

Trabajo Fin de Grado

LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA: La gran
apuesta de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

“THE COMPANY COLLECTIVE AGREEMENTS: The great bet of Law 3/2012, of July 6”

Autor/es

Jesús Duarte Duarte

Director/es

Jesús de Val Arnal

Facultad de CCSS y del Trabajo
2016/2017

RESUMEN

El presente trabajo se centra en analizar que incidencia ha tenido la reforma laboral introducida en el año 2012 en las negociaciones de los convenios colectivos, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, en el marco de las empresas.

El trabajo estudia la evolución que la legislación laboral ha experimentado haciendo hincapié en la negociación colectiva y en los convenios colectivos de empresa, debido al apoyo surgido tras la **Reforma la Ley 3/2012**, de 6 de julio (en adelante LRL2012). Se estudiará la reciente reforma laboral del año 2012 con respecto a los convenios empresariales. Se hará mención especial, también, a los procesos de inaplicación de las condiciones de trabajo como otro de los mecanismos de **flexibilidad interna** que junto a los **convenios de empresa** y su **prioridad de aplicación** en las relaciones laborales de empresa permiten aclimatarse a los vaivenes económicos de las mismas. Se distinguirá entre los diferentes convenios colectivos existentes dentro de nuestro mercado laboral y la evolución de nuestra **negociación colectiva** en los últimos años, para poder justificar o analizar de una manera objetiva que ventajas o inconvenientes nos ofrece la aplicación prioritaria de determinados contenidos de los convenios colectivos de empresa.

ABSTRACT

The present work focuses on analyzing the impact of the labor reform introduced in the year 2012 in the negotiations of collective agreements, working conditions and labor relations, within the framework of companies.

The paper studies the evolution that labor legislation has experienced, emphasizing collective bargaining and collective bargaining agreements, due to the support that emerged after the reform of Law 3/2012, of July 6. The recent labor reform of 2012 will be studied with respect to business agreements. Special mention will also be made of the processes of non-application of working conditions as another of the mechanisms of internal flexibility that, together with the company agreements and their application priority in the labor relations of the company, allow the economic fluctuations of the same. A distinction will be made between the different collective agreements existing within our labor market and the evolution of our collective bargaining in recent years, in order to justify or analyze in an objective manner that advantages or disadvantages offered by the priority application of certain contents of collective agreements. of the company.

INDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	2
INDICE.....	3
1. PRESENTACION.....	4
1.1. RESUMEN.....	4
1.2. MOTIVACIÓN PERSONAL.....	5
2. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ESPAÑA.....	5
3.- EL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA.....	7
3. LA CONSECUENCIA DE LA PRIORIDAD APLICATIVA EN MATERIA SALARIAL.....	12
4. UN ESTUDIO SECTORIAL: LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES.....	14
4.1. El sector de las residencias de ancianos y dependientes como excepción a la tendencia de la rebaja de salarios por los convenios de empresa.....	21
4.2. La contrarreforma laboral: El apoyo a los convenios de empresa en la nueva Ley de contratación Pública.....	22
5. CONCLUSIONES.....	23
6. BIBLIOGRAFIA.....	23

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.

Tabla 1. Inaplicaciones de convenios y trabajadores afectados, marzo 2012 a septiembre de 2017.

Tabla 2. Condiciones de inaplicación.

Tabla 3. Comparativa de materias estudiadas en los CC de Limpieza de Edificios y Locales.

Gráfico 1. Variación porcentual respecto al salario medio sectorial por categoría.

Gráfico 2. Porcentaje de pérdida salarial por categoría de Limpiador/a respecto a la media de convenios analizados.

Tabla. 6. Muestra de salarios para ATS y Gerocultor/a en CC de Residencias para Mayores.

1. PRESENTACION.

1.1. RESUMEN.

El trabajo de fin de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que presentamos, analiza la evolución que los convenios colectivos de empresa han mostrado a lo largo de los últimos años como consecuencia de la LRL2012, debido, principalmente, a la difícil situación en la que se encontraba la economía mundial. Uno de los factores más importantes, dentro de la economía, es la fuerza del trabajo, que junto con la tierra y el capital conforman los factores de producción. Con motivo de la recesión económica en la que se encontraba la economía española a partir del año 2009 y ante un mercado de trabajo que solo generaba desempleados, el gobierno, presionado por Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, aprobó una reforma laboral con urgencia, con el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en adelante RDLRL2012), muy criticada, que introdujo modificaciones, sobre todo, en la regulación de la negociación colectiva, los procesos de reestructuración de plantillas en las empresas junto a otras medidas fiscales y del Sistema de Seguridad Social, para posteriormente convalidarla y negociarla en las Cortes de dónde surge la LRL2012.

La negociación colectiva se asienta bajo el principio de autonomía colectiva regulada desde el primer Estatuto de los Trabajadores aprobado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, cuya última versión es el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (en adelante LET), bajo el mandato de la Constitución Española (art 37) que permitía una negociación al margen del LET.

La negociación colectiva española se caracteriza por su división en ámbitos o unidades de negociación, delimitadas por criterios de profesión, oficio, sector de actividad, y también por los límites territoriales establecidos por su ámbito de aplicación. Esto ocasiona que, no haya un solo convenio o acuerdo colectivo para la totalidad de relaciones de trabajo de nuestro país, sino una compleja red de acuerdos y convenios, de distintos niveles y ámbitos, y con mayor o menor grado de articulación.

El papel establecido, por la LRL2012, para los convenios de empresa frente a los convenios sectoriales, así como la posibilidad establecida, para los empresarios, de poder descolgarse de la aplicación del convenio colectivo aplicable, son las cuestiones que trataremos en nuestro trabajo de Fin de Grado.

Ahora bien, la cuestión es: ¿El objetivo del legislador se ha cumplido?. Al estudiar y tratar dos sectores, como la limpieza de edificios y locales y la hostelería trataremos de ver si la aplicación del art. 84 del LET ha sido perjudicial para el sistema de relaciones de trabajo y negociación colectiva, mostrando una clara finalidad de pérdida y reducción de derechos y condiciones laborales, ofreciendo a las empresas la posibilidad de introducir mecanismos de competitividad vía salarios, horas de trabajo flexibles, reducción de permisos y condiciones más beneficiosas alcanzadas por el transcurso de los años. Ahora bien, también tratamos de buscar algún sector productivo donde esta rebaja de salarios no se haya reflejado en los convenios de empresa frente al convenio sectorial como el de Residencias de Mayores y observamos en los convenios de empresa que, salvo algún caso aislado, en éstos se superan los salarios base de los Convenios Colectivos Sectoriales Estatales y de Comunidad Autónoma.

1.2. MOTIVACIÓN PERSONAL.

La actividad profesional, desarrollada, me lleva a mostrar gran interés acerca de la negociación colectiva, de los convenios colectivos de empresa y su evolución. La exigencia y competencia existente en el mercado laboral hace imprescindible la adaptación y desarrollo profesional en el marco de las relaciones laborales dentro de las empresas, eje fundamental del funcionamiento y desarrollo de la actividad económica del país. El objetivo primordial no es otro que el poder adecuar los conocimientos y ofrecer un mejor servicio a las empresas y trabajadores afectados por el cambio en la articulación de la negociación colectiva por la prevalencia en determinadas condiciones de trabajo del convenio colectivo de empresa.

2. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN ESPAÑA.

La fuente primordial de las relaciones de trabajo, en las empresas, se fundamenta en la negociación colectiva, entendida como el procedimiento de regulación de las condiciones de trabajo, a través de las asociaciones empresariales o los empresarios por un lado y los trabajadores o sus representaciones sindicales y del LET por otro. Normalmente, este proceso se caracteriza por la adaptación a un mercado cambiante que requiere de un alto grado de consenso y negociación para la consecución de los objetivos comunes.

La negociación colectiva se establece como un derecho-deber en la Constitución española (en adelante CE) en su artículo 37: "*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.*", garantizando el derecho a la negociación colectiva y se instaura, a la vez, la fuerza vinculante del convenio colectivo, sin olvidar que existe también una negociación colectiva al margen del LET.

La evolución de la negociación colectiva ha tenido un largo proceso, hasta llegar a nuestros días, diferenciándose varias etapas.

Los primeros años del siglo XX, aparecen los pactos colectivos de modalización de las leyes reguladoras del trabajo, desatacando la Ley de descanso dominical de 1904¹, la Real Orden de 26 de junio de 1907² que autorizaba a la celebración de pactos sin representación de los trabajadores y empresarios mediante consulta.

En el período de la Dictadura de Primo de Rivera con el Código de Trabajo aprobado por Real Decreto Ley de 23 de agosto de 1926³, y posteriormente en la II República, con la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931⁴, no regularon un verdadero sistema de negociación colectiva, sino más bien una especie de sistema oficializado y jurídico-público de fijación de condiciones de trabajo, que dejaba escaso margen a la iniciativa negociadora de trabajadores y empresarios, consistente en el resultado del acuerdo de un órgano institucional (comités paritarios o jurados mixtos) con el fin de facilitar el entendimiento entre el

¹ Gaceta de Madrid, Año CCXLIII—Núm. 64 Viernes 4 Marzo 1904.

² Gaceta de 28 de junio de 1907

³ Gaceta de 1, 2 y 3 de Septiembre de 1926.

⁴ Gaceta de Madrid.—Núm. 326 22 Noviembre 1931.

empresario y los trabajadores y solventar conflictos, que se denominaron las bases de trabajo, sin bien junto a éstas se podía entender que existía un cierto tipo de convenio colectivo regulado en el art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo Republicana.

Durante la etapa franquista con el Fuero de Trabajo de 1938⁵ y otras normas, como la del Decreto de 26 de enero de 1944, por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo⁶ y la Ley de 16 de octubre de 1942 por la que se establecen normas para regular la elaboración de las reglamentaciones de trabajo⁷, se dejó fuera a la negociación colectiva. La apertura política, en la Dictadura, produjo, a su vez, una inauguración de un nuevo marco de relaciones laborales reguladas por el Estado pero conjugando cierta autonomía colectiva con la Ley de convenios colectivos de trabajo de 24 de abril 1958⁸ y ya en el año 1973 con la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo⁹. En los despertares de la Democracia se reconoció la libertad sindical por Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical y el derecho a la huelga y conflicto colectivo con Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

En la democracia la aprobación del Estatuto de los trabajadores, aprobado en el año 1980, se establece sobre la base de la Concertación Social destacando el Acuerdo básico Interconfederal (ABI), y el del Acuerdo Interconfederal (AI) establecieron las bases de lo que hoy tenemos presente como negociación colectiva.

Llegados a este punto y una vez observada la evolución que ha tenido el sistema de relaciones de trabajo, negociación colectiva y mecanismos de regulación de las condiciones de trabajo en nuestra sociedad, en el año 2008 estallo una crisis que tuvo su origen en el sistema financiero, con consecuencias en el sistema de Relaciones laborales. En el año 2010, mediante el Real Decreto 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, se establecieron cambios en cuanto a la duración máxima en los contratos para obra o servicio determinado, instaurando un incremento en la indemnización por finalización de contratos temporales y se redujeron las cantidades a abonar por las empresas en caso de extinción de contrato y despidos previstas en los artículo 51 y 52 del LET). Se incorporó una nueva redacción de las causas por despido objetivo, ya fueran por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, dando mayor poder al empresario ante despidos preventivos sin causa ya que se podían argumentar pérdidas económicas futuras. Un año después, es la negociación colectiva la que ve modificada mediante la incorporación de un nuevo RD-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, manteniendo la atribución a las organización empresariales y sindicales más representativas la estructura de la negociación mediante acuerdos interprofesionales. En el año 2012 se introdujeron las reformas del mercado laboral mediante el RDLRL2012 y posteriormente se culminó con la convalidación y el debate parlamentario del que surgiría la LRL2012. Fue esta reforma la que ha cambiado el panorama de las relaciones de trabajo y negociación colectiva en el sector empresarial en estos últimos

⁵ BOE de 10 de marzo de 1938

⁶ Boletín Oficial del Estado núm. 55, de 24/02/1944, páginas 1627 a 1634.

⁷ Boletín Oficial del Estado núm. 296, de 23/10/1942, páginas 8462 a 8465.

⁸ Boletín Oficial del Estado núm. 99, de 25/04/1958, páginas 739 a 740.

⁹ Boletín Oficial del Estado núm. 3, de 3 /01/1974, páginas 71 a 73.

años, reforma que ha sido muy criticada. Esta norma ha afectado directamente a la negociación colectiva reduciendo el poder negociador de las representaciones sindicales a nivel sectorial y ampliando el poder del empresario a la hora del descuelgue de los convenios y de la negociación de los convenios de empresa.

La LRL2012 también, en el marco de la negociación colectiva, estableció la posibilidad de descuelgue, respecto del convenio colectivo de aplicación a la empresa de diversas materias, conforme al procedimiento del art. 82.3 del LET, y la limitación temporal de la ultra-actividad del convenio a un año, así como colocar al convenio colectivo de empresa de aplicación preferente a los convenios sectoriales en determinadas materias.

Sobre esta base, el convenio colectivo sigue regulado por el propio LET (arts. 82-92), si bien existe una negociación al margen del LET, que son los llamados convenios extra-estatutarios. Al convenio estatutario se le otorga valor normativo en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo regulador de las relaciones laborales (Art. 3 LET)

Una clasificación que puede hacerse de los convenios colectivos estatutarios es la siguiente:

- Los convenios colectivos marco. Son convenios encargados de regular la negociación colectiva de los diferentes convenios colectivos sectoriales y su ámbito funcional son el sectorial o sub sectorial y el ámbito territorial el estatal o el de Comunidad autónoma.
- Los convenios colectivos ordinarios. Regulados en el Título III del Estatuto de los trabajadores.
- Los convenios colectivos mixtos.

Y siguiendo con su clasificación, dependiendo de los ámbitos de aplicación del convenio se pueden clasificar en:

- Por el ámbito territorial, que delimitará el espacio geográfico o locativo en el que actuará el convenio. Las posibilidades que se tienen son el local, el provincial, el interprovincial, el autonómico y el estatal y por supuesto el de empresa o grupos de empresa así como una nueva unidad negociadora como son los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación.
- Por el ámbito funcional, que determina los sectores, sector o rama de actividad económica, grupo de empresas, empresa o ámbito inferior donde actuara el convenio acordado.

3.- EL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA.

El convenio colectivo, tiene su configuración dentro del propio LET y es considerado como el mecanismo que regula las relaciones, condiciones y reglas básicas laborales en el ámbito de la empresa tanto a trabajadores como al empresario.

Estos convenios estatutarios en aplicación del art. 82 LET y sigs. se le otorga un valor normativo e inscrito en el sistema de fuentes del derecho, en virtud del principio de jerarquía normativa.

Es el propio artículo 82 del LET quien determina la naturaleza y efectos de los convenios colectivos como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios en virtud del principio de su autonomía colectiva. Dentro de estos, se encuentra el convenio colectivo de empresa.

La entrada en vigor de la LRL2012, alteró las reglas de concurrencia de los convenios aplicables al nivel empresarial de negociación dando preferencia aplicativa al convenio colectivo de empresa frente al resto de convenios de ámbito superior.

Su aplicación es de carácter imperativo y automática una vez cumplidos los trámites administrativos (registro, depósito y publicación) necesarios y requiere del cumplimiento estricto de las reglas de legitimidad para que pueda ser registrados. Como todo convenio colectivo es el fruto o resultado de la actividad de los sujetos con capacidad representativa y autonomía colectiva, reconocido por el artículo 37.1 de la CE. y a su vez la propia CE otorga al convenio eficacia normativa limitando la capacidad del Estado en la toma de decisiones administrativas que autoricen la inaplicación del mismo¹⁰.

El proceso de negociación de un convenio colectivo de empresa estatutario se debe a las normas esenciales de regulación laboral (LET) y a la CE y dentro del poder negociador de los sujetos legitimados, existen una serie de materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y de relaciones de los trabajadores en las empresas que podrán ser negociadas. No obstante, estos convenios de empresa, como el resto de los sectoriales, habrán de disponer de un contenido mínimo.

- Las partes que los acuerdan.
- Su ámbito personal.
- Su ámbito funcional.
- Su ámbito territorial.
- Y su ámbito temporal.
- Las condiciones y procedimientos de solución de controversias en caso de descuelgue (descuelgue).
- La forma y condiciones de denuncia.
- Y la asignación de la comisión paritaria.
- Y los planes de igualdad si supera los 250 trabajadores o los marcados por el convenio sectorial (un número inferior).

Siguiendo en el ámbito empresarial, y como ámbito de aplicación la empresa serán los representantes de los trabajadores del LET o los sindicales y los empresarios o sus representantes, quienes podrán desarrollar el proceso negociador tal y como establecen los artículos 87 y 88 del LET.

La LRL2012 estableció en el art 84 la prioridad en determinadas materias del convenio de empresa:

¹⁰Artículo 9.3 de la Constitución española y Artículo 3.1 b) del LET.

“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 esta 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.”

En los últimos años, dadas las dificultades económicas, de competitividad y de productividad a las que nuestra economía se ha visto afectada, el gobierno se vio en la necesidad, además de ésta, introducir una serie de medidas encaminadas a la flexibilidad del mercado de trabajo y sus relaciones, afectando de manera directa a la regulación en materia colectiva. Bien es cierto, que la necesaria reforma y transcurridos unos años de la misma se sigue generando discusión y no son pocas las voces que aluden a una falta de negociación y consenso a la hora de introducir cambios normativos que afectan a diferentes agentes sociales, siendo el Decreto Ley el sistema utilizado para su aprobación con la posterior convalidación. La Sentencia del Tribunal Constitucional 8/2015¹¹ de 22 de enero de 2015 avaló, de forma definitiva, la constitucionalidad de la reforma laboral operada por el Partido Popular. al rechazar el recurso presentado por PSOE y la Izquierda Plural (IU-ICV-EUiA y CHA). Anteriormente el propio Tribunal mediante la STC 119/2014, de 16 de julio de 2014, ya había entrado a valorar aspectos de la reforma y que con la sentencia del 2015 dan por finalizadas las posibles dudas existentes en materias como, el periodo de prueba de los contratos de trabajo de emprendedores, el sometimiento a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos en procedimientos de descuelgue o la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al de sector, materias reformadas por la nueva reforma.

¹¹ http://s01.s3c.es/imag/doc/2015-02-02/XX.sentenciaTC_reformalaboral.pdf

La LRL2012 apostó por la negociación colectiva de empresa y ha desembocado en la conversión de la negociación colectiva de empresa en un instrumento potenciador de la flexibilidad interna y adaptabilidad de las empresas a las condiciones cambiantes del entorno económico, organizativo y productivo en que se desarrolla su actividad, con el objetivo fundamental de mejorar la productividad y competitividad, dejando en último término, el empleo. Este mecanismo flexibilizador ha otorgado una regulación preferencial al acuerdo empresarial frente al sectorial, mermando el poder de negociación colectivo sectorial y ofreciendo una mayor flexibilidad empresarial en cuanto a la regulación de las condiciones de trabajo y derechos laborales en materias tan concretas como el salario, jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, trabajo a turnos, sistema de remuneración, cuantía salarial, rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social. Este punto ha sido el que ha generado la mayor descentralización de la negociación colectiva, ofreciendo a la empresa una mayor competitividad aplicativa por el ahorro de los costes salariales, ofreciendo un claro retroceso en las condiciones y derechos laborales de los trabajadores, reduciendo aún más si cabe la fragilidad de la posición negociadora de los representantes sindicales en las pequeñas y medianas empresas, dotando a la empresa de un poder decisorio unilateral sin precedentes al negociarse con los representantes de los trabajadores del LET: los delegados de personal y los miembros de los comités de empresas.

Las condiciones salariales y de la jornada laboral, son los elementos claves de reducción de los costes laborales. Si los convenios de empresa pueden modificar lo previsto en convenios de ámbito superior sin ningún tipo de limitación estaremos ante una tendencia por parte de las empresas que puede incluso desarrollar prácticas no conformes con los principios de la negociación colectiva. Así nos hemos encontrado con convenios de empresa negociados por un delegado de personal o delegados de personal aplicables a centros de trabajo de distintas provincias con comités de empresa y que los tribunales del orden social se han encargado de neutralizar. Valga como ejemplo la SAN, Sala de lo Social, de 10 de julio del 2017, dónde se establece la falta de correspondencia entre el comité negociador y el ámbito de aplicación del convenio colectivo¹².

Por otro lado, no debemos olvidarnos que también se elimina la ultra-actividad (que supone la prórroga de los convenios que hayan finalizado su período de vigencia) cuando hubiera transcurrido un año desde que el convenio haya sido denunciado, decayendo en este caso la vigencia del convenio y quedando los trabajadores sin convenio cuando no existiese ningún otro de ámbito superior de aplicación; y se facilitan considerablemente las posibilidades de descuelgue salarial y del resto de las condiciones de trabajo, al flexibilizarse como en el caso de los despidos las causas que permiten los descuelgues.

Otra medida clave de la LRL2012 es la ampliación de las condiciones pactadas que pueden ser objeto del descuelgue o inaplicación de un convenio vigente para la empresa, lo puede ser tanto sobre el convenio sectorial o el de la propia empresa, y por ende, aunque este se tiene que producir con acuerdo con los trabajadores, en el caso de que ese no se alcance, se posibilita que a instancia de cualquiera de las partes (normalmente será la empresarial) se pueda llevar a cabo por arbitraje de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o

¹²Sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de julio del 2017, Id Cendoj: 28079240012017100103.

de la correspondiente de ámbito autonómico, en las que están representadas, junto a las organizaciones empresariales y sindicales, las administraciones públicas.

Del artículo 84 del LET, se desprende una clara intención de proteger las condiciones pactadas y que son aplicables en las relaciones laborales dentro de las empresas con un sentido reductor de los costes salariales.

De todo lo anterior, la prioridad aplicativa de convenios colectivos empresariales, solo tendrá prioridad en aquellas materias reguladas en el artículo 84.2 del ET, siguiendo vigentes las materias propias del convenio colectivo sectorial, siempre y cuando este se mantenga vigente¹³. Esto no quiere decir que la negociación del convenio empresarial no pueda establecer su propia negociación en materias no incluidas en el artículo 84.2 del ET, puesto que la norma es clara al respecto, el convenio colectivo estatutario de empresa, para su plena eficacia y efectividad, debe reunir todos los requisitos del Título III del ET, donde estas materias adicionales tendrán una limitación en su aplicación mientras el convenio sectorial siga vigente. Una vez finalizada la vigencia y se encuentre en ultra actividad, el convenio empresarial tendrá plenos efectos en todas las materias, tanto las reguladas en el artículo 84.2 del ET como las que no. Caso diferente sería cuando el propio convenio colectivo empresarial viene negociado y aprobado antes de la publicación de un eventual convenio colectivo sectorial. Este supuesto es así no por el propio artículo 84.2 del ET sino por la aplicación de la norma general de prohibición de concurrencia de convenios colectivos establecida en el apartado primero del artículo 84 del ET.

Otra consecuencia que puede ocasionar la prioridad aplicativa del convenio empresarial, proviene del principio de norma más favorable regulada en el artículo 3.3 del ET, y en aquellos supuestos donde el convenio colectivo de empresa disponga de materias más favorables tanto las propias del artículo 84.2 y las que no, tendrán prioridad aplicativa.

Si atendemos a las materias en las que el convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto al convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior las claves para permitir una reducción de los costes serían: *“La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos, y en todo caso, aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.”*

El resto de los contenidos de un convenio pertenecerían al campo de la organización empresarial (la distribución de la jornada, la clasificación de los trabajadores, la conciliación de la vida familiar, las vacaciones y su distribución y la adaptación de los contratos).

¹³SAN de 31 de mayo de 2013, STSJ Navarra de 30 de julio de 2014 y SAN de 12 de diciembre de 2012 entre otras. Id Cendoj. 28079240012013100111, 31201340012014100181, 28079240012012100231.

3. LA CONSECUENCIA DE LA PRIORIDAD APLICATIVA EN MATERIA SALARIAL.

Centrando el presente trabajo en las consecuencias que conlleva la prioridad aplicativa de un convenio de empresa ex artículo 84.2 de LET en materia salarial, el convenio de empresa regulado y negociado según la Ley, posibilitando de manera general como objetivo, rebajas en los costes salariales. Bien cabe mencionar que no se regula genéricamente la cuantía salarial, sino aspectos relacionados o incluidos dentro de la misma como son, el salario base, complementos salariales, los convencionales y los vinculados a la situación y resultados de la empresa, las horas extras y la retribución del trabajo a turnos. Conceptos que sí están dentro de la estructura del salario y que al final inciden en el monto total del salario.

Esto nos lleva a referenciar esta materia con el artículo 26 del ET que, define el salario como *“la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como trabajo”*¹⁴.

Cabría enumerar tres cuestiones que ofrecen un mayor interés al respecto de esta situación:

- Una primera cuestión relacionada con el régimen jurídico del salario, la determinación convencional de su cuantía por cualesquiera de sus conceptos, el salario base y sus complementos, del tipo que sean. Tal y como determina el artículo 84.2 a) del ET, el salario y sus complementos, incluidos los de situación y resultados empresariales, las pagas extraordinarias legales y convencionales. No así, se entendería incluida dentro de esta regulación otros aspectos fundamentales de la retribución: su forma, la estructura, liquidación y pago que quedarían fuera de la prioridad aplicativa, impidiendo su regulación convencional en el marco empresarial de aplicación prioritaria según numerosa doctrina jurisprudencial¹⁵.
- Un segundo punto relacionado con las horas extraordinarias, su retribución y compensación y la retribución específica del trabajo a turnos, tal y como se establece en el artículo 84.2 b) de LET. Estos puntos, también se verían beneficiados a la hora de disponer de prioridad aplicativa, si bien, hay que añadir que el legislador ha considerado su enumeración separada ofreciendo una limitación específica al no determinar cómo materia general prioritaria en aplicación, la cuantía salarial.

Quedaría fuera de este punto y por tanto de prioridad aplicativa, la obligación o no de realización de horas extras o la distinción entre los distintos tipos de horas extras, así como, lo relativo a la distribución del tiempo de trabajo.

El trabajo a turnos y su específica retribución salarial también quedaría incluido dentro de las materias con prioridad aplicativa, posibilitándose la desaparición de complementos salariales por este concepto y características, separando del mismo la realización de trabajo nocturno, donde la retribución y/o descanso viene regulado por imposición legal del ET en su artículo 36.2.

¹⁴ Artículo 26 de la LET.

¹⁵SAN, 22-04-2014, núm. 77 y SAN, 1-12-2014. Cendoj Id. 28079240012014100144, Id. 28079240012014100193

- El tercer aspecto relacionado con el salario hace referencia a los complementos salariales, los legales establecidos en el artículo 26.2 del ET y los convencionales, excluyendo cualquier percepción extra-salarial, como son los suplidos, dietas, mejoras voluntarias de seguridad social, indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.

Por todo lo enumerado hasta ahora, el convenio colectivo de empresa, por consiguiente, tendrá prioridad aplicativa en cuanto a la cuantía del salario base y los complementos salariales, *no así en lo que a la estructura del salario*, dotando al convenio colectivo sectorial de preferencia hasta la pérdida de vigencia del mismo. Este hecho imposibilita la supresión del pago de conceptos salariales regulados en el convenio colectivo sectorial, puesto que no se hace posible su eliminación dentro de la estructura salarial del convenio.

Si tenemos en cuenta, que la regulación anterior a la LRL2012 admitía el descuelgue del régimen salarial, únicamente, cuando concurrían en la empresa la disminución persistente del nivel de ingresos o de situación y existir unas perspectivas económicas que pudieran afectar al mantenimiento del empleo, a partir del 2012 con la entrada en vigor de la reforma, estas causas se ven ampliadas permitiendo a la empresa aplicar el descuelgue en virtud de la concurrencia de causas productivas u organizativas, así como las técnicas y económicas. El descuelgue del convenio colectivo se convierte en otra herramienta, pero con causa, para disminuir los costes de la mano de obra en las empresas. Sin embargo, la negociación de un convenio colectivo de empresa con rebajas salariales no necesita de causa.

Para ejemplificar que incidencia han tenido estas modificaciones en la negociación colectiva de las empresas, así como en la eficacia del convenio colectivo sectorial, las siguientes tablas presentan el número de inaplicaciones y que se han producido durante el periodo marzo de 2012 – septiembre de 2017.

Tabla 1. Inaplicaciones de convenio y trabajadores afectados, marzo 2012 a septiembre de 2017¹⁶.

AÑO DE DEPÓSITO	INAPLICACIONES DE CONVENIOS	TRABAJADORES
2012 (marzo-diciembre)	748	29.352
2013	2.512	159.550
2014	2.073	66.203
2015	1.437	43.173
2016	1.326	32.064
2016 (enero-septiembre)	1.075	24.446
2017 (enero-septiembre)	822	16.464

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Durante el año 2017 se han depositado en los registros de las distintas Autoridades laborales un total de 882 inaplicaciones que afectan a un total de 16.464 trabajadores. Los datos se

¹⁶ Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Comentario de principales resultados. Septiembre 2017.

refieren a los acuerdos de inaplicación de convenios alcanzados por las empresas y los trabajadores, así como, en su caso, a las inaplicaciones derivadas de decisiones arbitrales.

Por tamaño, el 44,6% de los trabajadores afectados están en empresas de menos de 50 trabajadores, el 41,7% entre 50 y 249 y el 11% en empresas de más de 250 trabajadores. Comparativamente con el año 2016, se ha producido un descenso del 23,5% en el número de inaplicaciones.

Tabla 2. Condiciones de inaplicación.

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS	INAPLICACIONES DE CONVENIOS		TRABAJADORES	
	Valores absolutos	Distribución Porcentual	Valores absolutos	Distribución Porcentual
TOTAL	822	100,0	16.464	100,0
Cuantía salarial	498	60,6	9.017	54,77
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	110	13,4	1.447	8,79
Sistema de remuneración	34	4,1	940	5,71
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras	28	3,4	360	2,19
Cuantía salarial y jornada de trabajo	18	2,2	478	2,90
Jornada de trabajo	17	2,1	1.398	8,49
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	17	2,1	325	1,97
Resto de casos	100	12,2	2.499	15,18

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Esta tabla nos muestra que condiciones de trabajo han sido inaplicadas, la gran mayoría de las inaplicaciones presentadas, el 89,8% corresponden a materia salarial pactada en convenio. Por todo lo anterior y a la vista de los cambios introducidos por la reforma laboral, la aplicación preferente del convenio de empresa pretende dinamitar la lógica de la negociación existente hasta la entrada de la nueva regulación, dado que la vía imperativa y de prioridad hace que la anterior regulación donde la negociación empresarial era la de mejorar la regulación existente a nivel sectorial sea totalmente superada y la prioridad aplicativa del convenio de empresa venga a incorporar una nueva pérdida de derechos para los trabajadores y su poder de negociación dentro de las empresas.

4. UN ESTUDIO SECTORIAL: LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES.

Estudiadas las posibles implicaciones que la prioridad aplicativa del convenio de empresa tiene en las relaciones laborales dentro de las empresas, es el momento de ver su extensión real en la negociación colectiva de unos determinados sectores productivos.

Para ofrecer un estudio comparado de las condiciones existentes en los convenios sectoriales y los convenios de empresa, se ha elegido, entre otros, el sector de limpieza de edificios como referencia para observar como la reforma, a través de la negociación de convenios de empresa, ha introducido rebajas en las condiciones salariales y de jornada.

El sector de limpiezas de edificios y locales se ha visto muy afectado por estos cambios normativos debido principalmente a la facilidad con la que los empresarios han optado por

aplicar convenios empresariales que incluyen un amplio número de servicios y tareas que han dado lugar a la aparición de empresas multiservicios (en adelante EMMs).

La LRL2012 permitió la legalización de los convenios de las EMMS ya que estos convenios, con la regulación anterior podrían vulnerar la libertad de competencia de las empresas de limpiezas de edificios y locales (dumping social).

Las EMMs utilizando la reciente normativa laboral han logrado, en primer lugar legalizar sus convenios de empresa y a la vez rentabilizar sus servicios gracias a la grave pérdida de derechos y condiciones laborales de sus trabajadores. No es cuestión de este trabajo evaluar la correcta o no utilización de este tipo de prácticas empresariales pero sí que cabe estudiar y analizar que perjuicios están obteniendo los empleados de estas empresas dada la facilidad con la que sus condiciones de trabajo se han visto menoscabadas.

Para hacer una reflexión y análisis claro de este sector, se ha tomado como referencia el Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales, tanto estatal, autonómico, provincial o municipal existente en Madrid y Barcelona con el objetivo de estudiar como difieren estos de los convenios colectivos empresariales registrados en ambas ciudades.

Comenzando por el ámbito funcional del convenio, este regula lo siguiente:

“1. El presente Convenio colectivo será de obligado cumplimiento a todas las entidades que se dediquen a las actividades del sector de la limpieza, independientemente de la forma jurídica que adopten las empresas y aunque la misma no sea su objeto social principal.

2. Las actividades que integran el campo de aplicación del presente Convenio Sectorial son, a título enunciativo y no exhaustivo, la actividad de limpieza e higienización de toda clase de edificios, locales, hospitales, centros o instituciones sanitarias y de salud, públicos o privados, industrias, elementos de transporte (terrestre, aéreo, marítimo y fluvial), máquinas, espacios e instalaciones, soportes publicitarios, mobiliario urbano, etc.”

Teniendo en cuenta estas líneas básicas y debido a que el Convenio Colectivo Estatal no regula nada en materia salarial, es el momento de enumerar los convenios a nivel sectorial negociados a nivel autonómico o provincial conforme al Título III de la LET para evaluar y comentar como los convenios empresariales con prioridad aplicativa han introducido cambios en materias de aplicación prioritaria por el artículo 84.2 de la LET y que mejoras o perjuicios afectan a estos trabajadores.

En la Comunidad de Madrid, por Resolución de 14 de septiembre de 2017¹⁷ queda depositado el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales y en Cataluña el Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales por Resolución del 26 de enero de 2012 (Código de convenio 7902415).

Una vez determinados los convenios sectoriales de referencia para esta actividad, el estudio de los diferentes convenios de empresa que regulan las relaciones de trabajo en empresas dedicadas a esta actividad nos ofrecerá una comparativa donde se podrá observar que aspectos y derechos están siendo modificados por los diferentes convenios empresariales para

¹⁷ LCM 2017\236

posteriormente analizar qué condiciones se ven mejoradas y cuales empeoradas. A continuación se enumeraran los diferentes convenios que se han considerado para la comparativa y que son los siguientes.

- *Comunidad de Madrid. Sherco al Detalle, SL. Resolución de 31 de marzo de 2017.*
- *Provincia de Barcelona. Corporació d'Empreses I Serveis de Sant Boi, SA (CORESSA). Resolución de 30 de marzo de 2017.*
- *Provincia de Barcelona. Servicios de Conservación y Rehabilitación de Edificios Activa, SL. Resolución de 26 de noviembre de 2016.*
- *Comunidad de Madrid. Lycon Servicios Auxiliares, SL. Resolución de 13 de septiembre de 2016.*
- *Provincia de Barcelona. Extra Outsourcing, SL. Resolución de 24 de marzo de 2016.*
- *Comunidad de Madrid, centro de trabajo de Pepe Isbert. Interserve Facilities Services, SA. Resolución de 16 de marzo de 2016.*
- *Comunidad de Madrid, Hospital Asepeyo – Coslada. Ferroser Servicios Auxiliares, SA. Resolución de 22 de febrero de 2016.*
- *Provincia de Barcelona. Atysa Facilities Services, SL. Resolución de 5 de junio de 2015.*
- *Provincia de Barcelona. Mogoda Serveis, SAM. Resolución de 29 de abril de 2015.*
- *Provincia de Barcelona. Servei – Control Rubí, SL. Resolución de 30 de mayo de 2013.*
- *Comunidad de Madrid. Safely Facilities Services, SL. Resolución de 16 de marzo de 2015.*
- *Comunidad de Madrid. Cannon Hygiene, SA. Resolución de 28 de noviembre de 2014.*
- *Comunidad de Madrid. Comuno Kóptimo, SL. Resolución de 23 de mayo de 2014.*
- *Provincia de Barcelona. Cleanet Hispania, SL. Resolución de 20 de diciembre de 2012.*

Enumerados los convenios objeto de estudio, cabe enumerar que materias y condiciones son las que se han tomado de referencia para evaluar las diferencias existentes entre ellos y la media. Las materias que se han tomado como referencia serán la jornada de trabajo anual, los días de vacaciones anuales, el número de gratificaciones extraordinarias y el salario bruto anual para dos categorías como son la de Director/a y Limpiador/a.

Tabla 3. Comparativa de materias estudiadas en los convenios de Limpieza de Edificios y Locales.

CONVENIO	JORNADA	DIRECTOR/A	LIMPIADOR/A	GRATIFICACIONES	EXTIVACIONES
ATYSA Facility Services, SL	1815	24583,56	9622,55	2	30
CATALUÑA Convenio de Limpieza Sectorial	1800	23411,25	15039,45	3	31
Comuno Kóptimo, Sociedad Limitada	1815	15400	9520	2	31
Cannon Hygiene, SA	1800	31385,44	11200	2	30
Cleanet Hispania, SL	1800	14000	10500	2	31
Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA	1800	28940,48	18129,6	4	31
Extra Outsourcing SL	1800	19505	9705	2	30
Ferroser Servicios Auxiliares, SA	1519	14854,2	14854,2	3	31
Interserve Facilities Services, SA	1779,34	14056	9906,4	2	30
Lycon Servicios Auxiliares, SL	1800	9906,4	9906,4	2	30
MADRID Convenio de Limpieza Sectorial - Cmadrid	1739	23969,25	14933,1	3	31
Mogoda Serveis, SAM	1762,5	32571,75	14197,5	3	31
Servicios de Conservación y Rehabilitación de Edificios Activa, SL	1816	12737,04	10892,7	2	30
Servi-Control Rubi, SL	1764	23212,14	12288,5	2	30
Sherco al Detalle, SL	1800	24492,72	12125,26	2	30

Fuente: Elaboración propia.

Considerando como referencia y condiciones mínimas el convenio sectorial tanto de Madrid como de Cataluña, en la tabla anterior se muestran las distintas regulaciones en cada materia, jornada, salario, gratificaciones y vacaciones.

De los convenios empresariales y de centro de trabajo enumerados existe una variada y diversa regulación desde condiciones que empeoran la regulación sectorial hasta mejoras sustanciales del sector de referencia.

Se observa como los convenios como el de Atysa, Comuno, Servicios de conservación y rehabilitación de edificios Activa, regulan jornadas de trabajo anuales superiores a la establecida en los convenios sectoriales y el promedio de los convenios enumerados que está en las 1774 horas anuales. Otros, por el contrario, ofrecen jornadas anuales más reducidas como son el convenio empresarial de Interserve Facilities Services, Servei – Control Rubí, Ferroser o Mogoda. Estos últimos dos convenios por sus especiales características, al tratarse de convenios de centro de trabajo, debido a la contrata de limpieza de hospitales públicos o privados, intenta asimilar las condiciones del convenio de centro a las existentes en el propio servicio municipal de salud.

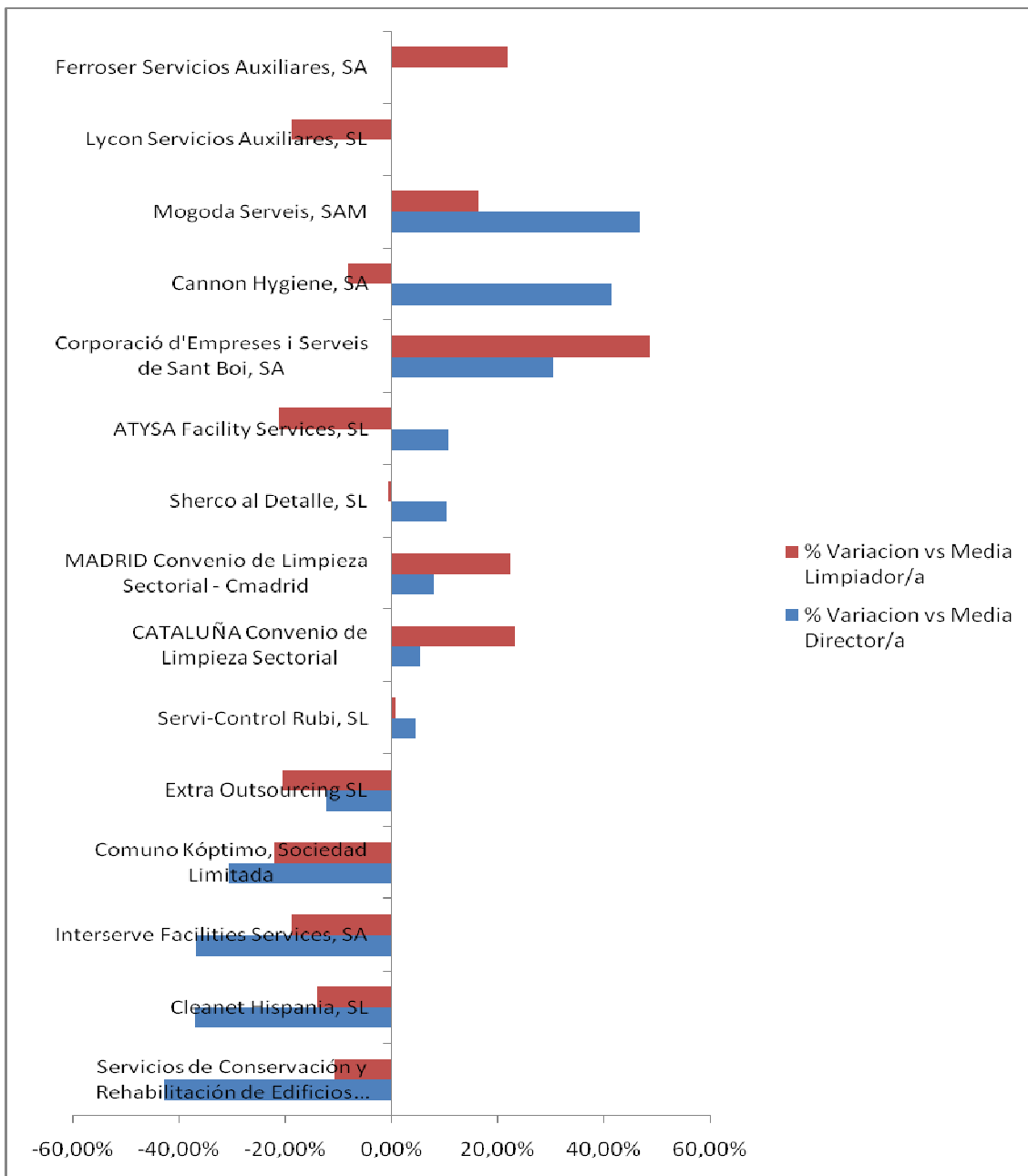
Por tanto, en materia de jornada 11 de los 15 convenios colectivos estudiados (73,33%) disponen una jornada superior al promedio de jornada para todos ellos, que asciende a 1774 horas anuales. Siendo Ferroser Servicios Auxiliares y Mogoda Serveis los que menos horas de trabajo anuales establecen.

En materia salarial, las categorías de Director/a y Limpiador/a son las que se han comparado, en los diferentes convenios, y nos ofrecerán datos sobre la rebaja o incremento que ofrecen los convenios empresariales frente al sectorial. El promedio de salario bruto anual para los

diferentes convenios y para la categoría de Director/a asciende a un total de 22.174€ anuales y para el Limpiador/a 12.188€. De ello se puede destacar como el convenio sectorial tanto de Madrid como de Cataluña regulan un salario superior al promedio de convenios estudiados en un 8,10% y 5,58% para la categoría de Director/a y un 23,4% y un 22,52% para la de Limpiador/a, respectivamente. Como ejemplos de convenios empresariales con condiciones más favorables, destaca el Convenio de Mogoda Serveis SAM y el Ferroser Servicios Auxiliares, que dado su carácter de convenio de centro, sus condiciones son mucho más favorables que las de los convenios empresariales del resto de empresas con un ámbito funcional similar. En el lado opuesto encontramos convenios como los de la empresa Comuno y Extra Outsourcing donde la retribución para la categoría de Limpiador/a y Director/a dispone de unas condiciones mucho menos favorables que las existentes en el convenio sectorial y promedio estudiado, concretamente reduce el salario anual respecto a la media en un 21,89% y 20,37% para la de Limpiador/a y un 30,55% y 12,04% para la de Director/a.

En el siguiente gráfico observamos, que las variaciones porcentuales existen para cada uno de los convenios, en relación con el promedio de salario para cada una de las categorías analizadas.

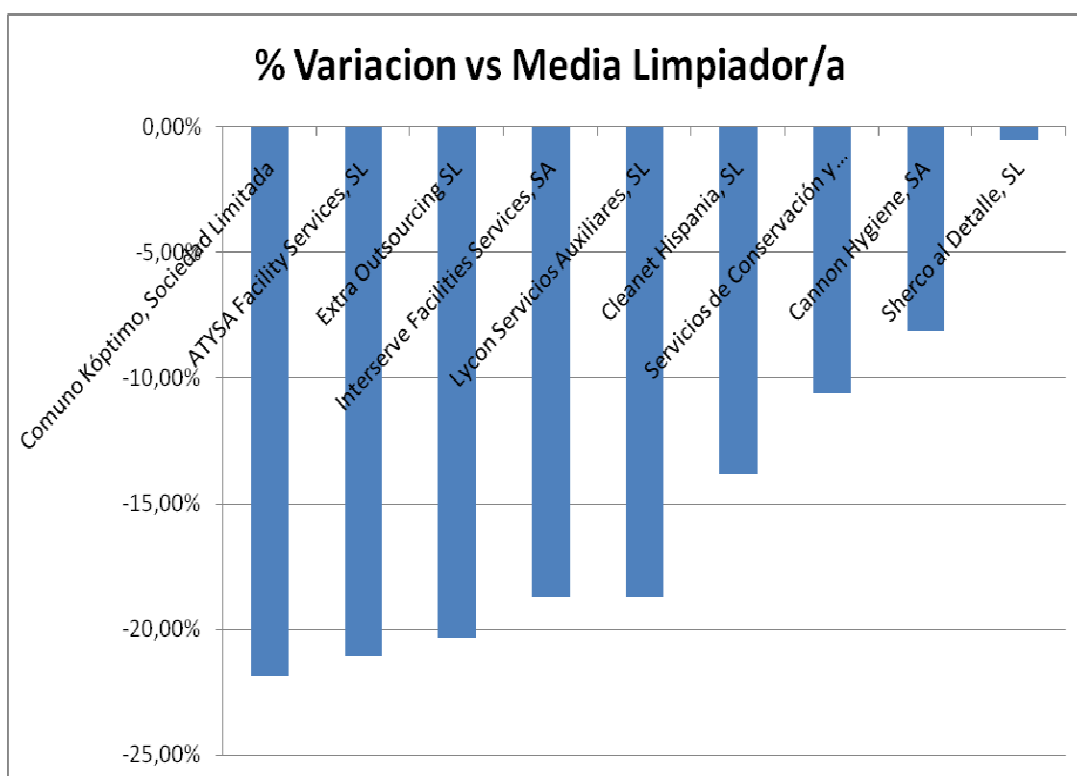
Gráfico 1. Variación porcentual respecto al salario medio por categoría.



Fuente: Elaboración propia.

A modo de resumen, la totalidad de convenios empresariales analizados y que no tienen especiales características por los centros de trabajo donde realizan sus tareas ofrecen salarios inferiores a los de la media y por consiguiente inferiores a los sectoriales para la categoría de Limpiaador/a. Estamos ante una clara pérdida de derechos para los trabajadores y las condiciones laborales, gracias a la aplicación del convenio empresarial frente al sectorial. La rebaja en la retribución anual varía desde el -0,52% (Sherco) hasta el - 21,89% (Comuno Kóptimo) no existiendo ningún convenio empresarial no adscrito a centro de trabajo municipales de salud o educación que tenga una mejora en las retribuciones para esta categoría.

Gráfico2. Porcentaje de pérdida salarial de la categoría de Limpiador/a respecto a la media de convenios analizados.



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a las otras materias analizadas, gratificaciones extraordinarias y vacaciones anuales, la gran mayoría de convenios establecen dos gratificaciones extraordinarias y treinta días naturales de vacaciones anuales, condiciones que difieren respecto de lo estipulado en los convenios sectoriales en cuanto al número de gratificaciones extraordinarias siendo tres las estipuladas en los sectoriales.

Como conclusiones al estudio sectorial realizado, cabe decir que los convenios empresariales firmados ofrecen una amplia diversidad de aspectos que varían en relación a los convenios de sector. Principalmente, destacan dos materias importantes, la jornada y el salario. Para la jornada, los convenios empresariales analizados y que a su vez ofrecen unas retribuciones anuales inferiores a la media, establecen un aumento anual de las horas de trabajo efectivo y rebajas salariales importantes para la categoría de Limpiador/a como son el caso del convenio Comuno Kóptimo SL (- 21,89%), Atysa (- 21,05%), Extra Outsourcing (- 20,37%), Interserve (- 18,72%), Lycon (- 18,72%), Cleanet (- 13,85%), Activa (- 10,63%), Cannon (- 8,11%) y Sherco (- 0,52%). Por el contrario, la categoría de Director/a ofrece unos datos mucho más dispersos, existen convenios empresariales que acuerdan salarios superiores a la media como son el caso del convenio de Cannon (+ 41,54%), Atysa (+ 10,87%) y Sherco (+ 10,46%) y otros con retribuciones inferiores a la media estudiada como son los convenios de Cleanet (- 36,86%), Comuno (- 30,55%), Interserve (- 36,61%) o Extra Outsourcing (- 12,04%).

A modo de resumen y según el estudio de los convenios de sector y empresariales estudiados en ambos territorios, se puede observar como los convenios empresariales en su gran mayoría ofrecen unas condiciones laborales y retributivas peores que los sectoriales y más

concretamente para las categorías y funciones de trabajo menos cualificadas. Estos datos ofrecen un claro ejemplo del daño y perjuicio que esta nueva regulación laboral está ofreciendo al mercado laboral, precarizando las relaciones laborales y condiciones de trabajo hasta situaciones mínimas garantizadas por la LET.

4.1.El sector de las residencias de ancianos y dependientes como excepción a la tendencia de la rebaja de salarios por los convenios de empresa.

Del análisis de la estructura de la negociación colectiva, en este sector, se pone de manifiesto su gran atomización ya que existen un gran número de convenios colectivos preferentemente a nivel de empresa- y acuerdos con ámbitos de aplicación reducidos y diferenciados según el ámbito público o privado, que tiene su máxima expresión en el subsector de residencias para personas mayores.

En consecuencia, esta multitud de convenios y acuerdos existentes implica condiciones salariales y de jornada diferenciadas entre trabajadores/as del sector.

Así pues, la principal característica de la estructura de la negociación colectiva es la atomización y dispersión de convenios.

Por un lado, los sectoriales a nivel Estatal, los Convenios de Comunidades Autónomas, Provinciales y luego aparecen los convenios de empresa, es decir de residencias. Estamos ante un sector en auge lo que explica la entrada de las multinacionales, y también de fondos de inversión en el sector para gestionar las Residencias de Ancianos.

Tabla 6. Muestra de salarios mensuales para ATS y Gerocultor/a en convenios colectivos de Residencias para mayores.

CONVENIO COLECTIVO	ATS	GEROCULTOR
Convenio Estatal Residencias	1316,95	974,62
Convenio Colectivo Laboral del de Residencias para Personas Mayores de la Comunidad de Madrid	1163,21	956,02
convenio colectivo de residencias privadas de la tercera edad de Galicia	1214	980
Convenio colectivo de trabajo de Cataluña de residencias, cl, para el año 2017	1519,54	1103,8
Residencia Asociación Santa Mónica (Albacete)	1263,18	934,83
Convenio Colectivo de Centro de Trabajo-Residencia Conde Aresti de Bilbao]1660.61	1660	1435,42
convenio colectivo Fundación Pública Residencia Municipal de Zuera	1741,35	1141,37
convenio colectivo de la empresa «Residencia Nuestra Señora de la Paz Madrid	1515 (2015)	970
convenio colectivo de la empresa Residencia Miravilla, SL (BILBAO)	1667,70	1370,8
Convenio colectivo de la Residencia de Personas Mayores «Residencial Júcar», SL CUENCA	1255,54	929,17
Convenio Colectivo Residencia de la Tercera Edad Genoveva Pérez» del Ayuntamiento de Gáldar CANARIAS	1550	1050
Convenio Colectivo de la empresa Residencia de Personas Mayores «Stmo. Cristo del Prado	1263,18	934,83
Convenio Colectivo de la entidad Residencia de Ancianos Andra Mari de Lesaka navarra	1307,52	1007,27
Convenio Colectivo de la entidad Residencia de Ancianos Aita Barandiaran de Altsasu/Alsasua	1819 (2016)	1222,75 (2016)
Convenio colectivo Eulen para Residencias en Guipuzcoa 2015	2.155,08 €	1454,04(2015)

Fuente: Elaboración propia.

Hemos escogido una pequeña muestra de convenios colectivos partiendo del Convenio Estatal y otros sectoriales de Comunidad Autónoma y el resto son convenios de empresas. Sólo los convenios de la Residencia de Cuenca (Júcar) y el de Toledo (Stmo. Cristo del Prado) tienen salario base mensual inferior al convenio Estatal.

En el resto de los analizados, estamos ante un sector dónde los salarios de las empresas superan los convenios sectoriales y sobre todo es en el País Vasco dónde la diferencia con el convenio Estatal es más visible.

4.2. La contrarreforma laboral: El apoyo a los convenios de empresa en la nueva Ley de contratación Pública.

La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP2017) regula la Contratación Pública y ha creado un problema. Sorprende comprobar que el texto incluya referencias expresas a la aplicación de los convenios colectivos sectoriales dada la regulación vigente en la LET y la prioridad aplicativa que esta norma concede en ámbitos muy relevantes al convenio colectivo de empresa. En concreto, me refiero a las menciones contenidas en los arts. 122 (Pliegos de cláusulas administrativas particulares), 149 (Ofertas anormalmente bajas) y 202 (Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden).

Se inicia de esta forma la contrarreforma laboral de 2012, tal como señalo en el título, aunque sea por una norma no estrictamente laboral, como es una norma administrativa.

La redacción actual del artículo 122.2 de la LCSP2017 desconoce la posibilidad de que en el convenio colectivo de empresa se establezcan condiciones de trabajo distintas de las que se prevén en el convenio colectivo sectorial, de acuerdo con lo que prevé el art. 84 del LET.

También, la redacción del artículo 149.4, así como el art. 202 de la LCSP2017 desconocen la posibilidad de que en el convenio colectivo de empresa se establezcan condiciones de trabajo distintas de las que se prevén en el convenio colectivo sectorial, de acuerdo con lo que prevé el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Obsérvese, por último, que también hay una referencia a la negociación colectiva, más concretamente al convenio colectivo, que este en vigor, en el art. 211, regulador de las causas de resolución del contrato, entre las que se incluye:

i) El impago, durante la ejecución del contrato, de los salarios por parte del contratista a los trabajadores que estuvieran participando en la misma, o el incumplimiento de las condiciones establecidas en los Convenios colectivos en vigor para estos trabajadores también durante la ejecución del contrato”.

Surgen por consiguiente muchas preguntas, pero lo que está claro es que parece que se quisiera volver a que los convenios sectoriales sean los que incorporen las condiciones mínimas del Sector, sea a nivel Estatal o Provincial y no se produzca un problema de dumping social en la contratación pública. Por ello se puede decir que sin lugar a dudas la LCSP2017 es la contrarreforma de la LRL2012.

5. CONCLUSIONES.

PRIMERA: Después de unos años de pérdidas de derechos de los trabajadores la reforma laboral introducida con la LRL2012 ha sido un gran cambio en la negociación colectiva pero que no ha servido para solucionar los principales problemas que la economía española viene acarreado.

SEGUNDA: Los años anteriores a la reforma laboral, el desempleo marco la evolución de la economía y las relaciones laborales en las empresas, procesos de restructuración, pérdida de derechos y aumento de las tasas de temporalidad y parcialidad en las contrataciones, lo que desencadeno un cambio en la regulación de la negociación colectiva y de principios en materia empresarial, siendo la LRL 2012 el cambio introducido como mecanismo para la disminución del desempleo y aumento de la competitividad. Como hemos visto en el presente trabajo y tras varios años de aplicación de la LRL 2012, los cambios más importantes y que mayor incidencia han tenido en nuestra regulación laboral han sido claramente introducidos para flexibilizar el mercado laboral a través la negociación colectiva en el marco de las empresas junto a los mecanismos de inaplicación y descuelgue respecto al convenio colectivo sectorial de referencia y del propio de empresa.

TERCERA: En el sector de Limpieza de Edificios y Locales con la negociación de convenios por parte de las empresas y la aparición de empresas multiservicios se ha posibilitado la reducción salarial. Por el contrario, en el sector de Residencias para mayores la negociación colectiva presenta resultados totalmente opuestos.

CUARTA: Con la LCSP2017 parece ser que en la administración pública comienza la contrarreforma al introducir como cimientos de las relaciones laborales de las relaciones laborales entre la empresa adjudicataria y el personal de la misma el convenio colectivo sectorial.

Como opinión personal, la negociación empresarial en materia laboral sigue siendo un punto clave que debemos potenciar, ya que nuestro mercado de trabajo sigue ofreciendo tasas de productividad bajas y la precariedad laboral sigue sin estar resuelta.

6. BIBLIOGRAFIA.

- ✓ MUÑOZ RUIZ, ANA BELÉN. 2014: *Problemas prácticos del convenio colectivo de empresa*. Editorial Aranzadi, SA, Valladolid.
- ✓ MERCADER UGUINA, JESUSRAFAEL. 2012: "Comentario al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores" *Lexnova* 2012, 2ª edición, página 835.
- ✓ SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V. y MELENDEZ MORILLO – VELARDE, LOURDES. 2014: *El descuelgue y otras vías de inaplicación del convenio colectivo*. Ediciones Francis Lefebvre, SA, Madrid.
- ✓ CONFEDERACION SINDICAL DE CCOO, 2016: *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*. Ediciones Lefebvre – El Derecho SA. Madrid.

- ✓ GORELLI FERNANDEZ, JUAN. 2013: *La negociación colectiva de empresa. Descuelgue y prioridad aplicativa del convenio de empresa*. Ediciones Comares. Granada.
- ✓ SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V. 2012. "El convenio de empresa y la Audiencia Nacional". *Aranzadi Social*. 7/2012.
- ✓ DEL REY GUANTER, SALVADOR. 2016. *Estructura de la negociación colectiva, prioridad del nivel de empresa e inaplicación del convenio colectivo tras la Reforma Laboral de 2012* Informes y estudios, Relaciones Laborales, Ministerio de empleo y seguridad social, Madrid.

LEGISLACION.

- ✓ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- ✓ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- ✓ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.
- ✓ Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo, 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

WEBGRAFIA.

- ✓ Consejo Andaluz de relaciones laborales. Guía negociación para negociadores. [Consejería de Empleo, JUNTA DE ANDALUCÍA - Guías](#)
- ✓ Eurostat. [Home - Eurostat](#)
- ✓ COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS. La negociación colectiva en Europa. http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/61/Recen6.pdf
- ✓ Estadística de Convenios colectivos de trabajo. INE. <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>