



**Universitat Autònoma
de Barcelona**

ESTUDIO DE LA REFORMA LABORAL DEL 2012:

**Prioridad aplicativa de los convenios de ámbito empresarial y los problemas
derivados de la descentralización de la negociación colectiva**

Autor: Qudus Kolade Lawal Mohammed
Asignatura: Trabajo de Fin de Grado
Grado: Derecho
Curso: 4to
Director: Dr. Eduardo Rojo Torrecilla
Fecha: 10/05/2019

RESUMEN

Con la aprobación de la reforma del año 2012, se culminó la metamorfosis del ordenamiento jurídico-laboral español ya iniciada por las reformas anteriores, de 2010 y 2011, y, a la vez, se adaptaba dicho ordenamiento a las nuevas necesidades de la sociedad española, que se encontraba asolada por una gran crisis económica.

La reforma fue duramente criticada, en este sentido, una de las modificaciones más censuradas fue el cambio en la estructura de la negociación colectiva, donde se optó por establecer una prioridad aplicativa a favor de los convenios de empresa y, de esta forma, descentralizar dicho sistema. Prueba de esto es la incorporación, en los dos recursos que se presentaron ante el Tribunal Constitucional, del cambio en el sistema de negociación como uno de los fundamentos de la inconstitucionalidad de la reforma, inconstitucionalidad que el Constitucional considero inexistente.

Asimismo, la descentralización del sistema derivó en un aumento de la impugnación de convenios por la vulneración del principio de correspondencia, debido a los intentos de aprobación de convenios empresariales con ámbitos de aplicación que no correspondían con la legitimación de las partes negociadoras. En este sentido, los tribunales, de forma más o menos unánime, han optado por decretar la nulidad de los convenios que infringen este Principio, a la vez que abrían una nueva vía de negociación de convenios empresariales directamente con las organizaciones sindicales.

No obstante, a pesar de los problemas enumerados anteriormente, las estadísticas avalan la reforma. Efectivamente, durante los años posteriores a la reforma, se produjo un incremento de convenios de ámbito empresarial y de nuevas unidades de negociación para dicho ámbito, produciéndose así una descentralización real del sistema. Sin embargo, la consecución de su objetivo no ha puesto fin a las críticas, planteándose el PSOE, para su más que próxima legislatura, una nueva modificación de la estructura del sistema de negociación colectiva que, seguramente, opte por una forma más centralizada que contente a los sindicatos y a los trabajadores españoles, principales críticos de la reforma.

ÍNDICE

1. <u>Abreviaturas</u>	-1-
2. <u>Introducción</u>	-2-
3. <u>La Concurrencia de convenios colectivos</u>	-4-
4. <u>Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Del Estatuto de los Trabajadores.</u>	-6-
5. <u>Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.</u>	-9-
6. <u>Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.</u>	-11-
6.1. <u>Discusiones sobre la constitucionalidad del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.</u>	-16-
6.1.1. Argumentación de los recurrentes.	-16-
6.1.2. La opinión del abogado del Estado.	-17-
6.1.3. La resolución del Tribunal Constitucional	-18-
7. <u>Negociación colectiva. Los Convenios Colectivos de ámbito empresarial</u>	-21-
7.1. <u>El principio de correspondencia</u>	-23-
8. <u>Futuro de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa</u>	-31-
9. <u>Conclusiones</u>	-34-

10. Bibliografía

-41-

11. Anexos

-44-

1. ABREVIATURAS

- AN.: Audiencia Nacional
- Art[s].: Artículo [s].
- CE.: Constitución Española
- Cit.: Citado a .../Citado por ..., según el contexto.
- Coord [s]. /coord[s].: Coordinador [s].
- Dir [s].: Director [s].
- Ed[s]./ ed[s].: Edición/Editorial/Editor[s], según el contexto.
- ET / Estatuto.: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Infra: Más adelante en ...
- Núm.: Número
- p[p].: página[s].
- RD-L.: Real Decreto-ley
- Supra: Atrás en .../ Arriba (en el texto principal), según el contexto.
- TC.: Tribunal Constitucional
- Trad[s].: Traductor[s].
- TS.: Tribunal Supremo
- TSJ.: Tribunal Superior de Justicia
- UPyD.: Unión Progreso y Democracia.
- Vol[s]./vol[s].: Volumen[s].

2. INTRODUCCIÓN

El año 2012 se produjo una reforma del ordenamiento jurídico-laboral del Estado español. Esta reforma, fue resultado del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, impulsado por el Partido Popular, entonces liderado por Mariano Rajoy. El Real Decreto fue posteriormente convalidado por las Cortes Generales y convertido en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Se trató de un cambio bastante sonado y cuestionado, no sólo a nivel político sino a nivel social. Durante su tramitación, se produjeron intensos debates y críticas al nuevo marco legal, que acabaron culminando en la presentación de dos Recursos de Inconstitucionalidad, uno por parte de la izquierda y, el segundo, por el Parlamento de la Comunidad Foral de Navarra. Del mismo modo, la reforma también provocó un descontento social que derivó en la convocatoria de diversas huelgas generales durante el año de su aprobación.

La reforma, supuso un gran cambio en el antiguo marco normativo, dónde se introdujeron distintos cambios, más o menos relevantes. En este sentido, se introdujeron medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores mediante cambios en temas tales como la intermediación laboral (por ejemplo, permitiendo que las ETTs actúen como agencias de colocación), formación profesional, etc. Asimismo, también se introdujeron medidas dirigidas a fomentar la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo, a través de la creación, por ejemplo, de nuevos tipos de contratos de trabajo por tiempo indefinido y a jornada completa. Del mismo modo, también se introdujeron medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo mediante cambios en la clasificación profesional, movilidad geográfica, negociación colectiva, etc. Por último, se introdujeron medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral y se incorporaron cambios en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

No obstante, cabe mencionar que la reforma del año 2012 del ordenamiento jurídico-laboral, podría considerarse la culminación del procedimiento novatorio

que se había iniciado respecto de dicho ordenamiento con las reformas operadas por el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, posteriormente convalidado por las Cortes Generales, transformándose en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y el Real Decreto-Ley 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

En este sentido, como he mencionado anteriormente, estamos ante una reforma de una gran envergadura, cuyo estudio, en su totalidad, podría resultar demasiado extenso y farragoso para un Trabajo de Fin de Grado. Debido a esto, este trabajo se centrará en el estudio de los cambios operados por la reforma en aquello referente a la negociación colectiva, más concretamente en los cambios incorporados en el artículo 84.2 de la ley del Estatuto de los Trabajadores. Se trata del artículo encargado de regular la concurrencia de convenios, estableciendo los criterios que ordenan las relaciones entre convenios de distintos ámbitos.

La nueva redacción del artículo establece, de forma clara, la prioridad aplicativa de los convenios de empresa respecto al resto de convenios provenientes de la negociación colectiva en determinadas materias, como la jornada laboral, el sistema de remuneración, etc. Esto supuso un gran cambio respecto a la regulación anterior, dónde solamente se establecía la posibilidad de, en un ámbito superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afectasen a lo dispuesto en ámbitos superiores siempre que se respetasen las mayorías necesarias para constituir la comisión negociadora. No obstante, es conveniente mencionar que la reforma inmediatamente anterior, aquella del año 2011, ya planteaba esta nueva estructura para la negociación colectiva, pero de una forma más tímida, permitiendo que se modificase la prioridad dada a los convenios de empresa mediante acuerdos o convenios negociados conforme el artículo 83.2 del Estatuto de los trabajadores.

Aclarado esto, en primer lugar, con el objetivo de entender la reforma es menester el estudio y comprensión de la normativa laboral anterior a la reforma. Una vez realizadas estas tarea previa, se ahondará en el estudio del texto final de la reforma (haciendo una pequeña mención a las enmiendas planteadas por algunos opositores políticos), los problemas de constitucionalidad planteados y las numerosas

disyuntivas que nacieron con su aprobación, sobretodo, aquellas relacionadas con el Principio de Correspondencia.

3. LA CONCURRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS

Cuando hablamos de concurrencia entre convenios colectivos, hablamos de dos normas convencionales que, aun siendo de ámbito distinto, coinciden de forma que ambas regulan al mismo tiempo las relaciones jurídico-laborales del colectivo de sujetos sometidos a su ámbito de aplicación. Principalmente, supone la superposición de dos convenios en el mismo ámbito funcional, territorial y temporal. Se trata de situaciones en las que un convenio de ámbito superior regula alguna materia a la vez regulada por un convenio de ámbito inferior. No se trata de un problema de jerarquía normativa, más bien es una situación de doble regulación de una materia determinada, siendo ambas normativas aplicables.

Podemos encontrar dos tipos de concurrencia, en primer lugar encontraríamos la concurrencia conflictiva. Ésta supone la existencia de dos convenios de ámbitos diferentes que regulan al mismo tiempo las relaciones jurídico-laborales de un determinado colectivo, pero estableciendo regulaciones contradictorias u opuestas, de tal manera que la aplicación de la solución prevista en uno de ellos imposibilita la aplicación de la regulación prevista en el otro instrumento convencional. En segundo lugar, existen supuestos de concurrencia no conflictiva, es decir, supuestos donde la aplicación de una de las normas no imposibilita la aplicación de la regulación prevista en otro convenio, hablamos de supuestos donde existe cierto carácter complementario, suplementario o incluso supletorio entre las normas en conflicto. Este último tipo, no supone problema alguno, la disyuntiva se plantea en casos de concurrencia conflictiva, donde hay que discernir cuál de los dos Convenios resulta de aplicación.

No obstante, tanto el actual texto del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores cómo el anterior establecían que: *“Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado*

conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83... ”¹. El artículo establece que un convenio vigente no podrá ser afectado por un convenio colectivo de distinto ámbito. La concurrencia se produce entre dos convenios vigentes, cuyos ámbitos funcionales, temporales y territoriales coinciden, como ya se ha mencionado anteriormente. Esta prohibición establecida en el artículo 84 resuelve la problemática, la prohibición de afectación supone que la regulación establecida por un convenio no podrá verse modificada por la regulación establecida en un convenio de aprobación posterior, como se puede inferir de la prohibición, pero únicamente durante la vigencia del mismo. En otras palabras, una vez aprobado un convenio, sea del ámbito que sea, su contenido no podrá modificarse ni alterarse por el contenido de un convenio aprobado posteriormente, durante el período de vigencia del primero.

Del mismo modo, se establecen excepciones a la regla general antes expuesta. La regla general puede verse afectada por lo dispuesto en convenios colectivos negociados conforme lo que se dispone en el artículo 82.3 del ET, que permite la inaplicación en una empresa de determinadas condiciones previstas en el convenio colectivo aplicable que afecten a determinadas materias (jornada de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, etc). Por otro lado, los acuerdos y convenios interprofesionales del artículo 83.2 son los encargados de establecer las reglas de ordenación de la negociación colectiva y de solución de los problemas de concurrencia que pudiesen plantearse, pudiendo estas reglas afectar a lo ya dispuesto por un convenio vigente.

No obstante, en el actual artículo 84.2 se establece la prioridad aplicativa de los convenios de empresa respecto a los demás convenios vigentes, se trate o no de convenios sectoriales de carácter estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias propias de los acuerdos de inaplicación del artículo 83.2, a las que se les añaden diversas materias. Asimismo, también se dota de esta misma prioridad aplicativa los convenios colectivos para grupos de empresas o una pluralidad de

¹. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre del 2015.

empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas. Permitiendo que, mediante convenios de empresa, se afecten las disposiciones establecidas en convenios de ámbito superior, independientemente del momento de su aprobación.

4. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral se introdujeron cambios en el articulado del antiguo Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo. Para poder entender la trascendencia de los cambios operados, concretamente de aquel producido en el artículo 84.2, es necesario entender y comprender aquello establecido por el anterior texto, dejando de lado las modificaciones del texto que ya se hicieron en las reformas anteriores de 2010 y 2011.

Antes de la reforma laboral, la concurrencia de convenios se regulaba de distinta forma por el artículo 84, este establecía:

“Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83 y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de

adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.”²

Según este artículo, los convenios colectivos, que tienen consideración de norma legal en el ámbito laboral, no podían verse afectados por otros convenios durante su vigencia. Se trataba de una prohibición de la concurrencia, que se ha mantenido en el texto actual del artículo. Mediante esta prohibición se evitaba la posibilidad de cambiar o modificar el contenido de un convenio vigente mediante la aprobación de un nuevo convenio con los mismos ámbitos territoriales, funcionales y temporales.

No obstante lo anterior, se establecieron dos excepciones. La primera de ellas se encontraba en el artículo 83.2 de la ley, esta establecía: *“Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.”* Este artículo establecía la posibilidad de ejercer una facultad ordenadora de los conflictos de concurrencia entre convenios mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos, mediante los cuales se podían establecer reglas específicas, distintas a las contempladas en el artículo 84, que se encargasen de dirimir los problemas de concurrencia que pudiesen plantearse durante la vigencia de un convenio.

Del mismo modo, a pesar de no establecer la prioridad aplicativa de ningún tipo de convenio, se establecía la posibilidad de negociar convenios de ámbito superior a empresa (ámbito al cual se dotó de prioridad aplicativa en las reformas de 2011 y 2012) que pudiesen afectar a convenios jerárquicamente superiores durante su vigencia. Es decir, la posibilidad de afectar, por ejemplo, mediante un convenio sectorial autonómico un convenio sectorial de carácter estatal, siempre y cuando se

²Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín oficial del Estado, num. 75, de 29 de marzo de 1995, páginas 9654 a 9688

respetasen las mayorías necesarias para constituir la comisión negociadora en el ámbito del que se tratase.

El segundo párrafo del artículo 84 comenzaba “*En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior,(...)*”. Esta forma de iniciar el redactado permitía entender que la segunda excepción establecida ejercía de límite a la primera de ellas. Se infería del texto del artículo 84 cierta “prioridad aplicativa” de aquello regulado conforme las normas establecidas en este artículo, sobre los acuerdos o convenios regulados conforme lo establecido en el artículo 83.2. Es decir, las reglas encargadas de resolver los conflictos que pudiesen establecerse conforme lo regulado en el artículo 83.2, podían ser a la vez excepcionadas mediante los convenios colectivos negociados bajo el marco normativo del artículo 84, que podían incluso considerarse obligatorios e inmodificables mediante lo establecido en los acuerdos interprofesionales. Esto derivaba en que las reglas de ordenación aprobadas mediante acuerdos interprofesionales fuesen relevantes únicamente para los convenios de empresa o de ámbito inferior, como consecuencia de la posibilidad de que los convenios sectoriales, pero de ámbito inferior al acuerdo o convenio que establecía las reglas de ordenación, pudiesen, por medio de las reglas establecidas en el párrafo segundo del artículo 84, modificar aquellas establecidas por acuerdos o convenios de ámbitos superiores, dejando obsoletas las reglas en ellos establecidos.

No obstante lo anterior, el último párrafo del artículo 84 fijaba determinadas materias en las que la regulación de un convenio de ámbito superior al de empresa no podía afectar a aquello previsto en un convenio de ámbito superior. Siendo, en este caso, de especial relevancia las reglas previstas en el artículo 83.2, siendo los acuerdos y convenios previstos por este artículo los únicos que podían establecer reglas especiales para la resolución de conflictos de concurrencia en esas materias. Las materias excluidas por el artículo 84 eran, el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica. Algunas de estas materias,

fueron incorporadas en la reforma como las materias en las que los convenios de empresa gozan actualmente de prioridad.

5. Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Como he mencionado anteriormente, la Reforma del ordenamiento-jurídico laboral realizada el año 2012 no es sólo fruto de la fuerte crisis económica y social que asolaba el país, sino también de las reformas operadas anteriormente sobre dicho ordenamiento, mediante el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

No obstante, solamente abordaremos aquellos cambios introducidos por el último de los Reales Decretos-Ley mencionados anteriormente (en concreto, la prioridad aplicativa de los convenios de empresa establecida por la modificación realizada por su artículo 1 sobre el artículo 84 del Estatuto) , es decir, aquellos incorporados por el RD-L 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. Esto es debido al propio contenido y objetivo de la norma, ya que se trata de una norma diseñada para establecer cambios a los preceptos del Estatuto de los Trabajadores referentes a la negociación colectiva. En esta línea, los objetivos del real decreto se encontraban en su preámbulo, el cual establecía:

Primero, favorecer una mejor ordenación de nuestra negociación colectiva, propiciando a la vez una negociación colectiva más cercana a la empresa y una negociación colectiva sectorial más adaptada a la situación de cada concreto sector de actividad económica.

Segundo, introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, tanto en los procesos de negociación de los convenios colectivos como en sus contenidos, de manera que se aumente su capacidad de adaptabilidad a los cambios en la situación económica y sociolaboral en unos términos que equilibren flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

Tercero, adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, incluyendo nuevas reglas de legitimación

*para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna negociada con los representantes de los trabajadores.*³

En esta línea, para la consecución de los objetivos, una de las modificaciones más relevantes se produjo sobre el artículo 84 del ET. El RD-L 7/2011 incorporó, con el objetivo de “*favorecer una mejor ordenación de nuestra negociación colectiva, propiciando a la vez una negociación colectiva más cercana a la empresa*”⁴, y en favor de la descentralización de la negociación colectiva (uno de los objetivos principales de la Reforma posterior del año 2012), la prioridad aplicativa de los convenios de ámbito empresarial sobre los convenios de ámbito superior, salvo que se estableciese mediante un acuerdo o convenio, negociado conforme las reglas del artículo 83.2 del ET, algo distinto. Mediante esta nueva regla de concurrencia, la norma avanzaba, aunque a mi parecer de forma tímida, hacia la descentralización de la negociación colectiva, estableciendo la prioridad de los convenios de empresa, pero con la posibilidad de excluir dicha prioridad mediante la propia negociación colectiva.

Se trataba de una manera de mejorar la situación del convenio de empresa, que, en las redacciones anteriores del artículo 84 del ET, como se ha podido ver, se encontraba sometido a las disposiciones negociadas en ámbitos superiores, pudiendo únicamente regular aquellas cuestiones que los convenios de ámbito superior les permitiesen.

No obstante, esta descentralización operada dejaba, para mi gusto, mucho que desear. En realidad, a pesar de la prioridad establecida a favor de los Convenios de ámbito empresarial, existía la posibilidad de establecer una estructura jerárquica diferente para las relaciones entre los convenios mediante los convenios de ámbito superior al de empresa, cosa que permitía a las unidades negociadoras pasar por encima de esta prioridad, de forma bastante sencilla, dejando sin eficacia la descentralización operada.

³ Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. Boletín Oficial del Estado, núm. 139, de 11 de junio de 2011, páginas 60070 a 60087

⁴ Vid. Nota [3]

En definitiva, se trata de un Real Decreto-Ley que, en mi opinión, ya vaticinaba el futuro próximo de la negociación colectiva tras la reforma, dejando claro que se optaría por una descentralización. Dicha descentralización, fue culminada de forma, desde mi punto de vista, bastante satisfactoria, por lo menos en el papel, por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero que, como veremos a continuación, estableció una prioridad aplicativa a favor de los convenios de ámbito empresarial sin reserva alguna, de forma más clara y contundente que su antecesor.

6. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

La reforma laboral comenzó con la aprobación por parte del gobierno electo de ese momento, el Partido Popular, del RD-L 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que fue posteriormente convalidado y transformado en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

El artículo 14 de ambos instrumentos legislativos es el encargado de operar las distintas modificaciones que se incorporaron en el ámbito de la negociación colectiva. En concreto, es el apartado tercero de dicho artículo el escogido para cambiar la redacción del artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores que, actualmente, se encuentra de la siguiente forma:

“La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

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

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

La nueva redacción del artículo supone un cambio predecible en el ordenamiento jurídico español en todo aquello referente a la concurrencia de convenios y, al mismo tiempo, una fuerte descentralización del sistema de negociación colectiva vigente hasta la fecha que se centraba, en gran medida, en el papel de los sindicatos, culminando aquello empezado por su antecesor, el RD-L 7/2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

Entre el texto aprobado mediante el Real Decreto-ley y el actual redactado del artículo, incorporado por la ley 3/2012, no existen diferencias, salvo por la incorporación por parte de la ley de un inciso en el primer párrafo del artículo que establece: “(...), que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior.” Este inciso implanta la posibilidad de negociar convenios de empresa durante la vigencia de un convenio de ámbito superior que puedan afectar a lo dispuesto en este último, básicamente, instaura la prioridad aplicativa de los convenios de empresa respecto de los convenios de ámbitos superiores independientemente de su momento de aprobación o negociación. Esto supone, en mi opinión, un gran cambio respecto al redactado que se había dado al artículo en el Real Decreto-ley en el que no se especificaba si el convenio de empresa debía ser negociado con anterioridad al instrumento convencional de

ámbito superior. Mediante la nueva redacción se evita el nacimiento de futuros debates en este aspecto, dotando de más claridad al contenido del artículo.

El artículo 84.2 establece una nueva estructura para la negociación colectiva, proveyendo de prioridad aplicativa a los convenios de ámbito empresarial sin excepciones, al contrario que su antecesor. En este sentido, el nuevo redactado del artículo 84 del ET es claro al señalar que *“los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el art. 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado”* Asimismo, este cambio supone una modificación de los sujetos legitimados para excepcionar aquello dispuesto por instrumentos convencionales durante su vigencia. Con la antigua redacción, como se ha mencionado en el apartado anterior, eran los sindicatos más representativos quienes, en un ámbito superior al de empresa podían, mediante la negociación colectiva, crear disposiciones que afectasen a otros convenios. Actualmente, esta afectación o excepción a los convenios “jerárquicamente” superiores se debe realizar mediante los convenios de empresa. Esto supone una limitación del papel de los sindicatos en esta materia, esto se produce debido a los individuos legitimados para la negociación de este tipo de instrumentos convencionales. Los convenios empresariales pueden ser negociados sin la participación de los sindicatos (antiguos sujetos centrales de la negociación colectiva), pudiéndose negociar con los representantes unitarios de los trabajadores, esto es, delegados de personal y comités de empresa. A pesar de la afirmación anterior, es cierto que también se plantea la posibilidad de que la negociación de los convenios colectivos de empresa se realice con la participación de las secciones sindicales, que, al fin y al cabo, son órganos propios de los sindicatos. No obstante, siempre existirá la posibilidad de excluir de la negociación a estas organizaciones, al estar totalmente legitimados, sin limitación alguna, los representantes unitarios de los trabajadores.

La prioridad aplicativa de los convenios está limitada, en principio, a las materias enumeradas en el artículo 84.2. Según su texto, la prioridad aplicativa únicamente se aplicaría en materias tales como la remuneración (cuantía del salario base, complementos, etc), horas extraordinarias, trabajo por turnos, el horario laboral, la clasificación profesional, modalidades de contratación y medidas destinadas a

favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Se trata de materias de especial relevancia en lo que se refiere a la regulación de las condiciones de trabajo y que suelen ser fundamentales en el articulado de los convenios colectivos, independientemente de su ámbito. A parte de estas materias, que ya de por sí son suficientemente trascendentales, el subapartado g) del artículo, nos permite ampliar dichas materias mediante los acuerdos y convenios interprofesionales regulados por el artículo 83.2 del Estatuto, estableciendo así una especie de cajón de sastre.

El cambio en la estructura de la negociación colectiva fue una de las principales objeciones que se realizaron a la reforma durante el debate parlamentario. Esto se encuentra reflejado en el gran número de enmiendas planteadas a la actual redacción del artículo.

En este sentido, caben destacar las enmiendas planteadas por el Partido Socialista que, actualmente, está estudiando una nueva reforma que, en principio, buscará acabar con la prioridad aplicativa de los convenios de empresa. Dejando de lado la posible reforma (cuyos objetivos serán enumerados posteriormente en el trabajo), las enmiendas planteadas por el bando socialista durante la discusión parlamentaria de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, iban especialmente dirigidas a restringir la prioridad aplicativa de los convenios de empresa. Existía, al parecer, cierta conformidad en lo referente a la prioridad aplicativa, pero se establecía en su redactado la posibilidad de pacto en contrario, eliminando el carácter imperativo de dicha prioridad. A la vez, intentaban potenciar el papel estructurador de los acuerdos y convenios interprofesionales negociados en virtud del artículo 83.2 ET, estableciendo una recomendación de que estos fuesen los encargados de establecer la estructura de la negociación colectiva, optando por la incorporación de reglas favorecedoras de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en determinadas materias.

Unión Progreso y Democracia también planteó un cambio significativo en la redacción del artículo. Estos, optaban por la prioridad aplicativa de los convenios Estatales sobre todos los convenios, excepto los de empresa. Esto suponía una regla de ordenación subsidiaria a la establecida en el texto original del Real Decreto-ley.

Fijaba la prioridad aplicativa de los convenios estatales en aquellas materias dónde la preeminencia de los convenios empresariales no se establecía. En este aspecto, también es relevante el intento de incorporación de la jornada y funciones en el listado de materias en las que los instrumentos empresariales gozan de prioridad.

De la misma forma, también se plantearon enmiendas más profundas dirigidas no a limitar la prioridad de los convenios de empresa, sino a eliminarla por completo. Por ejemplo, Joan Tardà i Coma, miembro del grupo parlamentario mixto en el momento de la aprobación de la reforma, planteó la concesión de la prioridad aplicativa a los Convenios autonómicos. Según este parlamentario, la prioridad aplicativa de los Convenios de Empresa transformaba en papel mojado los otros instrumentos convencionales.

Dentro de las posibilidades planteadas durante el debate parlamentario, considero que la opción más “acertada” o, por lo menos, más de mi agrado es aquella planteada por UPyD. Encontramos un planteamiento que, a pesar de optar también por una descentralización dotando a las empresas de un método de flexibilizar las condiciones laborales, a la vez establece de forma subsidiaria la prioridad aplicativa de los convenios de carácter estatal, convenios con una amplia participación sindical y, de forma general, con unas condiciones más beneficiosas que aquellas pactadas en el seno de las empresas. Sin embargo, esta posibilidad también podría plantear un problema, podría tener un efecto “llamada” para los empresarios, optando estos por la negociación de convenios empresariales con el objetivo de evitar estar sometidos a los correspondientes convenios estatales de aplicación en sus respectivos sectores.

En conclusión, encontramos una reforma que estableció un sistema de negociación colectiva acertado para el contexto socioeconómico existente en el momento de su aprobación, pero que fue ampliamente criticada por optar por una descentralización sin reservas, que favorecía en exceso, desde mi punto de vista, a las patronales, sin que durante el debate parlamentario, se diese pie a optar por alguna forma capaz de conseguir los objetivos de la reforma, pero de manera más proteccionista de los derechos de los trabajadores.

6.1. Discusiones sobre la constitucionalidad del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

La reforma del mercado laboral realizada en el año 2012 no solamente fue objeto de un amplio debate parlamentario, tras su aprobación también fueron presentados dos recursos de inconstitucionalidad ante nuestro Tribunal Constitucional, estos dos recursos, uno de ellos presentado conjuntamente por el Grupo Parlamentario Socialista y el de la Izquierda Plural del Congreso de los Diputados, resuelto por la **Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 8/2015, de 22 enero de 2015**, y otro presentado por el Parlamento de Navarra, que dió como resultado la **Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 119/2014, de 16 de julio de 2014**. Se trata de dos sentencias, que se encargaron de dar el empujón necesario a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

6.1.1 Argumentación de los recurrentes.

En ellas, se discutió ampliamente sobre la constitucionalidad de dicha norma, alegando la existencia de vulneraciones de los art. 14, 23.2, 24.1, 25.1, 28.1, 35.1, 37.1 y 103.3 ,entre otros, de la CE. No obstante, únicamente ahondaré en aquellas cuestiones relativas a la “jerarquía” establecida entre los distintos Convenios de nuestro ordenamiento jurídico, relacionadas con presuntas infracciones de los arts. 37.1 y 28.1.

Los recurrentes, fundaban la inconstitucionalidad de la reforma operada en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores en la preferencia absoluta e incondicionada que se estableció a favor de los Convenios de Empresa, excluyendo la posibilidad de establecer reglas diversas de articulación y concurrencia entre diferentes convenios (cosa que, en cierta medida, sí podía realizarse antiguamente). La crítica realizada por los recurrentes, argüía que la prioridad aplicativa establecida, no respetaba el poder de negociación de los sindicatos al poder negociar estos convenios entre la propia empresa y su representación unitaria (estos es, Delegados de Personal y Comités de Empresa), pasando por encima de la representación sindical. Del mismo modo, en la medida que la norma establece la posibilidad de

que la preferencia aplicativa se pueda dar en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, la norma deja sin efecto la vigencia del convenio colectivo afectado, conculcando su propia fuerza vinculante. Como conclusión, afirmaban que la norma tenía un efecto excluyente de los principales interlocutores sociales, los sindicatos.

En este sentido, se sostuvo que forma parte del contenido esencial del derecho a la negociación colectiva (art. 37 CE), no sólo la fijación de las condiciones de trabajo que resulten aplicables a las relaciones laborales a través de los convenios colectivos, sino que también le corresponde el diseño de la estructura de la negociación colectiva.

Finalmente, en base a los argumentos anteriores, afirmaban que la reforma carecía de objetividad y proporcionalidad alguna, derivando en una norma invasiva y contraria a los arts. 37.1 y 28 de la CE.

6.1.2 La opinión del abogado del Estado.

Respecto a la impugnación que hacen los recurrentes de los arts. 14.2 y 3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el Abogado del Estado comienza su argumentación, afirmando que se tratan de las piezas centrales de la descentralización de la negociación colectiva, uno de los objetivos principales de la reforma.

El Abogado del Estado, basa su argumentación en la doctrina constitucional relativa al derecho a la negociación colectiva, considerado contenido esencial del derecho a la libertad sindical. Esta doctrina, establece que no existe un monopolio de la negociación colectiva por parte de los sindicatos, la referencia a los representantes de los trabajadores del art.37.1 CE incluye también los electos, unitarios o legales. En este sentido, sostiene que el razonamiento impugnatorio de los recurrentes se mueve en un nivel ajeno a los controles de constitucionalidad del TC. Asimismo, el Abogado sostiene que: “*Ni el art. 7, ni el 28.1, ni el 37.1 CE imponen al legislador estatutario la única opción de regular los convenios colectivos maximizando el poder de negociación y el influjo de los sindicatos y de las organizaciones empresariales, ni menos aún obligan a establecer una estructura centralizada de la negociación colectiva. No cabe sostener que*

la preferencia de las organizaciones sindicales en una estructura de negociación colectiva sectorial y supra empresarial deba convertirse en criterio constitucional que derrote cualquier otro, de manera que, por ejemplo, la defensa de la productividad (art. 38 CE), incluso en un contexto de recesión económica duradera, deba ceder ante una estructura de la negociación poco compatible con el funcionamiento eficiente y flexible del mercado de trabajo.”⁵.

Por último, considera que la fuerza vinculante de los convenios, al contrario que la opinión de los recurrentes, no se ve afectada, pues: *“tan convenios colectivos son los sectoriales como los de empresa.”⁶*. Del mismo modo, entiende que la libertad sindical tampoco se ve afectada, ya que se otorga legitimación para negociar convenios de empresa a las secciones sindicales que, al fin y al cabo, son órganos de los propios sindicatos.

6.1.3 La resolución del Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional, en los fundamentos de ambas sentencias, avala sin reticencia alguna los cambios incorporados mediante la reforma.

En primer lugar, la sala del Tribunal establece que el propio art. 37.1 CE que los recurrentes entienden vulnerado establece un derecho a la negociación colectiva para todo tipo de representantes, suponiendo esto que no existe preferencia alguna por la representación sindical, a pesar de estar de acuerdo en la existencia de una doble dicotomía entre los dos tipos de representación de los trabajadores y su diferente posición y garantías constitucionales.

En este sentido, el tribunal afirma que es el legislador quien en el margen del derecho a la negociación colectiva, derecho de configuración legal, debe ordenar y configurar los procesos de negociación, pudiendo enfocar la negociación hacia un ámbito u otro, en función de la opción que considere más adecuada o acertada para el contexto social vigente: *“Partiendo de ello y de que el derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 CE) es de configuración legal, al legislador le corresponde ordenar los resultados del proceso de negociación y determinar las reglas de concurrencia y articulación de los convenios, pudiendo ampliar o restringir el margen de intervención de la auto”⁷*. Como consecuencia,

⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 8/2015, de 22 enero de 2015

⁶ Vid. Supra. nota [5]

⁷ Vid. Supra. nota [5]

resulta acorde con aquello establecido en la CE que el legislador dote de carácter prioritario a cualquiera de los tipos de convenios estatutarios posibles dentro de nuestro ordenamiento jurídico, ya que, el legislador, con este tipo de medidas, únicamente, promueve el ejercicio de la negociación colectiva en un diferente nivel, cosa que no imposibilita la negociación colectiva en cualquiera de los otros ámbitos no prioritarios, ni tampoco les resta eficacia normativa, siendo perfectamente aplicable la regulación resultante de la negociación en estos ámbitos.

Comparto la opinión del TC, el art. 37.1 de nuestra constitución es un artículo de configuración legal, por lo tanto, es tarea del legislador ordenar los procesos de negociación colectiva, determinar los sujetos y establecer un marco de ejercicio válido para el derecho. En esta línea, la prioridad establecida entra dentro del margen de maniobra e, incluso, puede considerarse un buen método para facilitar la creación de empleos, permitiendo a las empresas flexibilizar las condiciones de trabajo establecidas en convenios sectoriales o estatales. No obstante, a pesar de la legalidad de dicha modificación, me resulta discutible la preparación de los representantes de los trabajadores legitimados para negociar este tipo de convenios. Cuando hablamos de convenios de ámbito empresarial, generalmente, hablamos de convenios negociados entre los representantes unitarios o secciones sindicales de una empresa y su propia empresa (Existe cierta discusión sobre la posibilidad de que los Sindicatos formen parte de la negociación de estos tipos de convenios). En esta línea, puede afirmarse que nadie mejor que los trabajadores de la empresa podrán comprender y entender las necesidades del centro de trabajo. Sin embargo, su preparación para este tipo de negociación, del mismo modo que su conocimiento del sector, es más limitado que el de las organizaciones sindicales, cuya función principal es la negociación de condiciones laborales y que, en la gran mayoría de casos, cuentan con el asesoramiento de profesionales laborales. Esto, en cierta medida, puede suponer el posicionamiento de los interlocutores patronales en una situación ventajosa a la hora de negociar las condiciones de trabajo aplicables, pudiendo estos, seguramente mejor preparados, aprovecharse del más que posible desconocimiento del sector o, incluso, del funcionamiento de este tipo de negociaciones de los representantes unitarios.

Por otro lado, respecto a la infracción alegada del artículo 28.1 CE, artículo que establece el derecho fundamental a la libertad sindical, el TC establece una línea argumentativa que toma como ejemplo la posibilidad, admitida jurisprudencialmente, de restringir la legitimación de las organizaciones sindicales para la negociación de determinados tipos de convenios colectivos en función de su nivel de representatividad: *“de la misma manera que hemos admitido como una opción constitucionalmente válida, que no vulnera el art. 28.1 CE, el que la legitimación para negociar determinados convenios colectivos se restrinja a organizaciones sindicales que acrediten un cierto nivel de representatividad y no a otras, «allí donde el legislador ha querido dotar al acuerdo resultante de unos determinados y específicos efectos jurídicos» (STC 224/2000, de 2 de octubre, FJ 4), igual de válida es la opción legislativa ahora discutida de priorizar los efectos de la negociación de las condiciones de trabajo a nivel empresarial, permitiendo así dotar de mayor eficacia a los pactos alcanzados, no sólo por las secciones sindicales, sino también por los delegados de personal y comités de empresa, con independencia de que estén o no sindicalizados, tanto más cuanto ese plus de eficacia no imposibilita a los sindicatos la negociación colectiva de eficacia general ni impide, por tanto, el ejercicio de una de sus funciones esenciales.* ⁸ Este argumento me parece de especial relevancia. No obstante, no comparto la comparación realizada por el Tribunal, desde mi punto de vista, considero que se limita la eficacia de las condiciones negociadas por las organizaciones sindicales. Hay que tener en cuenta que, aquellas condiciones a las que se dota de prioridad en el ámbito empresarial, son condiciones esenciales a la hora de fijar un marco normativo que rija la relación entre operarios y empresas. Al permitir que condiciones negociadas en ámbito empresarial por representantes unitarios pasen por encima de aquellas negociadas en ámbitos superiores con la participación de los Sindicatos, se afecta de forma indirecta al ejercicio de una de las funciones esenciales de estas organizaciones, la negociación colectiva, abriendo así una vía de afectación y limitación a esta función esencial, muy distinta de aquella limitación realizada al restringir la capacidad para negociar determinados tipos de convenios a organizaciones sindicales con un determinado porcentaje de representación en el sector del que se trate.

En conclusión, el Tribunal entiende que *“(…) no existe un modelo constitucional predeterminado de negociación colectiva; que respecto de esta última el legislador tiene libertad*

⁸ Vid. Supra. nota [5]

de configuración para fijar su estructura y ordenación, y que del Texto Fundamental no se deduce tampoco que la negociación colectiva sindical haya de tener prioridad absoluta sobre la negociación colectiva realizada por otros representantes de los trabajadores (FJ 6)”⁹, y en consecuencia, no podemos hablar de que el art. 14.3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral viole ningún precepto constitucional, siendo, por ende, totalmente acorde con la norma suprema.

7. Negociación colectiva. Los Convenios Colectivos de ámbito empresarial

Los convenios colectivos, según la propia definición dada por el Estatuto de los Trabajadores, son el resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios y, además, constituyen la expresión de un acuerdo libremente adoptado entre ellos en virtud de su autonomía colectiva.

Podemos encontrar, generalmente, dos tipos de convenios, los convenios **Extraestatutarios**, aquellos convenios o acuerdos que no siguen las normas de negociación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y, como consecuencia, no gozan de la eficacia de los convenios **Estatutarios**, que son aquellos negociados conforme a los requisitos establecidos en el Título III del Estatuto.

Del mismo modo, los convenios colectivos pueden ser clasificados según su ámbito de aplicación, donde podemos encontrar:

- Convenios de ámbito estatal.
- Convenios de ámbito sectorial
- Convenios de ámbito interprofesional
- Convenios de ámbito empresarial.

En este sentido, cuando nos referimos a los convenios colectivos de empresa, nos referimos a aquellos convenios colectivos de carácter estatutario que se encargan de regular las condiciones de trabajo que resultan aplicables al conjunto de una empresa determinada, es decir, se trata de las condiciones de trabajo que regirán las relaciones entre una empresa concreta y sus trabajadores.

⁹ Vid. Supra. nota [5]

La legitimación para negociar este tipo de convenios, según lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto, la ostentan, en representación de los trabajadores, los representantes unitarios (Delegados de personal y Comités de empresa) y los propios sindicatos mediante las secciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto sumen la mayoría de miembros del comité o de los delegados de personal. No obstante, cuando se trata de un convenio que deba afectar a un grupo de empresas o a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas, en representación de los trabajadores, podrán negociar aquellos sujetos legitimados para negociar los convenios sectoriales. Es decir, los sindicatos que ostenten la mayor representatividad a nivel estatal, a nivel autonómico (cuando se trate de convenio que no trasciendan dicho ámbito) o aquellos que cuenten con un mínimo del 10% de la representación unitaria en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio. De acuerdo con esto, tiene la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal aquellos que han obtenido el 10% o más de los delegados de personal y miembros del comité de empresa (incluso en las administraciones públicas) de las empresas de todo el estado español, asimismo, ostentarán la mayor representatividad a nivel autonómico, según el artículo 7.1 de la LOLS ¹⁰, aquellos que hayan obtenido el 15% de los miembros de la representación unitaria, siempre que hayan obtenido un mínimo de 1500 representantes y no estén confederados o federados a un sindicato de nivel estatal. Del mismo modo, la legitimación por la parte patronal, es ostentada por el propio empresario.

¹⁰Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Boletín Oficial del Estado, núm. 189, de 8 de agosto de 1985

7.1 EL PRINCIPIO DE CORRESPONDENCIA

Tras la reforma del 2012, debido a la instauración de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, numerosas empresas pretendieron, con el objetivo de dotarse a sí mismas de un marco de relaciones laborales más flexibles, negociar sus propios convenios de ámbito empresarial. El problema fue que muchas de estas empresas no poseían secciones sindicales, por lo que se vieron obligadas a negociar con delegados de personal o comités de empresa que, en la gran mayoría de los casos, representaban a un porcentaje muy pequeño de sus trabajadores violando así el Principio de Correspondencia.

Este principio establece que, para que la actuación de un sujeto de representación sea válida, se ha de cumplir un doble requisito:

1. Que el ámbito de representación de este sujeto sea superior a aquel en el que desarrolla su actuación.
2. Que en el ámbito concreto de negociación, dicho sujeto acredite tener una implantación suficiente o significativa.

En este sentido, el Tribunal Supremo, en aplicación de este principio, estableció que los representantes unitarios de una determinada empresa no pueden vincular en la negociación de un Convenio Colectivo a centros de trabajo diferentes de aquellos por los que fueron elegidos, incluso cuando en dichos centros de trabajo no existan representantes legales de los trabajadores. Asimismo, esta línea jurisprudencial también supone la imposibilidad de que la representación unitaria de un centro negocie un convenio que resulte de aplicación a centros todavía inexistentes o de futura apertura.

Debido a esto, se planteó si, cuando la negociación no afecta a un grupo de empresas o a una pluralidad de ellas, los sindicatos por sí mismos ostentaban el derecho de negociación en este ámbito, o bien en atención a la redacción literal del precepto, solamente sus secciones sindicales están capacitadas para negociar un convenio de empresa, con el objetivo de buscar alguna vía de negociación para aquellas empresas sin representación unitaria ni sindical en todos sus centros de trabajo, que

les permitiese negociar respetando el Principio de Correspondencia, partiendo de la posibilidad de negociar con las secciones sindicales establecida en el propio artículo 87 del Estatuto.

En estos últimos años el Supremo se ha pronunciado en esta materia, intentando flexibilizar su jurisprudencia en relación con el Principio de Correspondencia. Dentro de esta jurisprudencia destaca la sentencia del **Tribunal Supremo TS (Sala de lo Social, Sección 1ª), Sentencia núm 730/2017, de 27 de septiembre de 2017, rec. 121/2006**, que confirma la **Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo social, Sección 1ª) núm. 13/2016 de 27 de enero**.

La Audiencia Nacional, en la sentencia recurrida, establece una interpretación bastante amplia de la legitimación para negociar del 87.1 del Estatuto, y establece que *“en aquellas empresas en las que no existan secciones sindicales constituidas debe admitirse que la negociación colectiva se desarrolle entre los representantes de la empresa y las propias organizaciones sindicales, que son las titulares originarias del derecho a la negociación. [...]* Argumentando que:

(a) *[...] de sostenerse otro criterio la aplicación del principio de correspondencia [...] privaría a aquellas empresas que exploten más de un centro de trabajo [...] y que no tengan secciones sindicales constituidas de negociar un convenio colectivo de empresa.*

(b) *[...] lo arriba expuesto difícilmente casa con las intención del legislador [...] que ha dado un trato especial al Convenio de Empresa.*

(c) *[...] las secciones sindicales no son sino instrumentos de funcionamiento interno del sindicato que representan.*

El Supremo confirma la posición de la AN. Según la Sala, **no se puede entender que “la expresión “representación legal de los trabajadores” hace referencia exclusivamente a la representación unitaria de los mismos a los representantes elegidos por ellos. [...] la referida expresión no tiene un significado unívoco, sino que hace referencia a los representantes electos, a los sindicales y a los designados “ad hoc” para un caso concreto, pues, como dijo esta Sala en su sentencia de 18 de marzo de 2014 (RJ 2014, 1828) (R. 114/2013): «En suma, a los efectos del procedimiento de impugnación de colectivo, el concepto de representación de los trabajadores se perfila de modo específico, con inclusión de todos los entes colectivos de representación que la propia norma sustantiva regula y a quienes confiere capacidad de negociación y de suscripción de acuerdos porque, a tales fines, ostentan la representación de los trabajadores”.**

En la misma línea se ha pronunciado la **Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 81/2018 de 17 de mayo** que establece la posibilidad de negociar con las Secciones sindicales de un solo centro un convenio aplicable al conjunto de una empresa ya que entiende que *“el ámbito de representación y actuación de las secciones sindicales de empresa, constituidas no se circunscribe únicamente a aquellos centros en los que cuenten con representantes unitarios, sino a la totalidad de la misma (así a efectos del número de delegados a designar ex. art. 10 de la LOLS desde la STS de 18-7-2.014 (RJ 2014, 4781) habrá de tenerse en cuenta el número total de trabajadores de la empresa y no del concreto centro de trabajo donde radique la representación unitaria de la sección).”*

En definitiva, la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo y la doctrina de la Audiencia Nacional hace posible negociar un convenio directamente con las federaciones sindicales en aquellos casos en los que no existan secciones sindicales en todos los centros de trabajo, basándose no solo en la imposibilidad de negociar convenios de empresa que supondría la aplicación del Principio de Correspondencia para determinadas empresas, sino también en la ya existente jurisprudencia pacífica que consideraba a los sindicatos como titulares de la negociación y a las secciones como meros órganos del sindicato. Como ejemplo véanse:

TSJ de Murcia, (Sala de lo Social) Sentencia núm. 1393/2004 de 23 de diciembre, r.1268/2004. Se trata de una sentencia donde se discute la capacidad de las organizaciones sindicales para participar en la negociación de este tipo de instrumentos colectivos. El tribunal, no duda en dar una respuesta afirmativa a la cuestión planteada: *“Con carácter previo a la emisión de un pronunciamiento sobre todas estas cuestiones, **habrá que plantearse primero si un sindicato puede negociar, directamente, un convenio colectivo de empresa, pues si la respuesta fuera negativa la demanda de tutela de libertad presentada por el sindicato CC.OO. habría de ser desestimada. Y la respuesta debe ser afirmativa, como recientemente ha confirmado una Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 16 de septiembre de 2004 (RJ 2004, 6682). Como señala esta sentencia, «el problema consiste en determinar si cuando el artículo 87.1.2º del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) dice que "en los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité", el término representaciones sindicales alude únicamente a las representaciones del sindicato en la empresa –las secciones sindicales–, de forma que sólo estas representaciones tendrían capacidad para negociar sin que pudiera hacerlo el sindicato a que pertenecen. Esta posición excluyente tiene apoyo literal en el precepto citado que, al mencionar las representaciones sindicales, parece aludir***

a la representación del sindicato en la empresa y en el artículo 8.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que reconoce a las secciones sindicales con representatividad suficiente el derecho a la negociación colectiva. Pero un examen más detenido de la cuestión lleva a rechazar esta posición excluyente, de acuerdo con un criterio ya establecido por la doctrina de la Sala. (...)”. El tribunal considera, en mi opinión, acertadamente que la utilización del término representación sindical no hace referencia únicamente a las secciones sindicales, sino que también alude a los sindicatos de los que estas provienen, abogando así por una interpretación más amplia del precepto, facilitando y flexibilizando de este modo la negociación colectiva en el ámbito empresarial.

En este mismo sentido falló el Tribunal Supremo, en su **Sentencia de 28 de febrero 2000, (r. 2040/1999)**. En este caso, el tribunal también opta por una interpretación amplia del contenido del artículo 87, de la misma forma que el tribunal anterior, entiende que las Secciones sindicales son órganos de los sindicatos, siendo a estos a quien se les otorga realmente el derecho a la negociación colectiva, siendo, en esta línea, indiferente si se realiza la negociación de los convenios de empresa directamente con las organizaciones sindicales o con sus secciones, al, en este último caso, estar negociando también con ellas, aunque de forma indirecta: “(...) *de existir derecho a la negociación, su titular podría ser el sindicato. Es cierto que el artículo 87.1.2º del Estatuto de los Trabajadores, tanto para el convenio general como para el convenio franja, se refiere a las representaciones sindicales en el marco de la negociación en la empresa o en ámbito inferior y estas representaciones son las secciones sindicales, que tienen reconocido el derecho a la negociación colectiva en los términos [artículo 8.2 b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical]. Pero hay que tener en cuenta que las secciones sindicales son meros órganos del sindicato y que a éste corresponde originariamente el derecho a la negociación colectiva en cuanto a formar parte de la actividad sindical [artículo 2.2 d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical en relación con el artículo 28 de la Constitución (RCL 1978, 2836 y ApNDL 2875)]. Por ello, en principio, la negociación directa por el sindicato o indirecta a través de sus secciones es un problema de régimen interno o, como en este caso, de oportunidad, pues no sería lógico que tuvieran que ejercitar el derecho dieciséis secciones y no el sindicato. [...]*”

Por último, el Tribunal Supremo en su **sentencia núm. 974/2016 de 22 de noviembre, r. 20/2016.**, afirma que: “*La representación sindical para negociar el convenio ha de ser consecuencia de la previa designación pertinente, suficiente y fehacientemente acreditada, no bastando una hipotética concurrencia a la negociación como simples mandatarios verbales, incluso si tienen a favor, en principio, algunas circunstancias en forma de interrogantes que no se*

han planteado, sin que quepa, en fin, confundir la cuestión de esa representación con la de la legitimación para negociar a que alude el art 87 del ET, porque aunque el nº1 de éste se abre con la frase de que "en representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere.....", lo que con ello se está haciendo referencia es a una gama de posibilidades de representatividad de los trabajadores en abstracto, no de la propia representación de los sindicatos negociadores, que, en un caso como el presente, en el que quienes concurren por esos sindicatos (**que son los verdaderos negociadores, al poder hacerlo como tales organizaciones desde el momento en que pueden sus secciones sindicales**) son meros afiliados y delegados de tres centros de trabajo de un total de veintinueve que posee la empresa, los cuales, en tal condición representativa, han de pasar por la previa designación del ente sindical presuntamente representado mediante el otorgamiento de poder al efecto debidamente acreditado, constituyendo esto último, en esta clase de negocios, un requisito constitutivo de la representación otorgada". Se trata de una argumentación que desmonta las teorías contrarias a la participación de los sindicatos en este tipo de negociaciones, que se basaban en el tenor literal del precepto y en el art. 8.2 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, que reconoce capacidad negociadora a determinadas secciones, al afirmar rotundamente que el Estatuto en su artículo 87, no establece una limitación, si no que más bien abre una gama de posibilidades de representatividad de los trabajadores, gama que incluye ciertamente a los sindicatos.

Dicho esto, **¿Qué sucede si se vulnera el Principio de Correspondencia?** En principio, los tribunales, de forma bastante unánime, optaban por la nulidad de aquellos convenios dónde se producía la violación de dicho principio. Esta nulidad, normalmente, se fundamentaba en tres grandes exigencias, cuyo incumplimiento suponía la vulneración del **Principio de Correspondencia** y, por lo tanto, la nulidad del convenio.

La primera, fruto de la legitimación necesaria para negociar convenios de carácter estatutario, establece que es totalmente necesario que el convenio, sea del ámbito que sea, se haya negociado con sujetos con legitimación inicial y deliberativa idónea para participar en la negociación. En este sentido, se manifiesta la **Audiencia Nacional en su Sentencia núm. 22/2016 de 17 de Febrero de 2016, r. 289/2015,** al manifestar que:

“El presupuesto constitutivo, para que un convenio colectivo sea estatutario, es que se hayan respetado las reglas de legitimación, contenidas en los arts. 87 y 88 ET, cuya concurrencia demuestra que los sujetos negociadores gozan de un apoyo relevante de los trabajadores en la unidad de negociación que permite reconocer que su representatividad es de intereses, (...).

Así pues, si los negociadores del convenio no ostentan las legitimaciones inicial y deliberativa, predicadas por los arts. 87.1 y 88 ET, el convenio colectivo no tendrá naturaleza estatutaria y no podrá desplegar eficacia jurídica normativa y eficacia general erga omnes. Cuando la empresa cuenta con más de un centro de trabajo, como sucede aquí, se plantea un problema de correspondencia entre la representación y la unidad de negociación, cuando los representantes de los trabajadores han sido elegidos por alguno o algunos de los centros de trabajo, puesto que su representatividad queda limitada a los ámbitos en los que fueron elegidos, a tenor de lo dispuesto en los arts. 62 y 63 ET.”

Asimismo, lo anterior, no sólo implica que la nulidad por violación del Principio de Correspondencia únicamente se dé en aquellos casos en los que no se ha negociado con sujetos suficientemente legitimados, sino que también se produce cuando se ha impedido el acceso a la negociación o no han tenido acceso a ella todos los sujetos legitimados legalmente para negociar.

En segundo lugar, puede darse que exista dicha legitimación, pero que esta no existiese en el momento de constituir la mesa negociadora, suponiendo esto que también se estaría infringiendo el Principio de Correspondencia, al ser en el momento de constitución de la mesa negociadora cuando deben existir las legitimaciones exigidas. Como bien manifiesta, por ejemplo, **el Tribunal Supremo en su sentencia 1248/2016 de 18 de febrero de 2016:**, al afirmar que: *“ Con carácter general y en cuanto al momento en que ha de existir y probarse la legitimación, la jurisprudencia social ha establecido que <<" es el del inicio de las negociaciones del convenio colectivo, esto es, cuando se constituye la mesa negociadora (TS 23-11-1993, R 1780/1991 , 9-3-1994, R 1535/1991 , 25-5-1996, R 2005/1995 , 10-10-2006, R. 126/05 , y 23-11-2009, R. 47/09 , entre otras)" (SSTS/IV 3-diciembre-2009-rc 84/2008 , 21-enero-2010 -rc 21/2008 , 1-marzo- 2010 -rc 27/2009 , 19-julio-2012 -rc 190/2011 , 24- junio-2014 -rc 225/2013) y "hay que excluir de cómputo las variaciones posteriores a la constitución de la comisión negociadora" (STS/IV 23-noviembre-1993 -rc 1780/1991 , Pleno, con voto particular).*

Por último, puede producirse la nulidad del convenio, a pesar de haberse negociado con sujetos totalmente legitimados al momento de constituir la mesa negociadora,

cuando no existe correspondencia entre la representación de los trabajadores y el ámbito de aplicación del convenio que se ha negociado o se pretende negociar, al ser una exigencia clara del Principio que el ámbito de representación de los sujetos negociadores sea superior a aquel en el que desarrolla su actuación. Véase, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de marzo 2012, r. 37/2011, dónde el alto tribunal afirma que los representante unitarios, únicamente pueden ejercitar la representación para la que fueron escogidos siendo esta: *“no extensible, irradiable o ampliable al resto del colectivo de trabajadores de la empresa de distintos centros aunque carecieran de representación unitaria.”*

Ahora bien, encontramos una excepción a esta doctrinal judicial, **la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 162/2017 de 13 de febrero, r. 146/2016**, dónde el tribunal casa la **Sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de marzo 2016, r.17/2016**. Se trata de una sentencia que anula el Convenio colectivo de “Adaptalia Especialidades de Externalización, SL” , por una violación al principio de correspondencia. Al tratarse de un convenio suscrito únicamente por el Delegado de Personal existente en el centro de la empresa en el centro de Madrid, y, a pesar de esto, se estableció en su ámbito de aplicación que no solo afectaba a aquellos trabajadores contratados o adscritos al centro de trabajo que esta tenía en Madrid, sino que también se incluía a aquellos trabajadores que prestasen servicios, aunque adscritos o contratados por dicho centro de trabajo, total o parcialmente, temporal o permanentemente fuera de él, de la Comunidad de Madrid o del territorio Nacional.

La Audiencia declara la nulidad del convenio, por vulneración del principio de correspondencia. En esta línea, el Tribunal Supremo casa la sentencia de la Audiencia declarando la nulidad parcial del convenio, rompiendo así la doctrina judicial que entendía que la vulneración del principio de correspondencia suponía la nulidad del convenio colectivo.

El supremo fundamenta, principalmente, su decisión en el principio *favor negotii*, *“En esta materia hemos de partir de un principio básico, cual es el «favor negotii», que informa toda la materia negociadora y se orienta a garantizar la validez del negocio jurídico y a limitar la ineficacia a los concretos preceptos nulos. Principio apreciable en la doctrina que da prioridad a la interpretación integradora de los Convenios Colectivos respecto de las pretensiones por ilegalidad (así, por ejemplo, en las 03/05/01 -rco 1434/00-; 20/09/06 -rco 120/05-; y 30/09/08 -rco*

88/07-) y que también palpita en manifestaciones jurisprudenciales reacias a la aplicación de la doctrina del «equilibrio del convenio» en los supuestos de impugnación parcial del mismo, al mantener que « ... generalmente la declaración de nulidad total de un convenio comporta un cúmulo de perjuicios e inconvenientes para todos aquellos comprendidos en el ámbito de aplicación del mismo, en especial para los trabajadores, que pierden los derechos y ventajas que tal Convenio les había reconocido, volviéndose a aplicar unas condiciones de trabajo ya superadas y obsoletas, que correspondían a un período anterior y ya vencido... » (así, la STS 22/09/98 -rco 263/97 -)¹¹. Este principio o doctrina, de forma resumida, establece que deberá escogerse entre dos interpretaciones normativas distintas referentes al mismo documento o negocio jurídico, aquella que confiera a este una mayor validez, velando así por la subsistencia del negocio jurídico cuando exista una interpretación favorable a dicha subsistencia. En este sentido, manifiesta el tribunal que: **“no deja de resultar fuera de lugar que se pretenda -y obtenga- la declaración de nulidad de todo un completo Convenio Colectivo por la improcedencia de un añadido – manifiestamente indebido, no hay duda- a su ámbito de aplicación, al ampliarlo con el inciso «...incluidos aquellos que aun habiendo sido contratados o estén adscritos al citado centro de trabajo, deban prestar servicios, total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera del centro de trabajo de Madrid, de la Comunidad de Madrid o del territorio Nacional»”**.

No obstante, debo manifestar mi disconformidad o, dicho de otro modo, manifestar determinadas objeciones a la argumentación dada por el tribunal. Es cierto, como bien manifiesta el tribunal a lo largo del íter argumental de la sentencia que la aplicación del principio *favor negotii* lleva a optar por una interpretación del negocio jurídico, en este caso el convenio, que permita su subsistencia. En esta línea, entendería, como menciona la sentencia, que se optase por no declarar la nulidad de todo el negocio jurídico en base a la improcedencia de un “añadido”. Dicho esto, considero que la calificación que hace el Alto Tribunal de la ampliación del ámbito del convenio con el inciso “«...incluidos aquellos que aun habiendo sido contratados o estén adscritos al citado centro de trabajo, deban prestar servicios, total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera del centro de trabajo de Madrid, de la Comunidad de Madrid o del territorio Nacional»”, es errónea. Desde mi punto de vista, no puede considerarse como añadido al incluirse en la redacción de la cláusula encargada de establecer el ámbito de aplicación propio del convenio colectivo. Estamos hablando, claramente, de la existencia, por parte de los sujetos

¹¹ Sentencia del Tribunal Supremo núm. 162/2017 de 13 de febrero, r. 146/2016

negociadores, de la intención de establecer un ámbito de aplicación manifiestamente más amplio que aquel para el que tienen legitimación, pudiendo calificarse dicha intención como maliciosa, al ir dirigida a pasar por encima de los límites legales establecidos para la negociación colectiva. De hecho, la AN en su sentencia destaca que la intención por parte de la empresa fue, en todo momento, la de aplicar dicho convenio a todos los centros de trabajo de los que la empresa disponía en territorio nacional. Pasando el TS por alto el ánimo fraudulento de la empresa. Por último, considero que se trata de una interpretación que resta importancia al Principio de correspondencia, al considerar que la existencia de una intención clara de pasar por encima de la doctrina relativa a este principio y su vulneración no es suficiente para declarar la nulidad de un convenio colectivo.

8. Futuro de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa

Como se ha mencionado al principio del trabajo, la reforma laboral del 2012 no fue bienvenida, siendo duramente criticada. De estas críticas, no se salvó la prioridad aplicativa de los convenios colectivos. En este sentido, el ordenamiento jurídico laboral lleva en la palestra los últimos años, ya que varios partidos políticos, en especial el Partido Socialista, han incluido dentro de su lista de quehaceres o, mejor dicho, de su programa político la reforma del ordenamiento establecido por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En este sentido, por ejemplo, el PSOE en su programa de Gobierno para las últimas elecciones incluía, como medidas para recuperar el equilibrio en las relaciones laborales reformando la regulación de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2012¹²:

- *Supresión de la prioridad absoluta del convenio de empresa sobre los convenios de ámbito superior que solo se mantendrá cuando no exista pacto en contrario en convenios sectoriales de ámbito superior.*
- *Mantenimiento de la ultraactividad de los convenios durante el periodo de renegociación y establecimiento de un periodo máximo (12-18 meses)*

¹² Según la información publicada en su página web (<http://www.psoe.es/gobierno-para-el-cambio/medidas-urgentes-de-derogacion-de-la-reforma-laboral/>)

a partir del cual y previo acuerdo interconfederal se remitirían las discrepancias a un procedimiento arbitral.

- *Eliminación del procedimiento actual que permite al empresario de forma unilateral la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual y colectivo.*
- ***Supresión en los “descuelgues” de los convenios colectivos del arbitraje obligatorio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que será compensada con el reconocimiento de un mayor papel de las comisiones paritarias de los convenios colectivos sectoriales para pronunciarse sobre los descuelgues y sometiendo la decisión, en caso de desacuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, a los procedimientos autónomos de mediación y arbitraje que pacten los interlocutores sociales en los acuerdos interconfederales.***
- ***Fortalecimiento del papel de las organizaciones sindicales en la negociación colectiva de empresa.***

Del mismo modo, en el programa electoral para las elecciones del año 2019, se incluía , en el punto 22, como “promesa” la aprobación de cambios dirigidos a la eliminación de los aspectos más lesivos de la reforma laboral, incluyendo, incluso, como promesa electoral la elaboración de un nuevo Estatuto de los trabajadores que *“se adapte a los cambios sociales, económicos y tecnológicos del mundo actual, y que compagine la competitividad empresarial con la defensa de los derechos laborales.”*¹³

En este sentido, parece ser que uno de los objetivos principales de este partido político es la supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, optando por la fórmula utilizada en el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. Es decir, por la existencia de prioridad por parte de los convenios de ámbito empresarial sobre los de ámbito superior, siempre y cuando en el articulado de los segundos no se estableciese disposición en contra.

¹³ Partido Socialista y Obrero Español. “110 compromisos con la España que quieres”. Madrid 2019. [Consultado el 10 de abril de 2019]. Disponible en internet: <https://www.psoe.es/media-content/2019/03/110-Compromisos-PSOE-programa-electoral-2019.pdf>

Como podemos ver, esta propuesta es acorde con la disconformidad que el PSOE ya manifestó durante el debate parlamentario para la convalidación del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, dónde el PSOE sostuvo que: *“son los acuerdos o los convenios colectivos de ámbito estatal o autonómicos los que fijan las reglas sobre estructura de la negociación colectiva; segundo, que son dichos acuerdos los que deben propiciar la prioridad de los convenios de empresa en la regulación de la jornada, funciones y salarios; y, tercero, que también corresponde a dichos acuerdos determinar las reglas para solucionar las controversias sobre conflictos de concurrencia. Ahora bien, a falta de previsión expresa en contrario, los convenios de empresa tendrán prioridad aplicativa en la determinación de las materias de mayor incidencia en la empresa.”*¹⁴. En esta línea, podría decirse que opta con dejar la estructura del sistema, es decir, la centralización o descentralización del mismo, en manos de los propios sujetos negociadores, pudiendo escoger estos si dotar o no de prioridad aplicativa a los convenios de empresa, mediante las disposiciones incorporadas en los convenios de ámbito superior.

Asimismo, otro partido político con aspiraciones al poder, PODEMOS, incluía también en su programa electoral, en el apartado referente a los compromisos en materia de garantías de justicia laboral y pensiones, concretamente, en el punto 163: *“Recuperar el poder de la negociación colectiva, devolviendo a los sindicatos la fuerza que les quitaron las reformas de Zapatero y de Rajoy”*¹⁵. Con este objetivo, el partido, hablaba de establecer la prevalencia de los convenios de sector, sean de ámbito provincial, autonómico o estatal, para, según el programa, evitar el empeoramiento de las condiciones laborales mediante los convenios de empresa.

En este último caso, se opta por una fórmula que acaba directamente con la descentralización establecida mediante la reforma del 2012, optando por una estructura totalmente centralizada para la negociación colectiva, dónde se elimina sin matices, la prioridad aplicativa establecida a favor de los convenios de empresa.

¹⁴ BOCG. Congreso de los Diputados Núm. A-4-6 de 27 de abril de 2012 Pág.: 445.

¹⁵ PODEMOS. *“Programa de PODEMOS. Para un nuevo país”*. Madrid 2019. [Consultado el 10 de abril de 2019]. Disponible en internet: <https://podemos.info/programa/>

No obstante lo anterior, también encontramos al Partido Popular que, en su programa, optaba por continuar profundizando en aquello establecido por la reforma aprobada por su partido el año 2012.

En conclusión, viendo el panorama político actual, es difícil dilucidar o adivinar cuál será el futuro de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa. Sin embargo, lo que parece que sí se puede afirmar es que se avecinan cambios de carácter más o menos relevante en la regulación de la negociación colectiva, versando, posiblemente, las discusiones sobre la nueva regulación en el establecimiento de una estructura menos centralizada, ya sea cambiando totalmente la estructura de negociación o, directamente, dotando de prioridad aplicativa a los convenios de ámbito superior al de empresa. No obstante, la victoria del PSOE en las pasadas elecciones del 28 de abril de 2019, nos permite afirmar, siempre con reservas, que seguramente se opte por una negociación colectiva menos descentralizada, acorde con las ideas planteadas en los programas de los partidos de izquierda del panorama político español, al ser estos los que, previsiblemente, formen una coalición de cara a formar a gobierno durante la próxima legislatura.

9. Conclusiones.

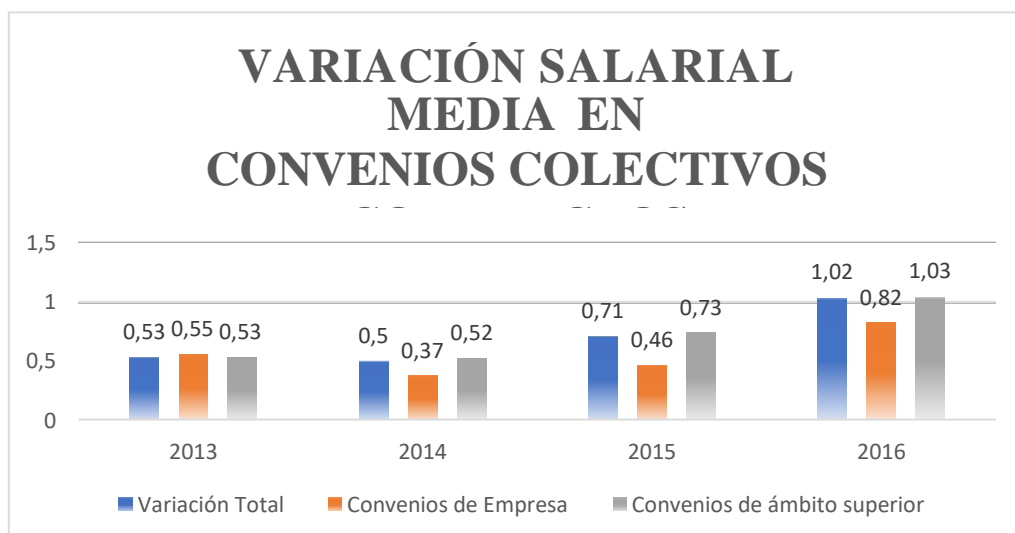
Como se ha podido observar a lo largo del trabajo, la reforma del ordenamiento jurídico-laboral del año 2012, en aquello referente a la negociación colectiva, supuso un cambio brusco y profundo del sistema de relaciones laborales establecido por el RD L 1/1995, de 24 Marzo, que no había sufrido cambios relevantes en 15 años, siendo las reformas de 2010 y 2011 las primeras en establecer cambios profundos, que fueron culminados, en gran medida, por la reforma que ha sido objeto de estudio de este trabajo.

Las reformas, desde mi punto de vista, llegaron en aquellos momentos donde más eran necesitadas (hay que tener en cuenta que estamos frente un contexto de fuerte crisis económica que asolaba el país), no obstante, considero que, por lo menos la reforma del 2012, no se planteó de la forma adecuada. En este sentido, siempre hablando de los cambios referentes a la negociación colectiva, considero que la intención del legislador era acertada, creo que era indiscutible la necesidad de

flexibilizar las condiciones laborales, acercando la negociación colectiva al ámbito empresarial, permitiendo así que las empresas adaptasen las condiciones laborales a las circunstancias propias de cada una de ellas, pudiendo de esta manera sobrevivir al contexto económico poco favorable al que se enfrentaban.

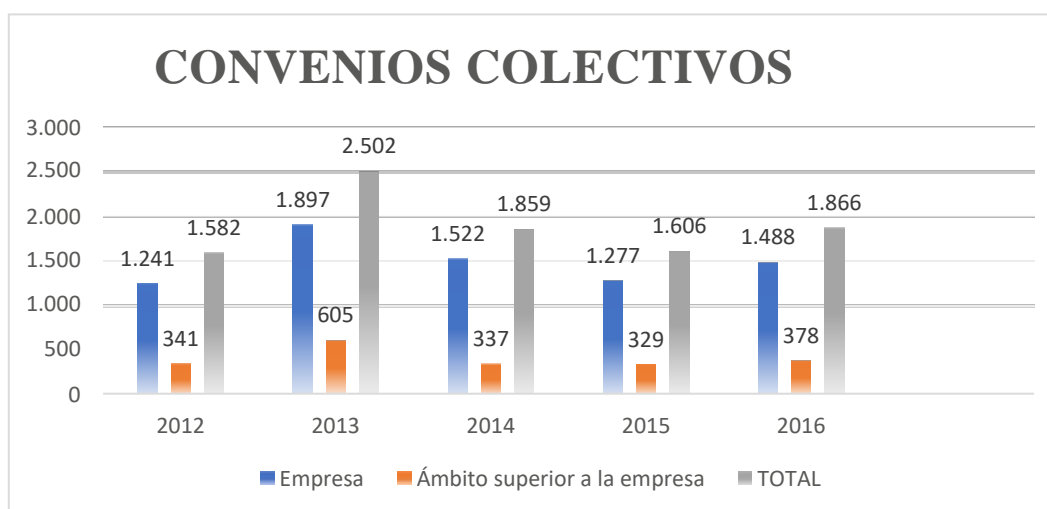
Dicho esto, también opino que dicha flexibilización o descentralización del sistema de negociación colectiva fue realizada pensando únicamente en el beneficio empresarial dejando de lado a la parte obrera. Con esto, quiero decir que se estableció la prioridad aplicativa de los convenios de empresas, dando a las empresas la posibilidad de negociar condiciones menos favorables a aquellas establecidas en los convenios aplicables de ámbitos superiores en aquellas materias dónde se establece la prioridad, materias que, como se ha mencionado anteriormente, son de especial relevancia en la negociación colectiva. De hecho, una de las mayores críticas realizadas a esta prioridad es que se considera que se ha empleado la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, únicamente, para empeorar las condiciones laborales establecidas por convenios de ámbito superior.

Un ejemplo de esta tendencia a empeorar las condiciones laborales, se puede ver en las estadísticas relativas a la variación salarial media pactada en los convenios. Cómo se muestra en el siguiente cuadro, la variación salarial media pactada en convenios colectivos de ámbito empresarial suele ser inferior, excepto el año 2013 dónde nos encontramos con una variación salarial en convenios de empresa un poco superior. Esta estadísticas, deben relacionarse con el hecho de que, normalmente, los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa suelen establecer salarios más elevados que los convenios empresariales, suponiendo esto que, no sólo establecen mejores salarios, si no que la evolución media de dichos salarios es superior.



16

Del mismo modo, teniendo en cuenta que el objetivo principal de la reforma de 2012 era la descentralización del sistema de negociación colectiva, podría discutirse si la reforma consiguió su objetivo y si, en efecto, tras la reforma se produjo una proliferación de convenios de empresa, acercando así, como el legislador quería, la negociación colectiva al seno empresarial.



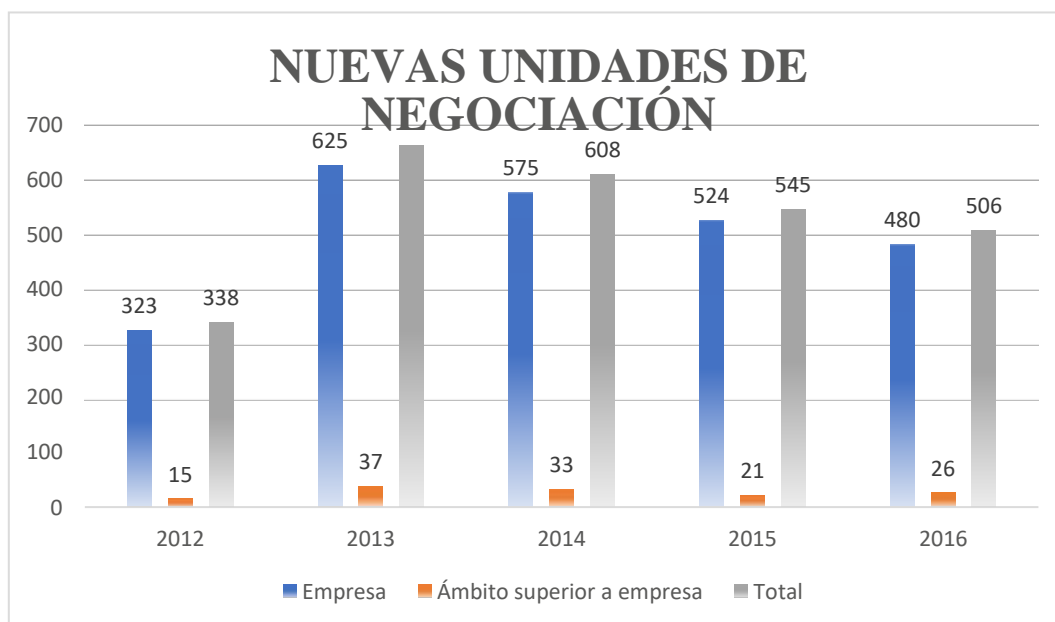
17

¹⁶ MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. “Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). Comentario de principales resultados. Julio 2017” [10 de abril de 2019]. Disponible en internet: <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/cct/CCT17JulAv/Resumen%20resultados%20CCT%20julio-17.pdf>

¹⁷ MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. “Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT). Comentario de principales resultados. Julio 2017”

Tal y como podemos ver en el cuadro anterior, que muestra el número de convenios firmados durante los 4 años posteriores a la reforma, distinguiendo entre si se tratan de convenios de ámbito empresarial o convenios de ámbito superior, los dos años siguientes a la aprobación de la reforma se produce un aumento significativo de los convenios de ámbito empresarial depositados. En este sentido, mientras el año 2012 se firmaron 1.241 convenios de ámbito empresarial, el año 2013 esta cantidad subió considerablemente, firmándose 1.897. Sin embargo, a pesar de esta subida, cabe mencionar, que también aumentó la firma de convenios de ámbito superior a la empresa, llegándose a firmar 605 convenios de ámbito superior a la empresa durante el año 2013 ,casi el doble de los 341 firmados el año anterior. Esta progresión se mantiene el año 2014, dónde a pesar de firmarse menos convenios que el año 2013, el número de convenios de empresa suscritos sigue siendo superior al de 2012, mientras que el número de convenios de ámbito empresarial cae en picado, siendo inferior al del año 2012. No obstante, el año 2015, las cifras caen situándose en cifras similares a las del año de aprobación de la reforma. Por el contrario, el año 2016, las cifras relativas a la firma de convenios colectivos de ámbito empresarial vuelven a subir, situándose, otra vez, por encima de las cifras del año 2012.

No obstante, estas cifras se han de relacionar con aquellas relativas al nacimiento de nuevas unidades de negociación. Aquí, sí puede destacarse la proliferación de nuevas unidades de negociación para convenios de ámbito empresarial, situándose la cifra siempre por encima de la del año 2012 y siendo sensiblemente superior el año posterior a la aprobación de la reforma, es decir el año 2013.



En este sentido, podemos destacar, que la cifra de nuevas unidades de negociación, es decir, por decirlo de forma más clara, el número de convenios de ámbito empresarial negociados por primera vez en los años posteriores a la reforma, se sitúa alrededor del doble de la cifra del año de aprobación de la reforma y de los años posteriores, pudiendo afirmar, con reservas, que la aprobación de la reforma del 2012 sí supuso de alguna manera un paso hacia la descentralización de la negociación colectiva, debido a que después de su aprobación el número de empresas que decidió utilizar el convenio de ámbito empresarial para regular sus condiciones laborales se ve incrementado, no sólo en aquello referente al total de convenios aprobados, sino que también en el número de empresas que deciden optar por primera vez por los convenios de empresa.

Asimismo, la reforma no sólo derivó en la proliferación de convenios de empresa, sino que también, supuso un aumento de la litigiosidad en aquello referente a la negociación colectiva. La violación del principio de correspondencia ha sido el principal motivo del auge de las demandas sociales en contra de convenios de ámbito empresarial. Esto era consecuencia necesaria del cambio de panorama que se había producido, nos encontramos con una ristra de Empresarios que buscaban beneficiarse de la nueva regulación negociando convenios de ámbito empresarial que les permitiesen aflojar la soga alrededor del cuello que les habían colocado los convenios sectoriales o de ámbitos superiores mediante el establecimiento de una

regulación más flexible. Pero, sin embargo, en la otra cara de la moneda encontrábamos organizaciones sindicales descontentas que habían puesto la mira en los convenios empresariales. En este sentido, cabe destacar la unidad con la que los tribunales españoles han gestionado las múltiples demandas planteadas durante el período de vigencia de la prioridad. Como se ha mencionado a lo largo del trabajo, nos encontramos con una jurisprudencia pacífica (salvando la sentencia estudiada en el apartado correspondiente al principio de correspondencia y alguna que otra que no ha sido objeto de estudio) que ha optado por establecer la nulidad total de los convenios realizados que hubiesen vulnerado el principio de correspondencia. En este sentido, considero que la opción por la nulidad es acertada, se trata de una manera eficiente para garantizar el respeto al principio de correspondencia, no optando por su debilitamiento con la declaración de la unidad parcial de los convenios que conculcan dicho principio.

En conclusión, estamos ante una reforma, mejor dicho, ante un artículo encargado de operar la necesitada reforma de la negociación colectiva durante la crisis económica que ha suscitado numerosas discusiones doctrinales y sociales. Por ejemplo, a pesar de poder afirmar, en base a los datos estadísticos aportados anteriormente, que sí se produjo, en cierta medida, una descentralización real del sistema de negociación colectiva español una vez aprobada la reforma, cabe decir que se trata de una reforma que no ha sido ni fue bien acogida por el conjunto de operadores dentro del ordenamiento jurídico-laboral, especialmente los sindicatos, quienes, podría decirse que con motivos, entendieron la reforma como un ataque directo a su posición dentro de la negociación de las condiciones de trabajo por parte del legislador.

Del mismo modo, a pesar de la necesidad de la descentralización y su aparente consecución mediante la reforma, la descentralización tuvo el efecto que se podía esperar, las empresas aprovecharon las nuevas posibilidades que se les otorgaban para poder hacer frente a la nefasta situación económica del país, sin embargo, esto se realizó, claramente, con cargo a los derechos de los trabajadores, la parte débil en la relación operario-empresario.

Dicho esto, continuo considerando la descentralización de la negociación colectiva un buena opción para el ordenamiento jurídico-laboral, en esta línea considero bastante acertada la opción planteada por el PSOE. Este partido, plantea la supresión de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, salvo pacto en contrario en convenios de ámbito superior. Esta opción es plausible y deja en manos de los operadores de la negociación el establecer su estructura, restando poder a los empresarios y devolviéndoselo a los sindicatos, los grandes perjudicados con la reforma del 2012, permitiendo que sea en el seno de la propia negociación dónde se discuta sobre la prioridad de los convenios de empresa y las condiciones de dicha prioridad, necesitando un acuerdo entre las patronales y las organizaciones sindicales.

No obstante lo anterior, cabe tener en cuenta que el futuro de la negociación colectiva sigue siendo incierto, seguramente sufra una modificación, en atención al cambio político que se ha producido y las promesas electorales realizadas por el partido que ha resultado victorioso en las últimas elecciones, pero tampoco sería la primera vez que un partido al obtener el poder se olvida de las promesas o propuestas que realizó durante la campaña electoral, aunque también debe tenerse en cuenta que la aprobación debe ser sometida a un debate parlamentario dónde el enfoque dado puede mutar en mayor o menor medida, sin que nunca, salvo en casos de mayoría absoluta, pueda saberse con claridad cuál será el texto final aprobado en las Cortes Generales.

10. Bibliografía.

1. Referencias jurisprudenciales.

- Audiencia Nacional (Sala de lo social, Sección 1ª) Sentencia núm. 13/2016 de 27 de enero.
- Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 81/2018 de 17 de mayo.
- Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 22/2016 de 17 de Febrero de 2016, r. 289/2015
- Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 119/2014, de 16 de julio de 2014.
- Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 8/2015, de 22 enero de 2015
- Tribunal Superior de Justicia Murcia, (Sala de lo Social) Sentencia núm. 1393/2004 de 23 de diciembre, r.1268/2004
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social) Sentencia de 28 de febrero 2000, r. 2040/1999)
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, sección 1ª) núm. 974/2016 de 22 de noviembre, r. 20/2016.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) sentencia núm. 1248/2016 de 18 de febrero de 2016
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 24 de julio 2008, r. 144/2007
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), Sentencia núm. 730/2017, de 27 de septiembre de 2017, rec. 121/2006.
- Tribunal Supremo, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 7 Mar. 2012, Rec. 37/2011

2. Legislación.

- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Boletín Oficial del Estado, núm. 189, de 8 de agosto de 1985
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín

Oficial del Estado, núm. 75, de 29 de marzo de 1995, páginas 9654 a 9688.

- Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 147, de 17 de junio de 2012, páginas 51662 a 51699.
- Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. Boletín Oficial del Estado, núm. 139, de 11 de junio de 2011, páginas 60070 a 60087.
- Ley 2/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado, núm. 162, de 7 de julio de 2012.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado núm. 36, de 11 de febrero de 2012, páginas 12483 a 12546.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 de octubre del 2015.

3. Monografías

- BOCG. Congreso de los Diputados Núm. A-4-6 de 27 de abril de 2012 Pág.: 445.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio: 'Manual de Derecho del trabajo', Valencia: Tirant lo Blanch, 2018 (8ª ed.).
- LLANO SÁNCHEZ, Mónica, “La Negociación Colectiva”, en: MONTOYA MELGAR, Alfredo; GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Comentario a la reforma laboral de 2012*, Navarra; Ed. Aranzadi, 2012, pp. 345-370.
- MERCADER UGUINA, Jesús R., “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012: La Empresa como nuevo centro de gravedad”, en: MERCADER UGUINA, Jesús R; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio , *Reforma Laboral 2012*, Valladolid: Ed. Lex Nova, 2012, pp. 355-381.

4. Páginas WEB:

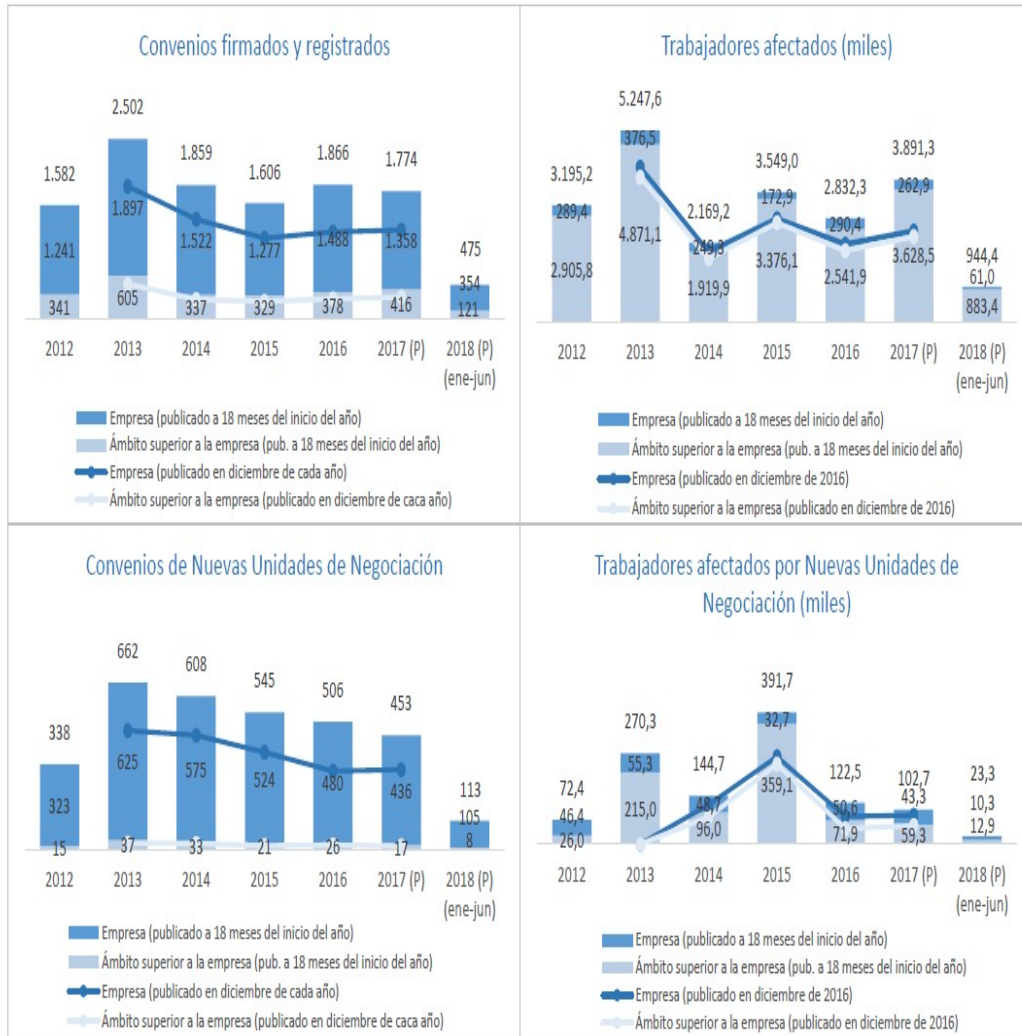
- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi. *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Blog de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. Barcelona. [Consultado: 9 de abril de 2019]. Disponible en internet: <https://ignasibeltran.com/>
- MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL. *Estadística de convenios colectivos de trabajo. Anual 2016*. Madrid. [Consultado: 10 de abril de 2019]. Disponible en internet: http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/cct/cct16def/Resumen_resultados_CCT_anual-2016.pdf
- Partido Socialista y Obrero Español. “110 compromisos con la España que quieres”. Madrid 2019. [Consultado el 10 de abril de 2019]. Disponible en internet: <https://www.psoe.es/media-content/2019/03/110-Compromisos-PSOE-programa-electoral-2019.pdf>
- PODEMOS. “Programa de PODEMOS. Para un nuevo país”. Madrid 2019. [Consultado el 10 de abril de 2019]. Disponible en internet: <https://podemos.info/programa/>
- ROJO TORRECILLA, Eduardo. *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*. Barcelona. [Consultado: 4 de diciembre 2018]. Disponible en internet: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/>

11. Anexos

ANEXO I

ESTADÍSTICA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO. CONVENIOS FIRMADOS.

Evolución del dato publicado tras 18 meses del inicio del año, frente al primer dato del año completo disponible ...



ANEXO II: Variación Salarial Media en Convenios colectivos publicada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

T.2 VARIACIÓN SALARIAL MEDIA EN CONVENIOS COLECTIVOS CON EFECTOS ECONÓMICOS CONOCIDOS Y REGISTRADOS (1)

AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS	VARIACIÓN SALARIAL EN TOTAL DE CONVENIOS				VARIACIÓN SALARIAL EN TOTAL DE CONVENIOS DE EMPRESA				VARIACIÓN SALARIAL EN TOTAL DE CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA			
	Pactada (en %)	Revisada (en %)	Basada en información de:		Pactada (en %)	Revisada (en %)	Basada en información de:		Pactada (en %)	Revisada (en %)	Basada en información de:	
			Convenios	Trabajadores (miles)			Convenios	Trabajadores (miles)			Convenios	Trabajadores (miles)
2000	3,09	3,72	5.252	9.230,4	2,64	3,49	3.849	1.083,3	3,15	3,76	1.403	8.147,1
2001	3,50	3,68	5.421	9.496,0	2,84	3,12	4.021	1.039,5	3,59	3,75	1.400	8.456,5
2002	3,14	3,85	5.462	9.696,5	2,69	3,62	4.086	1.025,9	3,19	3,88	1.376	8.670,6
2003	3,48	3,68	5.522	9.995,0	2,70	2,94	4.147	1.074,2	3,58	3,77	1.375	8.920,9
2004	3,01	3,60	5.474	10.193,5	2,61	3,14	4.093	1.014,7	3,06	3,65	1.381	9.178,9
2005	3,17	4,04	5.776	10.755,7	2,94	3,61	4.353	1.159,7	3,19	4,09	1.423	9.596,0
2006	3,29	3,59	5.887	11.119,3	2,92	3,15	4.459	1.224,4	3,34	3,65	1.428	9.894,9
2007	3,14	4,21	6.016	11.606,5	2,70	3,57	4.598	1.261,1	3,20	4,28	1.418	10.345,4
2008	3,60	3,60	5.987	11.968,1	3,09	3,09	4.539	1.215,3	3,65	3,65	1.448	10.752,9
2009	2,25	2,24	5.689	11.557,8	2,17	2,17	4.323	1.114,6	2,26	2,25	1.366	10.443,2
2010	1,48	2,16	5.067	10.794,3	1,26	1,99	3.802	923,2	1,50	2,18	1.265	9.871,1
2011	1,98	2,29	4.585	10.662,8	1,63	1,97	3.422	929,0	2,02	2,32	1.163	9.733,8
2012	1,00	1,16	4.376	10.099,0	1,17	1,48	3.234	925,7	0,98	0,00	1.142	9.173,3
2013	0,53	0,53	4.589	10.265,4	0,54	0,55	3.395	932,7	0,53	0,53	1.194	9.332,7
2014	0,50	0,50	5.185	10.304,7	0,37	0,37	4.004	867,2	0,51	0,52	1.181	9.437,5
2015	0,69	0,71	5.642	10.227,3	0,45	0,46	4.493	846,9	0,71	0,73	1.149	9.380,3
2016 (*)	0,99	1,02	4.690	9.828,1	0,76	0,82	3.685	694,7	1,01	1,03	1.005	9.133,5
2017 (ene-jul) (*)	1,33	-	2.604	5.096,3	1,10	-	1.996	385,6	1,34	-	608	4.710,6

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

* Datos provisionales. La información está actualizada a 31 de julio de 2017.

