

EL IMPACTO DE LAS ÚLTIMAS REFORMAS LABORALES SOBRE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Fco. JAVIER CALVO GALLEGO

Profesor Titular de Universidad de D^o del Trabajo y Seguridad Social
Universidad de Sevilla

EXTRACTO

Palabras Clave: Negociación colectiva, estructura, concurrencia y articulación de convenios

La regulación legal sobre la estructura de nuestra negociación colectiva ha sido objeto de dos profundas reformas en 2011 y 2012 inspiradas, seguramente, en las críticas realizadas tanto desde un sector de la doctrina económica como desde ciertas instancias internacionales y que resaltaban su negativo desempeño económico. Desde esta premisa se pretende analizar sus efectos tanto sobre los datos estadísticos como sobre las propias reglas autónomas de ordenación de los convenios colectivos sectoriales. En relación con el primero, no se detectan por el momento grandes alteraciones en cuanto al peso relativo de las distintas unidades más allá de una cierta pérdida de población asalariada cubierta por los convenios de sector provincial. Además, si se compara el progresivo auge de los descuelgues con la evolución de los convenios de empresa parece obvio que, al menos con los actuales datos provisionales, nuestros empresarios habrían optado mayoritariamente por esta última fórmula en los procesos de adaptación convencional, especialmente en las microempresas. En cambio, en relación con la regulación de nuestros convenios sectoriales sí es posible detectar una cierta evolución bajo, eso sí, el prisma común del rechazo a la prioridad aplicativa de los convenios de empresa. Si los negociados bajo el amparo del RDL 7/2011 tendían simplemente a eliminarla o limitarla, los negociados con posterioridad se están viendo obligados a asumir esta realidad “por imperativo legal” o “jurisprudencial”, lo que no evita la existencia de cláusulas destinadas a intentar reducir al máximo el ámbito de la misma o a entorpecer en lo posible la aparición de nuevas unidades de ámbito inferior.

ABSTRACT

Key Words: Collective bargaining, structure, concurrency and articulation of collective agreements

The legal regulation on the structure of our collective bargaining has had two profound reforms in 2011 and 2012, inspired, certainly in criticisms made from certain international bodies and a sector of the economic doctrine, and that highlighted its negative economic performance. From this premise, and based on the objectives of both reforms, intends to analyse their effects on statistical data and over sectorial collective agreements, too. In relation to the first, are not detected by the time major changes in terms of the relative weight of the various units beyond a certain loss of salaried population covered by the conventions of provincial sector. On the other hand, in relation to sectorial level is possible to detect a certain rejection of the application priority of company agreements. If the negotiated under the umbrella of the RDL 7/2011 tended simply to remove it or restrict it, those negotiated subsequently are being forced to assume this reality “by imperative legal” or “jurisprudence”.

ÍNDICE

1. A MODO DE INTRODUCCIÓN
2. LOS PRESUPUESTOS DE LA REFORMA: LOS RASGOS FUNDAMENTALES DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA, LAS BASES DE SU CRÍTICA ECONÓMICA Y LAS POSTURAS DE LAS PARTES EN EL PROCESO DE REFORMA
 - 2.1. Los rasgos tradicionales –y cuestionados- de la estructura de la negociación colectiva española
 - 2.2. Algunas notas sobre la valoración del impacto macroeconómico de la estructura de la negociación colectiva
 - 2.3. La posición de las partes y el proceso de reformas
3. LAS LÍNEAS FUNDAMENTALES DE LAS REFORMAS DEL MARCO NORMATIVO: EL OBJETO DE INDAGACIÓN
 - 3.1. El primer vector: la centralización y la desprotección y desincentivación de los convenios sectoriales provinciales
 - 3.2. El segundo vector: la descentralización y la adaptación
 - 3.2.1. La prioridad aplicativa del convenio de empresa
 - 3.2.2. El descuelgue temporal como método alternativo. ¿Una vía de iniciación de posteriores unidades empresariales?
 - 3.3. Otros vectores excluidos del presente estudio: remisión
4. EL IMPACTO CUANTITATIVO: LOS DATOS ESTADÍSTICOS
 - 4.1. La necesaria cautela en la valoración de estos primeros datos: el descenso en el número de convenios registrados
 - 4.2. El impacto en relación con el peso de las distintas unidades de negociación
 - 4.3. Algunas notas sobre el notable desarrollo de las inaplicaciones y su posible papel sobre la estructura futura de la negociación colectiva: ¿supuestos temporales o el germen de nuevas unidades de negociación empresariales?
5. EL IMPACTO DE LA REFORMA SOBRE LA REGULACIÓN AUTÓNOMA DEL SISTEMA

1. A MODO DE INTRODUCCIÓN

Suele existir un cierto consenso al señalar como, en general, toda estructura de la negociación colectiva –entendida, a los efectos que aquí nos interesan, como la red de unidades de negociación existentes en un determinado sistema y las conexiones o relaciones existentes entre las mismas¹- es, básicamente, el

¹ Por todos, E. López Terrada, *La descentralización de la estructura de la negociación colectiva y las posibilidades de su articulación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, p. 23; A. Merino Segovia, *La estructuración legal y convencional de la negociación colectiva*, Civitas, 2000, p. 25. Véase, más recientemente, F. Navarro Nieto, “Problemática de la estructura de la negociación colectiva en España”, en *Temas Laborales*, 2009, n. 100, Vol. II, p. 630 y ss.; ID., *la estructura de la negociación colectiva: marco jurídico y disciplina contractual*, Bomarzo, 2009, p. 7; J.R. Mercader Uguina, “Análisis factorial y mecanismos de articulación jurídica de la estructura de la negociación colectiva”, en *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2013, n. 362, p. 5 y ss.

resultado dinámico y abierto² de un amplio número de factores que actúan en cada territorio y momento histórico con una distinta intensidad. Elementos como la tradición histórica del sistema -especialmente importante en conjuntos o ramas de actividad con una amplia experiencia negociadora³-; la configuración de los sujetos colectivos y, por tanto, su ámbito empresarial, sectorial o interprofesional, el nivel territorial alcanzado, o incluso las relaciones internas de poder, control y/o influencias dentro de dichas organizaciones; la tipología, las prácticas y las preferencias de gestión de las estructuras empresariales, o, por agrupar un cuarto elemento, las exigencias o impulsos extraídos del contexto económico, social, político o jurídico -esto último, especialmente importante en sistemas como el español en los que prima una notable imbricación entre el ordenamiento estatal y la negociación colectiva⁴-, son, como decimos, algunos de los componentes tradicionalmente presentes en esta compleja función⁵. Y todo ello sin olvidar cómo esta estructura, lejos de ser solo el mero resultado de dichas interacciones y de su evolución, constituye igualmente un vector de cambios en el propio sistema y en los elementos que lo componen, en un proceso de continua retroalimentación.

No es este, evidentemente, ni el momento ni el lugar de analizar en profundidad las razones y los factores que condujeron a la construcción de la actual estructura de la negociación colectiva española. El objeto de estas páginas es bastante más modesto y se centra en analizar el impacto que sobre la misma ha podido tener la alteración de uno de los elementos básicos de aquella función: el marco normativo estatal, regulado básicamente en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y que, como de todos es sabido, ha sido objeto de una intensa alteración tanto por el RDL 7/2011 como, posteriormente, por la Ley 3/2012, en un contexto de profunda crisis económica.

No obstante, este objetivo no sería a nuestro juicio posible si previamente no realizásemos un breve diagnóstico de la situación anterior que preste una especial atención, tanto a aquellos aspectos que han sido objeto de una crítica más severa desde una perspectiva económica, como a la posición de las partes

² Véase, por ejemplo, J.R. Mercader Uguina, *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Civitas, Madrid, 1994, p. 31 y ss.

³ Así, en relación con la experiencia española, J. Cruz Villalón, "Estructura y concurrencia entre convenios colectivos" en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 68, p. 79.

⁴ Sobre los aspectos normativos, políticos, económicos y sociológicos con posible incidencia en la estructura de la negociación colectiva y su evolución véase J. Cruz Villalón, "Estructura y concurrencia...", cit., p. 77 y ss.

⁵ En relación con estos factores ampliamente E. López Terrada, *La descentralización...*, cit., p. 26 y ss.; F. Navarro Nieto, "Problemática...", cit., p. 630 y ss.; J.R. Mercader Uguina, "Análisis...", cit., p. 10 y ss.

frente a la misma. Solo desde esta perspectiva estaremos en condiciones de aflorar y comprender los principales vectores de cambio que, al menos a nuestro juicio, intentan incorporar ambas reformas para, finalmente analizar si están teniendo o no un efecto inmediato, y sobre qué aspectos, ya sea sobre los primeros y limitados datos estadísticos conocidos hasta la fecha, como, en último lugar, sobre la propia regulación autónoma contemplada en los principales convenios registrados hasta la fecha. Vayamos, pues, por partes.

2. LOS PRESUPUESTOS DE LA REFORMA: LOS RASGOS FUNDAMENTALES DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA, LAS BASES DE SU CRÍTICA ECONÓMICA Y LAS POSTURAS DE LAS PARTES EN EL PROCESO DE REFORMA

2.1. Los rasgos tradicionales –y cuestionados- de la estructura de la negociación colectiva española

Como ya hemos anticipado, para comprender todo este debate sobre la estructura de la negociación colectiva española seguramente debemos partir de un breve recordatorio de tres de los rasgos fundamentales que, casi como diagnóstico, han sido destacados tradicionalmente a la hora de su valoración, fundamentalmente económica.

El primero se centra en el hecho de que como modelo global -ya que esta compleja realidad dista mucho de ser homogénea en función del sector o del territorio- nuestra negociación colectiva suele situarse, por lo que se refiere a su grado de centralización, en el nivel que desde una perspectiva comparada, tiende a calificarse como disperso o, si se prefiere, intermedio⁶; un modelo que, por tanto, ni estaría absolutamente descentralizado a nivel de empresa, ni tampoco se encontraría totalmente centralizado a nivel interconfederal o sectorial estatal y/o regional⁷, y que, además, presentaría –repetimos, aunque con

⁶ Véase, por todos, J.I. Pérez Infante “La negociación colectiva y los salarios en España: un análisis económico agregado”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2011, Vol. 29, núm. 2, p. 264. En este sentido suele ser bastante común la referencia al Informe de la OCDE *Perspectiva del empleo 2006*, MTASS, 2006, p. 122 que sitúa a España en un nivel 3, de entre 1 a 5, en el periodo 1995-200, con un nivel intermedio de centralización similar al de Austria, Bélgica, Alemania, Países Bajos y Suecia, por encima de sistemas con una negociación más descentralizada, como Canadá, Japón, Nueva Zelanda, Reino Unido, Estados Unidos, y por debajo de los modelos más centralizados con acuerdos marcos o intersectoriales, como Finlandia, Islandia, Noruega y Portugal.

⁷ Véase, por ejemplo, F. Navarro Nieto, “Problemática...”, cit., p. 632. Sobre otros rasgos de esta estructura en los que por razones obvias aquí no se entrará, y, junto a los autores antes

excepciones y un cierto proceso evolutivo- una notable dispersión funcional al segmentarse en ocasiones en múltiples ramas o subsectores de reducidas dimensiones⁸.

Sin poder detenernos aquí a analizar en profundidad un tema ciertamente conocido entre nosotros, nos limitaremos a recordar como en relación con el primer punto, es cierto que nuestro modelo o estructura se ha caracterizado tradicionalmente por una presencia mayoritaria de convenios de empresa. De hecho, estos han representado usualmente una horquilla de entre el 68% al 75% de los convenios estatutarios registrados en nuestro país (ver Tabla 1), e incluso unas ratios más altas en el caso de nuestra concreta CCAA⁹. Pero este mero dato cuantitativo no debe hacernos olvidar como, desde una perspectiva cualitativa –la básica en este tipo de análisis, centrado en su impacto sobre la política de rentas-, dichos convenios tenían y tienen un muy escaso peso personal, al abarcar a una proporción bastante reducida de la población asalariada. Es más, la cohorte de personas cubiertas por este tipo de pactos habría caído en los años previos a la crisis, pasando del 17,4% en 1986 a menos del 11% justo antes del estallido de la burbuja inmobiliaria¹⁰.

No obstante, esta escasa descentralización tampoco significaba -como es bien conocido- una centralización real y efectiva en términos globales. Para ello hubiera sido necesario no ya solo la concentración de acuerdos en ámbitos funcionales bastante más amplios de los que, como hemos dicho, proporciona en muchos casos la experiencia española, sino, y sobre todo, una clara y efectiva preeminencia de grandes convenios estatales de rama. Y ello, obviamente,

Citados, Puede Consultarse J. Lahera Forteza, “Modelos y reformas de la negociación colectiva”, en *Papeles de Economía Española*, 2010, n. 124, p. 169 y ss.

⁸ Destacando esta atomización y heterogeneidad en el tamaño de los sectores cubiertos por los convenios sectoriales, H. SIMÓN, “La negociación colectiva y la estructura salarial en España”, en *Papeles de Economía Española*, 2010, n. 124, p. 216.

⁹ Sobre la estructura de la negociación colectiva en Andalucía, por todos, C. Sáez Lara, “Estructura de la negociación colectiva en Andalucía” en VV.AA., *Veinte años de Relaciones Laborales en Andalucía*, Monografías de Temas Laborales, número 14, 2003, p. 485 y ss.; F. Navarro Nieto, C. Sáez Lara, *Estructura y contenidos de la negociación colectiva en Andalucía. Un estudio sectorial*. Monografías de Temas Laborales, 2002, n. 6 p. 20 a 22.

¹⁰ Seguramente al ser los convenios de sector, como veremos, los que asumieron mayoritariamente el progresivo incremento de asalariados que caracterizó nuestro mercado de trabajo durante los años centrales de la década pasada. En este sentido baste señalar como la población cubierta por convenios de empresa permaneció relativamente estancada desde 1987 a 2004 en poco más de un millón cien mil personas, con una fuerte caída, además, en 1997. Y como, cuando posteriormente esta magnitud se incremento en el bienio dorado (2006-2007), dicho crecimiento distaba mucho del bastante más intenso que para este mismo parámetro presentaban el resto de convenios fundamentalmente sectoriales.

Tabla 1: Convenios según ámbito funcional por año de efectos económicos y periodo de registro. Datos acumulados (1986-2012)

Año de efectos económicos	TOTAL CONVENIOS		CONVENIOS EMPRESA				OTROS CONVENIOS			
	Convenios	Trabajadores	Convenios		Trabajadores		Convenios		Trabajadores	
			Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
1986	3.790	6.275,1	2.588	68,3%	1.092,8	17,4%	1.202	31,7%	5.182,3	82,6%
1987	4.112	6.867,7	2.817	68,5%	1.106,5	16,1%	1.295	31,5%	5.761,2	83,9%
1988	4.096	6.864,7	2.826	69,0%	1.070,4	15,6%	1.270	31,0%	5.794,3	84,4%
1989	4.302	6.993,8	3.016	70,1%	1.061,9	15,2%	1.286	29,9%	5.931,8	84,8%
1990	4.595	7.623,9	3.254	70,8%	1.132,6	14,9%	1.341	29,2%	6.491,3	85,1%
1991	4.848	7.821,9	3.474	71,7%	1.151,0	14,7%	1.374	28,3%	6.670,8	85,3%
1992	5.010	7.921,9	3.627	72,4%	1.190,7	15,0%	1.383	27,6%	6.731,2	85,0%
1993	4.749	7.737,1	3.374	71,0%	1.045,7	13,5%	1.375	29,0%	6.691,5	86,5%
1994	4.581	7.502,1	3.235	70,6%	1.022,7	13,6%	1.346	29,4%	6.479,4	86,4%
1995	4.827	7.605,1	3.461	71,7%	1.043,7	13,7%	1.366	28,3%	6.561,3	86,3%
1996	5.028	8.128,2	3.661	72,8%	1.061,5	13,1%	1.367	27,2%	7.066,7	86,9%
1997	5.040	8.365,1	3.669	72,8%	998,3	11,9%	1.371	27,2%	7.366,8	88,1%
1998	5.091	8.750,6	3.690	72,5%	1.021,5	11,7%	1.401	27,5%	7.729,1	88,3%
1999	5.110	9.008,1	3.704	72,5%	1.063,7	11,8%	1.406	27,5%	7.944,4	88,2%
2000	5.252	9.230,4	3.849	73,3%	1.083,3	11,7%	1.403	26,7%	8.147,1	88,3%
2001	5.421	9.496,0	4.021	74,2%	1.039,5	10,9%	1.400	25,8%	8.456,5	89,1%
2002	5.462	9.696,5	4.086	74,8%	1.025,9	10,6%	1.376	25,2%	8.670,6	89,4%
2003	5.522	9.995,0	4.147	75,1%	1.074,2	10,7%	1.375	24,9%	8.920,9	89,3%
2004	5.474	10.193,5	4.093	74,8%	1.014,7	10,0%	1.381	25,2%	9.178,9	90,0%
2005	5.776	10.755,7	4.353	75,4%	1.159,7	10,8%	1.423	24,6%	9.596,0	89,2%
2006	5.887	11.119,3	4.459	75,7%	1.224,4	11,0%	1.428	24,3%	9.894,9	89,0%
2007	6.016	11.606,5	4.598	76,4%	1.261,1	10,9%	1.418	23,6%	10.345,4	89,1%
2008	5.987	11.968,1	4.539	75,8%	1.215,3	10,2%	1.448	24,2%	10.752,9	89,8%
2009	5.689	11.557,8	4.323	76,0%	1.114,6	9,6%	1.366	24,0%	10.443,2	90,4%
2010	5.067	10.794,3	3.802	75,0%	923,2	8,6%	1.265	25,0%	9.871,1	91,4%

Fuente: Estadística de convenios colectivos de trabajo. Avance Mensual. Registrados hasta el 30 de abril de 2013. Meyss y elaboración propia

tampoco ha sido así en nuestro sistema. A pesar de los intentos por potenciar el nivel sectorial estatal -presentes ya desde los Acuerdos Interconfederales de principios de los ochenta¹¹- y del notable incremento de la población cubierta por los mismos, lo cierto es que este tipo de pactos (ver Tabla 2)- seguían cubriendo en el año 2007 a menos de tres millones de asalariados -2.995.622 exactamente-, lo que suponía el 25,8% del total de la población cubierta por el sistema. Y si bien es cierto que estas cifras reflejaban un notable incremento respecto a los 2.338.832 del año 2001 o a los 2.725.550 de 2005, no lo es menos que sólo representaban en términos porcentuales, y respecto del conjunto de asalariados cubiertos por nuestra negociación, un incremento de 1,2 puntos en la comparación entre las ratios de 2001 y 2007¹².

La explicación de esta situación era, sin embargo, clara. A pesar de todos los intentos de reducir su importancia, lo cierto era que la unidad prioritaria en nuestro sistema continuaba siendo a principios de este siglo la constituida por los convenios de sector provinciales (ver Tabla 2). Este nivel se habría mostrado extraordinariamente resistente a los sucesivos intentos de arrinconarlo, abarcando durante estos últimos años a más de la mitad de la población asalariada cubierta por el sistema. Y ello ya que, aunque con un ligero recorte -casi simétrico al experimentado en signo contrario por los convenios estatales-, estos convenios seguían cubriendo en el momento previo a la actual crisis económica a más de la mitad de la población asalariada protegida por el sistema -el 54,3% en el año 2001 y el 53% en el año 2007-, siendo además uno de los tipos funcionales que más se benefició cuantitativamente del crecimiento de asalariados que experimentó nuestro sistema durante los años centrales de la década pasada¹³.

¹¹ Como se recordará la “promoción” de la unidad sectorial de ámbito nacional, con todas las conocidas salvaguardias, ya estaba presente en el Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva de 5 de enero de 1980 (BOE 24 enero de 1980) que en su apartado IX Contratación Colectiva, señalaba, entre otras cuestiones como: “sin perjuicio de considerar necesario el mantenimiento de los actuales marcos de contratación por ramas y de Empresa, y a los efectos de conseguir el objetivo antes dicho, las Confederaciones firmantes del presente Acuerdo Marco Interconfederal promoverán durante la vigencia del mismo en sus respectivas estrategias, la unidad sectorial de ámbito nacional, pero dejando siempre a salvo el pleno respeto ala voluntad de las partes en cada unidad de contratación de las partes negociadoras”. Un contenido baste similar, por ejemplo, e los art. 7 y 8 del Acuerdo Interconfederal de 15 de febrero de 1983 (BOE 1 de marzo de 1983).

¹² Así el peso de esta unidad habría pasado del 24,6% del total de trabajadores cubiertos en 2001 al 25,8% para el año 2007

¹³ Téngase no obstante en cuenta que, al menos a nuestro juicio, es en este tipo de convenios donde los riesgos de una falsa o no muy ajustada apreciación de la población asalariada cubierta por el pacto y realizada por la persona encargada de rellenar la ficha estadística, es más elevada. Baste recordar los conocidos datos de los convenios agropecuarios en Andalucía. De ahí la necesidad urgente de depurar estos datos para lo que sería fundamental la plena colaboración, por ejemplo, de la Administración de la Seguridad Social.

Tabla 2: Convenios y trabajadores afectados por ámbito funcional y territorial (2001, 2005, 2007)

		Convenios						Trabajadores					
		2001		2005		2007		2001		2005		2007	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
TOTAL		5421	100	5.776	100	6.016	100	9.495.978	100,	10.755.727	100	11.606.469	100
DE EMPRESA	Total	4.021	74,2	4.353	75,4	4.598	76,4	1.039.456	10,9	1.159.734	10,8	1.261.064	10,9
	Provin.	3.523	65,0	3.850	66,7	4.040	67,2	553.931	5,8	576.916	5,4	584.037	5,0
	Auton.	137	2,5	139	2,4	181	3,0	65.232	0,7	105.838	1,0	117.034	1,0
	Interau.	361	6,7	364	6,3	377	6,3	420.293	4,4	476.980	4,4	559.993	4,8
OTRO AMBITO		1.400	25,8	1.423	24,6	1.418	23,6	8.456.522	89,1	9.595.993	89,2	10.345.405	89,1
Grupo de empresas	Total	90	1,7	95	1,6	114	1,9	72.382	0,8	89.606	0,8	143.640	1,2
	Provin.	57	1,1	59	1,0	59	1,0	17.453	0,2	24.922	0,2	22.281	0,2
	Auton.	8	0,1	4	0,1	13	0,2	8.450	0,1	3.465	0,0	12.767	0,1
	Interau.	25	0,5	32	0,6	42	0,7	46.479	0,5	61.219	0,6	108.592	0,9
Sector local-comarcal		18	0,3	17	0,3	16	0,3	9.896	0,1	17.753	0,2	13.206	0,1
Sector provincial		1.146	21,1	1.135	19,7	1.097	18,2	5.152.986	54,3	5.682.571	52,8	6.148.498	53,0
Sector inter- provincial	Total	59	1,1	88	1,5	93	1,5	882.426	9,3	1.080.513	10,0	1.044.439	9,0
	Auton.	58	1,1	86	1,5	92	1,5	880.909	9,3	1.063.906	9,9	1.027.815	8,9
	Interau	1	0,0	2	0,0	1	0,0	1.517	0,0	16.607	0,2	16.624	0,1
Sector nacional		87	1,6	88	1,5	98	1,6	2.338.832	24,6	2.725.550	25,3	2.995.622	25,8

Fuente: Anuarios de estadísticas laborales 2002, 2006 y 2008 y elaboración propia

En cualquier caso, seguramente lo más llamativo de esta estructura era que, junto a la notable dispersión en cuanto a sus ámbitos territoriales y funcionales apenas comentada, nuestro sistema también se caracterizaba por un segundo rasgo que actuaba sinérgicamente con el anterior, potenciando las voces críticas: esto es, una significativa y llamativa desarticulación¹⁴.

¹⁴ Sobre el significado de esta articulación véase J.R. Mercader Uguina, "Análisis factorial...", cit., p. 21.

No obstante, quizás no esté de más señalar como en este caso, las causas y las circunstancias de esta desarticulación y/o dispersión presentaban seguramente notables diferencias en función del periodo histórico considerado. En un primer momento, y en especial durante la década de los ochenta, esta desarticulación se generó, al menos a nuestro juicio, por la propia inactividad de buena parte de los agentes negociadores y la simple inercia histórica. Y ello ya que si bien era cierto que los Acuerdos Interprofesionales de dicha década -que en teoría debían o podían haber realizado esta labor- abordaron esta materia, no lo es menos que lo hicieron como mero proyecto a desarrollar a nivel sectorial, de forma genérica, respetando la voluntad de las partes implicadas y sin que, además, se llegaran a establecer un modelo o esquema claro por materias que pudieran acogerse a nivel sectorial estatal¹⁵. Si a todo ello unimos el escaso interés de nuestros negociadores sectoriales -repetimos, sobre todo durante los años ochenta-, por estas cuestiones de articulación, complementariedad y reenvío, tendremos como resultado un tejido que, de forma gráfica, pero ciertamente acertada, se vino a calificar de “autista”; un tejido que mayoritariamente -volvemos a repetir, considerado de forma agregada y por tanto con algunas excepciones- se componía de instrumentos normativos formalmente completos y autosuficientes y que omitían como regla general cualquier intento de articulación o conexión con el resto de unidades con las que pudieran concurrir funcional o, sobre todo, territorialmente¹⁶.

En cambio, durante lo que podríamos considerar su segunda fase, y cuyo inicio podríamos datar a estos efectos en 1994, esta desarticulación va a tener, seguramente, factores y componentes bastante diferentes. Y ello ya que a nadie escapa como, a partir de la segunda mitad de los años noventa -y en parte como consecuencia de la definitiva desaparición de de las Ordenanzas Laborales y como reacción a una reforma dirigista y descentralizadora del art. 84 ET-, fue cada vez más frecuente detectar una progresiva atención, tanto por los convenios colectivos sectoriales estatales, como incluso a nivel interprofesional -recuérdese el Acuerdo Interconfederal de 1997- por ordenar en un caso, y por dar modelos claros, articulados y distributivos, por el otro, de estas posibles

¹⁵ Como se ha señalado, seguramente nos encontrábamos más ante una retórica interconfederal que ante la necesaria maduración sectorial. Sobre los efectos de la división sindical en esta materia véase A. Baylos Grau, “Unidades de negociación y concurrencia de convenios (en torno a los artículos 83 y 84) en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2000, n. 100, p. 1465. En relación con el contenido de alguno de estos Acuerdos véase supra nota 11.

¹⁶ Véase, por todos, F. Valdés Dal-Re, “Estructura contractual y concurrencia entre convenios colectivos”, en *Relaciones Laborales*, 2011, n. 23-24, apartado V.1.

fórmulas de articulación de la negociación colectiva española¹⁷. El problema, por tanto, procedía en este caso de otra fuente: en concreto, de una reforma legal que, con motivaciones en este punto más políticas que seguramente jurídicas y/o económicas¹⁸, alteró mediante una nueva redacción del art. 84 ET las reglas de concurrencia entre convenios de sector, permitiendo así a las unidades territoriales inferiores afectar durante su vigencia a los convenios sectoriales nacionales. Esta regla, de derecho necesario¹⁹, supuso, en definitiva, una importante pérdida de poder configurador de los convenios y acuerdos estatales, precisamente en el mismo momento en que muchos comenzaron realmente a desarrollar tales funciones²⁰. Y correlativamente, y esto es lo importante, una paradójica potenciación de los convenios provinciales que fueron sin duda los que más utilizaron esta posibilidad²¹, especialmente en aquellas comunidades en donde el nacionalismo sindical era y es más fuerte²², sin que “la capacidad de autodisciplina de las organizaciones sindicales y empresariales”, pudiera “vencer las dinámicas centrífugas que la propia ley” había abierto²³.

En cualquier caso, y para cerrar la triada de rasgos que aquí interesa señalar, un tercer elemento que debe resaltarse –y sobre los que volveremos ya casi inmediatamente- era el grado de coordinación de un sistema como este, dotado de múltiples unidades de negociación. Sin intentar siquiera adentrarnos en las distintas concepciones, vertientes y formas que puede adoptar o con la que puede abordarse este concepto de coordinación -sobre todo en otros sistemas-

¹⁷ Véase, nuevamente F. Valdés Dal-Re, “Estructura...”, cit., apartado V.2; A. Baylos Grau, “Unidades ...”, cit., p. 1466 y ss.; A. Merino Segovia, *La estructuración...*, cit., p. 159 y siguientes con un profundo estudio de la tipología y contenido de dichas cláusulas.

¹⁸ Por todos, D.M. CAIRÓS BARRETO, *La articulación y concurrencia de convenios colectivos*, Bomarzo, 2012, p. 15 a la que se remite para una más amplia referencia bibliográfica.

¹⁹ SSTs de 19 julio 2007 (RJ 2008\293); 16 febrero 2010 (RJ 2010\2849).

²⁰ Por todas SSTs 22 septiembre 1998 (RJ 1998\7576) y 27 marzo 2003 (RJ 2003\5163); 26 de enero de 2004 (RJ 2004\1373) y 1 de junio de 2005 (RJ 2005\7320). En la doctrina, por todos, J. Cruz Villalón, “Estructura...”, cit., p. 88 y ss.

²¹ Nuevamente por todos, D.M. Cairós Barreto, *La articulación...*, cit., p. 15; F. NAVARRO NIETO, “La reforma del marco normativo de la negociación colectiva”, Ponencia del XXII Congreso Nacional DTSS, apart. II.1.

²² De forma muy expresiva, un conocido estudio de 2003 –AAVV, *Experiencias de negociación colectiva articulada*, (dir. F. Pérez De Los Cobos), MTAS, 2003, p. 306,- señalaba como “el autismo, del que tantas veces se ha acusado a nuestra negociación colectiva, tiene aquí una manifestación nueva...; el convenio colectivo sectorial estatal ignora en su articulación lo previsto en el art. 84.2 ET y el convenio de ámbito inferior ignora tanto la ordenación estructural realizada a nivel estatal como la previsión de reserva material contenida en el art. 84.3 ET”.

²³ Nuevamente AAVV, *Experiencias...* cit., p. 306.

lo que intentamos aquí resaltar es que fundamentalmente a la hora de analizar los efectos económicos de la concreta estructura de la negociación colectiva, las dos perspectiva antes señaladas –centralización/descentralización; articulación/desarticulación— deben tener en consideración una tercera variable incluso más importante: el grado real de coordinación, aún implícita y no normativa o formalizada, existente entre los sujetos y, por tanto, entre los diversos resultados de este proceso de negociación. Y ello ya que la existencia de este tipo de condicionantes podrían conducirnos a que un sistema que formalmente apareciera como disperso e incluso desestructurado pudiera comportarse en la práctica como otro cierto o tendencialmente centralizado y estructurado.

Pues bien, es aquí donde seguramente las valoraciones eran y son más dispersas en la medida en la que este rasgo, por su conexión con valores psicológicos y de influencia, resulta difícil de cuantificar, indexar, comparar e incluso concretar²⁴. En este sentido, es cierto que durante muchos años de la década de los ochenta y noventa,²⁵ el proceso de negociación colectiva español careció de unas indicaciones u orientaciones consensuadas a nivel interconfederal. Pero no lo es menos que a partir del año 2002, como reacción quizás ante algunos intentos de reforma heterónoma²⁶, los principales agentes económicos y sociales comenzaron a formalizar anualmente Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva que no sólo buscaban y buscan enriquecer los contenidos de nuestro tejido productivo, sino también, o si se nos apura, sobre todo, dar unas pautas consensuadas sobre los aspectos retributivos, de incremento, indexación o descuelgue, comunes para todos los sectores de actividad.

²⁴ En este sentido, es cierto que la OCDE en su conocido informe *Perspectivas del empleo 2006*, cit., p. 122 ubicaba en este punto nuevamente a España en un nivel intermedio -3 en un rango de entre 1 a 5-. Pero obsérvese que esta calificación se da al periodo entre 1995 y 2000 en donde no se encontraban presentes los sucesivos Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva elaborados desde 2002.

²⁵ Recuérdese que las banda de incrementos salariales pactados abarcan de los años 1980 a 1983 (AMI, ANE, AI) y los años 1985 y 1986 con el AES. Una valoración no muy positiva de los mismos en C. A. Pérez Domínguez, “El sistema de relaciones laborales en España una revisión de la historia reciente”, en *Anales de estudios económicos y empresariales*, 1994, n. 9 págs. 273-292.

²⁶ Sobre las diversas propuestas del año 2001 y su relación con la elaboración de estos Acuerdos véase D. M. Cairós Barreto, *La articulación...*, cit., p. 17-18 y 20. De hecho, la necesidad de esta coordinación mediante acuerdos al más alto nivel se señalaba ya como una necesidad desde un caracterizado sector de la doctrina económica –S. Bentolila, J.F. Jimeno, “La reforma de la negociación colectiva en España”, enero de 2002, p. 14 disponible en <ftp://ftp.cemfi.es/pdf/papers/sb/benjimeno.pdf>

La cuestión, en este punto, es que al tratarse de acuerdos meramente obligacionales, sus efectos reales y centralizadores sobre el sistema suelen ser discutibles²⁷. Sin poder entrar aquí a analizar una cuestión que requeriría un estudio monográfico, nos limitaremos a señalar como a favor de su trascendencia juega, sin duda, la notabilísima presencia de los sujetos firmantes en la inmensa mayoría de procesos de negociación colectiva que se desarrollan en nuestro país, en especial en aquellos con mayor impacto personal -baste recordar como CCOO y UGT están habitualmente presentes en más de 95% de los convenios firmados llegando incluso al 98% en el caso de convenios de ámbito distinto de la empresa-, del mismo modo que también potenciaría su trascendencia la tradicional disciplina vertical de estas mismas organizaciones sindicales. En cambio, en sentido contrario podría destacarse como son precisamente las unidades en donde esta misma disciplina es y ha sido menos intensa, las provinciales, las que, como hemos visto, juegan un mayor papel en este proceso²⁸. En cualquier caso, lo que sí es un dato innegable es que en el único año en el que faltaron tales indicadores o referencias, el 2009, los problemas, las dificultades y la paralización del proceso de negociación colectiva en España fueron aún más evidentes.

2.2. Algunas notas sobre la valoración del impacto macroeconómico de la estructura de la negociación colectiva

Pues bien, en este contexto, la segunda vertiente imprescindible para comprender las causas y las finalidades de todo este proceso de reforma legal –y, por tanto, y por lo que aquí interesa, para indagar en la medición real de sus posibles efectos- se centra en el debate, primero académico, y más tarde asumido por instituciones internacionales y europeas, sobre las consecuencias macroeconómicas de esta estructura negocial.

Nos encontramos, por tanto, ante una muestra más de la progresiva importancia que desde la doctrina económica se ha venido otorgando a aspectos que tradicional o históricamente se han analizado desde otras perspectivas más sociológicas, políticas o jurídicas. Aspectos como la tasa de cobertura de la negociación colectiva, su eficacia personal, la vigencia en el tiempo de los

²⁷ Así, por ejemplo, J.R. Mercader Uguina, “Análisis...”, 47 habla de “un elevado grado de descoordinación”.

²⁸ En este sentido, es un dato innegable que durante el periodo de 2002 a 2010 en el que los incrementos salariales han sido objeto de una clara coordinación a nivel interconfederal y estatal, han sido los convenios provinciales –con alguna excepción a favor de los autonómicos- los que, dentro de los convenios de sector, han incorporado incrementos salariales más altos. En este sentido, aunque con datos aún provisionales para 2010, véase J.I. Pérez Infante “La negociación...”, cit., p. 278.

acuerdos o la tipología y/o las fórmulas de indexación salarial han ido convirtiéndose, con el paso del tiempo, en objeto de análisis y propuestas de una pujante economía laboral, como determinantes, con mayor o menor intensidad, de parámetros fundamentales del sistema económico como el nivel de desempleo, la tasa de temporalidad, la productividad, la inflación o por consiguiente, la propia competitividad de las empresas y, por agregación, del sistema económico²⁹.

Uno de estos aspectos, o incluso si se nos apura, uno de los más destacados ha sido el tipo de estructura del sistema de negociación colectiva, especialmente desde los estudios de CALMFORS en la década de los ochenta y noventa³⁰. Sin poder detenernos aquí en un análisis pormenorizado de tales estudios, nos limitaremos a señalar como, a grandes rasgos, y aún con posteriores matizaciones, la doctrina económica suele centrarse en la influencia del grado de dispersión o centralización negocial sobre el comportamiento macroeconómico desde una doble perspectiva³¹.

En primer lugar, suele señalarse como los sistemas altamente centralizados y/o coordinados, esto es, en los que los salarios son fijados a nivel nacional o central, afectando al conjunto de la economía -ya sea por ser este el nivel de fijación de los salarios o por ser este el ámbito donde se fijan las orientaciones férreamente recogidas en los niveles inferiores— suelen ser los más eficientes en el proceso de internalización de las posibles externalidades. Y ello ya que estos modelos serían los más conscientes de los efectos negativos que para estos autores determinados incrementos salariales podrían tener sobre el sistema económico en su conjunto, ya se analicen estos por sus posibles repercusiones negativas en el coste de los insumos, en la inflación, en la renta real disponible, en el consumo, en la competitividad externa o, en último término, y

²⁹ Por brevedad, permítasenos remitirnos a la perspectiva de conjunto de trabajos como AAVV, *Análisis económico de la negociación colectiva en España*, (Dir. S. Ruesga Benito), Madrid, 2006; Toke S. Aidt, Z. Tzannatos, “Trade unions, collective bargaining and macroeconomic performance: a review” en *Industrial Relations Journal*, 2008, 39:4, p. 258 y ss., así como otros trabajos ya mencionados anteriormente como S. Bentolila, M. Izquierdo, J.F. Jimeno, “La negociación colectiva...”, cit., p. 178 y ss., En general, sobre las conexiones entre la reforma laboral de 2012 y la literatura económica S. Bentolila, M. Jansen, “Un primer análisis económico de la reforma laboral de 2012”, en *Actualidad Laboral*, 2012, n. 15.

³⁰ L. Calmfors, J. Driffill, “Bargaining structure, corporatism, and macroeconomic performance”, en *Economic Policy*, Vol. 3, No. 6 (Apr., 1988), pp. 13-61; L. Calmfors, “Centralization of wage bargaining and macroeconomic performance: a survey”, OCDE Economic Studies, n. 21, Winter, 1993. Una valoración de esta misma teoría algunos años después en J. Driffill, “The Centralization of Wage Bargaining Revisited: What have we learnt?” en *Journal of Common Market Studies*, 2006, 44: 731-756.

³¹ Recientemente, un resumen de estas mismas ideas en J.R. Mercader Uguina, “Análisis factorial..”, cit., p. 18 y ss.

sin ánimo de ser exhaustivos, en el desempleo³². De hecho, basta recordar la política de contención salarial de los sucesivos acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva españoles, en los que previamente a estos criterios en materia salarial se incluye siempre una contextualización económica general, o, especialmente, las propuestas de los últimos Acuerdos Interconfederales para el Empleo y la Negociación Colectiva –y el cambio de denominación no deja de ser significativo– para comprender fácilmente lo que aquí apenas se apunta. Y todo ello sin olvidar los efectos igualmente positivos que desde una perspectiva teórica se han señalado en relación con este tipo de modelo para un ajuste rápido frente a las posibles consecuencias negativas de un shock económico³³.

Pero en segundo lugar, y no necesariamente de forma opuesta, parece necesario señalar como algunos de estos mismos autores han destacado igualmente como también la negociación colectiva totalmente descentralizada, en especial en sectores abiertos ampliamente a la competencia, podría dar lugar a un adecuado comportamiento macroeconómico. Y ello ya que en este tipo de contexto, las presiones competitivas y las dificultades de trasladar los incrementos de salario a los precios provocarían un efecto similar de contención o incluso reducción salarial, permitiendo igualmente un ajuste en salarios y no en empleo en supuestos de recesión, especialmente en aquellos casos en los que no existan mercados duales dentro de las propias empresas o al menos ambos estén presentes en los procesos de negociación. Y de hecho, se ha llegado incluso a sostener que para una economía europea continental arquetípica, la traslación de un sistema basado en el nivel sectorial a un sistema asentado sobre la negociación de empresa –o con un eficiente sistema de desafectación de los convenios sectoriales–, podría llegar a reducir el desempleo en un cinco por ciento aproximadamente³⁴.

En definitiva, de acuerdo con esta “hipótesis de la joroba” o “*U-shape relationship*” serían teóricamente los sistemas intermedios, ya sea en cuanto estructura como en ausencia de una coordinación efectiva, los que tendrían un peor comportamiento macroeconómico ya que, por un lado, normalmente carecerían de la suficiente perspectiva y poder para internalizar y asumir las posibles

³² Más ampliamente AAVV., *Análisis económico...*, cit., p. 44 y ss.

³³ Véase, por ejemplo, Toke S. Aidt, Z. Tzannatos, “Trade unions, collective bargaining...”, cit., p. 264.

³⁴ J. F. Jimeno, C. Thomas, *Collective bargaining, firm heterogeneity and unemployment*, Banco de España, Documentos de Trabajo 2011, nº 1131. Véase no obstante las observaciones de J.I. Pérez Infante “La negociación colectiva...”, cit., p. 269 quien, siguiendo a la propia OCDE, señala como “desde el punto de vista empírico no parece que exista evidencia suficiente para determinar que un sistema de negociación colectiva muy descentralizado pueda obtener mejores resultados económicos, sobre todo en relación con el empleo y el paro, que un sistema más centralizado”.

externalidades derivadas de la fijación de salarios; del mismo modo que, en segundo lugar, y desde la óptica opuesta, impedirían la presión competitiva, reduciendo la posibilidad de que esta condujera a una moderación salarial y, por tanto, la posibilidad de que situaciones de dificultad se articularan o gestionaran mediante reducciones en los salarios y no en el volumen de empleo³⁵.

2.3. La posición de las partes y el proceso de reformas

Desde esta perspectiva, no es difícil entender como con una estructura, articulación y coordinación de la negociación colectiva como la antes señalada, y con una posición económica como la antes descrita, un significativo sector de doctrina³⁶ y, sobre todo, de las organizaciones internacionales o incluso de las instituciones europeas³⁷ centraron rápida y reiteradamente sus recomenda-

³⁵ En general, para una amplia referencia a estos estudios económicos, puede acudir a OCDE. *Employment Outlook*, 2006, p. 82 a 86 y disponible en:

<http://www.oecd.org/els/emp/38569396.pdf>. Obsérvese, no obstante, que en estudios anteriores - OECD *Employment Outlook 1997*- la propia OCDE había señalado -p. 77- que: "These results, again, appear to provide little support for the hypothesis that countries with intermediate levels of bargaining experience worse economic performance (the U- and hump-shape hypotheses). The conclusion from this analysis is that intermediate countries sometimes do as well as centralised/coordinated countries and sometimes do as well as decentralised/uncoordinated countries, but in no case is their performance clearly inferior to both. In sum, the U-shape hypothesis simply does not stand up to the data". Y del mismo modo S. Bentolila, J.,F. Jimeno "La reforma...", p. 3 señalaba como "la evidencia empírica sobre la relación entre las características del sistema de negociación colectiva y los resultados macroeconómicos no es del todo concluyente".

³⁶ Baste, por todos, la conocida referencia a S. Bentolila, J.,F. Jimeno "La reforma de la negociación colectiva en España", FEDEA, enero de 2002-disponible en <<http://ftp.cemfi.es/pdf/papers/sb/benjimeno.pdf>> para los que "en suma, la experiencia española parece confirmar que un sistema con un grado de centralización intermedio, junto con escasos mecanismos de coordinación y una excesiva atomización, da lugar a unos resultados macroeconómicos muy pobres". Más recientemente véanse las críticas, y las propuestas, no siempre coincidentes FEDEA, *Nueve propuestas para la reforma de la negociación colectiva en España*, 8 de marzo de 2011, disponible en <<http://www.fedea.net/negociacion-colectiva/PDF/9-propuestas-negociacion-colectiva.pdf>>; J.I. Pérez Infante, "La negociación colectiva y los salarios en España: características y propuestas de reforma", Madrid, 29 de mayo de 2010, disponible en <http://www.ugt.es/actualidad/2010/julio/LA_NC_Y_LOS_SALARIOS_EN_ESPANA.pdf>; H. Simón. "La negociación colectiva...", cit., p. 224 a 226. Destacando esta atomización, la falta de coordinación y centralización intermedia como problema de nuestra negociación colectiva F. Navarro Nieto, "La reforma...", cit., apartado II.1 Desde una perspectiva más amplia, sobre otras deficiencias de nuestro sistema J.R. Mercader Uguina, "Análisis...", cit., p. 10.

³⁷ Por señalar algunos véanse las opiniones de la OCDE *Economic Survey of Spain 2010*, disponible en <<http://www.oecd.org/eco/surveys/economicsurveyofspain2010.htm>>: "The wage bargaining system has several drawbacks. First, collective bargaining takes place predominantly at the sectoral and provincial levels and hence at an intermediate level of centralisation which is unfavourable for the flexibility of wages both to aggregate and firm-specific shocks... moreover,

ciones o propuestas para el Reino de España precisamente en la necesidad de modificar esta singular estructura. Es más, esta presión incluso se acrecentó tras constatar como ciertamente nuestro sistema no fue capaz de reaccionar con la necesaria rapidez e intensidad durante los primeros años de la actual crisis, con un notable retraso o incluso parálisis del proceso negociador³⁸ (como se aprecia en la Tabla 7), acrecentado por el dato innegable de que, a pesar de su reconocimiento legal desde 1994, las sucesivas reformas no lograron activar realmente unas cláusulas de inaplicación y descuelgue salarial, gobernadas por convenios sectoriales rígidos en el procedimiento y de escasa virtualidad o contenido práctico³⁹. De ahí que para estos autores y, repetimos, sobre todo, para ciertas instituciones, la adecuada ordenación y la necesaria agilización de los procesos de negociación colectiva españoles fuese una de las más importantes “asignaturas pendientes” de nuestro sistema.

El resultado de esta presión es bien conocido por todos. En principio, y por lo que se refiere a los agentes económicos y sociales ya hemos señalado como estos, históricamente, y sobre todo en la década de los ochenta y noventa,

the system of collective bargaining could be simplified and give more room for wages and other work conditions to be decided at the firm level”. Esta misma línea es apreciable en los documentos del FMI, por ejemplo, *Spain: Selected Issues*, July 2011, IMF Country Report No. 11/216, disponible en < <http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2011/cr11216.pdf>>: “The impact of common (and probably asymmetric) shocks on inflation was amplified by the structure of collective bargaining which featured an intermediate level of coordination.. Collective bargaining systems with intermediate coordination are also less suited to face supply shocks (such as oil price shocks)”. Finalmente, la misma Comisión Europea en su Recommendation on the National Reform Programme 2011 of Spain and delivering a Council opinion on the updated Stability Programme of Spain, 2011-2014, Brussels, 7.6.2011, SEC (2011) 817 final, no dudaba en señalar como “The ongoing labour market reform in Spain needs to be complemented by an overhaul of the current unwieldy collective bargaining system. The predominance of provincial and industry agreements leaves little room for negotiations at firm level”. En general, para un más amplio estudio sobre estos temas M. Rodríguez-Piñero, I. Fera Basilio, “Deudocracia y relaciones laborales: el caso español”, comunicación al I Congreso Estatal de Centros Universitarios Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo: “Un nuevo escenario para las relaciones laborales y los recursos humanos”, que se celebrará en Valencia, los días 12 y 13 de septiembre de 2013.

³⁸ Por señalar nuevamente sólo un ejemplo, S. Bentolila, M. Izquierdo, J.F. Jimeno, “La negociación colectiva: la gran reforma pendiente”, en *Papeles de Economía Española*, 2010, n. 124, p. 188 y ss. No obstante, no nos resistimos a señalar como este retraso y errores de cálculo sobre la profundidad y las causas de las sucesivas crisis no se centraron solo, ni a mi juicio, prioritariamente en la negociación colectiva sino que se trató de una error bastante más extendido y generalizado.

³⁹ Por todos, A. Roldán Martínez, “El papel emergente de la empresa como ámbito de negociación de los salarios”, en AAVV., *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012* (coor. R. Escudero Rodríguez), Cinca, Madrid, 2012, en especial, p. 244

habían admitido la necesidad de un proceso autónomo de reforma de la estructura de nuestra negociación colectiva, señalando, sobre todo, su excesiva atomización y la necesidad de una mayor articulación, coordinación y centralización a nivel sectorial nacional⁴⁰. Pero es importante señalar como, seguramente como consecuencia y reacción al fallido intento de reforma de principios de siglo, lo cierto es que nuestros principales sindicatos y asociaciones empresariales fueron asumiendo una postura más matizada que, si bien reconocía la necesidad de una intervención en este ámbito, destacaba, en primer lugar, su carácter necesariamente bilateral –excluyendo, por tanto, la intervención heterónoma e independiente del poder público–, al mismo tiempo que progresivamente se iba resaltando la exigencia de otorgar un papel más relevante a la unidad empresarial.

Esta postura estaba ya presente, al menos a nuestro juicio, en las Declaraciones para el Diálogo Social de 2004⁴¹ y 2008⁴², o en los Acuerdos Intercon-

⁴⁰ Como se recordará, ya el AMI de 5 de enero de 1980 señalaba como “analizada la estructura actual de la negociación colectiva en nuestro país” ante “la atomización de unidades de contratación, manifiestan su deseo” de “superar tal situación”. Tras el Acuerdo Nacional de Empleo de 9 de junio de 1981, una valoración similar encontramos en el Acuerdo Interconfederal de 1983, que constataba como la “atomización de unidades de negociación” “aún persiste”. El epílogo de esta perspectiva seguramente se encuentra catorce años más tarde en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1997 que continuaba señalando como “el nuevo sistema debería contribuir a racionalizar la estructura de la negociación colectiva, evitando la atomización actualmente existente”. Por otra parte, y en el ámbito andaluz, las frecuentes menciones a la necesidad de evitar la excesiva atomización de nuestro proceso de negociación colectiva eran y han sido casi tradicionales en los últimos Acuerdos de Concertación Social. Baste recordar como el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, de 25 de enero de 2005, manifestaba el compromiso de las partes firmantes de “fomentar una más racional y articulada estructura de la negociación colectiva”, que se constituye en una de las actuaciones a desarrollar con la finalidad de profundizar en la mejora y potenciación de nuestro sistema de negociación colectiva”. De una forma similar el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, hacía referencia a “un tejido negocial más coordinado, completo y articulado” o, finalmente, el VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, de 24 de noviembre de 2009, reflejaba la necesidad de “propiciar, con el consenso de los agentes económicos y sociales y dentro del principio de autonomía de las partes, un ámbito normalizado y racional de estructuración de la negociación colectiva en Andalucía que contribuya a la desatomización de los convenios colectivos”. Por lo demás ya hemos señalado como este diagnóstico no se alejaba del realizado desde la doctrina laboral. Por todos, F. Navarro Nieto, “Problemática...”, cit., p. 632.

⁴¹ Declaración para favorecer la Competitividad, el Empleo Estable y la Cohesión Social de 8 de julio de 2004 en la que se señalaba la necesidad de que esta cuestión fuera analizada desde un “claro componente bipartito, a través del cual las partes sociales han de buscar las fórmulas más convenientes para propiciar la capacidad de adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de empresas y sectores productivos así como para mejorar la productividad. El diálogo social también debería definir mecanismos de articulación de la negociación colectiva en sus diferentes ámbitos de acuerdo a los principios de eficacia y transparencia y afirmar el papel central de la propia negociación...”

federales para la Negociación Colectiva de 2005 y 2007⁴³. Pero sin duda su ejemplo más significativo, y seguramente último, se encuentra en el Acuerdo Bipartito sobre Criterios Básicos para la Reforma de la Negociación Colectiva incluido en el Acuerdo Social y Económico de 2 de febrero de 2011. Este Acuerdo, adoptado en el marco que proporcionaba la DA 20 Ley 35/2010 de 17 de septiembre y, sobre todo, la DA 1 del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2010-2012) partía del expreso reconocimiento de que “la negociación colectiva” española “tiene problemas de estructura y de vertebración”. Y de ahí la necesidad de “racionalizar y vertebrar mejor los convenios colectivos, potenciando asimismo la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, lo que permitirá ampliar su eficiencia y destinatarios”. Pero todo ello sin olvidar que debía “corresponder a la negociación colectiva sectorial, de ámbito estatal o en su defecto de ámbito autonómico, suscrita por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas” el establecer la estructura de la negociación en cada sector.

Sea como fuere, lo cierto es que el aparente fracaso de este proceso negociador –seguramente más en su formalización final que en la elaboración real de unos contenidos en gran parte ya consensuados– condujo a la primera gran reforma en este periodo: la realizada por el RDL 7/2011⁴⁴. No obstante, es importante resaltar como esta primera reforma del marco normativo de la negociación colectiva supuso una ruptura más aparente que real de este dominio o control por los grandes interlocutores sociales de esta materia. Y ello no ya sólo porque, como decimos, buena parte de sus contenidos en este ámbito solo intentasen salvar los acuerdos parciales, aún no formalizados, acaecidos durante el fallido proceso de negociación⁴⁵ –y que, de hecho, y por lo que se refiere a la estructura,

⁴² En esta Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social de 29 de julio de 2008 se señalaba expresamente como: “los interlocutores sociales comparten la necesidad de analizar bilateralmente las fórmulas más adecuadas para el desarrollo de la estructura de la negociación colectiva, con el fin de favorecer la mayor adaptabilidad de los convenios a las circunstancias de las empresas y los trabajadores”.

⁴³ El AINC de 2005 señalaba, en relación con la “articulación y vertebración de la negociación colectiva”, que los negociadores en sus ámbitos, “con pleno respeto a la autonomía de las partes” debían proceder a analizar la estructura de la negociación colectiva del sector correspondiente, estatal o de ámbito inferior, así como la articulación de materias”. Sobre las remisiones y reglas de articulación en materias concretas dentro de estos mismos acuerdos, D. M. Cairós Barreto, *La articulación...*, cit., p. 20 y ss.

⁴⁴ Un exhaustivo estudio en AAVV., *La reforma de la negociación colectiva* (dir. I García Perrote Escartin, J.R. Mercader Uguina), *Lex Nova*, 2011 o en *Relaciones Laborales*, 2011, n. 23–24.

⁴⁵ En un sentido similar J. Cruz Villalón, “Texto y contexto de las reformas de la negociación colectiva 2011 y 2012”, en AAVV. *Reformas estructurales y negociación colectiva*, (coord. F.J. Prados De Reyes), CARL, 2012, p. 27

ya aparecían implícitamente identificados en el Acuerdo Bipartito antes mencionado-, sino, y sobre todo, porque, aún estableciendo nuevas reglas sobre una estructura que se consideraba deficiente, el conjunto del articulado remitía y seguía remitiendo las claves del mismo a la propia decisión de los agentes sociales –las famosas y reiteradas referencias al pacto en contrario-, eso sí, dentro del proceso de negociación básicamente sectorial estatal⁴⁶ o autonómico⁴⁷.

Muy diferente, al menos a nuestro juicio, es y debe ser la valoración que merece el final de todo este complejo proceso. Y ello ya que, tras el cambio de gobierno, y en un marco de llamada al diálogo social, en nuestra opinión más formal que real, nuestros interlocutores fueron sin embargo capaces de aprobar el II Acuerdo Interconfederal para el empleo y la Negociación Colectiva de 2012-2014⁴⁸; un Acuerdo éste que, seguramente ante el vértigo que generaba la inminente reforma y su más que seguro sesgo, señalaba ciertamente que “los convenios colectivos de ámbito estatal o, en su defecto, de Comunidad Autónoma deben desarrollar las reglas de articulación y vertebración que han de regir la estructura de la negociación colectiva, apostando de forma decidida a favor de la descentralización de la misma”, en especial en materia de jornada, funciones y salario”. Pero que al mismo tiempo sostenía, ya sin ambages, y de forma a nuestro juicio novedosa a nivel interprofesional que “es necesario preservar el ámbito provincial de negociación y favorecer que tales convenios, por su proximidad a la empresa, potencien la flexibilidad que la misma necesita para adaptarse a un mercado cambiante y competitivo, además de no olvidar que es el ámbito de negociación que más cobertura facilita a empresas y trabajadores”⁴⁹.

Sea como fuere, de lo que no cabe duda es de la escasa atención o incluso del absoluto olvido del legislador hacia esta propuesta en el marco de una reforma como la de 2012⁵⁰ que, más allá de su contenido concreto, seguramente

⁴⁶ De ahí que se calificara con evidente acierto a estos convenios sectoriales o acuerdos estatales o autonómicos como “el centro de gravedad del nuevo diseño de estructura convencional” o como los “pilares de la estructura de la negociación colectiva” –J.R. Mercader Uguina, “Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios en el RDL 7/2011”, en AAVV., *La reforma de la negociación...*, cit., p. 78 y ss.-.

⁴⁷ Véase por ejemplo la recepción de estas propuestas a nivel autonómico en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2011-2014, suscrito el 28 de noviembre de 2011, aunque publicado en el DOGC n. 6420 de 18.7.2013.

⁴⁸ Un interesante análisis contextual del mismo en M.C. Rodríguez-Piñero Royo, “El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva”, en *Temas Laborales*, 2012, n. 115/2012, p. 55 y ss.

⁴⁹ Sobre el intento de “contención” de la previsible reforma que este Acuerdo supuso, J. Cruz Villalón, “Texto...”, cit., p. 27 y ss.

⁵⁰ Nuevamente J.Cruz Villalón, “Texto...”, cit., p. 28

se caracteriza de un lado, por la instrumentalización de la legislación laboral a los intereses “generales” de la política económica y, por tanto, y del otro, por la independencia de las opciones del legislador frente a los posibles acuerdos sociales, tradicionalmente básicos en nuestro modelo de relaciones laborales.

3. LAS LÍNEAS FUNDAMENTALES DE LAS REFORMAS DEL MARCO NORMATIVO: EL OBJETO DE INDAGACIÓN

En este contexto, es fácil intuir como las principales líneas de actuación de ambas reformas legales se centran en dos vectores de modificación de la estructura negocial que, aparentemente opuestos y contradictorios⁵¹, no lo son tanto si los analizamos desde la perspectiva antes señalada de pretendida mejora de los efectos macroeconómicos. Vayamos, pues, por partes.

3.1. El primer vector: la centralización y la desprotección y desincentivación de los convenios sectoriales provinciales

En este sentido, parece evidente que tanto la reforma de 2011, como la reforma de 2012, comparten, al menos, un claro objeto común: desproteger, desincentivar y, por tanto, postergar a medio y largo plazo los convenios sectoriales provinciales⁵² fortaleciendo de este modo a la negociación sectorial más

⁵¹ Véase el clarificador trabajo de S. Del Rey Guanter, “Una visión integrada sobre la estructura de la negociación colectiva tras al Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”, en *Actualidad Laboral*, 2013, T/I, n.2 ap V, quien recuerda como estas tendencias “opuestas” no han de considerarse “contradictorias” dado que se desarrollan respecto a niveles de convenios colectivos diferentes.

⁵² De “depreciación” y “ninguneo legal” calificaba acertadamente la regulación de 2011 R. Escudero Rodríguez, “Claves generales de las reformas de la negociación colectiva efectuadas por al Ley 35/2010 y por el RDL 7/2011”, en AAVV., *La reforma...*, cit., p. 58. De “pieza a cobrar” habla J. Gorellí Hernández “La regulación sobre concurrencia entre convenios en la negociación colectiva andaluza”, en AAVV., *reforma laboral y negociación colectiva andaluza*, Tecnos, 2013, p. 34. Más recientemente D.M. Cairós Barreto, *La articulación...*, cit., p. 29 y ss. Véase igualmente J.R. Mercader Uguina, “La reforma de la negociación colectiva en el RDL 3/2012: la empresa como nuevo centro de gravedad”, en AAVV., *La reforma laboral 2012* (dir. I. García Perrote, J.R. Mercader), Lex Nova, 2012, p. 375; S. Del Rey Guanter, “Una visión...”, apartado V; F. Navarro Nieto, “La reforma...”, cit. ap. 3.2 aunque con interesantes observaciones sobre el valor de este “devaluado” nivel. Más matizadamente se refiere al “silencio legal”, A. Merino Segovia, “Sentido y alcance de las reformas de 2012: nuevos (des)equilibrios entre los distintos instrumentos de autonomía negocial” en AAVV., *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma de 2012*, (coord.. A. Baylos), Bomarzo, 2012, p. 386.

centralizada⁵³, básicamente, la estatal. Y ello -ya lo hemos señalado- en la medida en la que este nivel provincial se percibe, por un lado, como el factor fundamental de la criticada dispersión estructural⁵⁴.

En el caso del RDL 7/2011 esta desprotección va a realizarse por dos vías distintas. La primera, aceptada y no modificada por la Ley 3/2012, se centró en la eliminación de la anterior posibilidad legal de afectación sobrevenida por este tipo pactos provinciales de los convenios colectivos sectoriales estatales y autonómicos. De este modo, y frente a la anterior regla legal que preveía la genérica y confusa afectación en cascada entre cualesquiera unidades sectoriales (siempre que la posterior fuera de ámbito inferior pero superior al de empresa), la nueva norma identifica claramente la única unidad que puede sufrirla -los convenios estatales- y la única unidad que puede provocarla -los de Comunidad Autónoma-⁵⁵, aclarando, por otra parte, que la relación parece ser básicamente entre ámbitos territoriales y no entre ramas o subsectores funcionales. Si a todo ello unimos que, además, y frente al carácter imperativo de la anterior regulación, la nueva normativa sólo permite esta aparición de nuevas unidades autonómicas cuando no exista “pacto en contrario negociado según el art. 83.2” ET, y que además las materias no negociables en el nivel inferior -que, por cierto, se amplían y clarifican⁵⁶- sí pueden ahora alterarse, y por tanto ampliarse, a nivel estatal⁵⁷, tendremos como resultado una clara potenciación del clarificado⁵⁸ rol de ordenación de la unidad estatal⁵⁹ -articulada ya sea mediante acuerdos o convenios sectoriales⁶⁰- sobre la provincial.

⁵³ Por todos, T. Sala Franco, “La reforma de la negociación colectiva”, en AAVV., *La reforma laboral del RDL 3/2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, p. 47 y ss.

⁵⁴ Véase lo ya señalado anteriormente en la nota 28.

⁵⁵ Vid. S. González Ortega, “La negociación colectiva en el RDL de medidas urgentes para la reforma laboral”, en *Temas Laborales*, 2012, n. 115, p. 92; F. Valdés Dal-Re, “Estructura...”, cit., ap. VII.2.a; L. Mella Méndez, “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”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2013, n. 33, apartado 2; J.R. Mercader Uguina, “Análisis...”, p. 41; J. Gorelli Hernández, “La regulación...”, cit., p. 53. En sentido diferente, creo, S. Del Rey Guanter, “Una visión...”, cit., apartado IV de acuerdo con el cual cuando la ley utiliza la expresión “en el ámbito del de CCAA” en los apartados 3 y 4 del art. 84 ET se referiría “a los distintos niveles supraempresariales que pueden haber en ese ámbito geográfico: autonómico, interprovincial, provincial y local”.

⁵⁶ De forma más amplia, D.M. Cairós Barreto, *La articulación...*, cit., p. 60 y ss.; F. Navarro Nieto, “La reforma del marco normativo...”, cit., ap. 3.1.

⁵⁷ Véase más ampliamente F. Valdés Dal-Re, “Estructura contractual...”, cit., apartado VII.2.a; L. Mella Méndez, “La nueva estructura...”, cit., apartado 2.

⁵⁸ Véase F. Valdés Dal-Re, “Estructura contractual...”, cit., apartado VII.1; M.D. Cairós Barreto, *La articulación...*, cit., p. 49 y ss.

⁵⁹ S. Del Rey Guanter, “Una visión integrada...”, cit., apartado III.

⁶⁰ Véase, nuevamente, D.M. Cairós Barreto, *La articulación...*, cit., p. 58.

Pero es que además, el “acoso” a los convenios sectoriales encontró en la reforma de 2011 una segunda vía que, no obstante, y en este caso, sí fue eliminada por la reforma de 2012. En esencia, el núcleo de aquel motor de transformación se situaría en la posibilidad o no de eludir la prioridad aplicativa de los convenios de empresa que ya establecía el RDL 7/2011. Y ello ya que en aquella reforma, esta prioridad aplicativa, que se preveía “respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior”, podía ser eludida o postergada por “acuerdo o convenio colectivo... negociado según el artículo 83.2”, pero sólo “de ámbito estatal o de comunidad autónoma”. La diferencia entre los ámbitos sectoriales que sufrían esta preterición aplicativa y los que podían alterar la regla legal era tan evidente que parecía tener un objetivo básico –dado el escaso peso de los convenios locales o comarcales en nuestro sistema–: incitar a los negociadores provinciales –sobre todo en aquellos sectores en los que no existen niveles territoriales superiores–, a que abandonaran de una vez esta unidad tradicional, ahora débil ante los convenios de empresa, y centralizaran este proceso en otro ámbito superior, por ejemplo el autonómico, que sí pudiera eludir los riesgos de desafectación y de competencia en aspectos salariales que la nueva regla pudiera conllevar. Se trataba, en definitiva, de un mecanismo legal aparentemente destinado a fomentar procesos de unificación sectorial a nivel autonómico –por mucho que está hubiera podido ser más formal que real– con la finalidad, nuevamente, de centralizar al proceso de negociación allí donde los interlocutores sociales así lo desearan. Pero el escaso recorrido de aquella norma, y la desaparición, como veremos de esta posibilidad en la reforma de 2012 redujo la presión de este segundo vector de conformación hacia espacios autonómicos de negociación colectiva, allí donde aún no existían.

Sea como fuere, de lo que no cabe duda es de que en ambas reformas legales –pero, sobre todo, repetimos en la de 2011– el objetivo en este ámbito era claro: reducir en la medida de lo posible el papel de los convenios provinciales⁶¹, favoreciendo y facilitando el poder articulador del convenio sectorial estatal –fundamentalmente al diferenciar y clarificar las reglas de legitimación entre estos acuerdos y convenios⁶²–, potenciando así la coordinación y articulación

⁶¹ Véanse R. Escudero Rodríguez, “Claves generales...”, cit., p. 58; J.R. Mercader Uguina, “Análisis factorial...”, cit. p. 40 y 41. Un breve repaso de las experiencias descentralizadoras de la aplicación de cláusulas derogatorias sobre salarios en siete países europeos en M. Keune, “Decentralising wage setting in times of crisis? The regulation and use of wage-related derogation clauses in seven European countries”, en *European Labour Law Journal*, Vol. 2, No. 1: 86–94.

⁶² Sobre el impacto de estas exigencias en la regulación anterior, véase la STS 26 enero 2012 (RJ 2012\2463) que implícitamente destaca el cambio normativo generado por el RDL 7/2011.

del sistema⁶³. De este modo, se trataba de eliminar disfunciones económicas apoyando una labor o perspectiva centralizadora que, por lo demás, no era extraña a buena parte de la experiencia convencional estatal.

3.2. El segundo vector: la descentralización y la adaptación

En cambio, muy distintas fueron y son, al menos a mi juicio, las posiciones de ambas reformas legales sobre el segundo vector legal aplicado al tejido negociador español; un vector, común por lo demás a las experiencias de otros países europeos⁶⁴, que ya se había manifestado en anteriores reformas, pero que se exacerba en esta última, y que se centra en el apoyo dirigista a la descentralización en la fijación salarial, articulándose mediante una doble vía.

3.2.1. La prioridad aplicativa del convenio de empresa

La primera y seguramente la más estructural, es la clara apuesta por la prioridad aplicativa de los convenios de empresa o asimilados –convenios de grupo o de “pluralidad de empresas vinculadas... y nominativamente identificadas”– sobre los convenios de sector.

Dejando a un lado el hecho de que la propia recepción legal de estas unidades “asimiladas” como ámbitos típicos de negociación con reglas específicas de legitimación –art. 87 ET– ya suponía un impulso nada despreciable a las mismas, lo que nos interesa destacar aquí es que el apoyo a estas unidades tenía, como ya hemos señalado, una intensidad muy diferente en ambas reformas. Ciertamente el RDL 7/2011 apostaba claramente por dar prioridad aplicativa a los convenios de empresa, fundamental, aunque no exclusivamente, en materias salariales y de distribución del tiempo de trabajo. Pero lo hacía sometiendo esta posibilidad, o convirtiendo esta regla legal en mero derecho dispositivo frente a lo que en su caso pudieran establecer los acuerdos interprofesionales y, sobre todo, los convenios colectivos sectoriales estatales o de comunidad autónoma, convertidos en aquel momento en el auténtico timón y ámbito de gobierno de la estructura de la negociación colectiva española⁶⁵. Por

⁶³ Igualmente, L. Mella Méndez, “La nueva estructura...”, cit., apartado 2; M.D. Cairós Barreto, *La articulación...*, cit., p. 50 y ss; F. Navarro Nieto, “La reforma del marco normativo...”, cit., ap. II.1 y 2 a quien se reenvía para una más amplia referencia bibliográfica.

⁶⁴ J.R. Mercader Uguina, “Análisis factorial...”, cit. p. 44 y “La reforma de la negociación colectiva en el RDL...”, cit., p. 371.

⁶⁵ Por todos, S. González Ortega, “La negociación...”, cit., p. 92 y ss.; F. Valdés Dal-Re, “Estructura...”, Cit., Apartado IX.2; L. Mella Méndez, “La nueva...”, apartado 2. Para una recopilación de las opiniones encontradas sobre este punto de la reforma de 2011, F. Navarro Nieto, “La reforma...”, cit., ap. III.2.

ello esta reforma seguramente apostaba más –dentro de las lógicas económicas antes señaladas- por una reordenación desde los niveles territoriales más amplios, en la que, eso sí, salvo pacto en contrario -descentralización controlada-, se otorgaba un mayor papel al convenio de empresa, sobre todo en aquellos sectores en donde este tipo de negociación estatal o de comunidad autónoma no existiera.

Por el contrario, en la reforma de 2012 esta prioridad aplicativa de los convenios de empresa y asimilados, a la que, por cierto, se añadió en el trámite legal la posibilidad expresa de negociar este tipo de convenios en cualquier momento -seguramente como instrumento destinado a intentar incentivar la celeridad en la aplicación de la reforma⁶⁶- se convirtió, como decimos, en derecho necesario e indisponible, incluso para los acuerdos y convenios sectoriales estatales y de comunidad autónoma⁶⁷. Quizás como reacción a la opción claramente centralizadora asumida rápidamente por convenios y acuerdos estatales y autonómicos⁶⁸ -y sobre la que volveremos inmediatamente-, la nueva norma altera la anterior regulación señalando como estos acuerdos y convenios pueden, desde la misma entrada en vigor de la reforma, ampliar, pero no restringir, las materias en las que esta prioridad se establece legalmente, reduciendo así –aunque sea de forma limitada a estas materias- la anteriormente omnímoda capacidad de articulación de los convenios sectoriales estatales⁶⁹. De ahí que ante esta prioridad aplicativa inmediata e imperativa del convenio de empresa –que aun parcial en cuanto a las

⁶⁶ Recuérdese que para la jurisprudencia del Tribunal Supremo la prohibición de afectación no significaba tradicionalmente la prohibición de negociación, conduciendo tan solo a su ineficacia o inaplicación. Por todos, F. Navarro Nieto, “Problemática...”, cit., p. 644-645. Ahora es evidente la inmediata aplicación del convenio de empresa, sea cual sea la situación del convenio sectorial afectado –vigente, prorrogado o ultractivo– al menos en las materias en las que tenga prioridad aplicativa legal o convencionalmente establecida. En este sentido S. Del Rey Guanter, “Una visión integrada...”, cit., apartado IV. Sobre el carácter meramente “aclaratorio” de la reforma legal en este punto D.M. Cairós Barreto, *La articulación...*, cit., p. 65. Sobre la inexistencia de obligación de negociar cuando exista convenio sectorial en la empresa A. Merino Segovia, “Sentido...”, cit., p. 388

⁶⁷ Por todos S. Del Rey Guanter, “Una visión...”, cit., apartado IV, L. Mella Méndez, “La nueva...”, apartado 3; A. Merino Segovia, “Sentido...”, cit., p. 386 y ss.

⁶⁸ Véase J.R. Mercader Uguina, “La reforma...”, cit., p. 369 y ss.

⁶⁹ SAN núm. 95/2012 de 10 septiembre (AS 2012\2514). Esta aplicación inmediata de las nuevas reglas legales sobre las previsiones contenidas en los convenios colectivos sectoriales en relación con el descuelgue ya se había previsto –si bien en relación con la redacción dada al precepto por la Ley 35/2010- por la STSJ Andalucía núm. 331/2013 de 31 enero (AS 2013\242). Véase en este sentido, M.A. Purcalla Bonilla, C.H. Preciado Doménech, “Cambios en la negociación colectiva tras la Ley 3/2012: breves notas para el debate”, en *Revista General del Trabajo de la Seguridad Social*, 2012, n. 3, apartado 2.2.

materias⁷⁰, resulta central en los aspectos macroeconómicos-, fuera fácil intuir como, entre las dos lógicas económicas antes señaladas, la centralizadora y la descentralizadora, la reforma de 2012 se apoyaba clara e indubitadamente en la segunda, seguramente por su virtualidad para el proceso de deflación salarial que esta norma fomentaba, y por sus pretendidamente mejores efectos en relación con la tasa de desempleo⁷¹.

En cualquier caso, esta lógica legal claramente descentralizadora suponía, además, el establecimiento de un sistema complejo de reparto de competencias -entendidas estas como funciones sobre materias- que, en ocasiones serán exclusivas, pero que en otras aparecen como compartidas o asentadas sobre conceptos previamente fijados en otra unidad, y cuya comprensión y aplicación en cada caso requerirá, al igual que sucede en el caso de los Estados complejos, el análisis del “bloque normativo fundamental” que, en este caso, compondrían el art. 84.2 ET y la posible regulación del convenio sectorial estatal o de comunidad autónoma⁷². Y todo ello, obsérvese, sin periodo transitorio alguno, lo que suponía que desde el 12 de febrero de 2012 esta desafectación empresarial era plenamente aplicable.

Finalmente -y retomando la idea con la que iniciábamos este apartado- de lo que tampoco cabía duda alguna era de que, mientras la reforma de 2011 colocaba en su epicentro a los acuerdos interprofesionales y, sobre todo, a los convenios sectoriales estatales y de CCAA, apoyando además una descentralización estructurada de nuestra negociación colectiva, la reforma de 2012 optó claramente por una fomento dirigista y legal de la descentralización a nivel de empresa⁷³. De ahí que estas reglas “dirigistas”, estructurales y no temporales, escapasen y escapen a las posibilidades de configuración de los grandes agentes sociales, con todo lo que ello significa de cambio de perspectiva en relación con el anterior papel soberano de la autonomía colectiva en este ámbito⁷⁴. Y es que

⁷⁰ F. Valdés Dal-Re, “Estructura...”, cit., apartado IX.2; D.M. Cairós Barreto, *La articulación...*, cit., p. 67. Un primer análisis de las mismas S. Del Rey Guanter, “Una visión...”, cit., apartado IV; S. González Ortega, “La negociación...”, cit., p. 96 y ss; L. Mella Méndez, “La nueva...”, cit., apartado 3; F. Navarro Nieto, “La reforma...”, cit., ap. III.2.

⁷¹ En este sentido, revisando igualmente otros efectos, C.L. Alfonso Mellado, “La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012”, en *Reforma Laboral 2012. Últimas reformas laborales y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p. 44.

⁷² Véase M.C. Aguilar Del Castillo, E. Roales Paniagua, “El nuevo espacio de los convenios de empresa en la estructura convencional”, en AAVV., *Reformas estructurales...*, cit., p. 79 y ss.

⁷³ Seguramente, y como señala S. Del Rey Guanter, “Una visión integrada...”, cit., apartado IV, “sin precedentes en nuestro ordenamiento laboral” –democrático nos atreveríamos a añadir nosotros-.

⁷⁴ De “atentado” habla gráficamente S. González Ortega, “La negociación colectiva...”, cit., p. 98.

en este, como en tantos otros aspectos de la reforma del 2012, se observa la clara conversión de un Derecho del Trabajo como el español, tradicionalmente pactado o concertado y, por tanto, gobernado por los agentes sociales mediante la concertación o el diálogo social, a un Derecho del Trabajo en el que el interés prevalente no es ya el acordado por los interlocutores sociales, sino el fijado por el Poder Público, y en el que la importancia de los aspectos sociales aparece cada vez más relegada ante su progresiva instrumentalización hacia un claro objetivo de política económica⁷⁵.

3.2.2. *El descuelgue temporal como método alternativo. ¿Una vía de iniciación de posteriores unidades empresariales?*

Ya por último, este apoyo al proceso descentralizador en la reforma de 2012 encuentra una última base –y, como veremos, desde luego no la menos importante–, en la nueva regulación de los sistemas de inaplicación de la regulación convencional en la empresa.

Aunque obviamente no sea este el objeto específico de nuestro trabajo, consideramos necesario identificar este vector en la medida en la que su regulación puede, al menos a nuestro juicio, tener un notable impacto sobre la dinámica estructural de nuestro sistema. Y ello desde una doble perspectiva.

En primer lugar porque, se quiera o no, la inaplicación puede funcionar en la práctica como una alternativa inicialmente excluyente a la constitución de unidades de negociación empresariales, sobre todo en tiempo de crisis, y ante el deseo de inaplicar temporalmente las condiciones generales de la unidad sectorial en microempresas⁷⁶. En este contexto, parece razonable considerar que los agentes económicos realizarán seguramente una comparación entre la flexibilidad, las posibilidades y el alcance de esta institución, y las correlativas características formales, de exigencias subjetivas y de consecuencias sobre la dinámica de las relaciones laborales en la empresa de un posible convenio de empresa. Y que paradójicamente mientras mayor flexibilidad y extensión tenga la una, mayor desincentivación –al menos aparente e inicialmente– tendrá la otra. Luego no debe olvidarse como –al menos a nuestro juicio– una mayor potenciación de los descuelgues puede suponer en la práctica, al menos inicial, una mayor desincentivación de la creación estable de unidades formales de negociación a nivel empresarial en una lógica distributiva o de juego, al menos inicial, de suma cero.

⁷⁵ Se coincide aquí con las apreciaciones que en relación con la reforma de 2011 realizó en su momento F. Valdés Dal-Ré, “Estructura contractual y concurrencia entre convenios colectivos”, en *Relaciones Laborales*, 2011, n. 23-24, apartado I.

⁷⁶ Por ejemplo, F. Navarro Nieto, “La reforma del marco...”, cit., ap. III.3.1.

Cuestión distinta –y esta es la segunda perspectiva antes señalada- es que, tras esta relación aparentemente excluyente en un momento inicial, en un momento posterior habría que indagar si esta solución temporal –inaplicación- provoca o no la aparición posterior de una unidad empresarial más estable y sobre todo formal. Esto es, si en definitiva la inaplicación ha sido sólo una situación temporal, o si por el contrario, esta tiende a reiterarse en el tiempo –sucesivas inaplicaciones- o se convierte en el germen, en la incubadora, de un proceso de negociación a nivel empresarial.

Pues bien, desde esta perspectiva -que hace necesario una mínima referencia a dicha institución en estas páginas- es cierto que la reforma laboral de 2011 mantuvo la tónica de las reformas de 2010, trasladando el epicentro normativo de esta institución del convenio colectivo sectorial a la propia regulación legal, lo que suponía una minusvaloración de la hasta entonces restrictiva y limitativa regulación convencional⁷⁷. Pero no lo es menos que ambas reformas -2010 y 2011- se cuidaron de reservar un papel fundamental al acuerdo de empresa o, en caso de desacuerdo, a los sistemas autónomos de solución de conflictos y a la comisión paritaria del convenio. Ello suponía, en definitiva –y, sobre todo en la práctica- que ambas reformas, tras su implementación, seguían reservando un papel central al necesario acuerdo con los representantes de los trabajadores, máxime si en los Acuerdos Inteprofesionales se optaba por un arbitraje voluntario⁷⁸.

En cambio, la reforma de 2012 manteniendo esta regulación básicamente legal –ahora unificada, y en la que resulta difícil determinar hasta qué punto la negociación colectiva puede regular esta institución más allá de complementar y aclarar el texto legal⁷⁹-, opta por difuminar el papel central del acuerdo de empresa así como la labor de la comisión paritaria y de los propios sistemas extrajudiciales, trasladando la piedra de cierre del entero sistema a un arbitraje

⁷⁷ Véase J. Cruz Villalón, “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012”, en AAVV., *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012*, (coord.. A. Baylos Grau), Bomarzo, 2012, p. 405. Véase, no obstante, J. E. López Ahumada. “Los sistemas negociados de inaplicación salarial: instrumentos de ajuste durante la crisis económica”, en AAVV. *Revisión e inaplicación de los salarios en la negociación colectiva: efectos derivados de la crisis económica*, CINCA, Madrid, 2013, p. 101 y 110 para quien “la pretendida rigidez del sistema de adaptación salarial” (en nuestros convenios) “no se confirma en la práctica, sobre todo desde el punto de vista de la causalidad”.

⁷⁸ Véase sobre este punto de la evolución histórica, S. González Ortega, “La negociación...”, cit., p. 102, 109. Sobre la reacción contraria de muchos de los convenios sectoriales a la reforma de 2010 véase J.R. Mercader Uguina, “La reforma...”, cit., p. 358 y ss.

⁷⁹ Sobre el tema véase J. Cruz Villalón, “El descuelgue...”, cit., p. 423 con el que se coincide plenamente.

obligatorio unilateral –y, por cierto, de discutible constitucionalidad⁸⁰– en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano tripartito similar, allí donde se haya creado, de Comunidad Autónoma⁸¹.

En cualquier caso, lo que nos interesa resaltar aquí es que esta mera posibilidad de generar descuelgues o inaplicaciones sin necesidad de acuerdo con los representantes de los trabajadores mediante el recurso o la simple “amenaza” de un laudo de obligado cumplimiento, en unidades microempresariales de menos de seis trabajadores y en las que por tanto no existirían representantes legales de los trabajadores- necesarios en cambio para crear una unidad empresarial ex at. 87 ET- con lapsos temporales de negociación tendencialmente cerrados y máximos, con un listado de materias que difiere en ocasiones sustancialmente de aquel para el que se predica la prioridad aplicativa del convenio de empresa⁸², con unas causas ahora más claras y, al mismo tiempo, abiertas⁸³, y que, además, se presumen en caso de acuerdo, sin las mayores exigencias formales que rigen la negociación de un convenio estatutario, y pudiendo desarrollarse, además, en el seno de un proceso de despido colectivo como “medidas sociales de acompañamiento” –art. 8.1.e RD 1483/2012- que además servirían para justificar la “buena fe negociadora”, deben valorarse, sin duda, como factores sumamente importantes a la hora de inclinar la balanza por una u otra vía, sobre todo en el caso de empresas de pequeñas dimensiones y en un contexto de profunda crisis económica que permite apreciar normalmente estas causas y en donde el límite temporal del descuelgue ya no se sitúa en los tres años sino en el momento el que “resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa”.

En definitiva, las diferencias entre estas dos vías alternativas –negociación de convenio de empresa versus descuelgue- son importantes, al menos a nuestro juicio, en la medida en la que seguramente ambas opciones juegan inicialmente en una lógica distributiva, de suma cero. Lo que significa que una utilización masiva de una ella podría y debería suponer una menor utilización de la otra. Y todo ello sin desconocer como entre ambas vías quizás no sólo

⁸⁰ Por brevedad, se remite a la recapitulación de opiniones en C.L. Alfonso Mellado, “La reforma de la negociación colectiva...”, cit., p.47 y n. 17

⁸¹ Si bien, y como es sabido, la CCNCC asumiría las funciones en aquellas Comunidades que no constituyan y pongan en funcionamiento el correspondiente órgano tripartito, en una norma, nuevamente, de dudosa constitucionalidad. Véase la DA 6 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo.

⁸² Véase, por ejemplo, F. Navarro Nieto, “La reforma del marco...”, cit., ap. III.3.3.

⁸³ Sobre la simplificación del elemento causal y su implicación en la función de adaptación fisiológica, véanse J. Cruz Vilalón, “El descuelgue de condiciones...”, cit., p. 413; F. Navarro Nieto, “La reforma del marco...”, cit., ap. III.3.3.

juego este proceso normalmente excluyente sino que, sobre todo cuando se opte inicialmente por el descuelgue en empresas de unas ciertas dimensiones, este proceso puede llegar a convertirse en el punto de partida de una dinámica negociadora, hasta entonces inexistente en la empresa, y que posteriormente podría estabilizarse en la aparición de nuevas unidades de empresa. Pero como decimos, deberemos esperar un plazo más dilatado del que se dispone al redactar estas líneas para constatar si este proceso se produce o no en la realidad.

3.3. Otros vectores excluidos del presente estudio: remisión

Finalmente, sólo nos queda por señalar como otras cuestiones tradicionalmente conectadas con la estructura de la negociación colectiva española y su crítica económica van a quedar evidentemente excluidas del presente estudio, al ser objeto de un tratamiento específico en otros trabajos del presente monográfico.

Así ocurre, por ejemplo, con la nueva regulación de la ultraactividad, objeto de una distinta pero muy importante reforma en los años 2011 y 2012 y que podría tener, sobre todo con el texto actualmente en vigor, dos efectos muy importantes sobre la estructura de nuestro sistema. En primer lugar, motivar una notable aceleración de los procesos de negociación estancados hace ya tiempo, y que permitiría no sólo restablecer las cifras estadísticas –basadas en convenios registrados y con efectos económicos en los distintos años, no en los prorrogados ni en los ultraactivos- y mejorar el conocimiento de la situación real de nuestro sistema, sino también acelerar la implantación de estas nuevas tendencias incorporadas en las últimas reformas laborales⁸⁴. Y en segundo, y no menos importante a los efectos que aquí interesan, la superación del año de vacatio el día 8 de julio de 2013 podría suponer una auténtica “poda” o eliminación de convenios y unidades residuales, denunciados pero aún vigentes en su contenido normativo. No obstante, el hecho de que esta cuestión vaya a ser abordada en otro estudio de este mismo monográfico, unido a la aparente desactivación del problema motivada por el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del IIAENC sobre la ultraactividad de los convenios colectivos, hace que dejemos de lado una cuestión, por cierto, notablemente conflictiva dentro de nuestra doctrina⁸⁵.

⁸⁴ Sobre los posibles efectos incentivadores de la centralización y descentralización derivados de las nuevas reglas de ultraactividad, F. Vadés Dal-Ré, “La reforma...”, cit., apartado II.

⁸⁵ Un resumen de las distintas posiciones doctrinales en S. Olarte Encabo “Cuestiones críticas en torno a la ultraactividad de los convenios colectivos” disponible en <http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/ForosDebate/Ponencia_CCNCC_Sofia_Olarte_Ultraactividad_convenios_colectivos.pdf>

Y otro tanto ocurre con otros aspectos de las reformas, quizás no tan llamativos en la práctica, pero igualmente relevantes para la estructura de nuestra negociación colectiva: baste pensar en la posible aparición de nuevos convenios sectoriales y en la consiguiente eliminación de vacíos de cobertura al amparo de las novedosas reglas de legitimación que para unidades con dificultades se establecieron en las mismas. Del mismo modo que igualmente resulta relevante desde esta perspectiva la recepción legal expresa de unidades antes reconocidas básicamente de forma jurisprudencial, pero que ahora dejan de ser atípicas con los posibles efectos que ello pudiera generar en el ámbito negocial. Y todo ello sin olvidar como la potenciación de los acuerdos de empresa, típica de las reformas de estos últimos años, probablemente supondrá una ampliación de su ya seguramente extenso número⁸⁶. Pero, como decimos, al ser estas cuestiones objeto de otros estudios en este mismo monográfico nos limitaremos a remitirnos a los mismos, centrando nuestra atención en el impacto que estas reformas han tenido sobre las unidades antes mencionadas y los contenidos de los acuerdos negociados, sobre todo, tras la última reforma laboral.

4. EL IMPACTO CUANTITATIVO: LOS DATOS ESTADÍSTICOS

4.1. La necesaria cautela en la valoración de estos primeros datos: el descenso en el número de convenios registrados

Pues bien, por lo que se refiere al impacto estadístico de estas reformas, lo primero que seguramente debe señalarse es la necesidad de tomar con suma cautela los datos de los que actualmente disponemos. Y ello por dos razones fundamentales.

La primera es que la fuente básica de esta información no es una encuesta basada en el muestreo o en el análisis de los convenios o acuerdos que realmente se aplican en cada centro de trabajo, sino la mera agregación de datos estadísticos de convenios registrados, muchas de cuyas variables, además, son proporcionadas por la persona designada por los negociadores, sin que de forma general, y por lo que sabemos, sean objeto de la necesaria depuración cruzándola, por ejemplo, con los datos de la Seguridad Social –art. 6 Real Decreto 713/2010-. Ello supone que, a pesar de la importancia de una estadística como esta, inexistente en otros muchos países europeos, la misma presenta notables riesgos, no sólo por la posible falta de exactitud en algunos datos –por ejemplo y tradicionalmente, los relativos a los trabajadores afectados en sectores como

⁸⁶ En esta línea, por ejemplo, F. Valdés Dal-Ré, “La reforma de la negociación...”, cit., apartado II.

el agropecuario-, sino también por la omisión en el mismo de un amplio número de convenios estatutarios que, superada su vigencia inicial, continúan no obstante aplicándose, ya sea por encontrarse prorrogados o ultractivos. Si a ello sumamos el hecho de que la forma de agregación es normalmente el año de efectos económicos y no la fecha de firma tendremos algunas de las razones por las que los datos que a continuación se expondrán deben ser analizados, sobre todo en cuanto a su evolución temporal, con una notable cautela⁸⁷.

La segunda razón está íntimamente relacionada con la anterior y es el descenso en el número de convenios objeto de registro desde el inicio de la crisis económica. Como puede observarse en la Tabla 3, el número de convenios registrados con efectos económicos en el año 2010 –último del que se dispone de datos definitivos en el momento de cerrar estas líneas- habría caído cerca de 16 puntos porcentuales si tomamos como referencia o base 100 los datos del año 2007. Y esta caída se hace incluso aún más fuerte en los años 2011 y 2012, si bien en ambos casos los datos son aún provisionales.

Tabla 3: Convenios colectivos registrados por año de efectos económicos (2007-2012) y porcentaje sobre base año 2007 igual a 100%

Año de Efectos económicos	TOTAL CONVENIOS				CONVENIOS EMPRESA				OTROS CONVENIOS			
	Convenios		Trabajadores		Convenios		Trabajadores		Convenios		Trabajadores	
	Total	2007=100	Total	2007=100	Total	2007=100	Total	2007=100	Total	2007=100	Total	2007=100
2007	6.016	100	11.606,5	100	4.598	100	1.261,1	100	1.418	100	10.345,4	100
2008	5.987	99,50	11.968,1	103,10	4.539	98,70	1.215,3	96,40	1.448	102,10	10.752,9	103,90
2009	5.689	94,60	11.557,8	99,60	4.323	94,00	1.114,6	88,40	1.366	96,30	10.443,2	100,90
2010	5.067	84,20	10.794,3	93,00	3.802	82,70	923,2	73,20	1.265	89,20	9.871,1	95,40
2011(*)	4.467	74,25	10.096,6	86,99	3.359	73,05	900,3	71,39	1.108	78,14	9.196,3	88,89
2012(*)	3.234	53,76	7.009,3	60,39	2.458	53,46	756,5	59,99	776	54,72	6.252,8	60,44

* Datos provisionales

Fuente: Estadística de convenios colectivos de trabajo. Avance Mensual. Registrados hasta el 30 de mayo de 2013. Meyss y elaboración propia.

⁸⁷ Sobre estos temas resulta clásico el excelente trabajo que en su momento desarrollaron M.T. Giráldez, J.I. Pérez Infante, H. Simón, *Situación actual de la medición de la cobertura de la negociación colectiva en España*, MTAS, Colección Informes y Estudios Madrid, 2002. Sobre otras razones, compartidas plenamente, por las que estos datos deben ser tomados con cautela J. Cruz Villalón, “Estructura y concurrencia...”, cit., p. 81.

En cambio, este descenso es algo menor en el caso de los trabajadores cubiertos por el entero sistema, lo que no deja de ser llamativo ante el notable descenso de asalariados que ha sufrido durante todo este lapso nuestro país. De hecho, y en términos porcentuales nuevamente sobre la base 100 de 2007, el descenso de asalariados para el año 2010 fue solo de 7 puntos porcentuales frente a los casi 16 antes reseñados en el caso de los convenios. Y aunque la caída de esta magnitud es bastante mayor en los datos, nuevamente provisionales, de 2011 y sobre todo de 2012, siempre es porcentualmente menor que la misma ratio en relación con el número de acuerdos registrados y con efectos económicos ese año.

Este diferente comportamiento entre número de convenios y de trabajadores se justifica, seguramente, por la diversa evolución en el caso de los convenios de empresa y de otros ámbitos, básicamente de sector –ver nuevamente Tabla 3-. Así, mientras el volumen de convenios de ámbitos no empresariales sólo empieza a caer –sobre base 2007- en el año 2009, siendo esta caída relativamente reducida hasta el año 2010 e incrementándose a continuación, especialmente en el año 2012 –aunque en este caso, recuérdese, los datos son ciertamente provisionales-, en el caso de los convenios de empresa el descenso en su número empieza en el propio año 2008 llegando a más de 17 puntos de caída en los datos de 2010. Y esta diferencia entre convenios de empresa y de otros ámbitos se mantiene, aunque progresivamente más reducida, en los datos provisionales de 2011, y si se nos permite, aún más provisionales de 2012. La parálisis o desaparición de unidades, está siendo por tanto, más intensa en los convenios de empresa que en los otro ámbito.

Es más, si centramos nuestra atención en la evolución temporal de la población cubierta por cada una de estas unidades tradicionales de negociación –nuevamente Tabla 3-, es fácil observar como, en el caso de los convenios de ámbito distinto a la empresa esta caída en puntos porcentuales de población asalariada es aparentemente menor a la misma ratio en relación con los convenios, lo que quizás podría deberse a que la paralización de este proceso se está centrado en sectores o convenios con dimensiones personales menores a la media. Baste recordar como, y por ejemplo, en el año 2010 –último con datos definitivo- un descenso porcentual de casi once puntos en el número de este tipo de convenios, sólo significó, en un contexto de fuerte destrucción de empleo, una caída de 4,6 puntos porcentuales en la población asalariada.

En cambio, en el caso de los convenios de empresa la caída en puntos porcentuales de población cubierta sobre la base de 2007 es siempre superior a la registrada sobre la misma base en relación con los convenios registrados con efectos económicos en cada año. Esto ciertamente puede explicarse por la mayor exactitud en la caída de población asalariada cubierta por cada empresa, pero también puede mostrar, como parece deducirse de la Tabla 4, por. en

primer lugar, un mayor encallamiento o incluso desaparición de una parte significativa de la negociación en medianas empresas, en especial de 26 a 50 trabajadores; y, en segundo lugar, por la profunda caída en trabajadores experimentada por los convenios de grandes empresas –más de 500 trabajadores- en los que, por cierto, el volumen de convenios registrados no habría descendido tan significativamente.

Tabla 4: Convenios y trabajadores en convenios de empresa, por tamaño de empresa (2007-2011). Total y porcentaje con base 2007 para los años 2010 y 2011

Dimensión Laboral	CONVENIOS								TRABAJADORES					
	2007	2008	2009	2010		2011(*)		2007	2008	2009	2010		2011(*)	
				Total	% sobre 2007	Total	% sobre 2007				Total	% sobre 2007	Total	% sobre 2007
TOTAL	4.598	4.539	4.323	3.802	83%	2.872	62,5%	1.261.064	1.215.274	1.114.593	923.222	73,2%	748.763	59,4%
De 1 a 5.	32	31	36	26	81%	20	62,5%	136	125	151	112	82,4%	86	63,2%
De 6 a 25.	1.017	995	978	840	83%	627	61,7%	16.180	15.396	15.196	13.131	81,2%	9.678	59,8%
De 26 a 50.	856	817	757	648	76%	517	60,4%	32.331	30.677	28.211	24.106	74,6%	19.342	59,8%
De 51 a 100.	932	905	867	765	82%	579	62,1%	69.418	67.308	64.455	57.051	82,2%	42.577	61,3%
De 101 a 250.	991	1.006	962	866	87%	627	63,3%	159.775	162.548	155.673	139.501	87,3%	102.286	64,0%
De 251 a 500.	427	430	386	363	85%	270	63,2%	148.949	151.162	136.997	128.165	86,0%	95.468	64,1%
Más de 500.	343	355	337	294	86%	232	67,6%	834.275	788.058	713.910	561.156	67,3%	479.326	57,5%

* Datos provisionales

* Fuente: Fuente Anuarios de Estadísticas Laborales años 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011. Meys y elaboración propia

En cualquier caso, de lo que no cabe duda es de que, a la espera de la posible reactivación derivada de la finalización del periodo de ultractividad en julio de 2013, nuestra negociación sigue, en el momento de cerrar estas líneas, en buena parte estancada, manteniendo por tanto, al menos por lo que se refiere a estos convenios prorrogados o ultraactivos, los mismos textos previos a las dos reformas. De ahí que para dichos convenios el impacto haya sido sobrevenido, por la simple alteración de unas reglas legales sobre estructura y concurrencia que se aplicarían, como decimos, a textos elaborados bajo un diferente régimen legal.

4.2. El impacto en relación con el peso de las distintas unidades de negociación

Una vez asentada esta primera premisa, lo segundo que seguramente debe destacarse es que, con todas las limitaciones antes señaladas, un breve repaso por las aún incipientes cambiantes y desde luego, en nada definitivas estadísticas de estos primeros meses de aplicación de la reforma laboral no parecen reflejar grandes novedades en relación con el peso porcentual y el volumen de trabajadores afectados de las distintas unidades objeto de atención por las reformas de 2011 y 2012. En otras palabras, que ninguna de las dos reformas habría tenido –insistimos, en el momento de cerrar estas líneas– un impacto rápido y llamativo, fácilmente perceptible, sobre los rasgos cuantitativos esenciales que tradicionalmente han caracterizado nuestro sistema⁸⁸, lo que resulta coherente, por otra parte, con su carácter tradicionalmente refractario a las alteraciones bruscas o de ritmo acelerado⁸⁹. Todo lo más cabe hablar de ciertas tendencias que, por un lado, pueden estar en parte matizadas o difuminadas por factores como el impacto de la progresiva pérdida de empleo en los datos aportados a los registros administrativos, y que, en segundo lugar, requerirán seguramente más tiempo y unos datos más completos o definitivos para señalar si son sólo consecuencia del carácter provisional de estas cifras, o responden realmente a una dinámica existente en nuestro sistema.

En cualquier caso, y por lo que se refiere, en primer lugar, a los convenios sectoriales en su conjunto –ver Tabla 5– es cierto que los datos provisionales parecen reflejar –repetimos, con todas las cautelas, de ahí que no mencionaremos los datos relativos al periodo inicial de 2013– una mínima caída en el peso global que los mismos suponen sobre el conjunto de los convenios registrados. Así, y dejando a un lado los datos aún más provisionales de 2013, lo cierto es que en el año 2012 estos convenios supondrían el 22% de los registrados con efectos en dicho año, algo por encima del 21,7% de 2011 y el 21,6% de 2007, pero ciertamente por debajo del 22,9% del año 2010 y el 23% de 2005. Pero si se observa, la fluctuación es tan escasa que resulta, al menos a nuestro juicio, escasamente significativa.

Y algo similar se deduce si analizamos los datos de trabajadores cubiertos por este tipo de convenios. Es cierto –ver Tabla 6– que dejando nuevamente a un lado los datos de 2013, el porcentaje de estos asalariados sobre el global parece haber descendido desde el 89,9% del año 2010 al 89,2% del año 2011 y,

⁸⁸ Una conclusión similar, sobre la base de unos resultados similares extrae D.M. Cairos Barreto, *La articulación...*, cit., p. 32 y ss.

⁸⁹ Sobre este carácter, que no significa, obviamente petrificación, F. Valdés Dal-Re, “Estructura contractual ...”, cit., apartado V. Igualmente, sobre la fuerte tendencia a la conservación de la estructura negocial J. Cruz Villalón, “Estructura y concurrencia...”, cit., p. 79.

Tabla 5: Convenios por tipo funcional y ámbito territorial (2005-2013)

		2005		2007		2.010		2011*		2012*		2013*	ene-mayo
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
TOTAL		5.776	100	6.016	100	5.067	100	3778	100	2611	100	547	100
DE EMPRESA	Total	4.353	75,4	4.598	76,4	3.802	75	2872	76	1979	75,8	368	67,3
	Provinciales	3.850	66,7	4.040	67,2	3320	65,5	2507	66,4	1678	64,3		
	Autonómicos	139	2,4	181	3	139	2,7	100	2,6	69	2,6		
	Interautonóm.	364	6,3	377	6,3	343	6,8	265	7	232	8,9		
OTRO ÁMBITO		1.423	24,6	1.418	23,6	1265	25	906	24	632	24,2	179	32,7
Grupo de Empresas	Total	95	1,6	114	1,9	107	2,1	87	2,3	61	2,3	18	3,3
	Provinciales	59	1	59	1	49	1	40	1,1	31	1,2		
	Autonómicos	4	0,1	13	0,2	12	0,2	5	0,1	2	0,1		
	Interautonóm.	32	0,6	42	0,7	46	0,9	42	1,1	28	1,1		
Total sector		1.328	23	1.304	21,6	1.158	22,9	819	21,7	571	22	161	29,4
Sector local-comarcal		17	0,3	16	0,3	13	0,3	10	0,3	4	0,2		
Sector provincial		1.135	19,7	1.097	18,2	974	19,2	682	18,1	469	18	123	22,5
Sector inter-Provincial	Total	88	1,5	93	1,5	85	1,7	65	1,7	41	1,6		
	Autonómicos	86	1,5	92	1,5	84	1,7	64	1,7	41	1,6	19	3,5
	Interautonóm.	2	0	1	0	1	0	1	0	-	0	1	0,2
Sector nacional		88	1,5	98	1,6	86	1,7	62	1,6	57	2,2	18	3,3

* Datos provisionales

Datos de los años 2005, 2007 y 2010 tomados del Anuario de Estadísticas Laborales de los años 2006, 2008 y 2011. Los datos del 2011 de Estadísticas de convenios colectivos avance anual 2011 –coincidentes con los proporcionados provisionalmente por el Anuario de Estadísticas Laborales. Datos de 2012 de Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance diciembre 2012. Datos de 2013 de Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance registrados hasta mayo 2012.

sobre todo, al 87,6% del año 2012 Pero en realidad, basta comparar los datos, repetimos, provisionales de estos dos últimos años con el recogido en el año 2007, justo antes de la crisis (87,9%) para constatar como, a nivel global, los cambios, volvemos a repetir, de acuerdo con estos datos administrativos aún provisionales, no parecerían altamente significativos, aunque es cierto que parecen reflejar una tendencia similar a la antes señalada.

Tabla 6: Trabajadores cubiertos por convenio por tipo funcional y ámbito territorial (2005-2013)

	2005		2007		2010		2011*		2012*		2013*	ene-may	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	
TOTAL	10755727	100	11606469	100	10794334	100%	8457285	100	6078424	100	1705188	100	
EMPRESA	Total	1159734	10,8	1261064	10,9	923222	8,60%	748763	8,9	645429	10,6	78769	4,6
	Provincia	576916	5,4	584037	5	467778	4,30%	352955	4,2	259989	4,3		0
	Autonó	105838	1	117034	1	58248	0,50%	39758	0,5	19447	0,3		0
	Interauto-	476980	4,4	559993	4,8	397196	3,70%	356050	4,2	365993	6		0
OTRO ÁMBITO	9595993	89,2	10345405	89,1	9871112	91,40%	7708522	91,1	5432995	89,4	1626419	95,4	
Grupo de Empresas	Total	89606	0,8	143640	1,2	163731	1,50%	162058	1,9	105314	1,7	43490	2,6
	Provincia	24922	0,2	22281	0,2	15175	0,10%	14205	0,2	7976	0,1		0
	Autonó	3465	0	12767	0,1	7884	0,10%	3891	0	1336	0		0
	Interauto	61219	0,6	108592	0,9	140672	1,30%	143962	1,7	96002	1,6		0
Total sector	9506387	88,4	10201765	87,9	9707381	89,90%	7546464	89,2	5327681	87,6	1582929	92,8	
Sector local-comarcal	17753	0,2	13206	0,1	5827	0,10%	21916	0,3	18981	0,3	-		
Sector provincial	5682571	52,8	6148498	53	5799934	53,70%	4476950	52,9	2963212	48,7	550261	32,3	
Sector Inter Provincial	Total	1080513	10	1044439	9	862599	8,00%	712831	8,4	454741	7,5		0
	Autonó	1063906	9,9	1027815	8,9	845975	7,80%	703831	8,3	454741	7,5	170805	10
	Interaut	16607	0,2	16624	0,1	16624	0,20%	9000	0,1	-	0	3000	0,2
Sector nacional	2725550	25,3	2995622	25,8	3039021	28,20%	2334767	27,6	1890747	31,1	858863	50,4	

* Datos provisionales

Datos de los años 2005, 2007 y 2010 tomados del Anuario de Estadísticas Laborales de los años 2006, 2008 y 2011. Los datos del 2011 de Estadísticas de convenios colectivos avance anual 2011 –coincidentes con los proporcionados provisionalmente por el Anuario de Estadísticas Laborales– y del 2012. Datos de 2012 de Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance diciembre 2012. Datos de 2013 de Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance mayo 2012

Si dando un paso más allá, intentáramos analizar la composición relativa de estos mismos convenios sectoriales por ámbito territorial, lo cierto es que, en primer lugar, tampoco parecen observarse cambios drásticos en el aún no muy desarrollado –tomando nuevamente los datos agregados a nivel nacional– ámbito autonómico. Los datos, nuevamente en parte provisionales, parecen reflejar un cierto aumento de su peso porcentual sobre el conjunto de convenios registrados con efectos económicos en cada año –ver Tabla 5–, al pasar de su tradicional horquilla del 1,5 de los años 2005 y 2007 al 1,7% de los convenios registrados y con efectos en el año 2011. Pero en cambio, y como se deduce de

los datos incorporados a la Tabla 6, el porcentaje de asalariados cubiertos por el mismo no alcanzaría, aún con el repunte de los datos provisionales de 2011 a alcanzar la ratio de población cubierta de los años 2005 y 2007.

Por otra parte, y por lo que se refiere a los convenios estatales de sector, es cierto que estos acuerdos siguen representando –excluyendo, nuevamente los datos provisionales de 2013- un porcentaje reducido de la masa de convenios registrados con efectos económicos en cada año. Pero no lo menos es que los datos aún provisionales parecen mostrar la continuación de una tendencia anterior caracterizada por un progresivo incremento tanto en este porcentaje como, y sobre todo, en el volumen de asalariados cubiertos por el mismo -ver Tabla 5 y Tabla 6-. Baste señalar en este sentido como el porcentaje de población asalariada cubierta por este tipo de acuerdos pasó, siempre sobre el global, del 25,3% del año 2005 al 28,2% del año 2010, último del que, en el momento de cerrar estas líneas, tenemos datos definitivos. Y aunque de forma provisional, esta misma línea parece detectarse en relación con los datos del año 2012.

Finalmente, y por lo que se refiere a los convenios provinciales, lo primero que seguramente debe destacarse es que si bien no se aprecian cambios drásticos, sí parece detectarse –con todas las cautelas- un cambio de comportamiento respecto a su evolución precisamente en los años 2011 y 2012; esto es, en los periodos cuyas cifras, desgraciadamente, no son aún definitivas. Como puede observarse nuevamente en la Tabla 5, en el 2010 el porcentaje de convenios de sector provinciales (19,2%), aunque superior a 2007 (18,2%), era inferior al obtenido en el año 2005 (19,7%). En cambio, su impacto o afectación personal -Tabla 6- no habría parado de crecer desde el 52,8% de asalariados en 2005 al 53,7% del año 2010. En cambio, si analizamos –repetimos, con todas las cautelas antes señaladas- los datos aún provisionales para los dos últimos años se puede observar como, si bien durante el periodo analizando, 2005 a 2012, el peso de estos convenios sobre el conjunto del tejido negocial se habría mantenido básicamente -eso sí, con una ligera caída- en la tradicional horquilla entre el 18 y 19% del conjunto de acuerdos registrados, el volumen de trabajadores cubiertos habría iniciado una notable caída desde el máximo del año 2010 –eso sí, el último con datos cerrados- hasta el mínimo de los datos, repetimos, nuevamente provisionales, del año 2012⁹⁰.

En cualquier caso, sin duda lo más esperado era el posible impacto que esta reforma hubiera podido tener sobre la trascendencia cuantitativa y cualitativa de los convenios de empresa que eran, y sin duda son, la gran apuesta de la reforma de 2012. Pues bien, con todas las cautelas que antes hemos señalado, y, por

⁹⁰ Este descenso es por ejemplo destacado por J.R. Mercader Uguina, “Análisis factorial...”, cit., p. 42.

Tabla 7: Convenios y trabajadores afectados según ámbito funcional, por año de efectos económicos y período de registro. Datos acumulados. Convenios registrados hasta mayo de 2013

	Total		Convenio empresa				Otros ámbitos			
	Conv.	Trabaj.	Convenios		Trabajadores		Convenios		Trabajadores	
			Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
2005	5.776	10.755,70	4.353	75,40%	1.159,70	10,80%	1.423	24,60%	9.596,00	89,20%
2006	5.887	11.119,30	4.459	75,70%	1.224,40	11,00%	1.428	24,30%	9.894,90	89,00%
2007	6.016	11.606,50	4.598	76,40%	1.261,10	10,90%	1.418	23,60%	10.345,40	89,10%
2008	5.987	11.968,10	4.539	75,80%	1.215,30	10,20%	1.448	24,20%	10.752,90	89,80%
2009	5.689	11.557,80	4.323	76,00%	1.114,60	9,60%	1.366	24,00%	10.443,20	90,40%
2010	5.067	10.794,30	3.802	75,00%	923,2	8,60%	1.265	25,00%	9.871,10	91,40%
2011(*)	4.467	10.096,60	3.359	75,20%	900,3	8,90%	1.108	24,80%	9.196,30	91,10%
2012(*)	3.234	7.009,30	2.458	76,00%	756,5	10,80%	776	24,00%	6.252,80	89,20%
2012(*)										
Ene.	589	1.240,00	458	77,80%	133,8	10,80%	131	22,20%	1.106,20	89,20%
Feb.	749	1.670,70	579	77,30%	220,3	13,20%	170	22,70%	1.450,50	86,80%
Mar.	849	2.104,50	635	74,80%	236,1	11,20%	214	25,20%	1.868,40	88,80%
Abr.	895	2.230,70	668	74,60%	244	10,90%	227	25,40%	1.986,80	89,10%
May.	1.021	2.705,40	764	74,80%	275,4	10,20%	257	25,20%	2.430,00	89,80%
2013(*)										
Ene.	80	488,6	52	65,00%	11,2	2,30%	28	35,00%	477,4	97,70%
Feb.	184	800,5	121	65,80%	22,9	2,90%	63	34,20%	777,6	97,10%
Mar.	300	1.152,10	198	66,00%	32,1	2,80%	102	34,00%	1.120,00	97,20%
Abr.	426	1.424,40	275	64,60%	46,2	3,20%	151	35,40%	1.378,30	96,80%
May.	547	1.705,20	368	67,30%	78,8	4,60%	179	32,70%	1.626,40	95,40%

*Datos provisionales

Fuente: Estadística de convenios colectivos. Actualización Abril de 2013. Meys y elaboración propia

tanto, con los datos aún parciales, limitados y provisionales que proporcionan en el momento de cerrar estas líneas las estadísticas del MEYSS, lo cierto es que los datos del año 2012 parecen mostrar un cierto y provisional incremento sobre las ratios igualmente provisionales del año 2011 y, sobre todo, sobre las cifras, ya sí definitivas, del año 2010 –ver Tabla 7-. Así, el volumen de estos convenios pasó de suponer el 75% del conjunto de pactos registrados con efectos económicos en el año 2010, al 75,2% en los datos provisionales del año 2011 y al 76% de año 2012. Y del mismo modo, la población asalariada habría pasado del escaso 8,6% del año 2010 al 10,8% del año 2012⁹¹.

Pero una vez dicho esto, tampoco está de más señalar cómo, en primer lugar, si se mira con una mayor perspectiva histórica –y no hablamos, desde luego, de remontarnos a la década de los ochenta- los datos distan, al menos a nuestro juicio, de ser espectaculares. A pesar de las sucesivas reformas, el volumen de los convenios de empresa registrados sobre el total de acuerdos seguiría estando por debajo de la ratio que ya suponían en 2007. Y el porcentaje de la población cubierta por este tipo de pactos, no sólo sigue siendo relativamente pequeño –hablamos de sólo uno de entre cada diez trabajadores- sino que se sitúa por debajo de la misma ratio que este tipo funcional de acuerdo suponía en los años 2006 y 2007. Y ello por no remontarnos a periodos incluso anteriores –véase Tabla 1– en donde el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios de empresa llegó incluso a más del 17%.

En definitiva, que aún apreciándose este repunte, los datos no parecen reflejar por el momento el temido por unos y esperado por otros “torrente” de convenios de empresa⁹². Seguramente falta tiempo para apreciar con toda exactitud el definitivo impacto de esta reforma, del mismo modo que tampoco cabe olvidar como quedarían fuera de estos datos acuerdos y pactos informales de empresa que seguramente son cada vez más frecuentes en nuestra realidad⁹³. Pero, en cualquier caso, de lo que no parece que quepa duda alguna es que la reforma de 2012 no ha provocado una rápida revolución descentralizadora de

⁹¹ Obsérvese que estos datos no tienen que coincidir por razones evidentes con los datos para los años 2011 y 2012 en las Tablas 5 y 6, Recuérdese que en este caso se utilizan datos posteriores –datos actualizados a abril de 2013 que, sin embargo, no desagregan para los mencionados años los convenios de ámbitos distintos al de empresa. De ahí que para poder realizar comparaciones, y a la espera de datos definitivos, hayamos tenido que recurrir a datos menos modernos, pero que si desagregaban en relación con el ámbito funcional y territorial de este tipo de acuerdos.

⁹² En un sentido similar A. Merino Segovia, “Sentido...”, cit., p. 394.

⁹³ Coincidimos con S. Del Rey Guanter, “Una visión integrada...”, cit., apartado IV en su carácter “numeroso” en la información “extraoficial” que se posee y en el hecho de que como señala J. Cruz Villalón, “Texto...”, cit., p. 38 el peso de este nivel sería bastante más elevado si se contabilizaran los mismos.

nuestra negociación colectiva, al menos por esta vía formal. Y ello ya que, en definitiva, seguramente las empresas que querían disponer de convenio propio ya lo habían obtenido con anterioridad a la reforma, y, en segundo lugar, las pequeñas y sobre todo las microempresas, tan frecuentes en nuestro tejido productivo, parecen encontrar más ajustado a sus intereses una negociación sectorial cercana –la provincial, en muchas ocasiones, como recuerda el IIAIENC– que les otorga un marco normativo específico, pero próximo, al mismo tiempo que “evita” la aparición de una dinámica representativa y de negociación en la empresa, que pudiera llegar a “pretender” participar en la gestión de un tipo de organización asentada en un poder de dirección especialmente “expansivo”⁹⁴. De ahí que una de las claves que seguramente determinen la continuidad de este esquema o la paulatina y progresiva aparición de más unidades empresariales en un futuro cercano se centre en la adecuación o inadecuación real del marco provincial a las exigencias de nuestras micro o medianas empresas⁹⁵.

4.3. Algunas notas sobre el notable desarrollo de las inaplicaciones y su posible papel sobre la estructura futura de la negociación colectiva: ¿supuestos temporales o el germen de nuevas unidades de negociación empresariales?

Por el contrario, lo que sí demuestran los datos estadísticos es un claro y progresivo despegue de la fórmula alternativa a la unidad empresarial de negociación formal: la inaplicación acordada del convenio.

Sin poder detenernos aquí a analizar en profundidad una materia que será objeto de estudio específico en otro trabajo de este mismo monográfico, nos limitaremos a señalar como en este punto los datos sí parecen relevantes, especialmente por su progresión temporal –ver Tabla 8-. Y ello ya que de las 17 inaplicaciones registradas en marzo de 2012, se habría pasado en poco más de un año a las 252 de mayo de 2013. Y, sobre todo, de las 748 que se registraron entre marzo a diciembre de 2012, habríamos pasado a 1165 tan sólo en los cinco primeros meses del año 2013.

⁹⁴ En un sentido similar, creo, S. Del Rey Guanter, “Una visión integrada...”, cit., apartado V. En un orientación parecida ya señalaba F. Navarro Nieto, “La reforma del marco...”, cit., ap. III.2 como seguramente esta vía no sería la preferida por la microempresas, mayoritarias en nuestro tejido productivo.

⁹⁵ Coincidimos, por tanto, nuevamente, con S. Del Rey Guanter, “Una visión integrada...”, cit., apartado V.

Tabla 8: Inaplicaciones de convenios y trabajadores por mes de depósito

Año	Més de depósito	Inaplicaciones			Convenios empresa		
		Inaplicaciones	Trabajadores	Trabajadores/ inaplicaciones	Convenios	Trabajadores	Trabajadores/ convenios
2012	Marzo	17	544	32	56	15.887	284
	Abril	23	519	23	33	7.812	237
	Mayo	66	2.152	33	96	31.477	328
	Junio	67	2.088	31	67	12.253	183
	Julio	94	5.604	60	68	13.325	196
	Agosto	45	1.297	29	63	26.184	416
	Septiembre	85	2.044	24	87	27.426	315
	Octubre	86	3.368	39	94	35.717	380
	Noviembre	137	4.789	35	321	145.314	453
	Diciembre	128	6.947	54	515	109.774	213
	2012 (mar-dic)	748	29.352	39	1.400	425.169	304
2013	Enero	187	7.191	38	52	11188	215
	Febrero	245	12.257	50	69	11734	170
	Marzo	225	8.418	37	77	9188	119
	Abril	256	44.363	173	77	14068	183
	Mayo	252	8.624	34	93	32591	350
	2013(ene-may)(*)	1.165	80.853	69	368	78.769	214

Fuente: Estadísticas de convenios colectivos de trabajo. Avance mensual 2013. registrados hasta el 31 de mayo de 2013. Meys y elaboración propia

Estos datos, puestos en relación con los antes analizados, parece demostrar que, al menos en estos primeros meses de aplicación de la reforma laboral de 2012, nuestros empresarios habrían optado mayoritariamente -especialmente a partir de enero de 2013- por esta fórmula temporal, causalizada pero, sobre todo, sometida a menos rigores y exigencias subjetivas o de legitimación para descentralizar la negociación colectiva⁹⁶. Como puede apreciarse en la Tabla 9 el peso de las inaplicaciones sobre la suma de estas y los convenios de empresa –lo que podríamos identificar con las unidades de negociación de empresa en sentido amplio– ha ido incrementándose en estos últimos meses, superando de forma llamativa el 70 por ciento desde enero de 2013.

⁹⁶ Esta preferencia ya fue prevista, por ejemplo, por F. Navarro Nieto, “La reforma del marco...”, cit., ap. III.

Tabla 9: Convenios de empresa, inaplicaciones y trabajadores por mes de depósito (datos agregados) y relación de los datos de inaplicaciones con el sumatorio de ambos

Año	Mes	(A) Convenios de empresa e Inaplicaciones		Convenios de empresa		Inaplicaciones			
		Total (B)	Trab. (C)	Total	Trabaj.	Total	Inaplicaciones / Total (B)	Trabaj.	Trabaj./ Trab. (C)
2012	Marzo	652	236691	635	236147	17	3%	544	0,20%
	Abril	708	245022	668	243959	40	6%	1063	0,40%
	Mayo	870	278651	764	275436	106	12%	3215	1,20%
	Jun.	1004	292992	831	287689	173	17%	5303	1,80%
	Jul.	1166	311921	899	301014	267	23%	10907	3,50%
	Ago.	1274	339402	962	327198	312	24%	12204	3,60%
	Sept.	1446	368872	1049	354624	397	27%	14248	3,90%
	Oct.	1626	407957	1143	390341	483	30%	17616	4,30%
	Nov.	2084	558060	1464	535655	620	30%	22405	4,00%
	Dic.*	2727	674781	1979	645429	748	27%	29352	4,30%
2013	Enero	239	18379	52	11188	187	78%	7191	39,10%
	Febr.	553	42370	121	22922	432	78%	19448	45,90%
	Marzo	855	59976	198	32110	657	77%	27866	46,50%
	Abril	1188	118407	275	46178	913	77%	72229	61,00%
	Mayo	1533	159622	368	78769	1165	76%	80853	50,70%

* Para poder utilizar una progresión mensual similar a la de inaplicaciones se han utilizados los datos que para cada mes de 2012 proporciona la Tabla de evolución (TE) de la Estadística de Convenios colectivos, avance mensual registrados hasta el 31 de mayo de 2013. Obsérvese que en ella no se incorporan los convenios con efectos económicos en el año correspondiente cuya información se ha recibido con posterioridad a dichos meses pero dentro del periodo que concluye en mayo de 2013. De ahí la diferencia entre estas cifras y las que aparecen en la Tabla 7 para el total del año 2012, que sí incorporan dichos acuerdos

Fuente: Estadísticas de convenios colectivos de trabajo. Avance mensual 2013. registrados hasta el 31 de mayo de 2013. Meyss y elaboración propia

No obstante, también debe destacarse como, si bien este volumen de inaplicaciones resulta ciertamente destacable, no lo es menos que, salvo en el caso de algún mes en concreto –abril de 2013- estas inaplicaciones parecen afectar normalmente a un número reducido de empleados –ver Tabla 8-. Ello explicaría, seguramente, que el peso porcentual de trabajadores afectados por estas inaplicaciones sobre el conjunto vinculado por las unidades de negociación empresarial, tal como antes lo hemos definido, resulte significativamente más

bajo que la misma ratio referida al número de inaplicaciones –ver Tabla 9- Así, mientras las inaplicaciones suponían en los datos agregados de diciembre de 2012 el 27% del total de convenios e inaplicaciones, el conjunto de trabajadores afectados por las mismas era sólo del 4,3% sobre la misma agregación de trabajadores (afectados por convenios de empresa e inaplicaciones). Y algo similar se apreciaba en los datos agregados a mayo de 2013, donde si bien el porcentaje de trabajadores con inaplicación de convenio suponía el 50,7%, el de inaplicaciones reflejaba un 76%, siempre sobre el mismo total de inaplicaciones y convenios de empresa agregados.

Ello nos lleva a suponer que las mismas están teniendo una repercusión o ámbito subjetivo menor que el propio de los convenios de empresa. De hecho, y como se deduce de la Tabla 8, mientras la ratio de trabajadores por convenios de empresa en el agregado de marzo a diciembre de 2012 –recuérdese nuevamente el carácter provisional de estos datos- era de 304 trabajadores, esta razón disminuía en el caso de las inaplicaciones a 39. Y si a pesar de la distribución no homogénea que ofrecen las estadísticas del Ministerio, intentamos distribuir las inaplicaciones y los convenios de empresa depositados hasta mayo de 2013 –ver Tabla 10- se aprecia con facilidad como proporcionalmente las inaplicaciones se dan más frecuentemente en unidades de dimensiones laborales inferiores a las de los convenios registrados hasta esa fecha. Y ello, a su vez, podría ser consecuente con las posibilidades de utilización de legitimaciones específicas y más flexibles en este caso –la comisión ad hoc prevista en el art. 41.4 ET frente a la necesidad de al menos seis trabajadores ex art. 87 ET en relación con el art. 62 ET-, o al hecho de que normalmente estas pequeñas empresas son más reacias a iniciar una dinámica negociadora en la empresa que exigiría, no cabe olvidarlo, la formalización estable de una representación de los trabajadores y un diálogo permanente con la dirección en las mismas.

En cualquier caso, una última consecuencia de este menor impacto personal es que el volumen global de la suma de estos dos tipos de negociaciones a nivel de empresa sigue siendo relativamente reducido sobre el global de trabajadores afectados por nuestra negociación colectiva –ver Tabla 11-. De ahí que considerados globalmente, y sin negar su importancia, creamos que también esta vía deba ser objeto de una cierta matización.

En cualquier caso, y ya para terminar, la gran pregunta en este caso es si la aparición de estos descuelgues será algo temporal y puntual, ligado a una situación excepcional de crisis y deflación salarial o si, por el contrario, algunas o incluso una parte significativa de estas nuevas “unidades” de negociación empresarial acabarán por generar, sobre todo cuando finalice este proceso de inaplicación, unidades estables de negociación estatutaria. Esto es, si los descuelgues son solo una solución temporal ante una situación excepcional, destinados a desaparecer sin mayor rastro en la estructura de nuestra negocia-

Tabla 10: Distribución de inaplicaciones y convenios de empresa por dimensión laboral de la empresa (depositados de enero a mayo de 2013)

Dimensión	Inaplicaciones		Trabajadores		Dimensión	Convenios		Trabajadores	
	Total	%	Total	%		Total	%	Total	%
Total con datos	1146	100%	80.052	100%	Total	368	100%	78.769	100%
1-49 trabajadores	894	78%	10.409	13%	De 0 a 50	152	41%	3.885	5%
50-249 trabajadores	165	14%	13.947	17%	De 51 a 250	153	42%	19.346	25%
250 o más trabajadores	87	8%	55.696	70%	De 251 o más	63	17%	55.538	71%
No consta	19		801						

* Datos provisionales. Fuente estadísticas de Convenios Colectivos de Trabajo. Avance 2013. Registrados hasta el 31 de mayo de 2013. Meys y elaboración propia

ción colectiva cuando se altere el ciclo económico o si, por el contrario, nos encontramos ante el germen o, si se nos permite, la incubadora, de una nueva realidad negociadora que facilite la aparición de nuevas unidades de negociación empresariales que sucedan a aquellos descuelgues. Pero, como resulta evidente, solo el tiempo permitirá responder a esta pregunta..

5. EL IMPACTO DE LA REFORMA SOBRE LA REGULACIÓN AUTÓNOMA DEL SISTEMA

Finalmente, la última de las cuestiones que debemos abordar se centra en el análisis del posible impacto que estas reformas han tenido o están teniendo sobre las normas convencionales relativas a la estructura de la negociación colectiva, en especial en los niveles sectoriales estatal y autonómico⁹⁷, en donde estas reglas suelen concentrarse⁹⁸.

⁹⁷ Un primer estudio sobre el tema en L. Mella Méndez, "La nueva estructura...", cit., apartado 2; J. Gorelli Hernández, "La regulación...", cit., p. 37 y ss; A. Merino Segovia, "Sentido...", cit., p. 392 y ss.

⁹⁸ En este sentido, creo que pueden trasladarse a todo el nivel nacional las reflexiones que en el caso andaluz realiza J. Gorelli Hernández, "La regulación...", cit., p. 51 y ss.

Tabla 11: Porcentaje de trabajadores afectados por convenios de empresa e inaplicaciones sobre el conjunto de población asalariada cubierta por la negociación colectiva (2012-mayo 2013)

	Total Convenios		Convenios de empresa e Inaplicaciones			
	Convenios	Trabajadores	Unidades	Trabajadores	% Trabajadores sobre total	
2012	Mar.	849	2.104,50	652	236691	11%
	Abr.	895	2.230,70	708	245022	11%
	May.	1.021	2.705,40	870	278651	10%
	Jun.	1.113	2.911,10	1004	292992	10%
	Jul.	1.209	3.256,90	1166	311921	10%
	Ago.	1.302	3.615,10	1274	339402	9%
	Sep.	1.445	4.443,10	1446	368872	8%
	Oct.	1.570	4.833,50	1626	407957	8%
	Nov.	2.002	5.793,50	2084	558060	10%
	Dic.*	2.611	6.078,40	2727	674781	11%
2013	Ene.	80	488,6	239	18379	4%
	Feb.	184	800,5	553	42370	5%
	Mar.	300	1.152,10	855	59976	5%
	Abr.	426	1.424,40	1188	118407	8%
	May.	547	1.705,20	1533	159622	9%

* Para poder utilizar una progresión mensual similar a la de inaplicaciones se han utilizados los datos que para cada mes de 2012 proporciona la Tabla de evolución (TE) de la Estadística de Convenios colectivos, avance mensual registrados hasta el 31 de mayo de 2013. Obsérvese que en ella no se incorporan los convenios con efectos económicos en el año correspondiente cuya información se ha recibido con posterioridad a dichos meses pero dentro del periodo que concluye en mayo de 2013. De ahí la diferencia entre estas cifras y las que aparecen en la Tabla 7 para el total del año 2012, que sí incorporan dichos acuerdos

Fuente: Estadísticas de convenios colectivos de trabajo. Avance mensual 2013. registrados hasta el 31 de mayo de 2013. Meyss y elaboración propia

Como ya hemos señalado, las sucesivas reformas de 2011 y 2012 han tenido un efecto bivalente sobre el valor de las mismas, ya que si bien han fortalecido su importancia en el caso de la ordenación de la estructura a nivel sectorial, no ha sucedido lo mismo, sino más bien lo contrario, en lo relativo a su relación con los convenios de empresa; un aspecto éste en donde, además, existe una clara

diferencia entre la óptica asumida por una y otra reforma. Y ello es importante en la medida en la que los distintos “tiempos” entre los procesos de negociación y la vigencia de los textos negociados de un lado, y la repentina entrada en vigor de las nuevas reglas legales han hecho que, en no pocas ocasiones, se publiquen convenios colectivos negociados y pensados en función de unas normas estatales que, sin embargo, se han visto alteradas sustancial y radicalmente.

En cualquier caso, y como decimos, estas diferencias no son apreciables, en principio, en relación con la regulación de las relaciones entre los propios convenios sectoriales. En este caso, los convenios firmados desde la reforma de 2011 parecen reflejar o incluso acrecentar el tradicional deseo en este ámbito de dotar de un claro protagonismo a la negociación a nivel estatal, tanto en relación con la progresiva atribución de materias como en la fijación de una competencia exclusiva sobre buena parte de las mismas, ligándolas a un principio –por utilizar la terminología al uso– de jerarquía o prioridad que otorgaba la primacía o exclusividad aplicativa a lo regulado en este ámbito. Y todo ello sin olvidar como en otras ocasiones estos mismos convenios se limitaron a considerar tal regulación estatal como mínimo de derecho necesario para el resto de posibles unidades o niveles de negociación⁹⁹ o se establecían compromisos de no negociar en ámbitos inferiores¹⁰⁰.

En cambio, la cuestión se vuelve más compleja si se trata de analizar el tratamiento de la prioridad aplicativa del convenio de empresa. Y ello ya que en este caso el cambio normativo de 2012 sí ha supuesto una alteración en el contenido de estos acuerdos.

En este sentido, basta un breve repaso por los convenios sectoriales negociados durante el breve lapso de vigencia del RDL 7/2011, y en ocasiones, publicados o incluso firmados inmediatamente después de la entrada en vigor del RDL 3/2012, para detectar como en ellos es perceptible un claro deseo de limitar o reducir las posibilidades de aplicación prioritaria de los convenios de empresa¹⁰¹. Lejos, por tanto, del papel que, por ejemplo, el II AIENC 2012-

⁹⁹ Una centralización que, en cualquier caso, no es nueva ya que se detectaba desde la segunda mitad de la década de los noventa –por todos, A. Baylos Grau, “Unidades de negociación...”, cit., p. 1473 y 1474– y que, al menos a mi juicio, tiende a acrecentarse con cada intento legal de descentralización dirigista, territorial o funcional de la negociación colectiva. Por brevedad y junto a otros casos incorporados a las notas 102 y 105, nos remitimos al estudio de J. Gorelli Hernández, “La regulación...”, cit., p. 38 y ss. Como mero ejemplo puede traerse a colación el art. 3 del Acuerdo sectorial nacional de industria salinera (BOE 30 de mayo de 2012).

¹⁰⁰ Véanse, por ejemplo, los convenios mencionados más abajo en las notas 125 a 127 de este mismo trabajo.

¹⁰¹ Véase, por ejemplo, el listado de convenios reflejado por F. Navarro Nieto, “La reforma del marco normativo...”, cit. ap. III.1 o J.R. Mercader Uguina, “La reforma de la negociación colectiva en el RDL...”, cit., p. 369 y 370 con varios ejemplos estatales o autonómicos.

2014 había previsto para los mismos, estos pactos utilizaron a fondo las posibilidades abiertas por aquella normativa para reducir, limitar o condicionar la prioridad supletoriamente establecida por el ET. Así, en algunos casos esta prioridad aplicativa simple y llanamente se impedía al prohibir a los convenios de empresa abordar el tratamiento de todas o parte de dichas materias¹⁰², mientras que en otros, de forma más matizada, o bien se excluía esta preferencia en relación con todos y cada uno de los aspectos del art. 84.2 ET¹⁰³, o se reservaban en gran parte –o casi en su totalidad– el conjunto de materias a niveles sectoriales, señalando el carácter exclusivo de la competencia sobre buena parte de las mismas del prioritario nivel estatal¹⁰⁴, mientras que en otros, finalmente, junto a fórmulas similares a la anterior, se destacaba incluso el carácter prevalente y, por tanto, “la prioridad aplicativa sobre los convenios de ámbito inferior” de los Convenios de ámbito provincial a los que se atribuía la competencia en las materias no atribuidas o abordadas a nivel estatal¹⁰⁵. Es más, desde esta

¹⁰² Por ejemplo, el art. 3 del IV Convenio colectivo para el sector de Pompas Fúnebres de Galicia, que se suscribió, con fecha 17 de febrero de 2012 (DOG de 27 de marzo de 2012) y de acuerdo con el cual: “Las partes acuerdan expresamente que a partir de la entrada en vigor del presente convenio las materias establecidas en el artículo 84.4 del Estatuto de los trabajadores, así como la estructura y cuantía de las retribuciones salariales y extrasalariales, la jornada, el abono compensación e importe retribución de las horas extraordinarias y la retribución del trabajo a turnos no podrán ser regulados por los convenios colectivos a los que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 84 del Estatuto de los trabajadores, convenios acuerdos o pactos colectivos de empresa”.

¹⁰³ Véase el art. 5 del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 suscrito el 4 de mayo de 2012 (BO. La Rioja 4 junio 2012).

¹⁰⁴ En esta línea, véase el VII Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias que fue suscrito con fecha 11 de noviembre de 2011 pero publicado en el BOE 5 julio 2012, cuyo art. 50 Estructura y reglas de concurrencia de la negociación colectiva en el Sector de Pastas Alimenticias señala “el presente convenio, tiene preferencia aplicativa en todos y cada uno de sus contenidos, respecto a otras unidades de negociación de ámbito inferior. Por tanto, dado el carácter de norma exclusiva y en atención de su singular naturaleza, las materias que en el presente Convenio se establecen, no podrán ser negociadas en unidades de negociación inferiores, ya sea sectoriales o de empresa, salvo lo establecido en los párrafos anteriores”. En este sentido y de acuerdo precepto con este mismo precepto, tales Acuerdos o Convenios Colectivos de Empresa tendrán como objeto “el desarrollo o adaptación de materias del presente Convenio Estatal, cuando éste así lo establezca por remisión expresa. Así mismo, serán materias de negociación mediante acuerdos colectivos de empresa, las materias no dispuestas en el presente Convenio Estatal”. Estas menciones no parecen, al menos en principio frecuentes en preceptos como, por mencionar algunos, el art. 25 dedicado al incremento salarial, o el 27 relativo a las horas extraordinarias.

¹⁰⁵ Véanse, por ejemplo, los art. 12 y 13 del V Convenio Colectivo del Sector de la Construcción firmado el 20 de enero de 2012 (BOE 15 marzo 2012, núm. 64): En primer lugar y en relación con el convenio estatal se señalaba “Las materias contenidas en el presente Convenio tendrán prioridad aplicativa sobre cualesquiera otras disposiciones, salvo en aquellas en las que

misma perspectiva tampoco fueron escasos, los convenios o acuerdos que de forma aún más matizada, impusieron la regulación estatal como un mínimo inderogable a los convenios de empresa¹⁰⁶. Y ello por no detenernos en aquellos otros que restringía esta prioridad en algunas materias, atribuyendo por

exista remisión a otros ámbitos de negociación... En aquellas materias en que así se establece expresamente, el presente Convenio tendrá carácter de norma exclusiva, en atención a su singular naturaleza". A estos efectos se enumeran a continuación un amplísimo listado de las materias que no podrán ser negociadas en ámbitos inferiores, quedando como aspectos reservados de forma exclusiva a la negociación de ámbito estatal, por ejemplo, la clasificación profesional, los conceptos, estructuras y cuantías de las percepciones económicas e incrementos, tanto las salariales como las no salariales, salvo las percepciones no cuantificadas numérica o porcentualmente la jornada anual y descansos, las vacaciones anuales, licencias y permisos. Pero es que además, establece como contenido de los convenios provinciales o autonómicos señalando, entre otras, la concreción cuantitativa de las percepciones económicas no cuantificadas numérica o porcentualmente en el presente Convenio; la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en cuanto a horarios y calendarios...; la concreción de todas aquellas medidas de flexibilidad en la empresa, tanto funcional como geográfica, no establecidas expresamente en el presente Convenio y, sobre todo, cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior. Si a todo ello se une que "5. Los Convenios de ámbito provincial o, en su caso, autonómicos serán prevalentes y por lo tanto gozarán de prioridad aplicativa sobre los convenios de ámbito inferior, y ello respecto de las materias específicamente citadas anteriormente, y de las acordadas en su ámbito", y que en el artículo 13. Reglas de concurrencia, se impone que: "De conformidad con lo dispuesto en los artículos 83 y 84 del E.T., los supuestos de concurrencia entre los convenios de distinto ámbito se resolverán aplicando las siguientes reglas o principios: a) Principio de jerarquía: será unidad preferente de negociación la de ámbito estatal, por lo que toda concurrencia conflictiva entre ésta y la de ámbitos inferiores se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el presente Convenio General, sin perjuicio del respeto a las normas de derecho necesario establecidas en la legislación vigente en cada momento" tendremos como resultado esta absoluta reducción del espacio posible para la teórica prevalencia del convenio de empresa.

¹⁰⁶ Disposición adicional cuarta del II Convenio Colectivo Sectorial Estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios suscrito el 10 de octubre de 2011 (BOE 13 de abril de 2012): "Reglas de solución de conflictos de concurrencia entre las distintas unidades de negociación del sector. De conformidad con lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre el presente Convenio colectivo Estatal y los de ámbito inferior así como el respeto al principio de complementariedad entre las unidades de negociación antedichas, se regirán por las reglas siguientes: 1. Será unidad preferente de negociación la de ámbito estatal, por lo que toda concurrencia conflictiva entre ésta y la de ámbitos inferiores se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el presente Convenio estatal. 2. Dada la naturaleza del presente Convenio Colectivo Sectorial y el nivel jerárquico que las partes le otorgan, la regulación material recogida en el mismo tiene el carácter de derecho mínimo indisponible, y afectará a los convenios colectivos de dicho ámbito; de forma que: a) el contenido del presente convenio tendrá el carácter de mínimo indisponible en todo el territorio del Estado. En este sentido los convenios de ámbito inferior podrán desarrollar y mejorar la regulación contenida en el mismo. 3. Se reconoce el principio de complementariedad de los convenios colectivos de ámbito de empresa respecto del presente convenio Colectivo Sectorial Estatal. Materias reservadas y exclusivas para su negociación en el ámbito estatal. Se consideran materias propias y exclusivas del ámbito estatal para el sector y, en conse-

ejemplo las tablas salariales a los convenios autonómicos o provinciales¹⁰⁷; que limitaban tal prioridad a aquellos convenios o acuerdos de empresa que habían sido aprobados con un amplio respaldo de una necesariamente existente representación de los trabajadores¹⁰⁸ o que, finalmente, la constreñían a aquellos otros aprobados en empresas de amplias dimensiones, exigiendo además, bajo la premisa de un cierto control de la estructura contractual, que toda nueva unidad de negociación comunicará su existencia a la correspondiente Comisión Paritaria del Convenio como condición necesaria para poder ejercitar su teórica prioridad aplicativa¹⁰⁹. Es más, resultaba llamativo comprobar como reglas

cuencia, reservadas a esta unidad de negociación, las siguientes: Contratación: modalidades contractuales. Periodo de prueba. Subrogación Convencional por cambio de empresario. Clasificación profesional. Movilidad funcional. Estructura y cuantía salarial. Formación Profesional. Movilidad Geográfica. Régimen disciplinario. Jornada y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y planificación de vacaciones. Asimismo, se podrá negociar y desarrollar cualquier materia no regulada o no incluida en el presente convenio”.

¹⁰⁷ El conocido caso del art. 3 del V Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento suscrito, con fecha 21 de febrero de 2012, en relación con el cual véase la Sentencia de la Audiencia Nacional n.º 0095/2012 del 10/09/2012 a propósito de los arts. 41 párrafo segundo y 58 primer párrafo. En el art. 3 se reservaba -hoy hasta el 11 de febrero de 2012-, las tablas salariales autonómicas y provinciales, así como sus revisiones por aplicación de los acuerdos alcanzados en el seno del Convenio General a este tipo de convenios, mientras que sí se atribuían al nivel de empresa cuestiones como la adaptación del calendario anual; el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación de vacaciones -todo ello atendiendo a la jornada máxima anual pactada en el Convenio General- o, sin ser exhaustivos, la clasificación profesional, en su adaptación a la empresa.

¹⁰⁸ Este sería el caso del art. 7 del Convenio Colectivo de las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro para el período 2011-2014 presentado para su registro y publicación en la Dirección General de Empleo el 9-2-2012 pero firmado el 8-2-2012 (BOE 29 marzo 2012) que, alterando la regulación del anterior Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorros para los años 2003-2006 (BOE 15 marzo 2004), establece como este convenio estatal no tendrá el carácter de norma mínima de derecho necesario para ciertas materias “disponibles por convenio colectivo de empresa o acuerdo de empresa con más del 50% de la representación de los trabajadores”

¹⁰⁹ Este sería el caso de los art. 7 y 8 del acuerdo de modificación del capítulo II del Acuerdo estatal del sector del Metal relativo a la estructura de la negociación colectiva, que fue suscrito con fecha 11 de enero de 2012 (BOE 22 de febrero de 2012) de acuerdo con el cual: “los Convenios colectivos que pudieran establecerse para un grupo de empresas, o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas, podrán ejercitar la prioridad aplicativa de las materias relacionadas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que reúnan los siguientes requisitos: a) Que agrupen a un número de trabajadores de al menos 2.500 en plantilla. b) Que pertenezcan a dos o más comunidades autónomas”. Menos riguroso pero en esta misma línea el art. 8 del I Acuerdo Marco del Comercio (AMAC), suscrito con fecha 15 de diciembre de 2011 (BOE 20 de febrero de 2012) de acuerdo con el cual: “Los convenios colectivos de ámbito empresarial que se negocien tras la entrada en vigor del presente AMAC -entendiendo por tales los convenios o acuerdos de empresa, de grupos de empresa o de empresas vinculadas- únicamente tendrán prioridad aplicativa en las materias relacionadas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren simultáneamente las siguientes circunstancias: • Tengan un mínimo de plantilla de 500 trabaja-

similares aparecían recogidas, no ya tanto en algunos convenios colectivos sectoriales de Comunidades autónomas uniprovinciales¹¹⁰, sino, y sobre todo, en convenios provinciales, si bien en ocasiones, como simple reiteración de lo establecido a nivel estatal¹¹¹.

Sea como fuere, el resultado evidente de todo este proceso fue la aparición de una serie de textos convencionales que desde el 12 de febrero de 2012 tenían en este punto escaso encaje con la nueva regulación legal y que en algunos casos fueron objeto de impugnación judicial¹¹² o de conocidas diferencias entre los negociadores y la autoridad administrativa encargada de su registro¹¹³.

dores/as en el ámbito provincial o autonómico correspondiente. • Desarrollen su actividad en dos o más Comunidades Autónomas o en más del 50% de las provincias de una misma Comunidad Autónoma. En los convenios colectivos relacionados en el apartado anterior, los promotores de la misma deberán: a) Con carácter simultáneo al inicio del nuevo ámbito negocial se enviará una copia a la comisión mixta correspondiente al ámbito territorial del nuevo convenio que se pretenda, indicando los elementos, partes y las características de negociación que se pretenden iniciar. b) Finalizado el proceso de negociación, las partes negociadoras comunicarán a la Comisión Mixta correspondiente el acuerdo alcanzado. c) En el supuesto de que no se alcanzase un acuerdo con respecto al contenido del Convenio Colectivo propio, se mantendrá la aplicación del convenio colectivo que correspondiera hasta esa fecha”.

¹¹⁰ Véanse, por ejemplo, el art. 5 del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 suscrito el 4 de mayo de 2012 (BO. La Rioja 4 junio 2012); art. 1 del Convenio Colectivo del sector Almacenistas de Alimentación de Navarra suscrito el día 21 de marzo (BO. Navarra 30 mayo 2013).

¹¹¹ Art. 6 del Convenio Colectivo provincial de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Burgos, suscrito el 27 de julio de 2012 (BO. Burgos 25 septiembre 2012); art. 9 del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas para la provincia de Guadalajara, con entrada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de 15 de mayo de 2012 (BO. Guadalajara 8 octubre 2012); art. 1 del Convenio Colectivo Provincial del Sector de Construcción y Obras Públicas de Valladolid para los años 2012 a 2016 suscrito el 11 de mayo de 2012 (BO. Valladolid 9 junio 2012); DA 2 del Convenio Colectivo del sector de Pompas Fúnebres de Valencia (BO. Valencia 28 enero 2013). Una mejor técnica jurídica en el art. 4 del Convenio Colectivo para el Sector de Industrias de Construcción, Obras Públicas e Industrias Auxiliares de la provincia de Castellón suscrito con fecha 28 de junio de 2012 (BO. Castellón 28 julio 2012); en el art. 2 del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Construcción y Obras Públicas de Palencia y provincia (BO. Palencia 11 octubre 2012). o en el art. 5 del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Canteras, Marmolistas y Granitos Naturales de Valencia (BO. Valencia 29 agosto 2012) que se remiten en este caso “a lo dispuesto en el Convenio General del sector de la Construcción y a la legislación laboral vigente”.

¹¹² En relación con la pérdida de vigencia sobrevenida, véase, SAN núm. 95/2012 de 10 septiembre (AS 2012\2514) ya mencionada.

¹¹³ Nos referimos, obviamente, al conocido caso del V Convenio Colectivo del Sector de la Construcción firmado el 20 de enero de 2012 (BOE 15 marzo 2012, núm. 64). Desde otra perspectiva no nos resistimos a transcribir parcialmente la Resolución que ordena la publicación del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas para la provincia de Guadalajara, con entrada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de 15 de mayo de 2012 (BO. Guadalajara 8 octubre 2012) en la que se procede a la misma pero “advirtiendo de

En cualquier caso, lo que sí parece evidente es que el mero paso del tiempo ha ido provocado la paulatina aparición de una segunda hornada de convenios que, alterando en ocasiones su propia denominación de acuerdos marco a convenios estatales¹¹⁴, han ido asumiendo, si se nos permite la expresión, “por imperativo legal” o incluso “jurisprudencial”, esta prioridad aplicativa parcial del convenio de empresa¹¹⁵. De este modo, son relativamente frecuentes acuerdos o convenios estatales –con su consiguiente reflejo en algunos convenios provinciales¹¹⁶– que regulando la estructura de una forma bastante centralizada y priorizando claramente al convenio estatal –incluso con llamadas expresas a la adecuación de ciertos contenidos de los convenios provinciales al estatal¹¹⁷– incluyen no obstante en este ámbito de estructura o concurrencia expresiones como “dejando a salvo” o “sin perjuicio” de lo dispuesto en el art.

la prevalencia de la legislación general, en concreto, los artículos 82.3 y 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, tras las modificaciones operadas por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero en relación con los artículos 8 y 9 del convenio, en cuanto a las causas y supuestos que permiten la inaplicación del convenio colectivo, de un lado, y de otro, la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en las materias que en el citado artículo 84.2 se relacionan”.

¹¹⁴ Por ejemplo, III Convenio Colectivo para la Acuicultura Marina Nacional 2012/2014 (BOE 1 julio 2013) frente al Anterior II Acuerdo Colectivo marco para la acuicultura marina nacional (BOE 17 marzo 2010); I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (BOE 23 mayo 2013) que sustituye al Acuerdo Marco Sectorial Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (BOE 14 septiembre 2005).

¹¹⁵ Obviamente, véase el art. 3 del V Convenio colectivo general de derivados del cemento (BOE 9 de abril).

¹¹⁶ Véanse, por ejemplo, Convenio Colectivo del sector de los derivados del cemento de A Coruña de 19.03.2013 (BO. A Coruña 24 mayo 2013), art. 1 y siguientes en cuanto estructura –en especial, art. 1.3 “La regulación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de empresa y/o grupos de empresa se regirá por lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 84 del ET– así como las referencias a la prioridad aplicativa, “según la normativa vigente”, en los art. 42, 46 y 49 por mencionar algunos ejemplos; art. 3 del Convenio colectivo de trabajo de empresas de autotaxis y alquiler de vehículos con conductor de la provincia de Barcelona para los años 2013-2017 (BO. Barcelona 8 enero 2013): “De conformidad con lo previsto en el artículo 84.1 del TRLET las materias consideradas en el presente convenio, que son vinculantes en su totalidad, serán de obligada aplicación por las empresas y trabajadores pertenecientes a las empresas afectadas por el mismo, respetando (en todo caso) la prioridad aplicativa señalada en el punto 2º del citado precepto legal”; art. 10 del Convenio Colectivo del sector de Hostelería de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para los años 2012-2015 (BO. Tenerife 18 enero 2013).

¹¹⁷ Por ejemplo, Acta del acuerdo de revisión parcial del V Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE 30 mayo 2013): “En este sentido debemos llamar la atención una vez más en que como contrapartida a la potente herramienta que contiene el Convenio General del Sector de la Construcción para que las empresas que no puedan aplicar el convenio se descuelguen o inapliquen sus condiciones laborales, los convenios provinciales necesariamente se deben adaptar a lo establecido en él, no sólo en cuanto a condiciones de trabajo o a la cláusula de inaplicación contenida en el mismo, si no también en cuanto a los incrementos salariales y remuneración mínima bruta anual”.

84.2 ET¹¹⁸, o se remiten simple y llanamente a esta norma legal al abordar el tema¹¹⁹.

¹¹⁸ Véase, por ejemplo, el art. 1 del X Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria (BOE 28 junio 2013): “El presente convenio colectivo será de aplicación a todas las empresas del sector. Los contenidos pactados en este convenio, tienen el carácter de mínimos” añadiéndose ahora sobre su versión anterior (BOE 8 mayo 2009, núm. 112), “sin perjuicio de lo establecido en el Ley 3/2012, de 6 de julio”. Igualmente pueden consultarse los art. 3 y 4 del Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 28 junio 2013) o el Convenio colectivo para la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales para el período 2012-2013, suscrito el 5 de julio de 2012 (BOE 22 noviembre 2012). Este último, tras definir de forma extraordinariamente centralizada la estructura en el artículo 6 –aunque con las ya señaladas salvedades de, “sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores”–, establece en el art. 6 bis, Concurrencia de Convenios, que “el presente Convenio tiene prioridad aplicativa en todos y cada uno de sus contenidos, respecto a otras unidades de negociación de ámbito inferior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, dado el carácter de norma exclusiva y en atención de su singular naturaleza, las materias que en el presente Convenio se establecen, no podrán ser negociadas en unidades de negociación inferiores, ya sea sectoriales o de empresa, salvo lo establecido en los párrafos anteriores”. Otro ejemplo en el art. 6 del VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, suscrito con fecha 16 de marzo de 2012 (BOE de 18 de mayo de 2012): “La regulación contenida en el presente convenio en materia de organización, jornada y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios, (bases, complementos, horas extras y trabajo a turnos), licencias y excedencias, movilidad funcional, derechos sindicales y formación, tendrán carácter de derecho mínimo necesario con respecto a la regulación que sobre esos mismos asuntos pudiera contenerse en otros convenios colectivos de ámbito más reducido. En todo caso, son materias no negociables ni adaptables, en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, las funciones, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y movilidad geográfica. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores”. Véase igualmente el art. 11 del I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (BOE 23 mayo 2013) que tras regular la estructura de la negociación, y en relación con la concurrencia de convenios señala como uno de los principios el de “a)... jerarquía: será la unidad preferente de negociación la de ámbito estatal, por lo que toda concurrencia conflictiva entre ésta y la de ámbitos inferiores se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el presente Convenio Sectorial, sin perjuicio del respeto a las normas de derecho necesario establecidas en la legislación vigente en cada momento”. Otro ejemplo en el actual Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 28 junio 2013) que en su art. 4 establece como: “ Sin perjuicio de la prioridad aplicativa prevista en el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos de empresa, grupos de empresa o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, respetarán las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio estatal. 3. Sin perjuicio de la prioridad aplicativa prevista en el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de concurrencia de Convenios entre el presente u otro de ámbito inferior se aplicará de cada materia el Convenio que resulte más favorable para los trabajadores. Esta cláusula se pacta al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores”. En el anterior Convenio de desratización (BOE 28 octubre 2009), los art. 3 y 4 señalaban únicamente el carácter de mínimo

No obstante la aceptación de dicha prioridad no es desde luego acrítica. Y así es posible detectar en algunos casos regulaciones sectoriales que limitan expresamente la preferencia de estos convenios empresariales, en virtud del art. 83.2 ET, solamente a las materias legalmente fijadas¹²⁰ o que de forma optimista, limitan dicha prioridad al periodo en el que se encuentre vigente la actual

de derecho necesario, aplicación general y nulidad de las estipulaciones que lo violaran. Finalmente, y sin ánimo de ser exhaustivos, dos últimos ejemplos de esta tendencia en el art. 2.2 CC estatal de personal de salas de fiesta, baile y discotecas de España de 16 de febrero de 2012 (BOE 18 de mayo): “Los convenios colectivos de empresa, grupos de empresa o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, quedan sometidos en su totalidad a las disposiciones contenidas en el presente convenio colectivo y, en su caso, a las que se regulen en los ámbitos inferiores (autonómico o provincial), sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 84 Estatuto de los Trabajadores”, y en el art. 4 del Convenio colectivo estatal de grandes almacenes suscrito el 30 de enero de 2013 (BOE 22 abril 2013, núm. 96): “Los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del presente convenio, respetando el contenido del artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores, se regularán, por lo previsto en el Convenio como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo en el sector en todo el territorio nacional, por tratarse de un Convenio Colectivo negociado al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, y al objeto de establecer para el ámbito de actuación del presente Convenio una estructura racional y homogénea, evitando los efectos de la desarticulación y dispersión, las partes legitimadas en el ámbito de aplicación del presente Convenio acuerdan que la estructura de la negociación colectiva en el sector de grandes almacenes quede integrada por esta unidad de negociación de ámbito estatal, con expresa exclusión de cualquier otra y en su caso por el desarrollo de la misma en el seno de cada empresa, con respeto en todo caso a la legislación vigente”. En este último caso compárese este contenido con el del anterior Convenio (BOE 5 octubre 2009), sobre el que recayó la conocida SAN 8/2010 de 12 febrero (AS 2010\692), anulada, por falta de motivación, por la STS de 18 noviembre 2010 (RJ 2010\9170). Finalmente, y aunque aparentemente referido a las nuevas unidades empresariales véase el art. 1 del XVII Convenio colectivo general de la industria química suscrito el 21 de enero de 2013, (BOE 9 abril 2013): “e) Sin perjuicio de la prioridad aplicativa establecida en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, la regulación establecida en el presente convenio colectivo servirá como contenido mínimo sobre la que pudiera establecerse en ámbito inferiores en las siguientes materias: 1. Salarios mínimos garantizados. 2. Jornada máxima anual. 3. Clasificación Profesional. 4. Régimen disciplinario. 5. Normas de medio ambiente y seguridad y salud laboral. 6. Sistemas de mediación y arbitraje para la solución de conflictos”. Ya para concluir, y en sentido diametralmente opuesto, una llamativa recepción de esta prioridad en sede de salarios en el art. 31.3 del XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad suscrito, con fecha 12 de julio de 2012 (BOE 9 octubre 2012): “De conformidad con la legalidad vigente cuando se creen acuerdos o convenios de empresa dispondrán de fuerza vinculante y prevalecerán sobre lo previsto en este convenio colectivo general”.

¹¹⁹ Así, por ejemplo, y en el marco de una más compleja distribución de materias y funciones, el art. 4 del V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 20 marzo 2013), de acuerdo con el cual: “La regulación de las condiciones establecidas en los Convenios Colectivos de empresa y/o grupos de empresa se regirá por lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 84 del ET”.

¹²⁰ Véase, junto a otros convenios ya incorporados a la nota 118, el art. 82 Concurrencia de Convenios del Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el período 2012-

regulación legal que la sostiene¹²¹, o que incluso siguen considerando materias reservadas al convenio sectorial estatal cuestiones como las tablas salariales en las que debiera ser prioritario el convenio de empresa¹²².

Es más –y dejamos por tanto a un lado tanto a aquellos convenios que tradicional o ex novo han aceptado y priorizado este tipo de convenios de empresa¹²³, como aquellos autonómicos que siguen declarando su carácter

2014, suscrito el 16 de abril de 2012 (BOE 25 abril 2013, núm. 99): “El presente convenio colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las Empresas y sus trabajadores incluidos en el Sector de Seguridad Privada: por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a todas las Empresas y trabajadores de este Sector. En el caso de concurrencia de este Convenio con los Convenios de Empresa se estará a lo previsto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. En el resto de materias no enumeradas en el artículo 84.2 el presente Convenio colectivo tendrá prioridad aplicativa al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 salvo que sean objeto de mejora en ámbitos inferiores”. En un sentido similar art. 1 del XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación suscrito el 24 de abril de 2012 (BOE 21 julio 2012): “salvo a aquellas materias que el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores da prioridad”, Destacando su carácter provincial y las consiguientes dudas, el art. 4.2. del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Empresas Consignatarias de Buques, Empresas Estibadoras, Transitarios y Agentes de Aduanas de Castellón, presentado el 20 de marzo de 2013 (BO. Castellón 4 abril 2013); art. 5 del Convenio Colectivo del Sector de Juego de Bingo de Valencia (BO. Valencia 29 enero 2013). Finalmente, y al menos a nuestro juicio, una solución similar cabe deducir de los art. 3 y del art. 4.2. y 3 del Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 28 junio 2013).

¹²¹ Artículo 7 “Estructura de la negociación colectiva en el sector”, del VI del Convenio colectivo sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías suscrito, con fecha 30 de mayo de 2012 (BOE 8 de agosto de 2012): “Las partes manifiestan que no resulta necesario promover nuevos ámbitos de negociación colectiva inferiores al estatal y acuerdan dotar al presente ámbito sectorial estatal de primacía y preferencia en la estructura de la negociación colectiva, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 ET, mientras se encuentre vigente en su actual contenido, respecto de los convenios colectivos de empresa y su prioridad aplicativa. Sin perjuicio de lo anterior, queda reservada al presente convenio colectivo sectorial de ámbito estatal...”. En un sentido similar art. 12 del VI Convenio colectivo nacional para el sector de auto-taxis suscrito el 9 de mayo de 2012, (BOE 2 agosto 2012)

¹²² Por poner un ejemplo véase el art. 8 del V Convenio colectivo Estatal del Corcho suscrito el 28 de junio de 2012 y que si bien parece cauteloso en relación con ciertas materias reserva a este los “salarios por categorías”.

¹²³ Por ejemplo, art. 1 del I Convenio Colectivo Sectorial Estatal para el Sector de Industrias de Aguas de Bebida Envasadas (BOE 11 mayo 2013, núm. 113) de acuerdo con el cual: “Lo establecido en este Convenio Colectivo Sectorial estatal agota la negociación colectiva sectorial en los ámbitos territoriales inferiores (autonómico, provincial o local). Los convenios colectivos y acuerdos de empresa tendrán prioridad aplicativa en su totalidad y en todas las materias específicas...”. En otros casos se excluye expresamente la aplicación del convenio sectorial cuando existe convenio de empresa., si bien parecen referidos a supuestos en los que simplemente sería de aplicación el principio prior in tempore. Así Convenio Colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia suscrito el 21 de noviembre 2012, (BOE 11 marzo 2013)

preferente sobre los convenios de ámbito superior¹²⁴- un análisis de esta praxis negocial reciente permite incluso detectar textos que incorporan otras vías, más o menos indirectas, pero que igualmente pueden tener el efecto, o simplemente estar destinadas a limitar o al menos intentar controlar la posible aparición y el contenido de nuevas unidades negociales de ámbito territorial o funcional inferior y, en especial, de empresa. Ejemplos de lo que decimos serían, por mencionar solo algunos, el establecimiento de cláusulas obligacionales más o menos tajantes¹²⁵ y, por cierto, ya conocidas en nuestro sistema con anterioridad¹²⁶, destinadas ya sea a no desarrollar o incluso a oponerse a la aparición de unidades inferiores¹²⁷ o que, de forma más matizada, no lo recomiendan¹²⁸

que tras señalar en su artículo 2. Carácter, que “Las condiciones de trabajo que en él se estipulan tienen carácter de mínimas y, en su virtud, son nulos y no surtirán efecto alguno entre las partes, los pactos o cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para las personas que trabajan” establece en su artículo 5. Ámbito funcional que: “El articulado de este Convenio obliga a todas las empresas dedicadas a las actividades relacionadas en el artículo 1.º, con excepción de aquellas empresas que tengan Convenio propio o estén acogidas a otros Convenios Colectivos vigentes”.

¹²⁴ Art. 2 del Convenio colectivo del sector del transporte regular de viajeros por carretera de las Illes Balears (BO. Illes Balears 14 abril 2012): “En caso de concurrencia con un convenio colectivo de ámbito superior tendrá prioridad y preferencia aplicativa lo regulado en el presente texto articulado”.

¹²⁵ Por ejemplo, una cierta matización de esta idea en el art. 2 del Convenio colectivo estatal para el comercio de mayoristas distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos suscrito el 19 de abril de 2012 (BOE 9 de julio de 2012): “Ambas partes con el ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores Convenios Colectivos de ámbito estatal y sectorial, se comprometen a no negociar y a oponerse, en su caso, a la deliberación y conclusión de Convenio Colectivo de trabajo de ámbito menor para estas actividades; lo que no impide acuerdos de carácter particular a que puedan llegar las empresas con la representación sindical de los trabajadores/as”.

¹²⁶ Varios ejemplos previos en J. Gorelli Hernández, “La regulación...”, cit., p. 42 -43.

¹²⁷ Véase la “Cláusula obligacional” del VII Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 5 julio 2012): “Las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del presente convenio se comprometen, durante todo su período de vigencia temporal, a no negociar otros Convenios Colectivos en ámbitos inferiores al del presente Convenio”. Desde una perspectiva aparentemente menos contractual véase el art. 10 del Convenio Colectivo del sector de Hostelería de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para los años 2012-2015 (BO. Tenerife 18 enero 2013): “Las materias negociadas en este convenio no serán objeto de negociación en ningún ámbito inferior”, o el III Convenio Colectivo para la Acuicultura Marina Nacional 2012/2014 (BOE 1 julio 2013): “El presente convenio colectivo tiene preferencia aplicativa en todos y cada uno de sus contenidos, respecto a otras unidades de negociación de ámbito inferior. Por tanto dado el carácter de norma exclusiva y en atención a su singular naturaleza, las materias que en el convenio colectivo se establecen, no podrán ser negociadas en unidades de negociación inferiores, ya sea sectoriales o de empresa, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores”.

¹²⁸ Véase el Convenio colectivo de la industria del calzado suscrito con el 29 de enero de 2013 (BOE 12 marzo 2013) en su Capítulo IX. Coordinación normativa Artículo 61. Convenios

o recuerdan la necesidad de que estos acuerdos no violen los mínimos dispuestos en la negociación de carácter sectorial¹²⁹. En esta misma línea podrían igualmente situarse el establecimiento de obligaciones de comunicación a la Comisión paritaria de nuevas unidades de negociación¹³⁰, llegándose incluso a exigir el informe favorable de esta para proceder a la aparición de la nueva unidad¹³¹; o el estableciendo de acuerdos que fomentan la adhesión de las unidades empresariales al convenio de sector¹³² -sirviendo mientras tanto

de empresa, señala como: “En todo caso, las organizaciones firmantes de este acuerdo recomiendan la no creación de nuevos ámbitos de negociación por considerar que el contenido del convenio colectivo supone un marco adecuado para ordenar las relaciones laborales en el sector”; art. 2 del Convenio Colectivo Estatal de perfumería y afines suscrito el 26 de julio de 2012 (BOE 8 octubre 2012) de acuerdo con el cual: “en todo caso, las partes firmantes de ese acuerdo hacen un llamamiento a todas las partes en el sentido de instarlas a la no creación de nuevos ámbitos de negociación en la empresa por considerar que el contenido del convenio colectivo supone un marco adecuado para ordenar las relaciones laborales en el sector”.

¹²⁹ Art. 12 VI Convenio colectivo nacional para el sector de auto-taxis(BOE 2 agosto 2012)

¹³⁰ Por mencionar solo algunos ejemplos véanse el art. 3 del Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 28 junio 2013) de acuerdo con el cual: “La apertura de nuevos ámbitos negociales precisará de comunicación a la Comisión Paritaria del presente convenio”; el ya citado Convenio colectivo de la industria del calzado suscrito el 29 de enero de 2013 (BOE 12 marzo 2013) que en su Capítulo IX. Coordinación normativa Artículo 61. Convenios de empresa, señala como: “En el supuesto de que, en una empresa afectada por este Convenio Colectivo, los sujetos legitimados para negociar un convenio de empresa acordaran establecer su propia unidad de negociación, el acuerdo de inaplicación del convenio sectorial deberá notificarse a la Comisión paritaria del Convenio y comunicarse al Registro de convenios por la empresa”. El anterior convenio (BOE 29 mayo 2010) en su art. 61 Coordinación normativa. Pactos menores, señalaba de forma más rigurosa que “No podrán iniciarse negociaciones para realizar ningún Convenio colectivo de empresa que afecte a las materias pactadas en el presente Convenio, sin dar conocimiento a la Comisión Mixta de Interpretación. En ningún caso se podrá pactar en él condiciones inferiores a las establecidas en este Convenio”. A nivel provincial y cuando el convenio de empresa vaya a abordar materias en las que legalmente es prioritario, véase el art. 4.2. del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Empresas Consignatarias de Buques, Empresas Estibadoras, Transitarios y Agentes de Aduanas de Castellón, presentado el 20 de marzo de 2013 (BO. Castellón 4 abril 2013).

¹³¹ Este sería el caso del Artículo 7. Estructura de la negociación colectiva del VI Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, suscrito con fecha 16 de marzo de 2012 (BOE de 18 de mayo de 2012) de acuerdo con el cual “Se establece como unidad preferente de negociación la de ámbito estatal. Es intención de ambas partes negociadoras reducir el número de convenios colectivos, de forma que se tienda a una mejor ordenación del sector. En consecuencia la apertura de nuevos ámbitos negociales necesitará de la comunicación a la comisión paritaria y el informe favorable por parte de ésta”.

¹³² En relación con los convenios de empresa preexistentes, art. 1 del XIII Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación suscrito el 24 de abril de 2012 (BOE 21 julio 2012): “se les encomienda que en futuras negociaciones las partes alcancen acuerdos suficientes para su progresiva integración al convenio sectorial vigente en esos momentos”. Por otra parte, y aunque este texto ya estaba presente en el XV Convenio colectivo

este de referencia en la negociación de los convenios de empresa¹³³; que regulan detalladamente el procedimiento para la aparición de una nueva unidad empresarial o asimilada¹³⁴, o que incluso prevén la aplicación a las empresas que utilicen el procedimiento de descuelgue de un incremento salarial que se consideró inaplicable para el resto de empresas sometidas efectivamente al convenio¹³⁵. Y todo ello sin olvidar la presencia, igualmente detectada, de acuerdos que establecen expresamente el compromiso de las partes de “efectuar

general de la industria química suscrito 29 de junio de 2007 (BOE 29 agosto 2007), véase el art. 1 del XVII Convenio colectivo general de la industria química, suscrito el 21 de enero de 2013 (BOE 9 abril 2013), de acuerdo con el cual: “No obstante lo anterior, las representaciones sindicales y empresariales expresan su voluntad de que este convenio constituya referencia eficaz para establecer las relaciones laborales en toda la industria química. A tal fin propondrán que las empresas con convenio propio se remitan a este Convenio colectivo en materias aquí reguladas, así como en calidad de derecho supletorio. Estimularán además la adhesión a éste de dichos convenios de empresa a través de los pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos...”.

¹³³ Art. 2 del Convenio Colectivo Estatal de perfumería y afines suscrito el 26 de julio de 2012 (BOE 8 octubre 2012): “Las partes firmantes expresan su voluntad de que este Convenio sirva de referencia en la negociación de los convenios de Empresa mientras no se adhieran al mismo”.

¹³⁴ Véase el art. 1 del XVII Convenio colectivo general de la industria química, suscrito el 21 de enero de 2013 (BOE 9 abril 2013), similar, aunque con ciertas modificaciones, al XVI CC –extraestatutario, como se recordará-, pero ciertamente novedoso frente al mismo artículo XV CCG de la industria química (BOE 29 agosto 2007). Así, se establece ahora no sólo la necesidad de un mutuo acuerdo entre las partes para la aparición de esta unidad, sino también la comunicación –se aclara ahora que a los solos efectos de su conocimiento- a la Comisión Mixta del comienzo y fin de las negociaciones (se eliminan ahora las anteriores referencias a la comunicación a la Autoridad laboral de la invasión de posibles materias competencia exclusiva del convenio general) y la aplicación durante dicho periodo de negociación –o en caso de no alcanzarse un acuerdo- del convenio general. Véase igualmente art. 2 del Convenio Colectivo Estatal de perfumería y afines suscrito el 26 de julio de 2012 (BOE 8 octubre 2012)

¹³⁵ DT 3 CC estatal de las empresas de seguridad para 2012-2014, suscrito el 16 de abril de 2012 (BOE 25 abril 2013) “Tratándose de un pacto cuyo objetivo fundamental es... así como el mantenimiento del marco del convenio colectivo estatal como elemento fundamental con el objetivo de conservar unas condiciones dignas en el sector, y siendo clara la voluntad de las partes firmantes de que esto se materialice, pactan para 2013 el establecimiento de una condición consistente en vincular la validez de la aplicación del reajuste económico para el año 2013 al mantenimiento dentro de las condiciones pactadas en este Convenio colectivo, de tal manera que para cualquiera de las empresas afectadas por el mismo que proceda a utilizar cualquier vía con el objeto de evitar aplicar las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo estatal, con independencia de los mecanismos que la legislación vigente permite, tal actuación conllevará la obligación de cumplir desde el 1 de enero de 2013 con los términos inicialmente acordados que se señalan en el párrafo siguiente (que implicaban un incremento del 1,6% para las remuneraciones y el mantenimiento del plus de transporte y vestuario en quince pagas), sin que sea de aplicación lo dispuesto en este acuerdo con carácter excepcional para este año 2013 pues ello se vincula directamente al mantenimiento dentro del cumplimiento de este acuerdo”

un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa... puedan suscribirse... en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo¹³⁶”.

¹³⁶ Véase el art. 38 del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Industrias de panadería, pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas de la provincia de Castellón, suscrito con fecha 29 de febrero de 2012 (BO. Castellón 31 marzo 2012). Este acuerdo centraba este seguimiento en las materias en las que el convenio de empresa era preferente.