



TRABAJO FIN DE GRADO

EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL DE 2012 SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Titulación: Grado en RRLL Y RRHH

Curso académico: 2020-2021

Autor: Joana Pardines Javaloyes

Tutor: M^a Pilar Ayuso González

ABREVIATURAS

Art: Artículo

ET: Estatuto de los trabajadores

CE: Constitución Española

RDL: Real Decreto Ley

RD: Real Decreto

ST: Sentencia Tribunal

STS: Sentencia Tribunal Supremo

SSTC: Sentencia Tribunal Constitucional

MSCT: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

CCNCC: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

CCAA: Comunidades Autónomas



ÍNDICE

1. ABREVIATURAS

2. RESUMEN

3. INTRODUCCIÓN

4. **CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
5. **MARCO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
6. **REFORMA LABORAL RDL-3/2012**
7. **REFORMA LABORAL RDL-3/2012: NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
8. **ULTRAActivIDAD**
9. **CONCURRENCIA DE CONVENIOS Y PRIORIDAD DE APLICACIÓN**
10. **LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO O “DESCUELGO”.**
11. **CONCLUSIONES**
12. **BIBLIOGRAFÍA**
13. **LEGISLACIÓN**
14. **JURISPRUDENCIA**

RESUMEN

Debido a la situación económica que estaba atravesando España en el año 2008 y los efectos que la crisis estaba teniendo sobre el desempleo, el Gobierno tuvo que tomar medidas urgentes para paliar los efectos de dicha crisis. Con la aprobación de la reforma laboral del año 2012, hubo cambios en el marco jurídico que se había establecido con la reforma del ET realizado por la Ley 11/1994, este cambio ya se inició con las reformas anteriores de 2010 y 2011.

Con esta reforma de 2012 se ven muy afectadas tanto la evolución como las características de

la negociación colectiva, además de los cambios directos de la regulación de los convenios colectivos, donde se establece prioridad de aplicación a favor de los convenios de empresa frente a los de ámbito superior y, de esta forma, descentralizar dicho sistema y limitar el tiempo de ultraactividad de los convenios a un año. Lo que se pretendía con esta reforma es combatir la situación de crisis, estableciendo mayor poder al empresario y a su vez desprotegiendo al trabajador.

ABSTRACT

Because of the economic situation that Spain was going through in 2008 and the effects that the crisis was having on unemployment, the Government had to take urgent action to alleviate the effects of that crisis. With the adoption of the labour reform of 2012, decisively changing the legal framework that had been established with the reform of the ET carried out by Law 11/1994, this change already began with the previous reforms of 2010 and 2011.

This 2012 reform is very affected by both the developments and the characteristics of collective bargaining, as well as the direct changes in the regulation of collective agreements, where priority of application is set in favour of enterprise agreements versus those of higher scope and, in this way, decentralize that system and limit the time of ultra activity of the agreements to one year. What was intended with this reform is to combat the crisis situation, establishing greater power for the entrepreneur and in turn protecting the worker

INTRODUCCIÓN

Este trabajo pretende hacer un análisis de los puntos más importantes afectados por la reforma laboral de 2012, en relación con nuestro sistema de las relaciones laborales.

Con esta reforma se aprobó el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹. El Gobierno con el apoyo parlamentario de la mayoría absoluta del Partido Popular, tomó la iniciativa reformadora del modelo de las relaciones laborales del país.

Fue un cambio bastante cuestionado, tanto a nivel político como a nivel social. Durante su tramitación, se presentaron Recursos de Inconstitucionalidad, como fue el presentado por parte de los partidos políticos de izquierda. Del mismo modo, la reforma también provocó un descontento social que derivó en diversas huelgas generales durante el

año de su aprobación.

Con esta reforma el Gobierno argumentaba la necesidad de detener la destrucción de empleo que se sufría en España. La reforma, significó un gran cambio en el antiguo marco normativo. Con este fin, se introdujeron medidas que favorecen el aumento de poder del empresario favoreciendo la flexibilidad interna, permitiendo a las empresas adaptarse a las necesidades económicas y productivas de cada momento².

En cuanto a la negociación colectiva, se establece, de forma clara, la prioridad de aplicar los convenios de empresa respecto de los convenios de ámbito superior que le sea aplicable, sino existe ese convenio será de aplicación lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores y en cuanto a la ultraactividad o vigencia de los convenios colectivos es uno de los aspectos más controvertidos de la reforma, limitando el plazo a un año.

Cabe mencionar que la reforma anterior, la del año 2011, ya hubo modificaciones en cuanto a la negociación colectiva, modificando los artículos 83, 84, 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, pero de una forma más leve.

¹ Real Decreto Ley 3/2012, 10.02.2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

² Preámbulo I Ley 3/2012

CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es un procedimiento para alcanzar un acuerdo o pacto entre los representantes de los trabajadores (unitarios o sindicales) y de los empresarios y/o sus representantes, también llamado acuerdo o pacto colectivos, para la regulación de las condiciones de empleo y trabajo, en el ámbito de la empresa o en ámbitos superiores.

La negociación colectiva permite equilibrar las fuerzas entre empresarios y trabajadores.

El carácter normativo de los convenios colectivos justifica que ésta haya de sujetarse a lo establecido en la Ley, puesto que es ésta la que reconoce validez jurídica.

La negociación es un derecho reconocido en la organización internacional del trabajo. La [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y](#)

[su seguimiento](#), adoptada en 1998.

Lo que pretende fijar la negociación colectiva son:

- Condiciones de trabajo y empleo
- Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores
- Establecer las escalas salariales, bonos, incentivos, etc.

La negociación colectiva es el eje central de las relaciones laborales.



MARCO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A diferencia de lo que ocurre en otros países, en España la Negociación Colectiva es un derecho reconocido en la propia Constitución.

El derecho a la negociación colectiva viene recogido en el art. 37.1³ de la CE, establece que la ley debe garantizar el derecho a la negociación colectiva laboral y la fuerza vinculante de los convenios, reconociendo, además, el derecho de los trabajadores y empresarios a tomar medidas de conflicto colectivo.

Por lo que respecta a la negociación colectiva, el Alto Tribunal lo caracteriza como un derecho esencial en el funcionamiento democrático del mercado laboral, en la medida en que no sólo contribuye a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, sino que se crea un instrumento fundamental para la ordenación de las relaciones de trabajo (SSTC 208/1993, de 28 de junio y 88/2014, de 7 de julio).

La ley que garantiza ese derecho y establece la fuerza vinculante de los Convenios es el **Estatuto de los trabajadores**, aprobado en marzo de 1980, que es, además, la norma que

implanta el modelo español de negociación colectiva (Art 3.1b).

Por otra parte, el **Estatuto de los Trabajadores** dedica su Título III ⁴ a la Negociación Colectiva y de los Convenios Colectivos. Definiendo estos últimos como "resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios" como expresión del acuerdo libremente adoptado, por los sujetos citados, en virtud de su autonomía colectiva (apdo. 1, Art. 82, ET).

³ El derecho a la negociación colectiva se encuentra regulado en el Título I de la Constitución, en concreto, en el Capítulo II, Sección 2ª, relativo a los «derechos de los ciudadanos», correspondiendo a tal regulación una vinculación a todos los poderes públicos.

⁴ Artículos 82 a 92 ET

Además del **Real Decreto 713/2010** sobre Registros y Depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. El **Real Decreto 1362/2012**, por el que se aprueba la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. El **Real Decreto 718/2005** por el que se aprueba el Procedimiento de Extensión de Convenios Colectivos.

REFORMA

LABORAL

RDL-3/2012

El propósito de la reforma laboral de 2012, teniendo en cuenta el Preámbulo del Real Decreto Ley 3/2012, era “garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social”⁵. Además se reconocía “ la crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español”⁶, y se aseguraba que se trataba de “una reforma en la que todos ganan, empresarios y trabajadores, y pretende satisfacer más y mejor los legítimos intereses de todos”⁷. Lo que trata es de modificar el marco de las relaciones laborales para afianzar el empleo.

La crisis económica de 2008 provocó una importantísima destrucción de empleos, la mayoría de desempleados eran jóvenes con alta formación académica, lo que provocó la salida de

estos a mercados laborales extranjeros.

Con este fin se aprueba el RDL 3/2012, como instrumento normativo para la creación de empleo.

⁵ Preámbulo I Ley 3/2012

⁶ Preámbulo I Ley 3/2012

⁷ Ídem al anterior

La reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo, etc. El objetivo es la flexiseguridad ⁸. Con esta finalidad, la presente Ley recoge un conjunto coherente de medidas que pretenden fomentar la empleabilidad de los trabajadores, reformando aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional. ⁹

Con esta reforma lo que se pretendía era evitar los despidos cuando fueran por causas económicas, organizativas o de producción, flexibilizando la decisión unilateral del empresario para modificar así las condiciones del contrato.

Muchas materias fueron objeto de revisión como, medidas dirigidas para favorecer la contratación indefinida, trabajo a tiempo parcial, teletrabajo... pero las medidas que tuvieron más importancia son aquellas que favorecen a la flexibilidad interna en las empresas para evitar la destrucción de empleo, modificando las condiciones de trabajo, suspensión del contrato de trabajo y la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, medidas alternativas para evitar el despido.

Entre los objetivos más importantes de la reforma se encuentra, la adaptación de las empresas a las circunstancias reales, cuestionando el papel de la Negociación Colectiva, según deja

entrever la exposición de motivos del RDL 3/2012, donde dicha negociación puede ser un obstáculo para adaptar las condiciones de trabajo a la realidad empresa.

En el ámbito de la Negociación Colectiva la reforma laboral RDL 3/2012, introduce cambios muy importantes. Por primera vez da prioridad al convenio colectivo de empresa, modifica el régimen de la ultraactividad y permite el descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor.

⁸ Preámbulo I Ley 3/2012

⁹ Preámbulo II Ley 3/2012

REFORMA LABORAL RDL-3/2012: NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el escrito inicial del Estatuto de los Trabajadores La Negociación Colectiva se caracterizaba por cuatro principios básicos: **eficacia jurídica normativa y eficacia general**, es decir, que vinculan y obligan a todos los empresarios y trabajadores dentro de su ámbito de aplicación, la **ultraactividad** de los convenios (prórroga indefinida hasta la firma de uno nuevo, cuando finaliza su vigencia, haya sido denunciado por alguna de las partes) y la **no concurrencia de los convenios** (imposibilidad de que un convenio pueda ser modificado por otro de distinto ámbito, salvo por pacto en contrario en acuerdo interprofesional o convenio estatal o autonómico).

Debido a las diferentes reformas laborales con posterioridad al Estatuto de los Trabajadores, de estos cuatro principios básicos, se mantienen solo los dos primeros, Los principios de ultraactividad (art. 86 ET) y la no concurrencia (art. 84 ET) han sido modificados en distintas reformas laborales, especialmente en la reforma laboral de 2012.

La Reforma laboral RDL 3/2012, modifica el principio de concurrencia de convenios colectivos, se prioriza en primer lugar, al convenio de empresa respecto a cualquier otro en la mayoría las materias esenciales, posibilitando también que el convenio colectivo de ámbito autonómico, tenga prioridad aplicativa sobre convenios de ámbito estatal (art.84.4 ET).

La Reforma Laboral RDL 3/2012, limita el principio de ultraactividad: limitando la prórroga de la aplicación de los Convenios denunciados a un año desde la denuncia del convenio (art. 86.3 ET)

La Reforma laboral RDL 3/2012, posibilita el descuelgue respecto del convenio colectivo vigente, en primer lugar permite la revisión del convenio por los sujetos legitimados y establece un nuevo procedimiento para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo originadas en convenio colectivo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 83.2 ET)

El Tribunal Constitucional dice SÍ a la reforma laboral de 2012

Tras la aprobación de la reforma laboral fueron presentados dos recursos de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional, uno fue presentado por el parlamento de Navarra y otro, por más de 50 diputados del Grupo Parlamentario Socialista y Grupo Parlamentario Izquierda Plural, ambos admitidos a trámite por el Tribunal Constitucional el día 30 de octubre de 2012.

Los recurrentes alegaban la existencia de vulneraciones de los art. 28.1 y 37.1 de la CE, entre otros.

Los recursos fueron presentados contra nueve artículos de la reforma laboral 3/2012: 4.3 (contrato de prueba de un año para emprendedores), 12.1 (modificación sustancial de las condiciones de trabajo), 14.1 y 14.2 (negociación del convenio colectivo) etc....

En julio de 2015, el Tribunal Constitucional dictó sentencia desestimando los recursos impuestos por el Parlamento de Navarra y por los Grupos Parlamentarios PSOE e Izquierda Plural, por nueve votos a favor y tres en contra.

Los recurrentes el primer precepto que consideran inconstitucional es el apartado primero del art. 14 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (Ley 3/2012, de 6 de julio), por el que se da nueva redacción al art. 82.3 del texto refundido de la Ley texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, (LET), al que imputa la vulneración de los arts. 24.1, 28.1 y 37.1, todos ellos de la Constitución, con motivo de la atribución a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas, de la facultad de acordar la

inaplicación de lo pactado en convenio colectivo.¹⁰

¹⁰ STC NÚMERO 8 /2015

La medida para el TC (FJ5º) responde, en todo caso, a los límites de proporcionalidad exigidos, entre otras cuestiones por ser una medida subsidiaria y que, por tanto, no elimina del juego a la negociación colectiva -sindical o no-, máxime cuando el órgano que resuelve tienen una composición tripartita y paritaria, y cuya imparcialidad e independencia está garantizada.¹¹

Los diputados recurrentes el apartado segundo del art. 14 de la Ley 3/2012, que modifica el art. 84.2 LET, por posible vulneración de los arts. 37.1 y 28.1 CE al establecer la preferencia absoluta e incondicionada del convenio colectivo de empresa respecto de otros ámbitos o niveles de negociación, excluyendo a estos efectos que los interlocutores sociales puedan establecer reglas diversas de articulación y concurrencia entre convenios colectivos.¹²

El TC en su FJ6º, remite en parte a lo ya dispuesto en la reciente STC 119/2014, de 16 julio. La descentralización de la negociación colectiva es uno de los objetivos principales de la reforma y para el legislador esta opción no vulnera la CE, entre otros motivos, porque cuando se reconoce en la Constitución el derecho a la negociación colectiva, no se otorga su titularidad a ningún representante en concreto, sino genéricamente a los “representantes de los trabajadores”, y el artículo impugnado no impide, a juicio del Tribunal, que los sindicatos negocien convenios colectivos –tanto de ámbito superior a la empresa- como los propios de empresa a través de las secciones sindicales.¹³

Los detractores de la reforma laboral hablan de precariedad en el trabajo y pérdida de derechos de los trabajadores.

Desde UGT La reforma no sirvió para crear empleo. Al contrario, promueve su destrucción en la fase de crisis al abaratar los despidos. Y al hacerlo, favoreció el autoritarismo frente a la flexibilidad negociada¹⁴ y en cuanto a los que apoyan la reforma

laboral afirman que gracias a ella se ha conseguido crear empleo en España.

¹¹ Diario Juridico.com con fecha del 17/2/2015

¹² STC numero 8/2015

¹³ Diario Jurídico.com Pepa Burriel Rodriguez Profesora Derecho del Trabajo y la Seguridad Social CEU

¹⁴ UGT (daños de la reforma laboral 2012, 15-10-2019)

ULTRAActivIDAD

Uno de los cambios más importantes introducidos por la Ley 3/2012, es la regulación de la ultraactividad o vigencia prorrogada de los convenios colectivos.

El RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, introdujo cambios en el artículo 86.3 ET para agilizar los procesos negociadores estableciendo en el propio convenio los plazos y los procedimientos para su revisión. Estos cambios se realizaron para que una vez denunciados, los nuevos convenios no tardaran en aprobarse y que no produjeran situaciones de bloqueo de las negociaciones.

A diferencia de la regulación contenida en el Rdl 7/2011, que establecía un plazo máximo para el proceso de negociación de un convenio colectivo, en la Ley 3/2012 no es la negociación en sí la que queda sometida en un plazo máximo, sino que será la vigencia de la ultraactividad la que estará sujeta a plazo. En la nueva redacción del artículo 86.3 del ET establece que “ transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”. ¹⁵ Trata de restringir la renovación automática de los convenios colectivos.

Antes de esta modificación el convenio se mantenía en vigor una vez denunciado y hasta que no se lograra un nuevo acuerdo, sólo perdía la vigencia las cláusulas obligacionales. Así tal, se permitía la prórroga indefinida del contenido del convenio colectivo. Sin embargo, con la nueva ley se limita temporalmente la ultraactividad del convenio hasta un máximo de un año. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el

convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Aquellos convenios que ya estuvieran denunciados a fecha de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, el plazo de un año empezará a contar a partir de dicha fecha de entrada en vigor.

¹⁵ Artículo 86.3 ET

La reforma laboral propone que las partes negociadoras son libres de pactar el régimen legal de la ultraactividad, acordando la continuidad del convenio denunciado, artículo 86.3 del ET ¹⁶. Así, la parte negociadora podrán acordar una ultraactividad superior o inferior a un año o permitir la vigencia provisional indefinida del convenio denunciado.¹⁷

El 23 de mayo de 2013, las asociaciones sindicales y empresariales más representativas firmaron un acuerdo en el que se invitaba a los negociadores de aquellos convenios vencidos y en proceso de negociación, a que prorrogase temporalmente la vigencia de los mismos por un tiempo determinado y acordado por las partes negociadoras ¹⁸. Este acuerdo es un instrumento dirigido a impulsar la negociación colectiva pendiente y superar los bloqueos de negociación, así como fortalecer el clima de confianza mutua en la búsqueda de los acuerdos que permitan conciliar los intereses de ambas partes y dirigido a evitar la conflictividad en las relaciones laborales de las empresas cuyo convenios pudieran perder su vigencia el 8 de julio de 2013. Afecta a los convenios colectivos que están en fase de negociación y que no hubieran previsto expresamente cláusulas de mantenimiento de las condiciones de trabajo pactadas en los convenios denunciados y que surta efectos durante el proceso de negociación de un nuevo convenio, para lo que regirá el Estatuto de los Trabajadores ¹⁹.

¹⁶ Artículo 86.3 ET

¹⁷ Lopez Aniorte M.C “Nuevas reglas de concurrencia de Convenios Colectivos” revista de Derecho Social nº 65 Enero 2014 pág. 188

¹⁸ Acuerdo adoptado Comisión de Seguimiento del II AENC 2012,13 y 14 sobre la ultraactividad de los convenios Colectivos firmado por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME

¹⁹ UGT Castilla y León “Acuerdo sobre Ultraactividad” 2017.

La puesta en práctica de esta figura normativa ha dado lugar a muchos conflictos y discrepancias interpretativas, mayoritariamente resuelta en los tribunales de orden social manteniendo las condiciones laborales contenidas en el convenio colectivo cuyo periodo de vigencia expiraba en base a diferentes argumentaciones jurídicas, ya sea por considerar contractualizadas las condiciones del convenio vencido o por dar plena validez a pactos de mantenimiento de condiciones previos a la reforma ²⁰.

Esta tendencia judicial se ve modificada cuando la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó varias sentencias con número 364/2017, 663/2017, 66/2020 en las que concluyó cuál debería ser el marco regulador cuando se produce el fin de un convenio colectivo, sin cláusulas o pacto de ultraactividad y existe un convenio de ámbito superior aplicable.

La posición jurídica para la ultraactividad trataba dos posibles alternativas:

Por un lado, la aplicación de lo dispuesto en el artículo 86.3 del ET, por lo que se debe considerar que las condiciones laborales deben regirse plenamente por el convenio colectivo de ámbito superior aplicable. Y por otro, la de contractualizar las condiciones de trabajo del convenio colectivo cuya vigencia había expirado y mantener las mismas aunque exista un convenio colectivo de ámbito superior, sentencia de la Sala de lo Social Del Tribunal Supremo de fecha 22 de diciembre de 2014, 264/2014 .

Y por este doble motivo, el tribunal establece que transcurrido un año desde la denuncia, si no se ha llegado a un acuerdo para un nuevo convenio, este perderá su validez y se aplicará, si existe, el convenio colectivo de ámbito superior que le corresponda a dicho sector.

Para llegar a esta decisión, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se ha basado en el artículo 86.3 del ET, “ se impone el cumplimiento de la norma legal en su plenitud”

²⁰ STS 22 de diciembre 2014 (26472014) Ultraactividad.

Sentencia del Tribunal Supremo 66/2020, del 28 de enero de 2020

Esta sentencia pretende que este acuerdo de renegociación no se demore excesivamente y evitar la petrificación del convenio colectivo. Incentiva a que la negociación se produzca antes de que pase el año, para evitar una denuncia, que en muchos casos puede impedir una renegociación.

Además, el legislador evita el vacío que podría producirse si se pierde la vigencia del convenio, en este caso se acude al de ámbito superior.

Es decir, si pasa un año y no se consigue ese acuerdo, las condiciones laborales de los trabajadores estarían reguladas por ese convenio colectivo, incluso si los salarios son inferiores o la jornada laboral es superior.

Con esta decisión el Tribunal Supremo pretende motivar los esfuerzos de las empresas y los trabajadores por alcanzar ese acuerdo en la negociación colectiva y los esfuerzos necesarios para alcanzarlo.

CONCURRENCIA DE CONVENIO Y PRIORIDAD DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA.

El artículo 84 del ET regula las condiciones en caso de concurrencia de convenios colectivos, la concurrencia existe cuando a un mismo trabajador se le aplican varios convenios colectivos, del mismo o diferente tipo, en virtud del ámbito de aplicación de los mismos. Esto se produce cuando varios convenios colectivos tienen el mismo ámbito de vigencia y aplicación.

La concurrencia puede ser conflictiva o no, es decir, puede existir una concurrencia no conflictiva cuando los diferentes convenios son complementarios, permitiendo su aplicación simultánea sin generar ningún tipo de problema o aquella concurrencia conflictiva cuando existan regulaciones contradictorias y solo sea necesario aplicar una de ellas.

Sólo podemos hablar de concurrencia de convenios cuando ambos convenios son estatutarios y existe conflicto entre ellos.

El artículo 84 del ET ²¹ recoge las siguientes normas:

1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.
2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:
 - 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.

Lo que recoge el artículo es que como regla general se define la preferencia de un convenio colectivo vigente sobre otro convenio de distinto ámbito posterior en el tiempo con independencia de sus ámbitos territoriales o funcionales.

²¹ Artículo 84 ET

Y como excepciones:

La existencia de un pacto en contrario en un acuerdo interprofesional, convenio o acuerdo sectorial de ámbito estatal o autonómico se pueden establecer reglas para la solución de los posibles conflictos en caso de concurrencia de convenios.

Los principios más frecuentes que se suelen establecer en dichos acuerdos son:

1. Principio de norma más favorable.
2. Principio de especificidad o especialidad, preferencia del ámbito más específico, normalmente el de empresa.
3. Principio de modernidad, preferencia del convenio posterior en el tiempo respecto al anterior.

Con estos acuerdos se podrán establecer “cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito”²²

Y la regulación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo de empresa sobre unas materias muy concretas tendrán prevalencia respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior. Esta excepción introducida en la reforma laboral de 2012, tiene como objetivo descentralizar la negociación colectiva y flexibilidad interna. El propio legislador explica la razón de la nueva regulación al señalar que se da prioridad al convenio colectivo de empresa con el fin de "procurar que la negociación colectiva sea un instrumento y, no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa"²³.

²² Juan Goretti Hernández “La Concurrencia entre Convenios en el Ordenamiento español”.

²³ Ley 3/2012 reforma laboral Preámbulo IV.

Históricamente la estructura de la negociación colectiva en nuestro ET ha estado

marcada por la prohibición de concurrencia entre convenios y la preferencia por estructura de la negociación colectiva centralizada en la que las negociaciones superiores a la empresa tenían más peso.

En el primer apartado del artículo 84 del ET prohíbe expresamente que un convenio colectivo sea afectado por un convenio posterior, aplicando el principio “prior in tempore”. Sobre esta regla general se establecen determinadas excepciones a consecuencias de las sucesivas reformas.

Con el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio de 2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva ²⁴, centra su reforma con el artículo 84 del ET introduciendo de manera mínima la prevalencia del convenio de empresa, limitando a una serie de materias y haciendo posible otra estructura distinta de negociación en cuanto se llegase a un acuerdo de los que contienen en el art. 83.2 del ET.

El principal objetivo de la reforma 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, es el de potenciar la prioridad de aplicación al convenio de empresa, con esta reforma se deja clara la tendencia del legislador de descentralizar la negociación colectiva permitiendo flexibilizar las condiciones presentes en los convenios al contexto de cada empresa y grupo de trabajadores.

²⁴ RDL 7/2011, de 10 de junio de 2011, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

En la exposición de motivos el legislador deja claro que los objetivos de dicha reforma son:

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 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.²⁵

La Ley introduce la posibilidad de que el convenio de empresa se pueda negociar en cualquier momento de vigencia de un convenio de ámbito superior dándole un protagonismo al convenio colectivo de empresa sin precedentes en nuestra normativa laboral.

²⁵ RDL 3/2012



La inaplicación del convenio colectivo o “descuelgue”.

A través del capítulo III de la reforma laboral RDL 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se introdujo diversas medidas a favor de la empresa para favorecer la flexibilidad interna, para que las empresas pudieran “hacer frente a las oscilaciones de la demanda recurriendo a mecanismos diferentes al despido, que preserven el capital humano de la empresa, tales como reducciones temporales de salario o de jornada”.²⁶

Con estas medidas se le otorgan diferentes mecanismos al empresario para reducir costes laborales y mejorar su competitividad, tales como la suspensión del contrato o la reducción temporal de la jornada, las rebajas de los salarios y la inaplicación de determinadas condiciones del convenio colectivo.

La reforma laboral de 2012 introdujo la posibilidad de inaplicar por la empresa, de forma temporal, lo dispuesto en un convenio colectivo, así como el otorgamiento de aplicación prioritaria del convenio colectivo de empresa frente a aquellos superiores de aplicación en un importante grupo de materias, así como la limitación temporal de la ultraactividad de los convenios colectivos (salvo pacto en contrario).

Ámbito de aplicación

Los convenios colectivos estatutarios, regulados de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia. Sin embargo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea de sector o de empresa, las siguientes materias:

²⁶ RDL 3/2012

1. Jornada de trabajo
2. Horario y distribución del tiempo de trabajo.
3. Régimen de trabajo a turnos
4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
5. Sistema de trabajo y rendimiento.
6. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET
7. Mejoras voluntarias de acción protectora de la Seguridad Social.

Ahora, se unen y amplían las condiciones de trabajo válidas de inaplicación (las mismas que pueden ser motivo de una modificación sustancial según el artículo 41 ET más las mejoras voluntarias de protección social).²⁷

Actualmente el artículo 41.6 del ET establece que la modificación de las condiciones de trabajo recogidas en los convenios colectivos regulados en su Título III deberá realizarse por el procedimiento establecido en el artículo 82.3 ET, mientras que el procedimiento regulado en el artículo 41 ET sigue siendo el indicado para modificar las condiciones recogidas en acuerdos o pactos de empresa y en convenios colectivos extraestatutarios.

Por lo tanto, aquellos cambios en las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo estatutario mediante acuerdo de empresa ya no se regula ni se considera una modificación sustancial de las condiciones de trabajo sino que se ha transformado, en una forma de descuelgue.

²⁷ Artículo 41 ET



Diferencia entre inaplicación de convenio y MSCT

Aunque exista una coincidencia casi completa en el listado de materias del art. 82.3 ET y las del art.41 ET, como la existencia de un período de consultas de igual regulación, esto no significa que haya una igualdad entre ambos.

La diferencia está en que la inaplicación del art.82.3 ET es aplicable a los convenios estatutarios, mientras que la MSCD del art.41 ET es para los convenios extraestatutarios, acuerdo o pacto de empresa, contrato o decisión unilateral de la empresa.

Además de que la duración de las modificaciones vía art. 82.3 ET son temporales y tienen como fecha límite la vigencia del convenio estatutario, las del art. 41 ET pueden mantenerse de forma indefinida.

Para aquellos trabajadores afectados individualmente por las modificaciones a través del art. 82.3 ET no tendrán derecho a rescindir su contrato ni a ninguna opción económica extintiva, mientras que aquellos trabajadores afectados individualmente por las

modificaciones marcadas en el art. 41 ET si podrán optar a rescindir su contrato y percibir una indemnización económica, como marca en el párrafo segundo del apartado 3 del artículo.²⁸

Por tanto si lo que se pretende es la inaplicación de una o varias condiciones de trabajo previstas en el convenio estatutario, debe seguirse obligatoriamente el procedimiento regulado en el art. 82.3 ET.

Proceso de inaplicación del convenio colectivo ²⁹

El procedimiento para la inaplicación o descuelgue del convenio colectivo debe ser negociado de buena fe entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores o una comisión ad hoc elegida en los términos del art. 41 ET, durante el correspondiente tiempo de consultas, no pueden imponerse de manera unilateral por la empresa.

²⁸ Art. 41 ET apartado tercero segundo párrafo

²⁹ Art. 82.3 ET

En caso de acuerdo debe constar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, ya que no podrán aplicarse más allá del momento en el que sea aplicable un nuevo convenio en dicha empresa y deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consulta procede la intervención de la comisión paritaria del convenio y si no existiera cualquiera de las partes podrá mostrar la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá un plazo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos

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

Pero, Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos.

Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

La reforma laboral asignó a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) funciones decisorias que únicamente se activan cuando los procedimientos de solución de conflictos de preferente aplicación en caso de desacuerdo según el artículo 82.3 ET no sean aplicables o no hayan finalmente solucionado la discrepancia.

Este procedimiento está establecido en el RD 1362/2012, de 27 de septiembre ³⁰, en sus artículos 16 a 24. La decisión de la Comisión que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes .

La Comisión, en el ejercicio de sus funciones decisorias, resolverá la discrepancia

surgida entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que concurren las condiciones señaladas en dicho artículo ³¹. La intervención de la CCNCC se configura como subsidiaria, al proceder únicamente cuando no haya sido posible encontrar solución a la discrepancia.

Se restringe la intervención de la CCNCC para aquellas solicitudes de discrepancias en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo de un convenio colectivo, cuando afecten a centros de trabajo de la empresa situados en más de una comunidad autónoma. En caso de no existir un órgano habilitado en una CCAA, estas funciones las realizará la CCNCC. ³²

³⁰ RD 1362/2012 de 27 de septiembre de 2012, por el que regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Art 3

³¹ Art 16 RD 1362/2012

³² Art 82.3 ET

En la Comunidad Valenciana esta función está asumida por el Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana.

CONCLUSIÓN

En primer lugar, he de decir que la negociación colectiva es una herramienta jurídica que sirve para encauzar un conflicto social entre trabajadores y empresarios en la actividad laboral y no solo como vía jurídica para establecer condiciones de trabajo.

Debido a dicha reforma laboral de 2012, la negociación colectiva no pasa por su mejor momento.

Como he podido observar durante la realización del trabajo la reforma laboral supuso un cambio brusco y profundo en el sistema de las relaciones laborales establecido en España, aunque ya había sufrido otras reformas como la de 2010 y 2011, pero habían sido tan duras como la del 2012.

Desde mi punto de vista no ha sido una reforma de las más adecuadas, ya que con ella se ha conseguido precarizar el empleo, el empobrecimiento de los trabajadores, beneficiando así a las empresas.

En cuanto a la negociación colectiva, los empresarios tienen ventaja a la hora de establecer los convenios colectivos, con la prioridad de aplicación del convenio de empresa, se establecen condiciones de trabajo más precarias pudiendo negociar condiciones menos favorables a aquellas establecidas por convenio colectivo de ámbito superior.

Y en cuanto a la ultraactividad el legislador desde mi punto de vista no ha estado muy acertado, el eliminar mantener los convenios vigentes cuando estos hayan sido superados, provoca un bloqueo en los convenios, este bloqueo no beneficia ni a una parte ni a la otra, aumentando el nivel de conflictividad.

BIBLIOGRAFÍA

- **MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2013)** Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral.
- **EFFECTOS DE LA REFORMA LABORAL 2012** (CS de CCOO)
- **M^a E. CASAS y MIGUEL RODRÍGUEZ PIÑERO**, revista Relaciones Laborales (núm 15-18) del mes de agosto 2012 ``Las reformas de la reforma laboral 2012``.
- **BOLETÍN ECONÓMICO BANCO DE ESPAÑA, SEP 2013** ``La reforma laboral de 2012: Un primer análisis de algunos de sus efectos``.
- **DIARIO JURIDICO. COM** (17/02/2015)
- **REVISTA “RELACIONES LABORALES” DE 6 DE JUNIO DE 2015**, La pérdida de la ultraactividad de los convenios colectivos.
- **EDUARDO ROJO TORRECILLAS**, La reforma laboral de 2012 seguimiento y análisis de la normativa aprobada y de los debates habidos, desde el 12 de febrero al 28 de marzo.
- **EDUARDO ROJO TORRECILLAS**, Sobre la Ultraactividad de los convenios colectivos denunciados antes de la entrada en vigor de la ley 3/2012.
- **DURÁN LÓPEZ**, El mercado laboral español tras la reforma en cuadernos de Información económica, nº 246 (2015) PÁG.16
- **DURÁN LÓPEZ**, Ultraactividad revista crítica de teoría y práctica, nº9 2014 pág 33-51
- **JESÚS LAHERA**, “La contractualización del convenio colectivo”.
- **JESÚS LAHERA**, revista crítica de teoría y práctica, nº1 2008 pág 165-195.
- **REVISTA “La nueva reforma laboral”** relaciones laborales nº5 2012 la Ley 2639/2012 pág.8.
- **Claves de la Reforma Laboral 2012**, Aranzadi 2012 pág.126
- **Ley reguladora de la Jurisdicción Social**, Proceso especial de impugnación de convenios colectivos, art.163 y siguientes.
- **FEDEA**, Fundación de estudios de economía aplicada (conjunto de propuestas

promovidas por FEDEA 2011)

- **SEMPERE NAVARRO**, ¿ Los tribunales tumban la reforma laboral? en actualidad en la revista Aranzadi Doctrinal núm.3 (2015) pág 11-19.

LEGISLACIÓN

- Real Decreto Ley 3/2012, 10/2/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.(BOE de 11 de octubre)
- Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.(BOE de 11 de junio)
- Artículo 37 de la Constitución Española de 1978. (BOE de 29 de diciembre)
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. (BOE de 12 de junio).
- Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre de 2012, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (BOE de 28 de septiembre).
- Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos (BOE de 2 de julio)

JURISPRUDENCIA

- Sentencia del TC núm 8/2015 de 22 de enero de 2015
- Sentencia del TC núm 119/2014 de 16 de julio de 2014
- Sentencia del TS núm 66/2020 de 28 de enero 2020
- Sentencia del TS núm 264/2014 de 22 de diciembre de 2014
- Sentencia del TS núm 6690/2013, de 11 de diciembre de 2013
- Sentencia de la AN núm 3624/2014, de 25 de septiembre de 2014
- Sentencia del TS núm 5504/2014, de 22 de diciembre de 2014.
- Sentencia del TS núm 5740/2014, de 25 de noviembre de 2014.
- Sentencia del TS núm 5736/2014, de 27 de octubre de 2014.

