaciones laborales como instrumento frente a la crisis para las empresas; más flexibilidad a las empresas para poder hacer frente a la competitividad en un contexto de crisis económica. Para éstas, la Reforma Laboral es, al menos a priori, positiva y bien intencionada ya que lo que pretende es dotar de un mayor grado de flexibilidad a las relaciones laborales.

"...tenemos un marco de relaciones laborales muy rígido... es un sistema con un nivel de protección social muy alto...un sistema con unas rigideces brutales...tan grandes, que a una empresa ante una situación de crisis no le quedaba más que una solución, los despidos...este sistema impedía que las empresas pudieran adaptar su situación a sus circunstancias...la última Reforma lo que quiere es arreglar eso..."

(Grupo de discusión-trabajo 2015.)

Personal experto del ámbito de la empresa afirma que esta Reforma, y en concreto el poder negociar en el marco de las empresas, entre otras cosas salarios, ha impedido el cierre de centros de trabajo y ha evitado la pérdida de muchos empleos.

1.2. SU IMPLANTACIÓN; FASES.

En los/as primeros años de aplicación; incertidumbre.

Según indican algunos/as expertos/as, en los primeros años de aplicación del nuevo marco normativo, el trabajo relacionado con la negociación se paralizó o ralentizó en los diferentes ámbitos, pero sobre todo a nivel sectorial.

La indefinición primera, de cómo quedaría la norma, unido a la incertidumbre que generaba la crisis económica, fueron, según explican, las causas que motivaron este "freno" a las negociaciones que en cierta forma impedía llegar a acuerdos.

"... en los primeros años de la reforma los negociadores estábamos más pendientes de cómo quedaba el boletín... cómo quedaban las reglas de juego..."

(Grupo de discusión-trabajo 2015.)

Segunda fase; objetivo, "acostumbrarse" al nuevo marco normativo y "salvar" los convenios sectoriales.

Según expertos/as de la parte social que han participado en este estudio, en Navarra y también en el resto del Estado, el objetivo fundamental de la "segunda fase" fue salvaguardar los convenios sectoriales. En Navarra, luego lo veremos con más detalle, el nivel de salvaguarda de la negociación sectorial ha sido más elevada que en otras Comunidades Autónomas.

"...el objetivo, al menos de nuestra organización, era salvar la Negociación Colectiva... había que defender los convenios de sector...había que salvar el librito, aunque quitásemos algunas hojas al librito, había que salvar el librito..."

(Grupo de discusión-trabajo 2015.)

A nivel global comentan cómo en el año 2013, precisamente al amparo de la incertidumbre generada con el nuevo marco normativo, se intensificó la negociación y firma de centenares de convenios.

"...en el 2013 bajo la amenaza de un hipotético decaimiento generalizado de convenios sectoriales (teoría que no estaba asentada

en la literalidad de la norma pero sí en todas las incógnitas abiertas por un cambio tan sustancial en la concepción del periodo de ultraactividad), se produjo una intensa actividad negociadora por la que se llegaron a firmar centenares de convenios que estaban en proceso de negociación hacía meses o, en algunos casos años...”

(Entrevista experto/a 2015.)

Pero la característica más evidente de esta segunda fase es la proliferación de los convenios de empresa. El objetivo para la parte sindical, según comentan, era acotar precisamente este fenómeno. Por el contrario, este instrumento es concebido por la empresa como un elemento para poder mejorar su competitividad y poder “sobrevivir” dentro del actual mercado, todavía tintado por la crisis.

Para la parte sindical el problema radica por un lado en la merma de convenios sectoriales, pero también en el mal uso o abuso que se comete con algunos convenios de empresa, tirando a la baja, en muchos casos, las condiciones laborales sin justificación causal alguna.

“... distan mucho (algunas de las empresas que cierran convenios de empresa) por tamaño y demás, de ser una empresa normal, cuando son meras contratas y demás...entendemos que a veces es devaluar porque sí...”

(Grupo de discusión-trabajo 2015.)

En este sentido, algunos/as expertos/as de la parte sindical manifiestan que están teniendo dificultades para poder “frenar” algunas de estas situaciones, ya que muchas de las candidaturas de la parte social, suelen ser candidaturas independientes e incluso personas no elegidas por los/as trabajadores/as, en la mayoría de los casos, afines a la empresa.

“...sólo hace falta a alguien sin escrúpulos, o a alguien que se venda para que firme, lo que le pongas...”

(Entrevista experto/a 2015.)

La justicia ha hecho de “freno”.

Según señalan expertos/as de la parte social, el alcance de las reformas se ha frenado de alguna forma por la intervención de los Tribunales. Este papel se ha centrado en la resolución de procedimientos de impugnación iniciados por la

representación de los/as trabajadores/as en tema de decisiones empresariales de despidos colectivos, inaplicaciones, etc.

"...la doctrina judicial, en el tiempo transcurrido, ha sido un freno importante a los excesos cometidos por muchas empresas en la aplicación de la nueva legislación..."

(Entrevista experto/a 2015.)

En este sentido, la parte empresarial critica este papel que en muchos casos consideran, sentencias poco fundamentadas y argumentadas.

1.3. EL IMPACTO A NIVEL GLOBAL.

Un problema importante: los vacíos de cobertura.

La prioridad aplicativa del convenio de empresa y la pérdida de la ultraactividad, fundamentalmente, han provocado en todo el Estado vacíos de cobertura que atañen a miles de trabajadores y trabajadoras de nuestro país. Personas que una vez finalizada la fecha de aplicación de su convenio se quedan al amparo esperando un acuerdo, muchas veces del Estatuto de los/as Trabajadores/as o acuerdos de carácter coyuntural, individual, etc. Ello, alertan, está suponiendo una pérdida de poder adquisitivo de trabajadores/as, que más allá de ello ven cómo sus condiciones laborales se ven mermadas y empeoradas.

Muchos/as trabajadores/as han visto perder la protección del convenio sectorial. En este sentido y a modo de ejemplo, se indica cómo en el País Vasco el porcentaje de trabajadores/as, de manera aproximada, cubiertos bajo un convenio sectorial puede ser de en torno al 40%. Según comentan, en esta Comunidad es significativo el número de convenios sectoriales, de empresa y de centros de trabajo que han decaído por finalización efectiva del periodo de ultraactividad.

En este sentido, hay que apuntar que la mayor parte de nuestro tejido industrial se compone de pymes y micropymes (más de un 90%), donde su principal referencia es el convenio de sector, tanto estatal como autonómico.

"...vemos con preocupación las grandes dificultades que siguen existiendo para la renovación de los convenios colectivos

preexistentes, sobre todos los sectoriales que dan cobertura a centenares de miles de trabajadores y trabajadoras, y la escasa utilización de los sistemas de solución autónoma de conflictos para lograr el desbloqueo de la negociación y la firma de acuerdos que los renueven...”

(Entrevista experto/a 2015.)

Efecto de la proliferación convenios de pymes y micropymes y la “competencia desleal” entre empresas.

Durante estos años, uno de los impactos directos que más se ha dejado notar es la proliferación de los convenios de empresa. A nivel general se indica que:

“...desde la entrada en vigor del RDL 3/2012 se ha triplicado el número de nuevos convenios de empresa, la mayoría de ellos en pymes y microempresas...”

(Entrevista experto/a 2015.)

Ello se hace en muchos casos sin intermediación de la parte de la representación legal, con la inseguridad y arbitrariedad que ello implica.

“...se llegan a cerrar convenios sin representación legal, ¿Cómo?, con una asamblea, eligen uno a dedo y dicen, tu eres el que vas a firmar, o firmar en asamblea... tiene que ser un delegado/a elegido, tal y como establece el sistema de elecciones sindicales...”

(Entrevista experto/a 2015.)

Ya veremos más adelante, con algunas cifras que nos han trasladado, cómo en Navarra también se está viviendo este hecho.

No obstante, en este punto queremos señalar que una medida que tenía una pretensión y un objetivo, al menos sobre papel, de dotar de mayor flexibilidad a las empresas para adaptarse y poder mejorar su competitividad, se torna a veces con efectos no deseados. Según se comenta, el mal uso de los convenios de empresa provoca un efecto contrario al propio objeto de la Reforma Laboral. El fraccionar la negociación de sector a pequeñas empresas en las que cada una marca sus reglas, en cierta forma hace que se pierda la unidad de sector y se produzca la competencia desleal. Empresas que tirando a la baja los costes salariales pueden salir al mercado con precios mucho más bajos que otras.

"...tienen un problema como sector, las patronales... es como desgajar a través de pequeños convenios de empresa, se pierde la unidad de mercado y se pierde la competencia leal entre empresas... no interesa por supuesto esto a la parte social (la prioridad aplicativa del convenio de empresa) pero a veces no interesa tampoco a la parte empresarial..."

(Grupo de discusión-trabajo 2015.)

La ultraactividad; sus efectos.

Con la ultraactividad, los/as expertos/as de la parte empresarial consideran que se ha posibilitado que convenios que estaban estancados desde hace años tomen una salida que permita adaptarse a las circunstancias.

Pero la parte social hace una lectura muy diferente. Explica que los convenios ya no tienen asegurada su vigencia hasta que son sustituidos por un convenio nuevo y pierden su vigencia a la denuncia de los mismos. Y esto lo que ha provocado es que la garantía de tener unas condiciones colectivas se vaya al traste en el momento en el que el convenio pierde su vigencia. Esta situación hace que se caiga en la individualización de las condiciones de trabajo y favorece la pérdida de cobertura de condiciones laborales de muchos miles de trabajadores/as en todo el país. Es el efecto de la pérdida de protección de la negociación sectorial.

Convenios prorrogados por acuerdo entre las partes.

Otro de los efectos como salida al problema de la pérdida de ultraactividad han sido los acuerdos entre las partes para la prórroga de los mismos, sin prácticamente cambios o a través de la prórroga automática que se activa cuando ninguna de las partes denuncia el vencimiento de la vigencia.

Según se indica, estas prórrogas han sido numerosas y se han llevado a cabo a lo largo de todos los años de crisis económica.

La parte sindical advierte de que los efectos de la inaplicación han sido muy "*perversos*". Explican que con la Reforma se pueden dar inaplicaciones no sólo en el convenio sectorial sino también en el convenio de empresa, el convenio de centro de trabajo, el convenio de grupo de trabajo, etc. Y se pueden inaplicar los elementos esenciales que afectan a la regulación de las condiciones de trabajo, es decir, los salarios, la jornada, el trabajo a turnos, la organización del trabajo, las reglas sobre el sistema de trabajo y rendimiento, las reglas sobre movilidad funcional, y un largo etcétera.

Concretamente y a nivel general se indica que se han producido en todo el Estado aproximadamente unos 6.500 descuelgues de convenios colectivos. Y este hecho, incide directamente en el poder adquisitivo de las personas, lo que ha supuesto, en este sentido, facilidades a la precarización creciente de nuestro mercado de trabajo, ya que muchas empresas han hecho un mal uso de ello. Y es más, comentan que en muchas ocasiones las inaplicaciones y los descuelgues no tienen causalidad real.

La visión de la parte empresarial al respecto es diferente: las razones sujetas a la inaplicación, que anterior a la reforma quedaban sujetas al tema salarial, etc., ahora se han ampliado y esto ha hecho que sea posible "*descolgarse*" por muchas más razones, dando más capacidad de flexibilidad a la empresa en tiempos de crisis, para poder adaptarse al mercado y poder ser más competitiva.

Fenómeno creciente de individualización de las relaciones laborales.

Otro problema importante que está posibilitando tras de sí la última Reforma Laboral es la individualización de las relaciones laborales con el problema que ello supone de desigualdad y de desprotección en el corto-medio plazo.

Es decir, un fenómeno que ya existía se está viendo acrecentado tras la última Reforma. Y es que ante el vacío de cobertura y la posibilidad de firmar convenios de empresa con sistemas salariales en los que se puede dejar al margen a determinados puestos de trabajo, ha proliferado la negociación de las condiciones laborales a nivel individual. Es un hecho que provoca efectos perversos; trabajadores/as haciendo lo mismo cobrando cantidades diferentes, condiciones laborales negociadas sin garantías de protección, etc.

Efecto directo en la precarización y dualidad del mercado de trabajo, y sobre todo en las personas.

La parte social recalca que la última Reforma Laboral ha tenido, a través de sus diversos elementos (prioridad aplicativa del convenio de empresa, inaplicaciones, ultraactividad, etc.), un efecto importante en el empobrecimiento de nuestro mercado de trabajo, en su tendencia al fraccionamiento y división, donde el nuevo empleo se crea, sobre todo, con malas condiciones laborales. Este hecho ya no se relaciona únicamente con determinados sectores o ramas de actividad, sino que se está extendiendo a casi todos los ámbitos de nuestro mercado productivo y de servicios.

Esta Reforma, para una parte importante de la representación sindical, posibilita la extensión de la precariedad creciente y la aparición de lo que ya se ha extendido en denominar, *"los/as trabajadores/as pobres"* y la desaparición de empleo como garantía de cohesión e inclusión social.

El impacto *"pega"* de lleno, según nos comentan, a las personas trabajadoras. Los aspectos más negativos de la Reforma Laboral en las personas se circunscriben a:

- Aumento de la precariedad laboral, con una fuerte devaluación salarial.
- Contratación de corta duración.
- Mucha rotación.
- Fuerte retroceso de la protección social por desempleo.

Generalización, en las plataformas empresariales, de las dobles escalas salariales.

Con la Reforma Laboral las empresas presentan cada vez más sus propias plataformas para la negociación y en ellas, según se indica, están proliferando en todos los sectores de actividad y empresas, las dobles escalas salariales. Estas suponen que la entrada de nuevos trabajadores/as se hace con una pérdida importante de poder adquisitivo. Este hecho supone un efecto directo en la dualización y precarización laboral, comentada en el punto anterior.

Todos los sectores se han visto afectados, pero el sector servicios especialmente.

Según señalan las personas participantes en los grupos, aunque la "huella" de la Reforma ha llegado a todos los ámbitos de actividad de nuestro mercado productivo y de Servicios, el sector servicios en general, es el que más se ha visto afectado. Concretamente con más inaplicaciones de convenio y la mayor aparición de nuevos convenios de empresa con el objetivo de inaplicar sus convenios sectoriales de referencia. También, nos señalan, por la mayor utilización de los contratos a tiempo parcial en este sector.

A pesar de todo, se han creado nuevos convenios sectoriales de ámbito estatal y de Comunidad Autónoma.

La parte social confirma que a pesar del nuevo marco, y con el impulso del III AENC, entre otras cosas, se han creado nuevos convenios sectoriales. Es de destacar el Convenio Estatal de Intervención Social, relevante por el número de trabajadores/as que abarca y por dar cobertura a empresas que hasta ahora no contaban con un marco adaptado específicamente a sus actividades.

Otros convenios sectoriales que se encuentran en fase de negociación son el convenio sectorial estatal de Oficinas y Despachos y de Restauración Colectiva, y el convenio autonómico del Sector de Comercio en el País Vasco.

En este sentido nos vuelven a remarcar la importancia de estos nuevos marcos de carácter sectorial:

"...la creación de convenios o acuerdos sectoriales estatales o autonómicos son esenciales para regular de forma homogénea de las condiciones de trabajo básicas en sectores de actividad que carecían de este ámbito negocial y para dar cobertura a los convenios decaídos o en riesgo de desaparecer por finalizar la ultraactividad pactada..."

(Entrevista experto/a 2015.)

Casi por consenso se considera, por diferentes motivos, que la Reforma Laboral ha fracasado.

En lo que sí se llega a coincidir, aunque con lecturas y razones muy diferentes, es en una conclusión contundente, y es que la Reforma Laboral ha fracasado; en tanto en cuanto no ha cumplido con los objetivos para los que venía estando planteada. Tanto para la parte de empresa como para los sindicatos, esta reforma ha venido a confirmar sus efectos negativos sobre la población trabajadora, la libertad sindical y la propia Negociación Colectiva.

1.4. LA SITUACIÓN EN NAVARRA.

En Navarra el "*impacto*" en general, es menor que en otras CC.AA. por la salvaguarda de los convenios de sector.

Se manifiesta que en Navarra, el impacto de la Reforma ha sido menor debido fundamentalmente a la salvaguarda de los convenios de sector. Ha sido una de las Comunidades Autónomas donde más se han mantenido los convenios de sector, gracias a la Concertación Social y en concreto, al **acuerdo suscrito entre la Confederación de Empresarios de Navarra, UGT Navarra y CCOO Navarra, tras la reforma**. En él se instaba a recuperar el papel de la Autoridad Laboral en lo relativo al despido colectivo, por la prevalencia del convenio sectorial sobre el de empresa, por el mantenimiento de la vigencia de los convenios (ultraactividad), por el desbloqueo de todos los convenios colectivos bloqueados en Navarra, y por la solución autónoma de los conflictos laborales, aspectos todos ellos que quedaban afectados por la Reforma Laboral.

La incidencia más directa de este acuerdo ha sido en lo relativo a la salvaguarda del convenio sectorial. En el resto de aspectos relacionados con la Reforma, como las inaplicaciones, el impacto ha sido similar al que se ha podido dar en otras Comunidades Autónomas.

En Navarra la cobertura del convenio sectorial es mucho más alta que en otras CC.AA.

En Navarra los convenios sectoriales se han mantenido más que en otras Comunidades Autónomas. Si bien, como también aclaran a este respecto, algunos convenios de este tipo han desaparecido y es necesario tenerlo en cuenta y poner en valor lo que supone esta pérdida.

"...los grandes convenios siguen estando ahí, siguen siendo una referencia..."

(Grupo de discusión-trabajo 2015.)

En concreto, manifiestan que en estos momentos la cobertura de convenios sectoriales en Navarra puede rondar el 90%. Porcentaje muy elevado si se compara con cualquier otro territorio del Estado.

Este hecho además de incidir directamente en las condiciones laborales de las personas trabajadoras, afecta también, según señalan, a las empresas. El marco de concertación y acuerdo entre las partes da seguridad, estabilidad y confianza; elementos imprescindibles para el mantenimiento de las empresas en nuestra Comunidad e incluso de cara a nuevas y futuras inversiones.

Proliferación de los convenios de empresa en Pymes también en Navarra.

En Navarra también se ha dejado notar la presencia mayoritaria de convenios de empresa, como señalábamos con anterioridad, en empresas de tamaños muy reducidos con dudosa finalidad.

En los últimos tres años en empresas de menos de 50 trabajadores/as ha crecido de manera exponencial el número de convenios de empresa:

- En el año 2013 se firmaron 83 convenios de empresa en Navarra, 12 de los cuales, según se comenta en una de las entrevistas, son en empresas de menos de 50 trabajadores/as. Algunos de estos convenios con bajadas salariales incluso del 50%.
- En el 2014, se firmaron 73 convenios de empresa de los cuales 30, ya eran en Pymes.
- En 2015, de los 50 que están registrados (hasta el mes de septiembre), 31

corresponden a empresas de menos de 50 trabajadores/as.

En términos porcentuales el crecimiento es exponencial; crece en tres años en 48 puntos porcentuales. En el 2013 el porcentaje de convenios de empresa de menos de 50 trabajadores/as respecto del total de convenios de empresa era del 14%, pasando al año siguiente a suponer el 41% y en este 2015, todavía sin cerrar, al 62%.

"...antes a la reforma laboral no existían convenios de empresa en Navarra en empresas de menos de 50 trabajadores/as, hasta el 2012, a nadie se le ocurría firmar un convenio de empresa... la cosa es muy diabólica, antes cuando ibas a negociar en la empresa ibas con red, tú ya sabías que partías de una base... menos que el convenio sectorial no voy a tener... por eso lo que se firmaban eran pactos"

(Entrevista experto/a 2015.)

Problemas: los vacíos de cobertura y los convenios paralizados.

Otra cuestión que se señala desde la parte social es que en este momento en Navarra hay muchos trabajadores/as que no han podido renovar su convenio porque se encuentran paralizados.

Por sectores, algunos de los convenios sectoriales más retrasados e importantes por el número de trabajadores/as a los que afecta serían: el siderometalúrgico, hostelería, oficinas y despachos, agropecuario y limpieza de edificios y locales.

También cabe señalar el problema de la Negociación Colectiva del Sector Público que está paralizada por el Gobierno central, negándose a aplicar el AENC.

En este sentido, se apunta a la necesidad de avanzar y cerrar estas negociaciones que a tantos trabajadores/as afectan en Navarra.

Crecimiento exponencial de las inaplicaciones.

El impacto en Navarra sobre descuelgues que implican modificaciones de las condiciones laborales ha resultado significativo desde la aprobación de la Reforma

Laboral. Se indica que anteriormente a ésta, las negociaciones en materia de inaplicación en Navarra eran casi inexistentes, y que a raíz de la Reforma llega a haber años con hasta 70 casos de inaplicaciones de distinta índole.

"...las negociaciones en materia de inaplicación que eran una cosa que prácticamente no existían... en Navarra hemos tenido años de 70 casos de inaplicación y antes de la reforma laboral había uno o ninguno..."

(Grupo de discusión-trabajo 2015.)

No obstante, aquí algunos/as expertos/as señalan que si bien la norma posibilita este hecho, la crisis también lo ha motivado.

"...aquí también inciden la crisis y en menor medida también el cambio normativo la reforma..."

(Grupo de discusión-trabajo 2015.)

Las personas representantes del ámbito sindical por su parte, explican que en este sentido se han cometido muchos abusos; inaplicaciones que en muchas ocasiones no tenían una relación de causalidad con las causas que a priori lo motivaban.

"...los descuelgues es más claro, la reforma incide más, en la medida que desbloquea esos posibles acuerdos... aquí incide la crisis y el cambio normativo..."

(Grupo de discusión-trabajo 2015.)

Aparición de las empresas "multiservicios".

La Reforma Laboral, según indica la parte social, también ha posibilitado la aparición de empresas llamadas "multiservicios". Son empresas con convenio propio, en el que su ámbito funcional colisiona con los ámbitos funcionales de numerosos convenios sectoriales, empeorando de manera manifiesta las condiciones de los trabajadores/as en esos sectores.

"...empresas que utilizan el nuevo marco normativo de la prioridad aplicativa para devaluar las condiciones de trabajo (fundamentalmente retribuciones y el tiempo de trabajo, pero no solamente en estas materias) de los convenios sectoriales de aplicación en las diversas actividades, muchas veces de forma

fraudulenta...”

(Entrevista experto/a 2015.)

Estas suponen desde luego un problema para las personas trabajadoras que están en ellas, pero sobre todo suponen una abierta y manifiesta competencia desleal a otras empresas y trabajadores/as.

PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN NAVARRA

Debemos señalar que en el planteamiento de propuestas hay también visiones diferentes según se trate de una parte u otra de la "mesa". No obstante las diferencias, a grosso modo, son menores que en la lectura del diagnóstico. En cualquier caso y teniendo esto presente, trasladamos una recopilación de las mismas.

1. PROPUESTAS DE CARÁCTER NORMATIVO Y GENERAL.

Derogar la Reforma Laboral.

Desde la parte social se hace mención especial a "*echar para atrás*" la Reforma Laboral, con especial acento, según comentan algunos expertos, en lo referido a:

- ***Eliminar la prioridad aplicativa del convenio de empresa:***

En este punto muchos/as coinciden en apuntar que es donde más se han erosionado de manera directa las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Una de las causas, aunque no la única, del avance de la fractura y precarización del mercado laboral ha sido esta. Muchas personas se han quedado sin "cobertura" de convenios sectoriales y al amparo de convenios de empresa "a la baja", del propio estatuto, o de una negociación "individual". Este es, señalan, uno de los daños directos al poder adquisitivo de las personas. En este sentido la demanda es aquí contundente y primordial para la parte social: derogar la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

- ***La inaplicación, como antes:***

Las personas expertas del ámbito sindical afirman que los efectos de la inaplicación, en línea con lo anterior, han contribuido entre otras cosas a aumentar la brecha salarial. Explican que aunque la norma recoge explícitamente que no podrán dejarse de aplicar las condiciones que afecten a la eliminación de la discriminación por razón de género o los contenidos en un plan de igualdad, la realidad es que cada vez vamos hacia una mayor brecha salarial, entre otras cosas. En este sentido lo que se propone es volver al menos a los criterios de inaplicación anteriores a la Reforma Laboral.

- ***Volver a instaurar la ultraactividad:***

La parte social recalca que con la pérdida de la ultraactividad se ha producido un aumento de la individualización de las relaciones laborales y un "vacío" de cobertura que afecta a muchas personas trabajadoras. En este sentido se propone volver a instaurar la ultraactividad en los convenios para garantizar la cobertura hasta una nueva firma de acuerdo.

Reforzar y potenciar los convenios sectoriales y acuerdos marco.

Los/as expertos/as sindicalistas que han participado plantean que es fundamental defender, dentro de la Negociación Colectiva, los convenios y acuerdos colectivos, especialmente los de carácter sectorial ya que estos cubren a más del 90% de la población asalariada.

Este instrumento se plantea como freno para hacer frente a la atomización de la Negociación Colectiva, la individualización de las condiciones de trabajo y el incremento del poder empresarial en la toma de decisiones unilaterales que afectan a las personas trabajadoras. En este sentido se plantea de manera específica:

- **Reforzar los convenios sectoriales y acuerdos marco, ampliando el ámbito funcional** para integrar a subsectores que pueden no tener cobertura o que la tienen muy debilitada o desfasada.
- **Reforzar los convenios sectoriales ampliando el ámbito territorial**, constituyendo convenios y acuerdos sectoriales estatales y/o convenios sectoriales en las Comunidades Autónomas.
- Reservar la **función del convenio de empresa como complementario al sectorial**.

Cambiar la dinámica de congelación salarial por acuerdos que garanticen e incrementen el poder adquisitivo de los salarios y por ende del consumo y la economía.

Desde el ámbito social las personas participantes plantean que es necesario, a través de acuerdos marco, garantizar e incrementar el poder adquisitivo de las personas aprovechando el periodo de recuperación económica. Aumentar las rentas

salariales para aumentar el consumo como una vía necesaria para mantener la mejora de la economía y la creación de empleo.

Asimismo se muestra la necesidad de romper con la tendencia que se ha instalado en las empresas y en las plataformas de negociación empresariales como forma de salida de la crisis a base del abaratamiento de los costes salariales.

Que la interlocución por parte de la empresa garantice el cumplimiento de lo firmado.

Se hace especial hincapié en que la empresa tiene que garantizar y hacerse responsable, en cierta forma, del cumplimiento por parte de sus empresas implicadas, de aquello que se firma en los convenios sectoriales. Señalan en este sentido que en ocasiones los/as interlocutores de la negociación por parte de la patronal no tienen vínculo o este es escaso con muchas de las empresas a las que representan.

Este hecho supone un problema en sí mismo, que tal y como exponen, está directamente relacionado con el nivel de cumplimiento de los acuerdos por parte de algunas empresas.

Ante la falta de asociaciones sectoriales empresariales constituidas, se propone que las organizaciones empresariales de ámbito superior asuman la negociación sectorial.

Una de las dificultades que se está teniendo para mantener algunos convenios sectoriales es la falta de asociaciones empresariales constituidas para negociar convenios de sector autonómico. En este sentido, en los grupos se propone que tal y como marca el Estatuto de los/as Trabajadores/as, sean las organizaciones empresariales de ámbito superior, bien sea territorial o sectorial, las que se constituyan como sujetos legitimados para negociar dichos convenios sectoriales.

Las personas participantes en el trabajo de campo manifiestan que esto es necesario para evitar la pérdida de algunos convenios sectoriales, como en Navarra el convenio del sector textil, donde la patronal se circunscribe a empresas estatales tales como el grupo Inditex, Cortefiel, etc. que no tienen constituida patronal en Navarra.

Mayor definición de la representación patronal en las mesas de negociación de los convenios sectoriales.

La parte sindical que ha participado en el trabajo de campo pone de manifiesto que es necesario definir la representación patronal en las mesas de negociación sectorial. Al hilo de lo que ya se ha comentado en otra propuesta, consideran que muchas veces los/as negociadores/as de la patronal no tienen relación y apenas vínculo, con muchas de las empresas a las que van a representar como sector en las mesas de negociación.

Las personas participantes de este ámbito también señalan que en algunos convenios han tenido incluso que ir a "*buscar*" a las empresas incluidas en el mismo para poder abrir y articular la negociación de los convenios. En este contexto la parte social reclama una definición más clara y real de la representación patronal en las mesas de negociación.

El III AENC como alternativa; una propuesta de consenso.

Este ha sido un punto de coincidencia entre ambas partes que ponen en valor este III Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva como un instrumento de referencia para trasladar a los diferentes marcos de negociación tanto sectorial autonómico, estatal o de empresa.

De hecho nos comentan como este III AENC está sirviendo para desbloquear la firma de convenios que estaban en negociación, fundamentalmente convenios de tipo sectorial. Y lo consideran como un instrumento útil para que la actual situación de mejoría de la situación económica revierta en la población trabajadora.

Todas las personas participantes en esta fase cualitativa coinciden en apuntar que si bien el acuerdo ha sido difícil de conseguir, supone mucho más que un acuerdo global en materia de Negociación Colectiva. Del mismo modo, entienden que este acuerdo, debido a las circunstancias en las que se firma (dentro de un contexto general todavía de crisis, donde además las entidades firmantes están siendo "*atacadas*" desde diferentes frentes y en un momento en el que la Negociación Colectiva se había querido poner en cuestión), tiene un amplísimo valor más allá de su propio objeto.

2. MEDIDAS DE CARÁCTER ORGÁNICO Y DE FUNCIONAMIENTO.

Reforzar las Comisiones Paritarias de los convenios.

Esta es una propuesta en la que coinciden, en general, expertos/as de ambas partes. Plantean, en primer lugar, extender las Comisiones Paritarias y dotarlas de mayor papel, un papel que pueda estar sujeto a funciones como el control y seguimiento efectivo del grado de cumplimiento de lo firmado. Y es que plantean que es importante que lo acordado en la negociación y firmado se lleve a la praxis.

Otra función de la que hablan para estas comisiones es un trabajo de carácter evaluativo, que mida el impacto que las medidas acordadas están teniendo.

En definitiva, este instrumento se considera muy útil para mantener "viva" y "activa" la Negociación Colectiva de manera permanente.

Extender la figura de los/as presidentes/as.

Otra medida en la que hay coincidencia es extender la figura de la presidencia de mesas de Negociación, tal y como existe en la mesa de Negociación de la Industria Metalúrgica de Navarra, por ejemplo.

Esta figura no está presente en todos los marcos de negociación y plantean que es un instrumento útil que se puede hacer extensivo a otras mesas sectoriales o mesas de convenios de ámbito estatal ya que ejerce de "equilibrio" de fuerzas y tiene un papel cercano a un arbitraje que busca el consenso entre las partes.

Avanzar hacia modelos de cogestión en la empresa similares al modelo alemán.

Un punto en el que ha hecho especial hincapié la parte social es abrir marcos legales, primero, y prácticos, en segundo lugar, para avanzar hacia modelos de cogestión de empresas como ocurre con el modelo alemán. Teniendo presente que dicho modelo está acompasado por un marco normativo que lo posibilita, se plantea abrir espacios de trabajo que permitan caminar en esta línea.

En este sentido se plantea avanzar para que el papel de la representación social dentro de la empresa sea más importante y entre a trabajar cuestiones relacionadas con la estrategia de la propia empresa.

- **Abrir espacios “normativos” que posibiliten caminar hacia una ampliación del papel y la capacidad de decisión de la representación social dentro del funcionamiento global de las empresas.**

Fomentar el marco de concertación social en Navarra.

Las personas participantes en el trabajo de campo coinciden en apuntar que una de las razones por las que en Navarra la cobertura de la Negociación Colectiva sectorial se ha mantenido tan elevada ha sido por el actual marco de concertación existente que posibilita un acercamiento constante y continuo entre la parte empresarial y la representación social.

Pero no sólo ello, señalan también que este marco tiene consecuencias en el clima general de las relaciones laborales, la estabilidad de las empresas, etc.

Por tanto, plantean como necesario seguir fomentando la Concertación Social en nuestra Comunidad.

3. MEDIDAS TENDENTES A LA MEJORA DE LA PROFESIONALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Incorporar asesores jurídicos a las mesas de negociación.

Se propone contar con asesores/as jurídicos tanto para la empresa como para las entidades sindicales, es decir, juristas que aporten conocimientos técnicos que hagan que la negociación sea más ágil y eficaz.

Esta medida, que ya se lleva a la práctica en algunos casos, consideran que es importante para mejorar la eficacia de las negociaciones entre las partes. Además, ya se está llevando a cabo en algunos convenios de carácter sectorial y de hecho con muy buenos resultados.

Esta práctica, consideran, es una ventaja para ambas partes y supone en cierta forma dar más valor y profesionalidad a la Negociación Colectiva.

En esta línea sería necesario, como sucede en otros países de Europa:

- **Abrir líneas específicas de financiación a la contratación de asesores/as técnicos/as para la Negociación Colectiva en nuestra Comunidad.**

No olvidemos que, al amparo de la Negociación Colectiva, se define el poder adquisitivo de las personas trabajadoras de nuestra comunidad y, por ende, la capacidad de compra, en definitiva el movimiento económico de nuestro entorno.

Formación técnica específica para los/as negociadores/as.

Otra de las medidas que ha salido en los grupos de discusión, es el nivel de formación relacionada con la negociación que tienen las personas que están a un lado y otro de las mesas.

En este sentido se plantea como fundamental incidir en la formación continua de las personas negociadoras, especialmente de la parte sindical puesto que cambian con mayor asiduidad ya que muchas de ellas están sujetas a sus resultados electorales y su formación profesional puede ser muy variada. En este sentido es necesario:

- **Seguir formando a los/as negociadores/as a través de programas específicos** que capaciten en competencias relacionadas con la Negociación Colectiva.
- **Definir un programa formativo específico para la formación de “negociadores/as”**, haciendo especial incidencia en tres áreas: competencia económica, competencia estratégica y competencia de instrumentos para la negociación.
- **Abrir vías de financiación pública específica para programas formativos de cuadros sindicales y empresariales para la Negociación Colectiva.** Volvemos a insistir que la incidencia indirecta de este tipo de formación en las condiciones laborales de las personas trabajadoras de Navarra, en las empresas y, por ende, en la economía, es muy elevada. En este sentido apostar por políticas formativas es siempre una garantía en el medio y largo plazo.

4. MEDIDAS PARA MEJORAR EL CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Hacer seguimiento y evaluación de los convenios colectivos.

Otro punto de acuerdo es que se considera necesario, de manera efectiva y real, hacer seguimientos y evaluaciones de lo firmado en los distintos marcos de negociación, convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico, convenios colectivos sectoriales a nivel estatal y de convenios y pactos de empresa. Especialmente de aquellos que afecten a un número importante de personas.

El objetivo en este sentido sería doble: medir el nivel de cumplimiento de lo negociado y evaluar su impacto. Y es que es importante y fundamental comprobar que los acuerdos, sean del tipo que sean, se cumplen.

La evaluación debería hacerse en dos ámbitos: por un lado, en la evaluación del impacto que tiene en las personas trabajadoras y por otro lado, en la evaluación del impacto dentro de la empresa.

Hacer un seguimiento de ello, qué duda cabe, da mayor valor y eficacia a la Negociación Colectiva y ayudaría a entender la misma como un proceso continuo en el tiempo, más allá de la fase de discusión para llegar a cerrar un acuerdo, convenio, pacto, etc. Es decir, tal como hemos recalcado antes, concebir a la Negociación Colectiva como un instrumento vivo y permanente.

Dotar de instrumentos de control y participación a los/as trabajadores/as.

Desde la parte social se reclama una mayor participación directa de las personas trabajadoras en la determinación de sus condiciones colectivas de trabajo, así como la necesidad de dotar de instrumentos de control a los/as trabajadores/as respecto a los acuerdos alcanzados en el marco de negociación que les afecta directamente.

Difundir e informar sobre el convenio sectorial en todos los centros de trabajo afectados como elemento de participación y control de los/as trabajadores/as.

Los/as participantes sindicales ven la necesidad de extender más su acción en los centros de trabajo haciendo llegar a todos los trabajadores y trabajadoras de empresas reguladas por convenios sectoriales, el conocimiento de su contenido y la vigilancia sobre su cumplimiento.

Abrir foros permanentes de Negociación Colectiva.

En ambos grupos ha salido también a colación que es necesario que la Negociación Colectiva se trabaje de forma permanente. Actualmente la mayor parte de los marcos de negociación se circunscriben a los procesos de trabajo para llegar a los acuerdos finales sujetos en los convenios o pactos de distinta índole. En este sentido se considera que sería útil trabajar la Negociación Colectiva de manera continuada, para poder abordar de manera sosegada todas las cuestiones que se pueden llevar a los marcos de negociación.

Así, se plantea la posibilidad de crear:

- **Foros permanentes de Negociación Colectiva de carácter sectorial** donde estén representados los sectores y convenios macro más representativos de Navarra. Dichos foros se podrían articular desde entidades y organismos ya existentes donde están representadas ambas partes, como el Tribunal Laboral de Navarra.
- **Foro general permanente de Negociación Colectiva de Navarra**, donde se pudieran abordar espacios de sector que quedan fuera de los marcos de negociación sectorial, y cuestiones generales relacionadas con normativas estatales, de la Comunidad Foral, etc. Dicho instrumento se podría desarrollar también dentro del mismo Tribunal Laboral de Navarra.
- **Habilitar recursos económicos públicos para ello.** Tal y como hemos recalcado varias veces, la incidencia y el impacto de la Negociación Colectiva en la economía y sociedad navarra es enorme, por lo que es necesario articular recursos que faciliten su trabajo y avancen en su mejora.

Fomentar y potenciar el Tribunal Laboral de Navarra; otro elemento de gran consenso.

El Tribunal Laboral de Navarra es un recurso más que útil para la mejora de la Negociación Colectiva en Navarra y esto es algo que se ha demostrado a lo largo del tiempo y que han venido a confirmar las personas que han participado en el trabajo de campo.

En este sentido, se propone fomentar y potenciar su papel. Además de lo que se viene haciendo en este órgano, se podrían ubicar muchas de las acciones que se están proponiendo como las relacionadas con los foros permanentes de Negociación Colectiva, observatorios, formación, trabajos de seguimiento y evaluación, y un largo etcétera.

Es un órgano podríamos decir "*neutro*", reconocido por trabajadores y trabajadoras, entidades, empresas e instituciones que en Navarra trabajan en torno a la Negociación Colectiva. Esto en sí es un valor que se debe poner en alza dotándolo de más recursos que amplíen su propia funcionalidad.

Crear un Observatorio de la Negociación Colectiva en Navarra.

Otra de las propuestas que se establecen es la creación de un *Observatorio de la Negociación Colectiva* en nuestra Comunidad que pudiera llevar a cabo un análisis y evaluación de los marcos de negociación existentes en nuestro entorno. Este tipo de instrumentos contribuyen, si se gestionan de una manera eficaz, a mejorar la Negociación Colectiva en su conjunto.

Este observatorio podría ubicarse en espacios como el propio Tribunal Laboral de Navarra con una dotación necesaria de recursos para ello y podría gestarse desde el propio marco de Concertación Social.

Este tipo de instrumentos resultan muy útiles a las Comisiones Paritarias, a las empresas, sindicatos y al propio Tribunal Laboral de Navarra para poder definir y enfrentarse con mayor eficacia a los distintos procesos de negociación y estrategias.

5. OTRO TIPO DE MEDIDAS.

Crear una mesa de trabajo para abordar la Negociación Colectiva en contextos de subcontratación en un mismo centro de trabajo.

Uno de los retos a los que se enfrenta la Negociación Colectiva en Navarra, en todo el Estado y a nivel global es cómo afrontar desde la negociación, entre otras cosas, el fenómeno de la subcontratación en una misma empresa. Es decir, muchas personas trabajando "*bajo el mismo techo*" con convenios de aplicación totalmente diferentes. Es el fenómeno creciente de las grandes empresas, de externalizar gran parte de sus servicios e incluso productos. Esta es una realidad presente en prácticamente todos los sectores con empresas de tamaño medio y grande.

En este punto tanto expertos/as de la parte empresarial como de la parte social, coinciden en que hay que abordar esta cuestión para que la Negociación Colectiva en este contexto sea capaz de dar una respuesta eficaz.

En los grupos de discusión salieron a colación algunas experiencias que se han visto en nuestro país como la de la empresa ADIF. Si bien, no hubo muchas propuestas concretas en este sentido sí que consideran que es necesario abordar este tema y por tanto:

- **Abrir una mesa de trabajo conjunta entre las partes para definir un acuerdo marco de cómo afrontar la negociación en contextos de subcontratación**, que posteriormente se pudiera trasladar a las empresas.

Poner límites al desarrollo de las empresas "multiservicios".

Las personas participantes en este estudio manifiestan que en Navarra ya han llegado las llamadas "*empresas multiservicios*" que hemos explicado en la primera parte. En este sentido es necesario ponerles freno para evitar la competencia desleal entre empresas y desde luego la precarización laboral que suponen, es decir:

- **Desarrollar normativas** a nivel estatal y en nuestra comunidad, **que ponga límites y control a este tipo de empresas.**

6. CUADRO RESUMEN DE PROPUESTAS.

PROPUESTAS DE CARÁCTER NORMATIVO Y GENERAL
• Derogar la Reforma Laboral: eliminar la prioridad aplicativa del convenio de empresa, volver a los criterios de inaplicación anteriores, volver a instaurar la ultraactividad. • Reforzar y potenciar los convenios sectoriales y acuerdos marco. • Cambiar la dinámica de congelación salarial por acuerdos que garanticen e incrementen el poder adquisitivo de los salarios y por ende del consumo y la economía. • Procurar que la interlocución por parte de la empresa garantice el cumplimiento de lo firmado. • Que las organizaciones empresariales de ámbito superior asuman la negociación sectorial ante la falta de asociaciones sectoriales empresariales constituidas. • Mayor definición de la representación patronal en las mesas de negociación de los convenios sectoriales. • Tomar como referencia el III Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC).
MEDIDAS DE CARÁCTER ORGÁNICO Y DE FUNCIONAMIENTO
• Reforzar las Comisiones Paritarias de los convenios. • Extender la figura de los/as presidentes de las mesas de negociación. • Avanzar hacia modelos de co-gestión en la empresa similares al modelo alemán. • Fomentar el marco de Concertación Social en Navarra.
MEDIDAS TENDENTES A LA MEJORA DE LA PROFESIONALIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
• Incorporar asesores/as jurídicos/as a las mesas de negociación. • Formación técnica específica para los/as negociadores/as.
MEDIDAS PARA MEJORAR EL CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
• Hacer seguimiento y evaluación de los convenios colectivos. • Dotar de instrumentos de control y participación a los/as trabajadores/as. • Difundir e informar sobre el convenio sectorial en todos los centros de trabajo afectados como elemento de participación y control de los/as trabajadores/as. • Abrir foros permanentes de Negociación Colectiva. • Fomentar y potenciar el Tribunal Laboral de Navarra. • Crear un Observatorio de la Negociación Colectiva en Navarra.
OTRO TIPO DE MEDIDAS
• Crear una mesa de trabajo para abordar la Negociación Colectiva en contextos de subcontratación en un mismo centro de trabajo. • Poner límites al desarrollo de las empresas "multiservicios".

ANEXOS

ANEXO 1. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN

BIBLIOGRAFÍA.

- ALFONSO MELLADO, C., (2012). *"La reforma de la Negociación Colectiva en la Ley 3/2012: la vigencia del convenio y el problema de la ultraactividad"*, Ponencia presentada en las XXV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva. La Reforma laboral de 2012, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 4 de octubre de 2012.
- ALFONSO MELLADO, C. *"Un intento de acabar con la Negociación Colectiva"*. Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia.
- ALÓS, R.; BENEYTO, P. J.; JÓDAR, P.; MOLINA, O.; VIDAL, S.; (2015). *"La representación sindical en España"*, Fundación 1 de mayo, Madrid, junio.
- BENEYTO, P.J. (2008 a) *"Reflexiones sobre la afiliación sindical española en el contexto europeo"*. Gaceta Sindical. Reflexión y debate, núm. 11, págs. 287-310.
- BENEYTO, P.J. (2008 b). *"El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia"*. Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 26, núm. 1, págs. 57-88.
- CALVO GALLEGU, F.J. (2013). *"El impacto de las últimas reformas laborales sobre la estructura de la Negociación Colectiva"*. Temas Laborales núm. 120, págs. 123-180.
- CASAS BAAMONDE, M.E. (2014). *"Reforma de la Negociación Colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales"*. Cuaderno de Relaciones Laborales, vol. 32, núm. 2, págs. 275-309.
- CEOE (2015). *"Mercado laboral y Negociación Colectiva"*. Departamento de Relaciones Laborales. Informe 5/2015.
- CEOE (2015). *"Negociación Colectiva"*. Departamento de Relaciones Laborales. Agosto 2015.

- COLLADO GARCÍA, L.; ROMERO RODENAS, M.J.; TARANCÓN PÉREZ, E.; TRILLO PÁRRAGA, F.; (2014). *"La representación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa"*, Ed. Bomarzo.

- COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (CCNCC) (2013). *"Análisis sobre denuncia, ultraactividad y arbitraje obligatorio de los convenios colectivos publicados con posterioridad a la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012"*. Octubre 2013.

- COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (CCNCC) (2015). *"Cláusulas de variación salarial en los convenios colectivos"*. Servicios Técnicos de la CCNCC. Junio 2015.

- CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO (2015). *"III Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva. AENC 2015-2016-2017. Valoración y criterios sindicales"*. Cuadernos de Acción Sindical. Junio 2015.

- CRUZ VILLALÓN, J. (2013). *"Impacto de las reformas laborales sobre la Negociación Colectiva"*, Temas laborales, núm. 120, págs. 13-32.

- CRUZ VILLALÓN, J. (2014). *"La incidencia de la reforma laboral de 2012 sobre la estructura de la Negociación Colectiva"*. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC). Diciembre 2014.

- DÍAZ AZNARTE, M.T. *"La ultraactividad del convenio colectivo a la luz de las últimas intervenciones legislativas ¿Un sendero hacia la reactivación y el recrudecimiento de las medidas de conflicto colectivo?"*, Rev. Temas laborales, núm. 1 23/20-14, págs. 13-37.

- FUNDACIÓN 1º MAYO (2014). *"34 reformas laborales. Análisis de su alcance y efectos. Menos ocupación, más desempleo, más precariedad laboral"*. Colección Informes, núm. 77. Febrero 2014.

- FUNDACIÓN 1º MAYO (2014). *"Aspectos críticos de la ultraactividad en convenios colectivos"*. Colección Informes, núm. 88. Marzo 2014.

- GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE UGT (2014). *"Dos años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos y la Negociación Colectiva"*, 7 de febrero de 2014.

- GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2013) *"El descuelgue del convenio colectivo estatutario"*, Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, núm. 34.

- GÓRRIZ, R. y ALFONSO, C.L. (2013). *"La ultraactividad en los convenios"*. Fundación 1º Mayo. Revista núm. 52 (julio-agosto).

- GUTIERREZ TAINTA, A. *"Inaplicación del convenio colectivo: análisis de la doctrina judicial y de las decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos"*, Universidad Pública de Navarra (UPNA), Máster Acceso a la Abogacía 2012-2014.

- LAHERA FORTEZA, J. *"La contractualización del convenio colectivo: una lectura contractualista"*, Revista de las Relaciones Laborales, nº 1, abril 2015.

- LAGO PEÑAS, J.M. (2014). *"Balance de la Negociación Colectiva 2012"*. Gabinete Económico Confederal de CCOO. Enero 2014.

- LÓPEZ PARADA, R. (2012). *"La Reforma Laboral: Negociación Colectiva"*. Fundación 1º Mayo, Cuadernos de la Fundación núm. 27 *Reflexiones sobre la Reforma Laboral*. Marzo 2012.

- MARTÍNEZ MATUTE, M. (2014). *"La evolución del sistema de Negociación Colectiva en España: una panorámica general"*, Temas Laborales, núm. 123, págs. 139-164.

- MELLA MÉNDEZ, L. (2013). *"La nueva estructura de la Negociación Colectiva en la reforma laboral de 2012 y su reflejo en los convenios colectivos existentes y posteriores a su entrada en vigor"*. Rev. General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Núm. 33, págs. 31 y 42.

- MERINO SEGOVIA, A. (2012). *"Reforma Laboral y Negociación Colectiva"*. Fundación 1º Mayo, Cuadernos de la Fundación núm. 27 *Reflexiones sobre la Reforma Laboral*. Marzo 2012.

- MIGUÉLEZ, F. (2013). *"La democracia en los sindicatos. La importancia de la democracia participativa en la acción sindical"*, Gaceta Sindical. Reflexión y debate, núm. 21, págs. 171-181.

- NAVASCUÉS SARRATEA, A. (2014). *"Descuelgue salarial y ultraactividad de convenios colectivos"*, Actualidad jurídica Uría Méndez/36-2014.
- NÚÑEZ CALZADA, M. (2014). *"La reforma de la Negociación Colectiva. Evolución de la ultraactividad"*. Trabajo final Máster de Gestión de Recursos Humanos y Empleo 2012/2014. Universidad del País Vasco.
- OLARTE ENCABO, S. (2013). *"Legitimación representativa en la Negociación Colectiva: reglas legales en el marco del cambio de modelo"*, Temas laborales, núm. 120, págs. 483-508.
- PASTOR MARTÍNEZ, A. (2014). *"La reforma del sistema de Negociación Colectiva español desde una perspectiva jurídica"*, Anuario IET, Vol. 2, págs. 35-47.
- PÉREZ INFANTE, J. I.; (2013). *"La Negociación Colectiva: evolución características y salarios"*, Temas, núm. 225-22, agosto- septiembre.
- PÉREZ INFANTE, J. I. (2013). *"Las reformas de la Negociación Colectiva desde una perspectiva económica: naturaleza y resultados"*, Temas laborales, núm. 120, págs. 35-83.
- ROJO TORRECILLA, E. (2014). *"Sobre la ultraactividad de los convenios colectivos denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 de 6 de julio. Estudio de las resoluciones judiciales de la AN, TSJ y JS dictadas desde el 23 de julio de 2.013 hasta el 13 de mayo de 2014 sobre el art. 86.3 de la LET y la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012."*, 2 de junio de 2014
- ROLDÁN MARTÍNEZ, A. (2014). *"La caótica Negociación Colectiva tras la reforma de 2012: la intersección de acuerdos colectivos de naturaleza distinta"*, Comunicaciones IUSLabor año 2014.
- ROLDÁN MARTÍNEZ, A. (2014). *"La negociación colectiva tras la reforma de 2012: la intersección de acuerdos colectivos de naturaleza distinta"*, Comunicaciones IUSLabor año 2014.
- ROMERO BURILLO, A.M. (2015). *"La ultraactividad de los convenios colectivos tras la Reforma de 2012: a propósito de la STSJ de Navarra de 28 de enero de 2015"*. IUSLabor 2/2015.

- SÁEZ LARA, C. (2005). "*La representación colectiva de los trabajadores en la empresa*", Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 58 Derecho del trabajo, págs. 315-342.
- SECRETARÍA CONFEDERAL DE ACCIÓN SINDICAL DE CCOO (2014). "*La Negociación Colectiva tras dos años de Reforma Laboral*", Cuadernos de acción sindical, julio 2014.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (2015). "*Algunos rasgos caracterizadores de la reforma laboral*", Temas para el debate, nº 249-250 (agosto-septiembre).

NORMATIVA CONSULTADA.

- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA. Cortes Generales. BOE Núm. 311 de 29 de diciembre de 1978. Última modificación: 27 de septiembre de 2011. Artículos 28.1. y 37.1.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. BOE Núm. 75 de 29 de marzo de 1995. Última modificación: 24 de octubre de 2015.
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-7730-consolidado.pdf>
- RD-LEY 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE Núm. 147 de 17 de junio de 2010.
<https://www.boe.es/boe/dias/2010/06/17/pdfs/BOE-A-2010-9542.pdf>
- LEY 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE Núm. 227 de 18 de septiembre de 2010.
<http://www.boe.es/boe/dias/2010/09/18/pdfs/BOE-A-2010-14301.pdf>
- RD-LEY 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la Negociación Colectiva. BOE Núm. 139 de 11 de junio de 2011.
<https://www.boe.es/boe/dias/2011/06/11/pdfs/BOE-A-2011-10131.pdf>
- RD-LEY 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE Núm. 36 de 11 de febrero de 2012.
<http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

- *LEY 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.* BOE Núm. 162 de 7 de julio de 2012.

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/07/pdfs/BOE-A-2012-9110.pdf>

- *RD-LEY 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.* BOE Núm. 168 de 14 de julio de 2012.

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/07/14/pdfs/BOE-A-2012-9364.pdf>

- *RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.* BOE Núm. 261 de 30 de octubre de 2012.

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/10/30/pdfs/BOE-A-2012-13419.pdf>

- *RD-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.* BOE Núm. 65 de 16 de marzo de 2013.

<http://www.boe.es/boe/dias/2013/03/16/pdfs/BOE-A-2013-2874.pdf>

- *RD-LEY 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.* BOE Núm. 305 de 21 de diciembre de 2013.

<http://www.boe.es/boe/dias/2013/12/21/pdfs/BOE-A-2013-13426.pdf>

OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN.

- OBSERVATORIO CONFEDERAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/observatorioNegociacionColectiva/menu.do?Inicio>

- FUNDACIÓN 1º DE MAYO

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/>

- CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS

<http://www.ccoo.es/>

- UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE NAVARRA

<http://www.navarra.ccoo.es/webnavarra/>

ANEXO 2. DEFINICIÓN INICIAL DEL TRABAJO DE CAMPO (FASE DE CONTRASTE Y PROPUESTAS).

Análisis del diagnóstico sobre la situación de la negociación colectiva en Navarra. Dicho análisis servirá para definir dos cuestiones: los dos grupos de discusión-trabajo en cuanto a los perfiles de las personas participantes, y los guiones de los temas a abordar en los citados grupos.

Acciones para el contraste: 2 grupos de trabajo

GRUPOS DE TRABAJO:

- Diseño de los grupos de trabajo con expertos en materia de Negociación Colectiva; abogados/as, sindicalistas, empresarios/as, mediadores/as, etc.
- Definición de los guiones de los grupos de trabajo.
- Selección de las personas a participar y realización de los contactos para los grupos.
- Realización de los grupos.
- Análisis de la información resultante.

DOCUMENTO DE CONCLUSIONES:

- Análisis de la información extraída de los grupos.
- Informe con los aspectos más relevantes con respecto a los resultados del propio diagnóstico y a la propuesta de medidas, como elemento fundamental.

**Todo el trabajo se desarrollará en coordinación con el Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra.*

PROPUESTA DE GRUPOS DE TRABAJO:

Grupo INFORMANTES CLAVE. GRUPO SECTORIAL

- Responsable sectorial sindical del sector industrial.
- Responsable sectorial sindical del sector servicios y la construcción.
- Responsable sectorial sindical del sector sanitario.
- Responsable sectorial sindical de la administración pública y servicios similares.
- Responsable sindical de la banca y oficinas.
- Responsable sindical de Acción Sindical (General).

Grupo INFORMANTES CLAVE. GRUPO MIXTO Y GENERAL

- Mediador/a del Tribunal Laboral de Navarra.
- Abogado laboralista.
- Técnico/a Asesoría jurídica sindical.
- (2) Técnico/a Asesoría jurídica empresarial.
- Técnico/a laboralista de empresas.
- Presidencia del Tribunal Laboral de Navarra

PROPUESTA DE ENTREVISTAS:

Haremos dos entrevistas previas y posteriores a los grupos, de carácter general a dos personas expertas en Negociación Colectiva a nivel sindical y académico.

(Las entrevistas se incluyeron una vez se analizó la información correspondiente a la primera parte de esta investigación, y se delimitó más en concreto el trabajo de campo, como soporte y contraste a los grupos en una fase inicial y posterior a ellos).

**Esta es una propuesta inicial, no obstante en función a las necesidades de la fase de contraste o por circunstancias ajenas a la investigación se podrán incluir otros/as y/o quitar alguno de los previamente definidos o dar más peso a algunos de ellos/as.*

ANEXO 3. REGISTRO DEL TRABAJO DE CAMPO. PERSONAS PARTICIPANTES.

ENTREVISTAS:

Francisco Trillo, *Doctor de derecho del trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Castilla la Mancha.*

fcojose.trillo@uclm.es

Tfno. 967 599 200

Rita Moreno, *Responsable de Negociación Colectiva de CC.OO. Confederal.*

rmoreno@ccoo.es

Tfno. 91 702 80 43

Ricardo Jimeno, *Secretario de Acción sindical de CC.OO. Navarra.*

rjimeno@navarra.ccoo.es

Tfno. 948 24 42 00

**Participó también en el grupo de discusión sectorial.*

GRUPOS DE DISCUSIÓN-TRABAJO

Grupo de Discusión Mixto:

- **Jóse Manuel Ayesa.** *Vocal del Tribunal Laboral de Navarra designado por la Confederación de Empresarios de Navarra. Director gerente de ANEM (Asociación Navarra de Empresas del Metal). Miembro de Comisiones Negociadoras de carácter sectorial (limpiezas, transportes, comercio metal, etc.). Abogado y negociador también de convenios de empresa y pactos colectivos.*

Tfno. 948 26 33 00

- **María Taberna Villanueva.** *Vocal del Tribunal Laboral de Navarra (designado a propuesta de CEN). Miembro de la Comisión Negociadora de*

los Convenios sectoriales de Industria Textil y Comercio de Alimentación de Navarra. Abogada de empresa y negociadora de distintos Convenios y Pactos Colectivos de Empresa.

Tfno. 948 22 82 87

- **Juan Felix Isturiz Azcona**, *Vocal del Tribunal Laboral de Navarra (designado a propuesta de CEN). Asesor Jurídico de ANEL y Abogado de empresa. Negociador de distintos convenios y Pactos Colectivos de Empresa.*
Tfno. 948 22 82 87

- **Alberto Pascual**, *Presidente del Tribunal Laboral de Navarra.*

apascual@tlnavarra.es

Tfno. 948 22 82 87

- **Juan Antonio Vidal**, *Vocal del Tribunal Laboral de Navarra (a propuesta de CC.OO.). Abogado de Profesión. Experiencia de negociación en ámbitos como la limpieza, la hostelería, el comercio y la industria.*

javidal@navarra.ccoo.es

Tfno. 948 24 42 00

- **Jesús Aguinaga**, *Responsable de la Asesoría jurídica de CC.OO. de Navarra.*

jaguinaga@navarra.ccoo.es

Tfno. 948 24 42 00

Grupo de Discusión Sectorial:

- **Cecilio Aperte**, *Secretario General de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. de Navarra. Negociador de convenios sectoriales y de empresa en ámbitos como el transporte, las papeleras, etc.*

caperte@navarra.ccoo.es

Tfno. 948 24 42 00

- **Cechu Rodríguez**, *Secretario General de Industria de CC.OO. de Navarra. Negociador de convenios sectoriales y de empresa en ámbitos de la industria navarra, metal, plástico y caucho, etc.*

chechu@industria.ccoo.es

Tfno. 948 24 42 00

- **Iosu Ros**, *Secretario General de la Federación de Servicios de CC.OO. de Navarra. Experto en la negociación de convenios sectoriales, de empresa y pactos de empresa en el ámbito de oficinas y despachos, banca, comercio y hostería.*
iros@navarra.ccoo.es
Tfno. 948 23 96 96
- **Pilar Piñeiro**, *Secretaria General de la Federación de construcción y servicios de CC.OO. de Navarra. Experta en la negociación de convenios sectoriales, de empresa y pactos de empresa en sectores como la limpieza, la seguridad privada y la construcción.*
ppiñeiro@navarra.ccoo.es
Tfno. 948 24 42 00
- **Miguel Arnedo**, *Secretario de acción sindical de la Federación de Sanidad de CC.OO. de Navarra. Experto en la negociación colectiva dentro del ámbito de la sanidad privada.*
marnedo@navarra.ccoo.es
Tfno. 948 24 42 00
- **Ricardo Jimeno**, *Secretario de Acción sindical de CC.OO. Navarra*
rjimeno@navarra.ccoo.es
Tfno. 948 24 42 00

ANEXO 4. GUIÓN DE ENTREVISTAS Y GRUPOS DE DISCUSIÓN-TRABAJO.

- Cómo ha quedado la Negociación Colectiva después de la Reforma Laboral. Evaluación y Valoración.
- Qué aspectos han mejorado y que aspectos han empeorado.
- Impacto de la Reforma Laboral desde un punto de vista sectorial.
- Impacto de la Reforma Laboral en los/as trabajadores/as.
- Impacto de la Reforma Laboral en las empresas.
- Vacíos de cobertura. Convenios bloqueados...
- Impacto de la Reforma Laboral en los distintos marcos Negociación Colectiva existentes en la Comunidad Foral (convenios sectoriales, de empresa, etc.)
- Propuestas para mejorar la Negociación Colectiva en Navarra y a nivel Estatal.
- Valoración del AENC como alternativa.

ANEXO 5. ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLAS.

Tabla 1. La representación sindical (a 31 de diciembre de 2012). España.	21
Tabla 2. Representación sindical total (sector privado y público) en 2012. Navarra y España. (Distribución en %).	21
Tabla 3. Representación sindical en el sector público (funcionarios/as) en 2012. Navarra y España. (Distribución en %).	22
Tabla 4. Cobertura sectorial de la representación sindical en las empresas (en %). Unión Europea y España. 2013.	23
Tabla 5. Cobertura de la representación sindical en las empresas (en %). Unión Europea y España. 2013.	23
Tabla 6. Empresas con representación sindical (en %) y diferencia entre 2003 y 2012 (en puntos). Navarra y España.	24
Tabla 7. Delegados/as en representación de CCOO afiliados/as y no afiliados/as al sindicato. Navarra y España. Año 2012.	24
Tabla 8. Composición de las mesas negociadoras en convenios firmados en 2013. (Registrados hasta junio de 2015 y firmados en 2013).	25
Tabla 9. Representantes en la Negociación Colectiva según ámbito funcional. (Registrados hasta junio de 2015 y firmados en 2013).	25
Tabla 10. Situación de la Negociación Colectiva en España.	49
Tabla 11. Evolución de convenios, empresas, trabajadores/as afectados/as, variación salarial y jornada anual media por año de efectos económicos y período de registro. Datos acumulados. ⁽¹⁾ España.	51
Tabla 12. Convenios y trabajadores/as afectados/as según ámbito funcional, por año de efectos económicos y período de registro. 2008-2015.	53
Tabla 13. Convenios firmados por año de registro. 2011-2015	54
Tabla 14. Evolución de las inaplicaciones de convenios	58
Tabla 15. Inaplicaciones de convenios, empresas, trabajadores/as, por sector de actividad de la empresa.	59
Tabla 16. Inaplicaciones de convenios, empresas y trabajadores/as	59
Tabla 17. Inaplicaciones de convenios y trabajadores, según condiciones de trabajo inaplicadas. España.	60
Tabla 18. Inaplicaciones de convenios y trabajadores/as según procedimiento de inaplicación. España. 61	
Tabla 19. Inaplicaciones de convenios y trabajadores, según ámbito funcional del convenio aplicado. España.	61
Tabla 20. Convenios firmados por nuevas unidades de Negociación Colectiva por ámbito funcional y sector de actividad. ⁽¹⁾	63
Tabla 21. Evolución de los convenios firmados por nuevas unidades de Negociación Colectiva por ámbito funcional y sector de actividad ⁽¹⁾ hasta diciembre de cada año. 2011-2015*.	64
Tabla 22. Denuncias y prórrogas de convenios 2012-2015 ⁽¹⁾	68
Tabla 23. Situación de la Negociación Colectiva en Navarra.	75
Tabla 24. Evolución de convenios, empresas, trabajadores/as afectados/as y variación salarial por año de efectos económicos. Datos anuales. Navarra.	77
Tabla 25. Evolución de la Negociación Colectiva según ámbito funcional y año de efectos económicos. Datos anuales. Navarra.	78
Tabla 26. Nº de convenios según año de firma.	79

Tabla 27. Nº de convenios y nº de trabajadores/as según ámbito funcional y año de firma.	82
Tabla 28. Nº de convenios y nº de trabajadores/as según ámbito funcional y año de vigencia.	83
Tabla 29. Características de los convenios colectivos activos (con vigencia) a 01/01/2012.	87
Tabla 30. Características de los convenios colectivos activos (con vigencia) a 30/06/2015.	89
Tabla 31. Inaplicaciones registradas según año de firma del convenio.	92
Tabla 32. Inaplicaciones registradas según año de firma y tamaño de la empresa.	93
Tabla 33. Inaplicaciones registradas según año de firma y sector de actividad.	93
Tabla 34. Inaplicaciones registradas según procedimiento de inaplicación.	94
Tabla 35. Condiciones de trabajo que se inaplican.	94
Tabla 36. Inaplicaciones registradas según año de firma y condiciones de trabajo que se inaplican.	95
Tabla 37. Evolución de los convenios de empresa según año de firma.	96
Tabla 38. Nº de convenios de empresa registrados en el periodo 2012-2015 según tamaño de la empresa.	97
Tabla 39. Nº de denuncias según tipo de trámite y año de su firma.	102
Tabla 40. Nº de denuncias según año de su firma y quién presenta la denuncia.	102
Tabla 41. Cláusulas de ultraactividad recogidas en los convenios colectivos que se encuentran activos a 30 de junio de 2015.	104
Tabla 42. Nº de convenios que registran las revisiones salariales anuales según año de vigencia del convenio.	106
Tabla 43. Incremento salarial medio pactado según año de vigencia.	108
Tabla 44. Incremento salarial medio pactado según ámbito funcional.	108
Tabla 45. Porcentaje de convenios que incluyen cláusula de revisión por garantía salarial sobre el total de convenios, según año de vigencia.	109
Tabla 46. Jornada media anual según año de vigencia y ámbito funcional.	110
Tabla 47. Modificaciones de convenios según año de vigencia.	112
Tabla 48. Modificaciones de convenios según año de vigencia y ámbito funcional.	112
Tabla 49. Otros acuerdos registrados en el periodo 2012-2015.	113

GRÁFICOS.

Gráfico 1. Evolución del nº de convenios según ámbito funcional y año de firma.	81
Gráfico 2. Denuncias registradas según ámbito funcional.	101
Gráfico 3. Nº de denuncias según año de presentación de la denuncia.	101

