

Trabajo Fin de Grado

La reforma laboral 2012
en los convenios colectivos de sector
de la CAIB

Gracia de Paz Sanz
Grado en Derecho-G03
2012-2013

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES PACTADAS EN CONVENIO	2
1. Consideraciones generales	2
2. La inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en los convenios sectoriales de les Illes Balears.	3
2.1 Comisión <i>ad hoc</i> . Problema de constitucionalidad	6
2.2 Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	7
2.2.1 Actuación de la CCNC en la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio	7
III. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN DE COLECTIVA REGLAS DE CONCURRENCIA	10
1. Reglas de concurrencia y sus excepciones	10
2. La estructura de la negociación colectiva en convenios colectivos de sector de la CAIB	11
2.1 Breve referencia a la SAN 10 de septiembre 2012	11
2.2 La prioridad aplicativa en los convenios de sector de la CAIB	12
IV. ULTRAACTIVIDAD	13
1. Ultraactividad en convenios colectivos sectoriales de la CAIB	14
2. Pacto sobre la ultraactividad de los convenios	16
V. CONCLUSIÓN	17
VI. BIBLIOGRAFÍA	19

La reforma laboral 2012 en los convenios colectivos de sector de la CAIB

I. INTRODUCCIÓN

Ante la inestabilidad de la situación socioeconómica que se está padeciendo durante el último lustro en una sociedad globalizada, que en nuestro país está teniendo especial repercusión desde 2008 y cuyo agravamiento parece que no ha alcanzado su límite, los distintos Ejecutivos españoles han ido reformando la legislación laboral en un intento de paliar los efectos devastadores de la crisis.

Las reformas laborales que se han sucedido desde 2010 han afectado a los márgenes de maniobrabilidad de los convenios colectivos ante los cambios constantes en el escenario socioeconómico español. Nos centraremos en tres vertientes esenciales: el descuelgue, no sólo en materia salarial, sino de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo sectorial; la limitación temporal de la ultraactividad de los convenios una vez denunciados; y el cambio en la estructura de la negociación colectiva, otorgando prioridad aplicativa al convenio colectivo de empresa en las materias tasadas en el artículo 84.2 ET

Estas transformaciones han tenido su colofón en la reforma de 2012, por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero de “Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, convalidado posteriormente en la Ley 3/2012 de 6 de julio.

Este trabajo pretende analizar de forma sucinta la repercusión de la última reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva practicada en las Islas Baleares a través de los convenios colectivos sectoriales publicados en la Comunidad Autónoma. Cómo han afectado las sucesivas modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores sobre lo pactado en las normas convencionales. Y si estos cambios legislativos han favorecido el papel del convenio a simple pacto regulador de condiciones de trabajo en manos del empresario, en vez de impulsarlo como fuente de organización del trabajo al servicio de la política macroeconómica del Estado.

Con este objetivo se estructura el trabajo en tres apartados que recogen la modificación legislativa que más y directamente ha incidido en el ámbito de la negociación colectiva. El Primero dedicado a la inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en convenio colectivo, con referencia especial a la Comisión Nacional de Convenios Colectivos y la futura creación de dicho organismo a nivel autonómico. Un segundo apartado que trata de la estructura de la negociación colectiva y reglas de concurrencia. Y el tercero que se ocupa de la ultraactividad de los convenios. Todo ello dentro del ámbito territorial de las Islas Baleares, con especial referencia a los convenios colectivos o acuerdos interprofesionales

estatales que resultan especialmente relevantes para entender el vínculo entre las normas convencionales autonómicas y las nacionales.

II. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN CONVENIO COLECTIVO

1. Consideraciones generales

Con anterioridad a la reforma 2012 se contemplaba el descuelgue salarial (art. 82.3 ET), que permitía a las empresas desligarse de las condiciones retributivas que estaban pactadas en convenio. Era preceptivo acreditar las dificultades económicas por las que atravesaba la empresa. El descuelgue salarial era una medida temporal, que se agotaba al finalizar la vigencia del convenio, y tampoco podía exceder de tres años. En el pacto modificativo se tenía que incluir la garantía de programar la recuperación de las condiciones salariales.

Tras la reforma 2012 se ha unificado el régimen de la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio, pasando del art. 41.6 ET al 82.3 ET, precepto que las regula en exclusiva y en el que se enumeran las materias que pueden ser susceptibles de inaplicación, coincidentes con la lista del art. 41 ET. Lo que significa que ya no se limita al descuelgue salarial, sino que son objeto de inaplicación la jornada laboral y el sistema de remuneración, así como la nueva condición añadida “mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social” (art. 82.3.g) ET).

Las causas por las que una empresa puede inaplicar el régimen salarial regulado en convenio sectorial se han ampliado. No sólo se permite la desvinculación por un decremento del nivel de ingresos o por las consecuencias negativas de la aplicación del convenio, sino también cuando concurren causas técnicas, organizativas y productivas. Lo que coincide con las causas justificativas tanto del despido económico individual objetivo (art. 52. c] ET) como del despido económico colectivo (art. 51 ET). Sin embargo, para el despido colectivo se estipula como presupuesto causal la disminución de ingresos durante tres trimestres consecutivos, siempre que se verifique que son inferiores a los ingresos ordinarios o ventas del mismo trimestre del año anterior. De esta suerte, podríamos comparar la institución de la inaplicación de las condiciones de trabajo como válvula de escape para evitar que una acumulación de pérdidas económicas haga “estallar” la empresa, es decir, que se vea abocada al cierre o al despido de un número determinado de trabajadores.

Analizando el tratamiento de la figura de la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio en el ámbito de las Islas Baleares, se ha de tener en cuenta que antes de la reforma 2012 el procedimiento del descuelgue quedaba

circunscrito a los convenios de ámbito superior a la empresa o, en su defecto, al pacto de empresa.

2. La inaplicación de las condiciones de trabajo en los convenios sectoriales de les Illes Balears

En la etapa anterior a la reforma 2012, convenios sectoriales como el de “Limpieza de edificios y locales”¹, de “Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia” y de “Industrias de horno y pastelería de las Islas Baleares” contemplan la cláusula de descuelgue salarial siempre que se acredite la pérdida continuada de ingresos, pero restringiendo el plazo para solicitar el descuelgue a un mes o escasamente veinte días² desde la publicación del convenio correspondiente. Los convenios no pueden establecer requisitos que no hayan sido incluidos por el legislador y que limiten la ley, como acotar el plazo de petición para acogerse al descuelgue. Estas cláusulas devienen en ilegales y se han de tener por no puestas.

El convenio de “Industrias de horno y pastelería de las Islas Baleares”³ y el de “Transporte de mercancías por carretera” contemplan la desvinculación salarial si las empresas demuestran de forma fehaciente que se encuentran en situación de déficit mantenido en los dos últimos años contables. Tal exigencia es desproporcionada, ya que cualquier empresa tras dos años consecutivos de pérdidas, más que acogerse a un descuelgue salarial optaría por despidos objetivos. Se vuelve a plantear en este caso el problema de legalidad expuesto en el párrafo anterior, de incluir previsiones más restrictivas que la ley, y por lo tanto, manifiestamente ilegales.

Si hemos hecho referencia a la inaplicación salarial anterior a la reforma 2012, posterior a ésta existen en nuestra comunidad autónoma tres convenios colectivos sectoriales: el convenio de la Construcción⁴, el convenio colectivo laboral para el Comercio⁵ y el convenio de Hostelería⁶.

¹Reunida la comisión paritaria el 14 de septiembre de 2012 es informada de de los descuelgues salariales de Limpiezas Eugenio, Limpiezas Candor, Base Balear y Top Clean. Habría que plantearse si en dos años sólo cinco empresas del sector Limpieza se han acogido a la cláusula de descuelgue se ha debido al fracaso de la misma. Las perspectivas no son halagüeñas para este sector, ya que el Govern Balear ha adjudicado el pasado mes de abril el servicio de limpieza de sus edificios a tan sólo ocho empresas de limpieza (algunas de ellas multinacionales extranjeras), mientras que en los últimos años eran veintidós empresas las que prestaban este servicio. Es de suponer que la cláusula de descuelgue no será suficiente para salvar a alguna de estas pequeñas o medianas empresas que se han visto excluidas de la adjudicación. Véase enlace de la CAIB.

² El plazo de veinte días se fija en el convenio de Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de las Islas Baleares.

³ Suscrito el 19 de julio de 2011. Vigencia desde el día de su publicación (15-12-2011) hasta 31-12-2011.

⁴ Vigencia con efectos retroactivos desde 1 de enero de 2012 hasta 31-12-2012.

⁵ Vigencia desde 1 abril 2012 a 31 marzo 2013.

⁶ Vigencia desde 2 septiembre de 2012 a 31 diciembre 2014.

El convenio colectivo de la Construcción de las Islas Baleares es un convenio breve, que se remite al V Convenio General de la Construcción para todo lo que no se contemple en el autonómico. El convenio de la construcción a nivel estatal, pactado al amparo del RDL 7/2011, regula en su artículo 12.1 b) las materias que no pueden ser negociadas en ámbitos inferiores y que quedan reservadas exclusivamente al ámbito nacional, siendo la primera materia que se enumera la inaplicación de las condiciones de trabajo. Este precepto, a la luz de la reforma 2012, es ilegal y por lo tanto no despliega ningún tipo de efecto.

Al igual que el anterior, el XIV Convenio Colectivo de Hostelería no recoge en su articulado la inaplicación de las condiciones de trabajo, por lo que en el caso de una empresa perteneciente al ámbito funcional del convenio se regiría por lo estipulado en el artículo 82.3 ET⁷, al no estar recogido en el IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería (ALEH IV). De hecho, la Comisión Paritaria⁸ (CP) del actual Convenio de Hostelería de Baleares, cuya creación y funcionamiento se ordena en su disposición adicional tercera, se reunió por primera vez el 14 de septiembre de 2012, expresando en uno de sus puntos quedar informada de la “inaplicación retributiva” de dos empresas⁹ del sector, de acuerdo con el art. 82.3 ET. En el caso de la hostelería se puede afirmar que la reforma laboral en este punto ha sido efectiva. Las empresas se acogen a las cláusulas que les permiten adaptarse al nuevo entorno económico, sin tener que recurrir, en un principio, a decisiones drásticas en cuanto a reducción de empleo.

El Convenio de Comercio de Baleares dedica su artículo 52 a la inaplicación del régimen de condiciones de trabajo, reflejando estrictamente lo que ordena la ley en su artículo 82.3 ET, que una de las partes pueda presentar la discrepancia ante la CP. Si no se llegara a un acuerdo se recurrirá al TAMIB, y si en esta vía no se alcanzara solución las partes se someterán a un arbitraje vinculante.

No resulta complicado distinguir el diferente tratamiento que los convenios sectoriales de las islas confieren a la figura del descuelgue y de la inaplicación de las condiciones pactadas en convenio, según se van sucediendo las reformas legislativas estatales en la negociación colectiva.

⁷ En el XIII Convenio Colectivo de Hostelería (2008-2012), en su Disposición Adicional segunda dispone la inaplicación del régimen salarial pactado si la empresa atraviesa por situación de déficit o “pérdida mantenida en los ejercicios contables de los dos últimos años, respecto de que se trate” o que la aplicación del incremento salarial pudiera repercutir negativamente en la empresa, siempre acompañando la comunicación con documentación fehaciente que acreditara las circunstancias justificativas para aplicar el descuelgue salarial. Si no existiese acuerdo con la Comisión Paritaria, o en su caso, con los representantes de los trabajadores, se sometería al arbitraje del TAMIB.

⁸ Se entenderá por comisión paritaria o CP, la comisión paritaria de convenio, y no otras que traten materias de salud laboral, formativas, etc.

⁹ Primer Hispania S.L. (restaurante bajo licencia de McDonalds) y Hoteles Ferrer, S.L.

Los convenios de la primera fase son más garantistas a la hora de limitar a la empresa el espacio temporal de solicitud del descuelgue y velar porque éste no supere un lapso temporal elevado, entendiendo que se trata de una medida de carácter eventual, cuya finalidad es la de salvaguardar los puestos de trabajo de los empleados en situaciones difíciles económicamente para las empresas. Gestados a la luz de la Ley 35/2010, y a pesar de que ésta ya iniciaba una fractura hacia la descentralización al confiar la decisión de la inaplicación al acuerdo entre el empresario y la representación de los trabajadores, estos convenios disponían el procedimiento a seguir en el caso de inaplicación salarial y encomendaban a la comisión paritaria la autorización de dicha desvinculación¹⁰.

En los pactos posteriores a 2011, la CP se ve reforzada legalmente al tenor de la dicción del art. 85.3.h) ET, aunque en los convenios de “alquiler de vehículos sin conductor” y de “transporte regular de pasajeros por carretera” no se le otorga expresamente la exclusividad del dictamen sobre el descuelgue, al contrario de lo que estipula el convenio de “industrias de hornos y pastelería”.

Y finalmente, tras el RDL 3/2012, el art. 82.3 ET configura una exhaustiva e imperativa regulación del procedimiento a seguir en la inaplicación, de tal forma que en los convenios negociados tras su entrada en vigor, no se recoge una cláusula dedicada a la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio, o si se incluye es una fiel reproducción de la redacción de la ley. Cualquier precepto que se corresponda con la redacción legislativa precedente, como por ejemplo la programación para recuperar las condiciones retributivas fijadas en convenio, se consideran *extra legem* y por lo tanto han de tenerse por no puestas.

Cabe preguntarse entonces si existe un margen de maniobra para la autonomía colectiva en lo concerniente a la desvinculación de las condiciones de trabajo. Parece que se ofrece más libertad de acción en las posibilidades de solventar las posibles discrepancias que impidan llegar a un acuerdo. En este sentido, el artículo 85.3.e) faculta a los convenios colectivos tanto para determinar los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria, como para resolver las posibles discrepancias. En los tres convenios de referencia, a través de su articulado desarrollan las funciones de sus respectivas comisiones paritarias de convenio. Teniendo sus decisiones carácter vinculante si lo acuerdan las partes, en el de Hostelería. En el de Comercio su intervención no es obligatoria, sólo a petición de las partes. Y en el de la Construcción ha de intervenir obligatoriamente en los conflictos laborales con el simple objeto de emitir informe, sin que parezca que tenga carácter vinculante para las partes.

¹⁰ Convenio de transporte de mercancías por carretera, art. 47. Convenio de Limpieza de edificios y despachos, 2ª disposición adicional.

2.1 Comisiones *ad hoc*. Problema de constitucionalidad

Hasta ahora se ha hecho referencia a la inaplicación de las condiciones de trabajo en las empresas que cuentan con representación de los trabajadores, pero en el caso de empresas en las que no existe este órgano, y tal como establece la ley¹¹, se puede acordar una representación de elección democrática entre los trabajadores, como máximo de tres miembros, es decir, que pueden existir comisiones de dos o de tan sólo un miembro. Desde la entrada en vigor de la Ley 35/2010 funciona esta comisión *ad hoc* de carácter no sindical¹², lo que puede suponer una “solución peligrosa”, como apunta el profesor Goerlich Peset¹³, y cuestionable en cuanto a su constitucionalidad al no poseer estas comisiones la condición de representación de trabajadores, pero que se delega en ella la facultad de negociar con la empresa la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio

Habría que plantearse si esta representación cuenta con posibilidades reales de llevar a cabo negociaciones con el empresario en régimen de libertad, sin que puedan verse forzados a la hora de tomar las decisiones más convenientes para sus representados. Incluso, la somera referencia del art. 41.4 ET a un proceso democrático de elección sin concretar si se produciría con garantías suficientes como la del voto secreto. Todo ello puede llevar a preguntarse si determinados acuerdos de inaplicación pactados por una representación de los trabajadores, en las que no pudiera acreditarse una negociación real, e incluso que su elección no se adecuara a normas democráticas, pudiera llegar a impugnarse por no ajustarse a la Constitución. Esta impugnación se asentaría sobre la base de que el acuerdo de inaplicación obtenido en el seno de esta comisión vulnera el derecho a la negociación colectiva que es contenido esencial, a su vez, del derecho de libertad sindical recogido en el art. 28.1 CE.

Retomando la cuestión de la resolución de discrepancias en los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo, la reforma 2012 en su intento de que no queden bloqueadas en alguna de las fases, dispone el traslado de la solución a la Comisión Nacional de Convenios Colectivos o su equivalente autonómico, si se cumplen los requisitos ordenados en el art. 82.3 ET.

¹¹ Artículo 41.4 ET.

¹² Entre otras pequeñas empresas, esta comisión *ad hoc* se creó mediante votación libre y directa entre los trabajadores del Club Náutico del Arenal para negociar el convenio colectivo de su empresa vigente hasta 31-12-2012. Este fue denunciado y a la fecha se está negociando el nuevo convenio para el período 2013 a 2015. Este es un caso de relaciones fluidas entre la empresa y los trabajadores.

¹³ Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012. TOL3.004.760. Página 20.

2.2 Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC).

La Ley 3/2012 determina que las partes podrán someter sus discrepancias, en cuanto a la inaplicación de las condiciones de trabajo, a la CCNCC, cuando finalizado el período de consultas no se haya alcanzado un acuerdo, siempre que la inaplicación de las condiciones de trabajo afecte a centros de trabajos ubicados en diferentes comunidades autónomas. En el resto de casos, se someterá al órgano competente de la comunidad autónoma correspondiente.

La CCNC queda revestida, y confirmada a través de su Reglamento (RD 1362/2012), de facultades decisorias que serán vinculantes e inmediatamente ejecutivas (art. 22) y sólo serán recurribles de acuerdo a los motivos estipulados en el art.91 ET (art. 16.3).

2.2.1 Actuación de la CCNC en la solución de discrepancias sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en convenio

Los distintos niveles antes de llegar a la Comisión Consultiva Nacional están regulados en el art. 82.3 ET. En primera instancia sería la Comisión Paritaria ante la que “cualquiera de las partes” puede solicitar la resolución del conflicto. Si bien la ley no establece su obligatoriedad, en el art. 16.2 del RD 1362/2012 que regula la CCNC, establece que el convenio colectivo puede determinar el deber de acudir a la CP para resolver la discrepancia. Si no se ha alcanzado acuerdo o no se ha solicitado a la CP, las partes deben recurrir a los procedimientos dispuestos en los acuerdos interprofesionales o autonómicos¹⁴. El laudo arbitral tendrá la eficacia de convenio colectivo y sólo recurrible conforme al procedimiento del art. 91 ET.

En el último nivel, encontramos la CCNC a la que se podrá acudir en el caso de que los procedimientos fijados en el art. 83.2 ET no fueran aplicables o cuando no se hubiera solucionado la discrepancia. Se vuelve a utilizar la expresión “cualquiera de las partes” puede someter la solución de la discrepancia a la Comisión Consultiva, es decir que, sólo una parte puede decidir unilateralmente, sin previo acuerdo, la intervención de un tercero para resolver el litigio. Ello ha originado que por parte de los sindicatos más representativos se cuestione la constitucionalidad del RD 1362/2012¹⁵ por el que se regula este órgano, al imponerse de una forma encubierta lo que sería un arbitraje obligatorio declarado inconstitucional por el TC en sentencia 11/1981, de 8 de abril¹⁶. La sentencia no declaró inconstitucional el

¹⁴ En la CAIB: II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, de 12 de enero de 2005.

¹⁵ CCOO y UGT han impugnado ante el Tribunal Supremo el RD 1362/2012, que regula la CCNC.

¹⁶ En dicha sentencia se prohibió el arbitraje obligatorio que se establecía en el art. 25 b) del RDL 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, por no encontrarse “los elementos justificativos de la restricción que al derecho de negociación pueden establecerse sin afectar al contenido constitucional del art. 37.1 CE”. También expresa la sentencia que «no por ser

arbitraje obligatorio en sí, sino que el Gobierno impusiera la finalización de una huelga de forma imperativa, conculcando el derecho fundamental del art. 28.2 CE, pero no “en cuanto a atribuir un arbitraje obligatorio, siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros”.

En este sentido, la normativa que regula la CCNC ofrece las garantías necesarias de imparcialidad a la hora de resolver las controversias, señalando en su procedimiento la elección de un árbitro entre “expertos imparciales e independientes”.

Este órgano de composición tripartita, formado por igual número de miembros de la Administración del Estado y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel nacional, provoca el recelo entre los representantes sindicales que temen que la Administración en la mayoría de los casos incline la balanza a favor de las pretensiones de la parte empresarial. Desconfianza infundada a la vista de las estadísticas publicadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social: de los ocho expedientes admitidos entre 2012 y hasta abril de 2013 por la CCNCC, sólo en uno ha sido estimada la inaplicación solicitada, dos han sido estimadas parcialmente y tres inaplicaciones desestimadas. En el expediente número 3 de 2013 no ha habido pronunciamiento por falta de avenencia en el seno de la Comisión, ya que el acuerdo se ha de aprobar por la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión¹⁷. En este caso se produjo un triple empate que podría haber sido dirimido por el voto de calidad del Presidente que, sin embargo, no utilizó esta facultad regulada en el art. 5 d) del RD 1362/2012.

La norma prevé la posibilidad de crear una comisión consultiva de convenios colectivos en cada comunidad autónoma, y en las que no se constituyera, se contempla la firma de acuerdos de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las comunidades autónomas para establecer la actuación de la CCNCC en el ámbito de la comunidad autónoma que no cuente con el órgano equivalente a la Comisión.

La disposición adicional sexta del RDL 5/2013, de 15 de septiembre estipula que si a los tres meses de su entrada en vigor (15 de junio 2013), las comunidades autónomas que no hayan constituido y puesto en funcionamiento el órgano correspondiente a la CCNCC o no hayan alcanzado un acuerdo, mediante convenio, que regule la actuación de la CCNCC en el ámbito territorial de la comunidad autónoma, la citada Comisión desempeñará un papel subsidiario en lo referente a la

obligatorio deja de ser un verdadero arbitraje siempre que se garanticen las condiciones de imparcialidad del árbitro y es medio idóneo de solución posible de tan excepcionales casos como los que el precepto describe».

¹⁷ Previsto en el art. 82.3 ET.

resolución de las solicitudes presentadas por las empresas y por los representantes legales de los trabajadores debidas a las discrepancias surgidas entre ellos sobre la

inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo, siempre que los afectados sean los centros de trabajo de una empresa radicados en la comunidad autónoma en cuestión. No es de extrañar la decisión de establecer un plazo para la creación de esta comisión a nivel autonómico y llegado el día de su finalización, que la CCNCC ejerza las funciones estipuladas en la Ley 3/2012 supletoriamente, ya que son escasas las comisiones consultivas que se han constituido en las distintas comunidades autónomas¹⁸, lo que puede interpretarse como que los gobiernos autonómicos no las consideren necesarias debido al escaso número de discrepancias no resueltas en instancias anteriores (en período de consultas, comisión paritaria y/o mediación y arbitraje).

Un dato importante a tener en cuenta es que de los quince expedientes presentados en el 2012 ante la CCNCC sobre decisiones de inaplicación de convenios, ocho de ellos han sido rechazados debido a que la Comisión Consultiva Nacional no es competente para pronunciarse sobre ese asunto, ya que su ámbito de actuación, regulado en el artículo 82.3 ET y en el artículo 17 del RD 1362/2012, no está previsto para los casos de inaplicación de condiciones de trabajo en centros de trabajo de una empresa que radique en una misma comunidad autónoma¹⁹. Esta limitación del ámbito de actuación de la CCNCC podría frustrar los objetivos del Ejecutivo en cuanto al desarrollo de la reforma laboral; así pues, con la redacción de la disposición adicional sexta del RDL 5/2013 se detecta un intento del Gobierno de impedir bloqueos a la hora de resolver las discrepancias entre empresas y representantes de los trabajadores de la inaplicación de las condiciones de trabajo.

En la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, ha elaborado el borrador del Decreto por el que se crea y regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears, pero todavía no se ha aprobado y por lo tanto, no ha entrado en vigor. Mantiene las mismas directrices que el RD 1362/2012, prácticamente, reproduce el texto y los procedimientos adecuándolos al ámbito autonómico. En el borrador, y en espera de su aprobación, la Comisión Consultiva estará integrada por cuatro miembros de la Vicepresidencia Económica, cuatro por parte de las organizaciones sindicales y otros cuatro por

¹⁸ Hasta abril 2013 en han instituido en las comunidades autónomas de Castilla-La Mancha, Andalucía y Valencia.

¹⁹ RD 1362/2012, de 27 de septiembre. Artículo 17. Ámbito de actuación. La Comisión conocerá de las solicitudes de intervención para la solución 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 el territorio de más de una comunidad autónoma, así como cuando afecten a las empresas situadas en las ciudades de Ceuta y Melilla.

parte de las organizaciones empresariales, ambas de las más representativas de la CAIB.

III. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. REGLAS DE CONCURRENCIA

1. Reglas de concurrencia y sus excepciones

La estructura de la negociación colectiva actual es el resultado de las dos reformas laborales desarrolladas en los años 2011 y 2012.

Con la ulterior reforma laboral la regla general sobre concurrencia de convenios se encuentra en el art. 84.1 ET donde se dispone que un convenio vigente no puede ser afectado por lo establecido en otro posterior. Hasta aquí sería una regla bastante simple, el primer convenio en el tiempo quedaría a salvo del posterior. Sin embargo, el legislador, a continuación, ordena dos salvedades a la prohibición de concurrencia, a la que hay que añadir la del art. 84.3 ET.

De manera sumaria se exponen las excepciones a la regla general de concurrencia del art. 84.1 ET:

1ª La prioridad aplicativa del convenio de empresa²⁰ sobre el sectorial de cualquier ámbito (acuerdos interprofesionales, estatales, autonómicos), fijada en el art. 84.2 ET en unas determinadas materias tasadas²¹ y además, pudiendo ser pactado en cualquier momento durante la vigencia del de ámbito superior. Por lo tanto, comprende la vigencia inicial, la prórroga o la ultraactividad.

Esta prioridad aplicativa del convenio de empresa es una apuesta clara a favor de la descentralización de la negociación colectiva, cuyo objetivo es beneficiar la flexibilidad interna de las empresas, y su adaptabilidad en cuanto a factores de mercado como la competencia y productividad. Con el art. 84.2 ET queda plasmada la voluntad del legislador estatal que lo expresa claramente en la exposición de motivos de la ley -“facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores”-. Los trabajadores conocen la situación real de la empresa. En las pequeñas empresas tratan directamente con el empresario y ante situaciones de crisis la flexibilidad

²⁰ En convenio de empresa también se incluye grupos de empresa o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas.

²¹ Las materias enumeradas en el art. 84.2 ET son las siguientes: a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos. c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones. d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores. e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa. f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

interna funciona, como por ejemplo cambios en la jornada o congelaciones salariales durante un período determinado²².

2º Pacto sobre estructura de la negociación colectiva conforme al art. 83.2 ET, vinculado estrechamente al art. 84.2 ET. Según el art. 83.2 ET se mantiene la capacidad de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel nacional y autonómico de pactar mediante acuerdos interprofesionales la estructura de la negociación colectiva, así como de determinar las reglas que solventen los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, también se podrán pactar estas cláusulas en convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o autonómico (se excluye al provincial), por parte de los interlocutores sociales legítimamente facultados. No obstante, y al tenor del art. 84.2 ET no podrá verse, en ningún caso, afectada la prioridad aplicativa del convenio empresarial en las materias enumeradas en él.

3ª Prevalencia legal del convenio colectivo autonómico sobre el nacional, en los términos del art. 84.3 ET, por el que se faculta a los convenios autonómicos, suscritos por las partes legitimadas, que tengan prioridad aplicativa sobre los convenios anteriores, salvo que no lo impida un acuerdo interprofesional nacional, sobre unas materias concretas de las que se excluyen las listadas en el art. 84.4 ET.

2. La estructura de la negociación colectiva en los convenios sectoriales de la CAIB

2.1 Breve referencia a la SAN 10 de septiembre 2012.

La Sentencia de la Audiencia Nacional 95/2012, de 10 de septiembre, es la primera que se pronuncia sobre la aplicación del artículo 84.2 ET tras su modificación por la reforma 2012. Resuelve la demanda presentada por la Dirección General de Empleo contra el V convenio colectivo general de derivados del cemento²³. En ella se dicta la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre los de ámbito superior en las materias reseñadas en el artículo citado, y se declara que los acuerdos o convenios referidos en el art. 83.2 ET no podrán disponer de la prioridad aplicativa que se prevé en dicho apartado. Así, ordena la anulación de algunos de los preceptos regulados en el convenio estatal del cemento por colisionar con la prioridad aplicativa del convenio de empresa otorgada en el art. 84.2 ET. Esta sentencia hace cumplir la normativa vigente, independientemente de cuándo haya sido firmado el convenio estatal, pues la clave es la fecha en que entró en vigor el RDL 3/2012 (12

²² Vid. convenio colectivo del Club Náutico del Arenal.

²³ La nulidad parcial del artículo 3 se refleja en el convenio colectivo estatal del que estamos tratando, publicado en el BOE núm. 85 del 9 de abril de 2013, que ha incluido como inciso final en el mencionado artículo la pérdida de vigencia temporal desde el 12-02-12 del segundo párrafo, en ejecución provisional de la referida Sentencia.

de febrero de 2012), resolviéndolo mediante el principio de jerarquía normativa²⁴ que estipula la subordinación del convenio colectivo a la ley, aunque ésta sea posterior a la norma convencional. De esta forma, zanja (de momento) el debate que podía suscitarse en torno a la irretroactividad de la norma. Así, el argumento

defendido por los sindicatos UGT y CCOO, firmantes del convenio general de la construcción, alegando que se había suscrito con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 3/2012, dejaba de tener validez en aplicación del mencionado principio de jerarquía normativa.

2.2. La prioridad aplicativa en los convenios de sector de la CAIB

Centrándonos en los convenios negociados y suscritos con posterioridad al 12-2-12, se encuentran el convenio de Hostelería y el de la Construcción que no recogen en su articulado referencia a la prioridad aplicativa, ni a la estructura de la negociación colectiva. Aspectos, sin embargo, que sí están establecidos en los acuerdos de estos sectores de ámbito superior al autonómico.

El Acuerdo de ámbito estatal de Hostelería (ALEH IV) en su artículo 10, determina la estructura de la negociación colectiva con la dicción de la legislación de 2010²⁵ en su artículo 84 ET, por el cual un convenio colectivo durante su vigencia no podía ser afectado por otro de distinto ámbito, salvo que existiera pacto en contrario según lo dispuesto en el art. 83.2 ET. A la luz de los criterios establecidos en la SAN 95/2012, es una cláusula que ha devenido en ilegal, y por lo tanto, carente de validez. Similar situación de ilegalidad en la que se encuentra el precepto del V Convenio colectivo del sector de la Construcción en el que se determina la prioridad aplicativa en exclusiva a favor del convenio estatal en una lista que incluye veintidós materias, entre ellas, la cuantía de las percepciones económicas, tanto salariales como no salariales, que con la reforma laboral de 2012 ha quedado incluida en el artículo 84.2 ET como indisponible para otro ámbito que no sea el de la empresa.

En el convenio de Comercio de las Baleares, en su disposición adicional segunda se señala la prevalencia del mismo sobre cualquier otro convenio de igual o superior ámbito territorial, pero no alude a los de ámbito inferior. Al igual que en los casos anteriores, es el Acuerdo Marco del Comercio²⁶ (AMAC) el que regula la estructura de la negociación colectiva en el sector y que contiene cláusulas ilegales en relación a la legislación actual. En este sentido, encontramos que a los convenios colectivos

²⁴ GONZÁLEZ GARCÍA, G.: "La prioridad aplicativa del convenio de empresa: a propósito de la SAN de 10 de septiembre de 2012". Relaciones Laborales nº 2: Comentarios de jurisprudencia. Febrero 2013. Año 29. Editorial La Ley.

²⁵ El ALEH IV fue suscrito el 27 de julio de 2010 y publicado en el BOE de 30 de septiembre del mismo año. Vigencia: 1 enero 2010 hasta 31 diciembre 2014.

²⁶ Vigencia de 01-01-2012 a 31-12-2013, publicado en el BOE núm. 43 de 20-02-12.

de empresa del sector del comercio que se han negociado con posterioridad a la entrada en vigor del AMAC, se les reconoce (art. 8.4) la prioridad aplicativa si concurren en ellos simultáneamente dos circunstancias: que su plantilla sea como mínimo de 500 empleados en el ámbito provincial o autonómico, y que, además, desarrollen su actividad en dos o más comunidades autónomas o en más de la mitad de las provincias de una misma comunidad. Es decir, que sólo se contemplaría la prioridad aplicativa para grandes empresas, pero como ya se ha mencionado, al devenir estos preceptos en ilegales se han de tener por no puestos.

Cláusulas de este tipo evidencian, en mi opinión, la contumacia por parte de los agentes sociales más representativos a nivel nacional en no acatar lo estipulado en la reforma 2012.

IV. ULTRA ACTIVIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO

Anterior a la reforma de 2012 los convenios colectivos si no eran denunciados²⁷ se prorrogaban anualmente, salvo pacto en contrario. Continuando en vigor si vencidos y denunciados las partes no pactaban un nuevo convenio o las negociaciones no llegaban a buen puerto.

Con la reforma de junio 2011 se incorporó la posibilidad de adoptar acuerdos parciales que tendrían la vigencia y aplicación que las partes decidieran. En relación a la ultraactividad²⁸ del convenio, éste se mantenía en vigor si transcurrido el plazo máximo de negociación no se alcanzaba un acuerdo, que si las partes no optaban por un procedimiento de solución no judicial, o si, finalmente, habiendo decidido someterse a este tipo de procedimientos no hubieran podido solucionar la discrepancia. Es decir, la ultraactividad era ilimitada, de ahí la importancia de la modificación de la Ley 3/2012 que establece un límite a la ultraactividad de un año, transcurrido el cual sin que se haya pactado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, el convenio perderá su vigencia y será de aplicación el convenio colectivo de ámbito superior si lo hubiere, y en su defecto, el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, la ultraactividad de un año se aplica con carácter supletorio si las partes no han establecido otra cosa. De hecho, se podría pactar una ultraactividad más prolongada, ya que la norma es dispositiva. Resulta cristalina la redacción del art. 86.3 ET en su último párrafo donde se determina que transcurrido el año desde la denuncia del convenio, este perderá su vigencia, salvo pacto en contrario. Lo que

²⁷ La denuncia es un acto formal en el que una de las partes comunica a la otra la finalización de la duración del convenio, bien porque haya transcurrido el plazo temporal estipulado en el mismo, o porque se haya cumplido una condición prevista en el mismo. La denuncia supone el inicio del proceso de negociación de un nuevo convenio que sucederá al anterior.

²⁸ La ultraactividad es el plazo de tiempo que transcurre desde que expira la vigencia de un convenio hasta que se suscribe uno nuevo.

permite a las partes llegar a un acuerdo posterior a la denuncia para esquivar el límite actual de la ultraactividad.

1. La ultraactividad en los convenios sectoriales de la CAIB

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, la mayoría de los convenios colectivos de sector establecen, que en defecto de denuncia, se prorrogarán de año en año. Algunos de ellos han decidido sortear la ultraactividad, los suscritos antes de la reforma 2012, mediante pactos parciales o los acordados posteriormente a febrero 2012, pactando unas condiciones de vigencia y prórroga en ejercicio de la autonomía colectiva que permite el art. 86.3 ET.

El convenio de “Limpieza de edificios y despachos de la CAIB” cuya redacción originaria establecía en la disposición adicional tercera la denuncia automática a su vencimiento el 31 de diciembre de 2013, fue modificada por la Comisión Paritaria al añadir al artículo 3 del convenio, que regula el ámbito temporal, un segundo párrafo por el que se entenderá prorrogado de año en año, manteniendo su vigencia en todo su articulado²⁹ durante un período de veinticuatro meses. De esta forma, evitan la finalización de la ultraactividad el 8 de julio de 2013³⁰, aunque no perdurará la vigencia más allá de diciembre de 2015.

El convenio colectivo de Comercio de las Islas Baleares, en su artículo 5, deja sin efecto el artículo 86 ET en la nueva redacción de la Ley 3/2012, de esta forma mantienen vigentes las cláusulas normativas hasta que se alcance un nuevo acuerdo. Es decir, que pactan una ultraactividad indefinida hasta la firma de otro convenio.

El convenio de la Construcción, se remite a la aplicación de su vigencia a lo establecido en el convenio de ámbito estatal, por lo que en determinadas materias relacionadas en el artículo 7 este último, la vigencia se extiende hasta diciembre de 2016, fijando también una ultraactividad indefinida hasta que se pacte otro convenio.

El último convenio sectorial firmado en las Islas Baleares ha sido el de Hostelería, y al contrario que los anteriores, no prevé en caso de denuncia una ultraactividad superior a un año, por lo que será de aplicación el artículo 86.3 ET en su redacción actual. Este convenio es una excepción a lo que viene siendo la línea habitual del resto de acuerdos sectoriales de mantener la vigencia de los mismos por tiempo

²⁹ Pactado en contra de la solución legal que establece el art. 86.3.2º ET.

³⁰ A partir de esa fecha cesa la ultraactividad en los convenios colectivos denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

ilimitado hasta la firma de uno nuevo, lo que no suele producirse, normalmente, a corto plazo³¹.

Si se continúa pactando en nuevos convenios una ultraactividad ilimitada es evidente que persistirá la situación actual de que una vez denunciado un convenio las negociaciones pueden dilatarse en el tiempo, o interrumpirse y no volver a retomar las conversaciones. Esta parece la intención de los interlocutores sociales, mayoritariamente de la parte sindical, que se alejan del objetivo del legislador de dinamizar la negociación colectiva, evitando que los convenios puedan perdurar durante décadas, como está ocurriendo en algunos sectores, y sobre todo en los convenios de empresa.

Los convenios denunciados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012, podrían pactar a con posterioridad a su denuncia una extensión de la ultraactividad para salvar la fecha límite del 8 de julio de 2013. De no ser así, se extinguirá su vigencia, aplicándose el convenio de ámbito superior, si lo hubiere y en defecto de este, el Estatuto de los Trabajadores. Tal situación preocupa a los representantes sindicales que temen un empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores,³² ya que los convenios de ámbito superior no recogen las condiciones de trabajo que sí regulan los sectoriales.

El caso de “Transporte de mercancías por carretera de las Islas Baleares”³³, denunciado a principios de 2011, pasará a estar regulado por el “II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por carretera. Ello puede suponer un empeoramiento de algunas de las condiciones de trabajo pactadas en el convenio autonómico y que no se establecen en el estatal. Y al contrario, existe en el de ámbito superior el plus de antigüedad, que debería aplicarse y que podría incrementar el salario de los trabajadores hasta un 20%.

Llegados a este punto habría que valorar si se está consiguiendo el objetivo de la reforma laboral de estimular la negociación colectiva en el sentido de no quedar anquilosados en convenios que mantienen sus cláusulas normativas durante años e incluso décadas, y que no se ajustan a las nuevas circunstancias económicas que sacuden a la sociedad, ya que las partes legitimadas para negociar los convenios colectivos, y con la nueva ley en la mano, continúan pudiendo decidir la vigencia del convenio una vez denunciado.

³¹ Llama la atención que no sólo se sigue esta tradición continuista entre los convenios de sector, sino también en los de empresa. Los dos últimos publicados en el BOIB, el Convenio colectivo de Casino de Mallorca, SA y el de Acuicultura Balear, SA, han pactado en sus cláusulas de prórroga anual y vigencia, a pesar de la denuncia, hasta la firma de un nuevo convenio.

³² La opción por la que se decantarán los empresarios de este sector, una vez concluida la vigencia del convenio, es la de acogerse a las cláusulas de Acuerdo estatal que les favorecen, y ante el complemento de antigüedad, no aplicarlo en base al art. 82.3 ET.

³³ Vigencia del 12-09-2008 hasta 31-12-2010

2. Pacto sobre la ultraactividad de los convenios

No obstante lo anterior y ante la perspectiva cada vez más cercana de que decaigan más de un millar de convenios³⁴ (sectoriales y mayoritariamente de empresa, a nivel nacional) el próximo 8 de julio, los sindicatos más representativos a nivel nacional comenzaron a movilizarse intentando pactar por una parte con la patronal una prórroga de la ultraactividad³⁵ y por otra desbloquear las negociaciones de convenios sectoriales de nivel autonómico³⁶.

Las conversaciones mantenidas han fructificado en la firma de un preacuerdo el 23 de mayo de 2013, por parte de la CEOE, CEPYME, CCOO y UGT para mantener la ultraactividad de los convenios ampliando el período de negociaciones hasta conseguir un nuevo acuerdo o prorrogar la ultraactividad durante meses o incluso años. Los interlocutores sociales intentan mitigar la posible conflictividad laboral que podría producirse si al aplicarse un convenio superior, o en su defecto el Estatuto de los Trabajadores, las condiciones laborales se degradaran notablemente.

La naturaleza jurídica de este acuerdo, suscrito en el seno de la Comisión del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (II AENC)³⁷ y que se añade como apéndice al mismo, es obligacional para las partes que voluntariamente lo establezcan en sus convenios. Es, por tanto, un pacto de valor meramente recomendatorio.

Tal como aparece en la redacción de dicho acuerdo, el objetivo es “agilizar e intensificar” la negociación colectiva para alcanzar un acuerdo antes de la finalización de la vigencia de los convenios. Durante las negociaciones, cualquiera de las partes puede decidir que existe un bloqueo en las mismas y acudir a la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario, en los términos establecidos en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V), para el ámbito estatal, o al TAMIB, en el caso de los convenios colectivos de las islas Baleares. En todo caso, los convenios denunciados con anterioridad al 8 de julio de 2011, han de acudir con urgencia, a los sistemas mencionados de solución extrajudicial de conflictos.

³⁴ Cifra que no se puede determinar, a fecha de hoy, con exactitud ni por parte sindical, ni empresarial, ya que la Administración no ofrece los datos globales de los convenios denunciados.

³⁵ LA VANGUARDIA en su titular de 13 de mayo de 2013: “sindicatos y patronal no logran pactar la prórroga de los convenios colectivos”.

³⁶ Convenio del Metal de Cataluña, Convenio de Transporte de mercancías por carretera del País Vasco...

³⁷ Firmado por la CEOE, Cepyme, CCOO y UGT el 25 de enero de 2012, para el período 2012 a 2014, en el que se acuerdan medidas para fomentar la flexibilidad interna y definen la estructura de la negociación colectiva, que semanas después será regulado de forma diferente por la reforma laboral de febrero 2012.

V. CONCLUSIÓN

La actual legislación laboral favorece simultáneamente la centralización y descentralización de la estructura de la negociación colectiva; sin embargo, en los convenios sectoriales de las Islas Baleares se decantan claramente hacia la centralización, siendo las normas convencionales de ámbito estatal las que determinan la estructura de la negociación. Podríamos afirmar que en este terreno existe una total dependencia de los convenios sectoriales de Baleares respecto de los correspondientes estatales, y no parece que la tendencia vaya a variar, puesto que como se ha puesto de relieve en los últimos convenios negociados, ninguno ha entrado a regular la estructura de niveles de negociación.

Lo anterior incide en un anquilosamiento en la negociación colectiva a nivel sectorial en la CAIB. Treinta y cinco son los convenios colectivos de sector registrados en esta comunidad autónoma, un tercio de ellos continúan vigentes desde hace más de una década, de los otros dos tercios, una buena parte se ha ido prorrogando automáticamente. En negociaciones se encuentra el del sector del Metal, y en cuanto a los que expirarán el 8 de julio de 2013, porque estén denunciados y no se estipule una ultraactividad distinta, sólo nos consta el de Transporte de mercancía por carretera³⁸. Todo ello se traduce en una parálisis negociadora contraria al objetivo del legislador de incentivar y facilitar la adecuación de las condiciones laborales a la situación real socioeconómica que en la actualidad incide negativamente en la marcha de las empresas. Las medidas de ajuste que tradicionalmente han adoptado las empresas se centraron sobre la jornada y el salario, y en este sentido se continúa en la misma línea. Opciones como las de congelar o reducir el salario aumentando la jornada; o reducir salario y jornada proporcionalmente suelen ser las alternativas más comunes elegidas por el empresario, sobre todo a nivel de pequeña empresa.

Parece que actualmente comenzar a negociar un convenio sectorial, que cubre a un gran número de trabajadores, produce temor a ambas partes (empresa y representantes de los trabajadores) por si el intento de pacto resulta más perjudicial que luchar por mantener las condiciones convencionales, “parcheando” la situación con modificaciones parciales. En este sentido, más recelosos se muestran los sindicatos, que tienen la sensación de que el tiempo corre en su contra debido a la caducidad de la ultraactividad en pocos meses, y que determinará pasar a depender de la ordenación del convenio o acuerdo estatal (si lo hubiere), en el cual pueden no regularse ciertas condiciones, o que si lo están, resulten menos ventajosas para los trabajadores.

³⁸ Se ha contactado con la Administración de la CAIB, con UGT y con CCOO y ha sido imposible conseguir la información sobre el número de convenios sectoriales denunciados.

Mientras, la parte empresarial ve de forma positiva una reducción salarial y de supresión de ciertas condiciones beneficiosas, pero son conscientes que el quebranto de la paz social por el descontento del trabajador ante lo que considera una conculcación de sus derechos, perjudicaría sensiblemente sus intereses empresariales.

Puede que la solución a este estancamiento negociador no sea sólo la reforma laboral, sino un cambio en la visión, por ambas partes, del convenio colectivo. No considerarlo únicamente como un pacto que regula las condiciones laborales, se debe valorar como una herramienta de organización del trabajo que no es potestad exclusiva de la dirección de la empresa, sino que necesita de la participación conjunta de empresario y representantes de los trabajadores en la gestión, en la organización y en la reestructuración de la empresa para optimizar la productividad que es el punto cardinal de la misma. Se ha de actuar con amplitud de miras para que la legislación que se pone a disposición de las partes legitimadas para la negociación sirva para un buen uso y no para un abuso que vacíe de contenido la norma convencional.

BIBLIOGRAFÍA

- ALFONSO MELLADO, C.: *“La vigencia del convenio y el problema de la ultraactividad”*. XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva. La reforma laboral de 2012. CCNC. Madrid, octubre 2012.
- CASAS BAHAMONDE, M^a Emilia; RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: *“Las reformas de la reforma laboral de 2012 (La Ley 3/2012 y el RDL 20/2012)”*.
- GALIANA MORENO, JESUS M^a.: *“Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo.”* TOL 1.923.081. Epígrafe: *“El doble lenguaje en la flexibilización del despido.”*
- GONZÁLEZ GARCÍA, G.: *“La prioridad aplicativa del convenio de empresa: a propósito de la SAN de 10 de septiembre de 2012”*. Relaciones Laborales nº 2: Comentarios de jurisprudencia. Febrero 2013. Año 29. Editorial La Ley.
- GARCIA MURCIA, J. coordinador: *“Cláusulas sobre vigencia, descuelgues salariales y otras facultades de alteración o disposición del contenido del convenio colectivos”*. Comisión Consultiva Nacional Convenios Colectivos. Madrid 2012.
- GOERLICH PESET, J.M^a.: *“Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma 2012.”* TOL 3.004.760. Epígrafe 2: *“La negociación colectiva en la reforma 2012”*. Epígrafe: *“La inaplicación de las condiciones de trabajo de los convenios colectivos”*.
- LAHERA FORTEZA, J.: *“Informe 303. Efectos del nuevo art. 84.2 ET en los convenios firmados antes de la reforma laboral 2012.”* Madrid, 2012. http://www.ugt.es/actualidad/2013/enero/informe_%20303.pdf
- LAHERA FORTEZA, J.: *“Informe 304. Mantenimiento de las cláusulas convencionales de ultraactividad pactadas antes de la reforma 2012.”* Madrid 2012. http://www.ugt.es/actualidad/2013/enero/informe_%20304.pdf
- MONREAL, ERIK: *“El mercado de trabajo en el sector turístico en las Islas Baleares: Ley y Convenio Colectivo”*. Consell Econòmic i Social de les Illes Balears. Palma de Mallorca, 2009.
- OLARTE ENCABO, S.: *“Las comisiones paritarias de los convenios en el nuevo marco legal (Ley 3/2012): Nuevos retos y viejos límites”*. Jornadas del SIMA. Madrid. Septiembre 2012.
- SALA FRANCO, T.; MOLERO MANGLANO, C.: *“Comentarios a la Reforma Laboral, Ley 3/2012.”* TOL2.579.502