

---

# *Incidencia y resultados de la reforma laboral sobre la negociación colectiva en Euskadi*

El artículo analiza la incidencia y los resultados de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva de la CAPV en sus tres aspectos más importantes. En primer lugar se estudia el decaimiento de los convenios y su impacto sobre la tasa de cobertura de la negociación colectiva como consecuencia de la nueva limitación de la ultraactividad de los convenios. En segundo lugar se analiza el surgimiento de nuevas unidades de negociación a partir de la prioridad que se otorga a los convenios de empresa, todo ello en un contexto marcado por el bloqueo de la negociación colectiva sectorial y por el decaimiento de convenios de ámbito sectorial. En tercer lugar se examina la inaplicación de convenios por tamaño de empresa, sector de descuelgue y materias objeto de la misma.

*2012ko lan-erreformak nolako eragina eta emaitzak izan dituen EAEko negoziazio kolektiboetan, horixe aztertzen du artikuluak, negoziazioaren hiru alderdi nagusiak jorratuz. Lehenik eta behin, lan-hitzarmenen aurreraeraginari jarri zaizkion muga berriak gogoan harturik, bi gaiok aztertzen ditu: lan-hitzarmenen indargabetzea, eta indargabetze horiek negoziazio kolektiboaren estaldura-tasan izan duen eragina. Bigarrenik, negoziazio-unitate berrien sorrera; halako geroz eta gehiago sortzen baita, lehenatasuna enpresako lan-hitzarmenei ematen zaiolako, arlokako negoziazio kolektiboaren blokeoak eta arlokako lan-hitzarmenen indargabetzeak eraginda. Hirugarrenik, beste hiru aztergai: enpresaren tamaina dela-eta lan-hitzarmena aplikatu ezina; zein sektoretan ez den aplikatzen; eta zein gaietan ez den aplikatzen.*

The article analyzes the incidence and outcome of the labor reform of 2012 in collective bargaining of the CAPV in the three most important aspects. First the decay of the agreements and the impact on the rate of coverage of collective bargaining as a result of the new limitation of the ultraactivity of the agreements are studied. Secondly, the emergence of new bargaining units because of the priority given to enterprise agreements is analyzed, all this in a context marked by blocking sectoral collective bargaining and the decay of sectoral agreements. Thirdly the non-application of agreements by size of company, economic sector and subjects is examined.

## Índice

---

1. Introducción
2. El decaimiento de convenios aplicables en la CAPV y su incidencia en la tasa de cobertura
3. Nuevas unidades negociadoras: los nuevos convenios de empresa aplicables en la CAPV
4. Inaplicaciones de convenios colectivos en la CAPV
5. Conclusiones

### Referencias bibliográficas

**Palabras clave:** reforma laboral, negociación colectiva, convenio colectivo, ultraactividad, convenio colectivo de empresa, inaplicación de convenio colectivo.

**Keywords:** labour reform, collective bargaining, collective agreement, ultraactivity, firm level collective agreement, inapplicability of the collective agreement.

**Nº de clasificación JEL:** J52, J80.

---

## 1. INTRODUCCIÓN

La recesión económica sufrida en los últimos cinco años ha tenido una repercusión negativa sobre el mercado de trabajo español mucho más intensa que en economías cercanas como la francesa o la alemana. Este comportamiento diferencial fue atribuido por muchos analistas a la existencia de rigideces en el mercado de trabajo español en un intento de reducir las causas de esta situación a una única variable: el coste del factor trabajo.

En consonancia con esos análisis, en el año 2012 se aprueba la, por ahora, última reforma laboral mediante la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la refor-*

---

<sup>1</sup> El autor fue Responsable de Estudios Sociolaborales del Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco de marzo de 2010 a octubre de 2014.

<sup>2</sup> El autor quiere agradecer los comentarios, matizaciones y puntualizaciones realizadas por Asier Aldaiturriaga (Técnico del Consejo de Relaciones Laborales) y por una evaluadora anónima a una versión previa de este artículo. En cualquier caso, la responsabilidad de las opiniones y de los errores que pueda contener este artículo corresponde exclusivamente al autor.

*ma del mercado laboral*. En ella se fijaron cinco objetivos específicos<sup>3</sup> para cuya consecución se abarcó un amplio espectro de materias y se introdujeron cambios importantes en el sistema de relaciones laborales vigente hasta esa fecha. En concreto, en el campo de la negociación colectiva, su alcance y profundidad han sido muy superiores a los de anteriores reformas generando un vuelco absoluto en las reglas de juego.

Se introdujeron novedades tales como el fin de la ultraactividad automática e indefinida de los convenios; la prioridad de los convenios de empresa frente a los de ámbito superior, en especial, frente a los sectoriales provinciales que dominaban ampliamente la negociación colectiva; o la extensión de las posibilidades, materias y causas para la inaplicación del convenio frente a los rígidos e inoperantes mecanismos existentes hasta entonces. Todo ello ha mudado profundamente la reglas de la negociación colectiva.

Sin entrar en una valoración global de la reforma laboral ni de sus efectos sobre el coste del factor trabajo, en este artículo se analiza la incidencia y los resultados de dicha reforma sobre la negociación colectiva en la CAPV a partir de tres ejes: la nueva regulación sobre la eficacia temporal de los convenios, es decir, sobre la ultraactividad; la nueva estructura de la negociación colectiva con la prioridad del convenio de empresa; y la inaplicación temporal de los convenios colectivos, también conocida como descuelgue.

Para ello el artículo se estructura en cuatro apartados. En el primero se analizan las consecuencias del límite temporal a un año en la ultraactividad automática de los convenios. En el segundo se estudia el surgimiento de nuevos convenios de empresa y los cambios producidos en la estructura de la negociación colectiva de la CAPV. En el tercero se examinan las inaplicaciones de convenios colectivos con especial hincapié en las materias objeto de las mismas, el origen (sectorial o de empresa) y el grado de acuerdo, cerrándose el artículo con un apartado de conclusiones.

## 2. EL DECAIMIENTO DE CONVENIOS APLICABLES EN LA CAPV Y SU INCIDENCIA EN LA TASA DE COBERTURA

### 2.1. Aproximación a las características de la regulación de la ultraactividad

La antigua redacción del artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) señalaba que *«Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes»* y la del antiguo 86.3 indicaba que *«Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiera establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normati-*

<sup>3</sup> Véase Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013), página 3.

vo del convenio». Esta última previsión legal es la que llevó a que en la redacción de muchos convenios no se hiciese mención a la ultraactividad porque ya lo hacía la Ley con carácter supletorio.

En este sentido, se constataba la existencia de numerosos convenios colectivos que permanecían en ultraactividad, en algunos casos desde hacía más de veinticinco años<sup>4</sup>. En otros, el período era más reducido pero difícilmente cabía entender que estuviesen en vigor las tablas salariales o jornadas laborales en ellos recogidas. De esta manera, lo más razonable era suponer que esa ultraactividad, entendida como prolongación indefinida de las mismas condiciones, fuera más teórica que real.<sup>5</sup>

La nueva redacción del artículo 86.3 del ET<sup>6</sup> estableció 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, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación*». Esta nueva redacción anulaba la ultraactividad indefinida en ausencia de pacto que proporcionaba la antigua redacción del ET; establecía un plazo temporal (un año) desde un acto formal (la denuncia del convenio); determinaba la consecuencia (la pérdida de vigencia) y, en ese caso, la aplicación del convenio en sustitución del decaído si lo hubiese.

Con el objetivo de analizar el impacto de la reforma laboral sobre el mantenimiento de los convenios colectivos, a finales de 2013, el Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco (en adelante, CRL-LHK) hizo un estudio<sup>7</sup> acerca de la ultraactividad de aquellos convenios colectivos aplicables en la CAPV cuya vigencia formal hubiera finalizado, al menos, un año antes. En ese estudio se analizaron los textos de 459 convenios que afectaban a 300.434 trabajadores.

Estos convenios se dividieron en dos grandes grupos. Por una parte, los que disponían de cláusula de mantenimiento de la ultraactividad y, por otra parte, los que no regulaban el régimen de ultraactividad y a los que, en consecuencia, les era de aplicación la regla legal supletoria establecida en la nueva redacción del artículo 86.3 del ET.

<sup>4</sup> Uno de los objetivos declarados de la reforma laboral era «evitar una «petrificación» de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año». Los resultados han sido que determinados convenios, con fecha de vigencia final antigua, se reconozcan como vigentes en ultraactividad y que muchos de los nuevos convenios se firmen con cláusulas de ultraactividad superiores al año que fija la Ley.

<sup>5</sup> Por ejemplo, el convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Bizkaia de eficacia general para los años 2001 a 2003 establecía en su artículo 2 que «el presente convenio se considerará denunciado el 1 de noviembre del año 2003 y en tanto no se logre acuerdo expreso se mantendrá en vigor todo su contenido normativo». Por lo tanto, seguiría en ultraactividad tanto con la legislación anterior como tras la última reforma laboral. Sin embargo, en el año 2008 se firmó el convenio colectivo de eficacia limitada de la industria siderometalúrgica de Bizkaia (Federación Vizcaína de Empresas del Metal, CC. OO. y UGT) para los años 2008-2011.

<sup>6</sup> Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

<sup>7</sup> CRL-LHK (2013a).

Los resultados establecieron que el 48,4% de los convenios (35,9% de trabajadores) disponía de cláusula de ultraactividad indefinida en virtud de la cual su vigencia quedaba prorrogada hasta la firma del siguiente convenio. Además, el 2,6% de convenios (12,8% de trabajadores) incluían acuerdos de prórroga temporal del plazo legal de doce meses, si bien estos acuerdos se alcanzaron, en su mayoría, en el verano de 2013, es decir, tras el lapso de un año desde la entrada en vigor de la Ley 3/2012 y ante su inminente decaimiento. El 49,0% restante de los convenios (53,3% de trabajadores) no regulaban la ultraactividad.

**Cuadro nº 1. CONVENIOS APLICABLES EN LA CAPV QUE PERDIERON LA VIGENCIA FORMAL ANTES DEL 1/10/2012 Y NO SE RENOVARON ANTES DEL 01/10/2013: CARACTERÍSTICAS DE LA REGULACIÓN DE LA ULTRAACTIVIDAD**

	Convenios analizados	% s/total	Trabajadores afectados	% s/total
Ámbito funcional	459		300.434	
De empresa	353	76,9	38.196	12,7
De sector	106	23,1	262.238	87,3
Ámbito territorial	459		300.434	
Álava	79	17,2	27.491	9,2
Bizkaia	181	39,4	105.799	35,2
Gipuzkoa	84	18,3	114.815	38,2
Interterritorial	21	4,6	30.832	10,3
Estatal	94	20,5	21.497	7,2
Características de la ultraactividad	459		300.434	
No regulan la ultraactividad y:	225	49,0	160.138	53,3
a) Denuncia automática	119	52,9	114.614	71,6
b) Denuncia a instancia de parte	93	41,3	44.912	28,0
c) No regulan la denuncia	13	5,8	612	0,4
Tienen cláusula de ultraactividad	222	48,4	107.992	35,9
Tienen ultraactividad limitada	12	2,6	32.304	10,8

Fuente: Elaboración propia en base a CRL-LHK (2013a).

Dentro de este último grupo se distinguieron, por un lado, los que contaban con denuncia automática; por otro lado, los que tenían la denuncia a instancia de parte y, por último, los que no regulaban la denuncia. La distribución, en función de los trabajadores afectados, recoge el predominio de los que tenían acordada la denuncia automática del convenio a su finalización formal (71,6% de trabajadores de los convenios que no regulaban la ultraactividad), con especial incidencia en convenios sec-

toriales de gran volumen de empleo, como el de siderometalúrgica de Gipuzkoa, el de oficinas y despachos de Bizkaia y el de hostelería de Gipuzkoa, entre otros.

## 2.2. El decaimiento de convenios, su sustitución por otros superiores y el pase a sin convenio

Si a los casos de denuncia automática recogidos en el apartado anterior se sumasen todos los de denuncia a instancia de parte<sup>8</sup> bajo la hipótesis de que efectivamente han sido denunciados antes del 1/10/2012, en ese caso 212 convenios con vigencia formal finalizada antes del 1 de octubre de 2012 (159.526 trabajadores) y no renovados desde entonces, podrían calificarse como decaídos.

### Cuadro nº 2. BLOQUEO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV

(Datos de todos los convenios aplicables en la CAPV)

Año	% de trabajadores con convenios vigentes			% de trabajadores con convenios pendientes de renovar
	Total (a) = (b) +(c)	.....renovados antes del año de referencia (b)	.....renovados en el año de referencia (c)	
2005	60,8	28,9	31,9	39,2
2006	59,0	34,4	24,6	41,0
2007	69,4	31,5	37,9	30,6
2008	68,9	49,2	19,7	31,1
2009	57,7	41,8	15,9	42,3
2010	39,4	22,9	16,5	60,6
2011	40,7	23,4	17,3	59,3
2012	31,7	20,8	10,9	68,3
2013	39,7	13,0	26,7	60,3

En este cuadro están incluidos todos los convenios colectivos estatutarios con incidencia en la CAPV. Datos al 31 de diciembre de cada año.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de informes anuales (varios años) del CRL-LHK.

Estos abultados resultados estaban condicionados por el bloqueo de la negociación colectiva con efectos en la CAPV que se inició a mediados de la década pasada y se hizo especialmente intenso de 2010 a 2013 (último dato anual disponible). Así, al

<sup>8</sup> La fecha de denuncia, cuando queda al albur de las partes, resulta muy difícil de conocer en aquellos casos en los que la denuncia se haya producido antes de la puesta en marcha de la aplicación informática Registro de Convenios Colectivos. Desde 2012, se dispone de información de la fecha de denuncia de los convenios a través de dicha aplicación pero la cobertura temporal no va más atrás del año 2010.

finalizar 2013, el 60,3% de todos los trabajadores de la CAPV afectados por convenios colectivos de cualquier ámbito de negociación lo tenían sin renovar mientras que el porcentaje se elevaba al 70,7% en el caso de los trabajadores afectados por convenios negociados en la CAPV.

**Cuadro nº 3. BLOQUEO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV**

(Datos de los convenios registrados en la CAPV)

Año	% de trabajadores con convenios vigentes			% de trabajadores con convenios pendientes de renovar
	Total (a) = (b) +(c)	.....renovados antes del año de referencia (b)	.....renovados en el año de referencia (c)	
2005	54,6	23,2	31,4	45,4
2006	53,3	29,2	24,1	46,7
2007	66,8	28,9	37,9	33,2
2008	65,2	47,2	18,0	34,8
2009	57,7	41,8	15,9	42,3
2010	39,4	22,9	16,5	60,6
2011	40,7	23,4	17,3	59,3
2012	23,1	15,8	7,3	76,8
2013	29,3	7,1	22,2	70,7

En este cuadro no están incluidos los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV. Se incluyen los convenios colectivos estatutarios exclusivamente. Datos al 31 de diciembre de cada año.

Fuente: CRL-LHK (2014).

En este contexto, al inicio de 2014, el CRL-LHK realizó un exhaustivo análisis de los convenios colectivos aplicables en la CAPV en relación con la ultraactividad de los mismos para, con fines puramente estadísticos<sup>9</sup>, disponer de un nuevo mapa de la negociación colectiva de la CAPV en 2014 una vez tenidos en cuenta los efectos de la reforma laboral<sup>10</sup>. La transición de un mapa de la negociación colectiva a otro se llevó a cabo utilizando las fechas de 31/12/2013 y 1/01/2014 de tal manera que se hizo el supuesto de considerar «no decaído» ningún convenio hasta esas fechas.

<sup>9</sup> Es difícil conocer la realidad sobre si se han dejado o no de aplicar convenios colectivos que cumplen todos los requisitos para considerarlos decaídos. De hecho, pueden coexistir situaciones en las que unas empresas decidan unilateralmente continuar aplicando las condiciones de un convenio decaído y otras que entendiendo que ha decaído hayan pasado a aplicar el superior. Por la estadística de huelgas parece que la primera de las situaciones es la más extendida hasta la fecha.

<sup>10</sup> En CRL-LHK (2014a) se explica con detalle el proceso seguido para la estimación de los convenios aplicables en la CAPV que decaen y la adscripción, en su caso, de los trabajadores afectados a un convenio superior vigente formalmente o en ultraactividad.

Como consecuencia de ese análisis, resultó que el número de convenios colectivos aplicables en la CAPV se redujo en 160 (-13,7%), que era la diferencia entre los que decaían, y por lo tanto, se eliminaban, y los nuevos de ámbito estatal que entonces se contemplaban, mientras que la reducción en el número de trabajadores de la CAPV amparados por la negociación colectiva fue de 104.802 (-18,1%). Este volumen de trabajadores quedaba fuera de la negociación colectiva a efectos estadísticos.

Esta reducción de asalariados supuso pasar de 579.815 trabajadores en negociación colectiva al final de 2013 a 475.013 trabajadores al inicio de 2014. Con ello, la tasa de cobertura de la negociación colectiva en la CAPV se redujo al 79% en el mapa a 1 de enero de 2014 frente al 96% en el mapa a 31 de diciembre de 2013.

Con el nuevo mapa de la estructura, los grandes ámbitos de negociación tuvieron cambios importantes. Los convenios registrados en la CAPV se redujeron en 143 y los trabajadores afectados por ellos disminuyeron en 133.860. Por su parte, los convenios estatales con incidencia en la CAPV se redujeron en 17 (todos de empresa) mientras que el número de trabajadores afectados por ellos aumentó en 29.058 debido al trasvase de trabajadores que se hallaban con convenio de empresa o de sector de territorio histórico decaído a sectoriales de ámbito estatal.

En términos de distribución porcentual, además del aumento de los asalariados que pasaron a tener regulación por convenios colectivos de ámbito estatal (32,5% frente al 21,6% anterior), la variación más relevante fue la notable pérdida en el porcentaje de trabajadores afectados por la negociación colectiva realizada en Gipuzkoa, que pasó a ser del 12,8% frente al 23,8% anterior y que estuvo focalizada en el retroceso de afectados por negociación sectorial en ese territorio.

**Cuadro nº 4. CONVENIOS APLICABLES Y TRABAJADORES AFECTADOS DE LA CAPV A 31/12/2013**

	Total		Empresa		Sector	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
Total CAPV	1.169	579.815	934	124.938	235	454.877
1. Reg. en la CAPV	805	454.525	679	91.578	126	362.947
Álava	187	61.375	165	21.644	22	39.731
Bizkaia	378	215.020	330	36.618	48	178.402
Gipuzkoa	202	137.785	154	19.042	48	118.743
Interterritorial	38	40.345	30	14.274	8	26.071
2. Ámbito estatal	364	125.290	255	33.360	109	91.930

Fuente: CRL-LHK (2014a).

**Cuadro nº 5. CONVENIOS APLICABLES Y TRABAJADORES AFECTADOS DE LA CAPV A 01/01/2014**

	Total		Empresa		Sector	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
<b>Total CAPV</b>	<b>1.009</b>	<b>475.013</b>	<b>820</b>	<b>113.715</b>	<b>189</b>	<b>361.298</b>
<b>1. Reg. en la CAPV</b>	<b>662</b>	<b>320.665</b>	<b>582</b>	<b>82.962</b>	<b>80</b>	<b>237.703</b>
Álava	157	55.753	139	19.934	18	35.819
Bizkaia	315	164.098	290	34.007	25	130.091
Gipuzkoa	154	60.862	125	15.140	29	45.722
Interterritorial	36	39.952	28	13.881	8	26.071
<b>2. Ámbito estatal</b>	<b>347</b>	<b>154.348</b>	<b>238</b>	<b>30.753</b>	<b>109</b>	<b>123.595</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de información de CRL-LHK (2014a).

**Cuadro nº 6. DIFERENCIAS Y VARIACIONES PORCENTUALES ENTRE LOS MAPAS DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV A 01/01/2014 Y A 31/12/2013**

Diferencias						
	Total		Empresa		Sector	
	Núm. de convenios	Núm. de trabajadores	Núm. de convenios	Núm. de trabajadores	Núm. de convenios	Núm. de trabajadores
<b>Total CAPV</b>	<b>-160</b>	<b>-104.802</b>	<b>-114</b>	<b>-11.223</b>	<b>-46</b>	<b>-93.579</b>
<b>1. Reg. en la CAPV</b>	<b>-143</b>	<b>-133.860</b>	<b>-97</b>	<b>-8.616</b>	<b>-46</b>	<b>-125.244</b>
Álava	-30	-5.622	-26	-1.710	-4	-3.912
Bizkaia	-63	-50.922	-40	-2.611	-23	-48.311
Gipuzkoa	-48	-76.923	-29	-3.902	-19	-73.021
Interterritorial	-2	-393	-2	-393	0	0
<b>2. Ámbito estatal</b>	<b>-17</b>	<b>29.058</b>	<b>-17</b>	<b>-2.607</b>	<b>0</b>	<b>31.665</b>
Variaciones porcentuales						
	Total		Empresa		Sector	
	Núm. de convenios	Núm. de trabajadores	Núm. de convenios	Núm. de trabajadores	Núm. de convenios	Núm. de trabajadores
<b>Total CAPV</b>	<b>-13,7</b>	<b>-18,1</b>	<b>-12,2</b>	<b>-9,0</b>	<b>-19,6</b>	<b>-20,6</b>
<b>1. Reg. en la CAPV</b>	<b>-17,8</b>	<b>-29,5</b>	<b>-14,3</b>	<b>-9,4</b>	<b>-36,5</b>	<b>-34,5</b>
Álava	-16,0	-9,2	-15,8	-7,9	-18,2	-9,8
Bizkaia	-16,7	-23,7	-12,1	-7,1	-47,9	-27,1
Gipuzkoa	-23,8	-55,8	-18,8	-20,5	-39,6	-61,5
Interterritorial	-5,3	-1,0	-6,7	-2,8	0,0	0,0
<b>2. Ámbito estatal</b>	<b>-4,7</b>	<b>23,2</b>	<b>-6,7</b>	<b>-7,8</b>	<b>0,0</b>	<b>34,4</b>

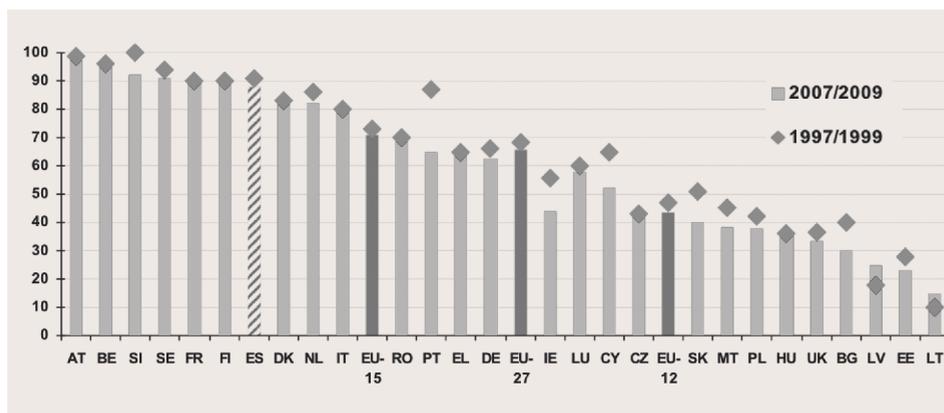
Fuente: CRL-LHK (2014a).

### 2.3. El impacto sobre la tasa de cobertura de la negociación colectiva<sup>11</sup>

Antes de la última reforma laboral, la tasa de cobertura de la negociación colectiva, tanto en la CAPV como en el conjunto del Estado, era muy elevada. En el caso de la CAPV, el porcentaje se situaba en el 96% [CRL-LHK (2013)], mientras que el del Estado, según diferentes fuentes, variaba entre el 83% [CES (2001)<sup>12</sup>], el 85%-90% [Fina *et al.* (2001)], el 80% [Pérez Infante (2010)], el 84,5% [OCDE (2012)] y el 88% de media de los años 2007-2009 [Comisión Europea (2013)].

En cualquier caso, los datos para el conjunto del Estado son muy elevados. En el seno de la UE-27, y con datos hasta el año 2010, sólo seis países tenían una tasa de cobertura más elevada que la del Estado (Austria, Bélgica, Eslovenia, Suecia y Francia) mientras que con porcentajes por debajo del 40% se hallaban el Reino Unido y varios países con pasado de economía comunista. En la OCDE, sólo seis países tenían una tasa más elevada que la del Estado (Austria, Bélgica, Suecia, Francia e Islandia) mientras que por debajo del 40% se hallaban Australia, Reino Unido y Canadá y, por debajo del 20%, Nueva Zelanda, Japón, Estados Unidos y Méjico.

Gráfico nº 1. TASAS DE COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA UE: 1997/1999 Y 2007/2009<sup>13</sup>



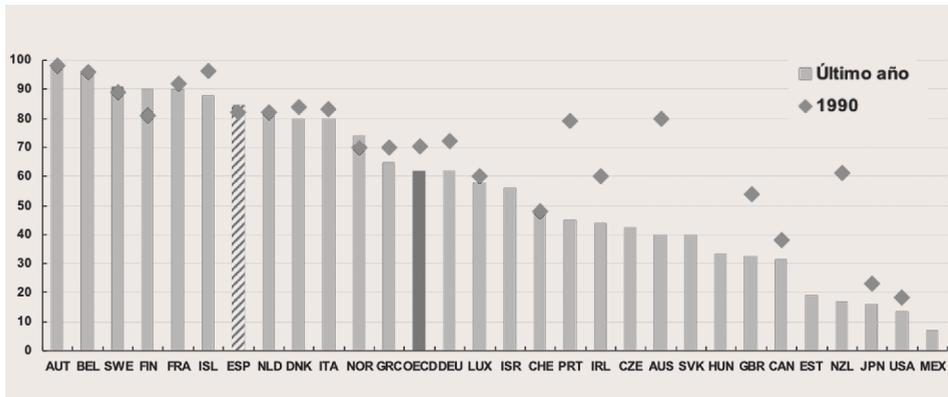
Fuente: Comisión Europea (2013).

<sup>11</sup> La tasa de cobertura de la negociación colectiva se define, de acuerdo con Pérez Infante (2010), como el porcentaje de trabajadores potencialmente cubiertos que realmente lo están, excluyendo de ese conjunto a trabajadores como los funcionarios y empleados de hogar no afectados por la negociación colectiva por normas legales u otras razones.

<sup>12</sup> Incluyendo en el denominador a los funcionarios que están excluidos de la negociación colectiva.

<sup>13</sup> Datos del año 2010, que no aportan gran novedad, pueden hallarse en Visser (2013) y en ICTWSS: *Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2012* <http://www.uva-aias.net/208>.

Gráfico nº 2. **TASAS DE COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA OCDE**



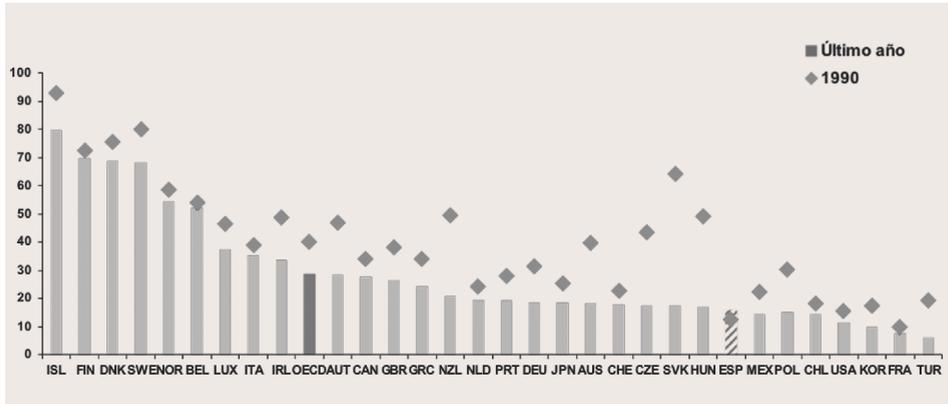
Los datos de «último año» son de 2009 para Austria, Canadá, República Checa, Estonia, Alemania, Italia, Portugal, Eslovaquia, Reino Unido y Estados Unidos; de 2008 para Bélgica, Francia, Grecia, Islandia, Irlanda, Japón, Luxemburgo, Méjico, Holanda, Noruega, España, Suecia y Suiza; y de 2007 para Australia, Dinamarca, Finlandia y Nueva Zelanda. Datos referidos a 1991 en lugar de a 1990 para Suecia y Suiza; 1989 para Islandia. Como los datos para la República Checa, Hungría, Israel, Méjico y Eslovaquia sólo están disponibles para el último año, estos países no se incluyen para la media de la OCDE.

Fuente: OCDE (2012).

Estas elevadas tasas de cobertura en el conjunto del Estado y en la CAPV se produjeron a pesar del reducido grado de sindicación de los trabajadores afectados que, para el caso de España, era del 12,5% en 1990 y del 15,9% en 2009 [OCDE (2012)]. Asimismo, el grado de centralización de la negociación colectiva en España se situaba en un valor de 3<sup>14</sup> [OCDE (2012)], en una escala de 1 a 5 (de menor a mayor centralización), esto es, predominio de la negociación colectiva de carácter sectorial. En consecuencia, las elevadas tasas de cobertura en el conjunto del Estado y en la CAPV se debían, por un lado, a la eficacia general automática que a los convenios colectivos atribuye la legislación española, independientemente de que los trabajadores estén o no afiliados a los sindicatos firmantes de los mismos; por otro, a que la negociación colectiva pivotara sobre los convenios sectoriales de ámbito provincial; y finalmente a que la propia legislación laboral permitiera la prórroga forzosa de los convenios que mantenían su regulación normativa hasta que se firmase uno nuevo (artículo 86 apartados 2 y 3 del RDL 1/1995 (ET), redacción anterior a la Ley 3/2012).

<sup>14</sup> El indicador de centralización de la negociación colectiva se puntúa de 1 a 5, siendo de 5 = negociación de ámbito nacional (intersectorial); 4 = cuando se trata de negociación del mismo ámbito que el 5 que incluya cláusulas derogatorias o adicionales para determinados sectores o empresas; 3 = ámbito sectorial o de industria; 2 = negociación del mismo ámbito que el anterior en el que se incluyen, además, cláusulas específicas para determinados territorios o empresas; 1 = ámbito local o de empresa.

Gráfico nº 3. GRADO DE AFILIACIÓN SINDICAL

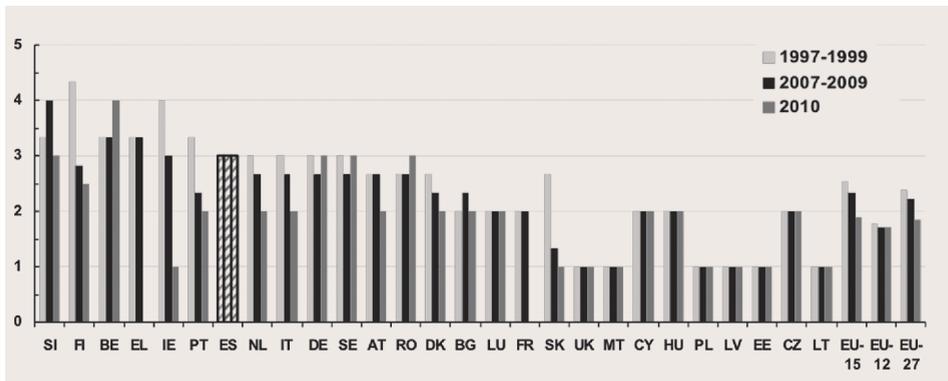


Nota: El grado de afiliación sindical se refiere al número de trabajadores afiliados a sindicatos como porcentaje del total de asalariados.

Los datos de «último año» son de 2010 para Australia, Austria, Canadá, Estonia, Finlandia, Alemania, Italia, Japón, Méjico, Nueva Zelanda, Polonia, Portugal, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos; de 2009 para Bélgica, Chile, Rep. Checa, Dinamarca, Irlanda, Noruega, España, Suiza y Turquía; y de 2008 para Francia, Grecia, Hungría, Luxemburgo y Eslovaquia. Datos referidos a 1995 en lugar de a 1990 para Rep. Checa y Hungría; 1992 para Méjico; y 1994 para Eslovaquia.

Fuente: OCDE (2012).

Gráfico nº 4. NIVELES DE CENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Fuente: Comisión Europea (2013).

Como se ha señalado anteriormente, los cambios en el mapa de la estructura de la negociación colectiva de la CAPV redujeron la tasa de cobertura al 79% a fecha 1 de enero de 2014. Visto de otro modo, se añadieron 104.802 trabajadores a los que ya se hallaban fuera de la negociación colectiva en la CAPV. No obstante, nueve meses después, la negociación colectiva, principalmente de empresa, ha conseguido reducir esa cifra en unas 7.800 personas. De este modo, la tasa de cobertura en la CAPV ha creci-

do ligeramente hasta situarse en el 80,5%. En todo caso, sigue persistiendo un elevado número de trabajadores con convenios decaídos sin adscripción posible a otros convenios y que se concentran principalmente en convenios sectoriales y en Gipuzkoa.

**Cuadro nº 7. CONVENIOS DECAÍDOS (\*) Y TRABAJADORES AFECTADOS EN LA CAPV A 30/09/2014**

	Total		Empresa		Sector	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
Total CAPV	50	97.032	23	1.268	27	95.764
1.Reg. en la CAPV	48	96.165	23	1.268	25	94.897
Álava	7	3.136	6	224	1	2.912
Bizkaia	22	27.801	10	657	12	27.144
Gipuzkoa	19	65.228	7	387	12	64.841
Interterritorial	0	0	0	0	0	0
2. Ámbito estatal	2	867	0	0	2	867

(\*) Sólo se incluyen en este cuadro aquellos convenios decaídos y las personas afectadas por ellos que no disponen de otro convenio de ámbito superior que los ampare.

Fuente: CRL-LHK (2014b).

### 3. NUEVAS UNIDADES NEGOCIADORAS: LOS NUEVOS CONVENIOS DE EMPRESA<sup>15</sup> APLICABLES EN LA CAPV

Con la finalidad de lograr una descentralización de la negociación colectiva, que la anterior reforma laboral (RDL 7/2011) ya planteó<sup>16</sup> pero que no se llevó a la práctica, la reforma laboral de 2012 estableció, por ley, la primacía de los convenios de empresa en los conflictos de concurrencia convencional que pudieran darse en un amplio y determinante abanico de materias<sup>17</sup>. Tal y como se recoge en el preámbulo

<sup>15</sup> Bajo la denominación de nuevos convenios de empresa se incluyen también los nuevos convenios de grupo de empresas y de centro de trabajo.

<sup>16</sup> La legislación anterior al RDL 7/2011 en materia de concurrencia de convenios daba una posición dominante a los convenios provinciales y autonómicos. Por su parte, el RDL 7/2011 establecía que «salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias...», esto es, daba la llave a los convenios estatales o de comunidad autónoma y, en menor medida, a los de empresa. En todo caso, el claro perdedor era el convenio sectorial provincial.

<sup>17</sup> Estas materias son: la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; el horario y la distribución del tiempo de

de la Ley, con ello se pretendió, además, facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores.<sup>18</sup>

Con este objetivo declarado a favor de la negociación colectiva en la empresa,<sup>19</sup> se pretendía, por un lado, dar un giro absoluto a la realidad dominante hasta entonces, esto es, primacía de los convenios de sector y margen a la mejora de éstos por los convenios de empresa, y por otro, se ha soslayado que la negociación en el ámbito de la empresa pueda no ser el resultado de un equilibrio entre las capacidades de presión del empresario y los trabajadores, sobre todo en los casos en que el número de trabajadores de la empresa fuese pequeño y con ello el número de representantes de los trabajadores o que, simplemente, no existiesen representantes.<sup>20</sup>

En el caso de la CAPV, el predominio de los convenios de sector era abrumador antes de la última reforma: ocho de cada diez trabajadores con convenio estaban cubiertos por convenio sectorial en 2011. Este resultado medio tenía como extremos el caso de Álava, donde los convenios de sector aglutinaban el 67% de los trabajadores, y el de Gipuzkoa, con el 88% de trabajadores con convenio de sector.

En cuanto a la presencia de convenios de empresa según tamaño de la misma, los datos de la CAPV, referidos a las empresas de su sector privado y a sus asalariados de los años 2010 y 2012, indican que el número de convenios de empresa, de grupo de empresas o de centro de trabajo aplicables fue de 721 en 2010 y 703 en 2012 y afectaron sólo al 16,1% del total de asalariados del sector privado<sup>21</sup> tanto en 2010 como en 2012. No obstante, este porcentaje no es muy representativo ya que varía ostensiblemente si se tienen en cuenta diversos tramos de empleo de las empresas. Así, el porcentaje es casi despreciable en los tramos de uno a diez, de once a

---

trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la Ley 3/2012 a los convenios de empresa; las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal; y aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

<sup>18</sup> En Izquierdo *et al.* (2012), se señala que, desde un plano teórico, «bajo determinadas condiciones la negociación colectiva sectorial produce una mayor destrucción de empleo que la negociación colectiva en el ámbito de la empresa y, por tanto, una mayor tasa de paro».

<sup>19</sup> Según Mercader Uguina el convenio colectivo de empresa se ha convertido en el «baricentro de la estructura convencional». Recogido en Ortega (2012).

<sup>20</sup> Los delegados de personal constituyen la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores. Los delegados de personal podrán ser: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49 trabajadores, tres. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

<sup>21</sup> Son todos los asalariados del sector privado de la CAPV e incluye los asalariados en actividades no regulados por negociación sectorial, los asalariados con convenios no renovados desde antes del año 2000 y los asalariados con convenio renovado con posterioridad al año 2000, tanto sectorial como de empresa.

treinta, y de treinta y uno a cuarenta y nueve asalariados. Se eleva al 21,1% en el tramo de 50 a 250 trabajadores y alcanza el 42,4% (41,3% en 2012) en empresas de más de 250 asalariados. Con ello se demuestra que la presencia de convenio de empresa, de grupo de empresas o de centro de trabajo era muy frecuente cuando el tamaño de la empresa, medido en términos de empleo, se elevaba por encima de los 250 trabajadores y meramente anecdótico en los tramos bajos de empleo.

**Cuadro nº 8. CONVENIOS COLECTIVOS APLICABLES EN LA CAPV Y TRABAJADORES AFECTADOS POR ELLOS. SECTOR PRIVADO Y SECTOR PÚBLICO. AÑO 2011**

	Total		De sector		De empresa*	
	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores	Convenios	Trabajadores
<b>Total CAPV</b>	<b>1.056</b>	<b>595.482</b>	<b>232</b>	<b>475.222</b>	<b>824</b>	<b>120.260</b>
<b>1. Reg. en la CAPV</b>	<b>709</b>	<b>470.200</b>	<b>123</b>	<b>382.763</b>	<b>586</b>	<b>87.437</b>
Álava	171	65.424	21	43.950	150	21.474
Bizkaia	350	225.335	48	188.304	302	37.031
Gipuzkoa	151	141.909	46	125.272	105	16.637
Interterritoriales	37	37.532	8	25.237	29	12.295
<b>2. Ámbito estatal</b>	<b>347</b>	<b>125.282</b>	<b>109</b>	<b>92.459</b>	<b>238</b>	<b>32.823</b>

(\*) Incluye convenios de empresa, de grupo de empresas y de centro de trabajo, tanto del sector privado como del sector público (laborales al servicio de las administraciones públicas y asalariados de sociedades públicas), con cuenta de cotización en la CAPV.

(\*\*) Datos a 31 de diciembre de 2011.

Fuente: CRL-LHK (2012).

**Cuadro nº 9. LOS CONVENIOS DE EMPRESA\* EN EL SECTOR PRIVADO DE LA CAPV EN 2010**

	Empresas	Asalariados (1)	Convenios de empresa*	Asalariados con convenio de empresa* (2)	Ratios (2)/(1)
<b>Total</b>	<b>61.071</b>	<b>592.087</b>	<b>721</b>	<b>95.377</b>	<b>16,1%</b>
- de 1 a 10 asalariados	51.488	142.795	112	610	0,4%
- de 11 a 30 asalariados	6.459	112.327	165	3.255	2,9%
- de 31 a 49 asalariados	1.383	53.212	79	3.170	6,0%
- de 50 a 250 asalariados	1.532	149.975	276	31.656	21,1%
- de más de 250 asalariados	209	133.778	89	56.686	42,4%

(\*) Incluye convenios de empresa, de grupo de empresas y de centro de trabajo, con cuenta de cotización en la CAPV.

Fuente: CRL-LHK (2011).

**Cuadro nº 10. LOS CONVENIOS DE EMPRESA\* EN EL SECTOR PRIVADO DE LA CAPV EN 2012**

	Empresas	Asalariados (1)	Convenios de empresa*	Asalariados con convenio de empresa* (2)	Ratios (2)/(1)
<b>Total</b>	<b>59.601</b>	<b>576.962</b>	<b>703</b>	<b>92.861</b>	<b>16,1%</b>
- de 1 a 10 asalariados	50.375	139.734	119	632	0,5%
- de 11 a 30 asalariados	6.213	107.213	139	2.662	2,5%
- de 31 a 49 asalariados	1.311	50.875	93	3.708	7,3%
- de 50 a 250 asalariados	1.485	145.127	266	30.557	21,1%
- de más de 250 asalariados	217	134.013	86	55.302	41,3%

(\*) Incluye convenios de empresa, de grupo de empresas y de centro de trabajo, con cuenta de cotización en la CAPV. La disminución en el número de convenios de empresa respecto a los datos de 2010 se debe a la desaparición de empresas, que tenían convenio de empresa, como consecuencia de la recesión económica.

Fuente: CRL-LHK (2013).

### 3.1. Los nuevos convenios de empresa en cifras

En los años anteriores a la reforma laboral de 2012, el número de nuevos convenios de empresa con efectos en la CAPV<sup>22</sup> que surgían cada año oscilaba alrededor de la veintena (años 2010 y 2011) si bien en 2009 fue algo más elevado (28 nuevos convenios). Por el contrario, desde el tercer trimestre de 2012 se observa un fuerte crecimiento. Así, en 2012 se registraron 33 nuevos convenios de empresa, 121 en 2013 y 85 en los primeros seis meses de 2014. En el conjunto del Estado, según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se registraron 242 en 2011, 328 en 2012, 460 en 2013 y 171 en los seis primeros meses de 2014. Por lo tanto, la comparación de datos entre la CAPV y el Estado arroja una presencia creciente y muy elevada de los primeros en el total de estatales (7,4% en 2011; 10,1% en 2012; 26,3% en 2013 y 49,7% en enero-junio de 2014); una presencia más allá de la que cabría esperar en función del peso de la economía vasca en el conjunto de la del Estado.

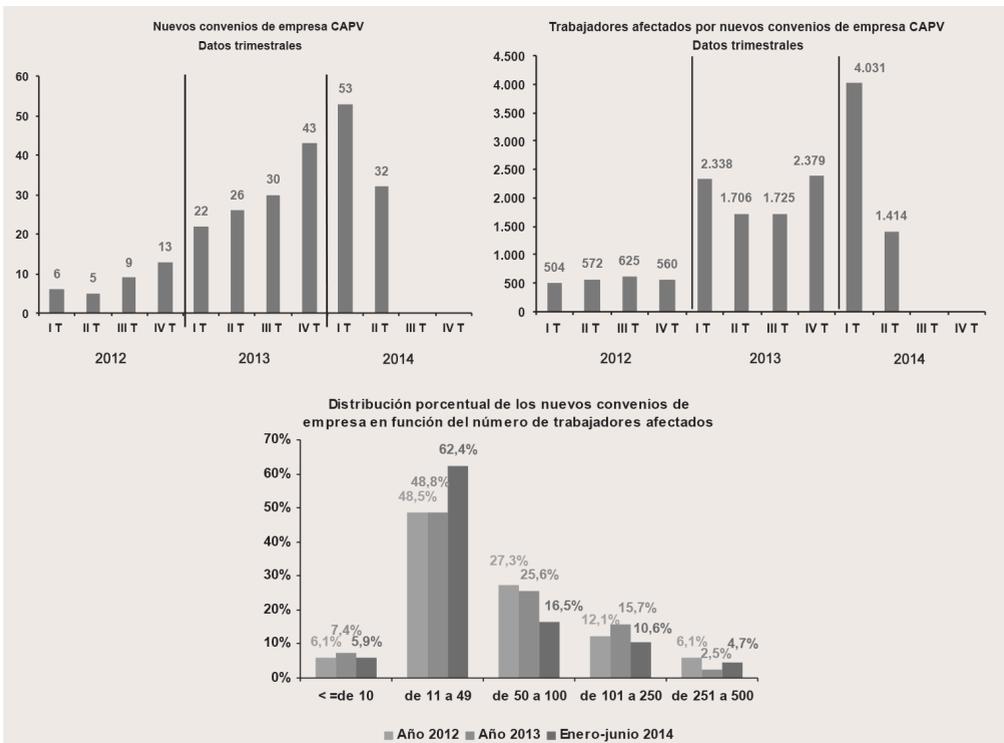
Entre las causas de este importante crecimiento de los nuevos convenios de empresa en la CAPV, tanto en términos absolutos como de la ratio con el Estado, cabe señalar, por un lado, la primacía que otorga la última reforma laboral a los convenios de empresa sobre los de sector; por otro, la diferente composición de la representación sindical en la CAPV y la apuesta por convenios de empresa por parte del

<sup>22</sup> Se incluyen bajo la denominación de *nuevos convenios de empresa con efectos en la CAPV* a los nuevos convenios de empresa, los nuevos convenios de centro de trabajo y los nuevos convenios de grupo de empresas, con empleo en la CAPV. No se han incluido aquellos nuevos convenios que sustituyen a otros que existían con otra denominación y que ya no se van a renovar (por ejemplo: no se ha incluido el nuevo convenio de Kutxabank que sustituye a los anteriores de Caja Vital, BBK y Kutxa Gipuzkoa).

sindicato mayoritario ELA<sup>23</sup>; y por último, el bloqueo que sufre la negociación de ámbito sectorial en la CAPV junto con el decaimiento de convenios sectoriales muy importantes que hacen aparecer a la negociación de empresa como la única alternativa para el mantenimiento o mejora de las condiciones laborales.

La trayectoria trimestral creciente descrita por el número de nuevos convenios no se replica de manera exacta por la del número de trabajadores afectados por dichos convenios. Este resultado se debe a la elevada variabilidad del empleo afectado en cada convenio. De hecho, analizados los nuevos convenios en función del número de trabajadores de las empresas se observa que casi el 50% de los nuevos convenios son de empresas que tienen entre 11 y 49 trabajadores, y que alrededor del 25% de los nuevos convenios son de empresas con empleo entre 51 y 100 trabajadores.

**Gráficos nº 5. NUEVOS CONVENIOS DE EMPRESA, TRABAJADORES AFECTADOS Y DISTRIBUCIÓN DE CONVENIOS SEGÚN ESTRATO DE EMPLEO DE LAS EMPRESAS**



Fuente: CRL-LHK (2014c).

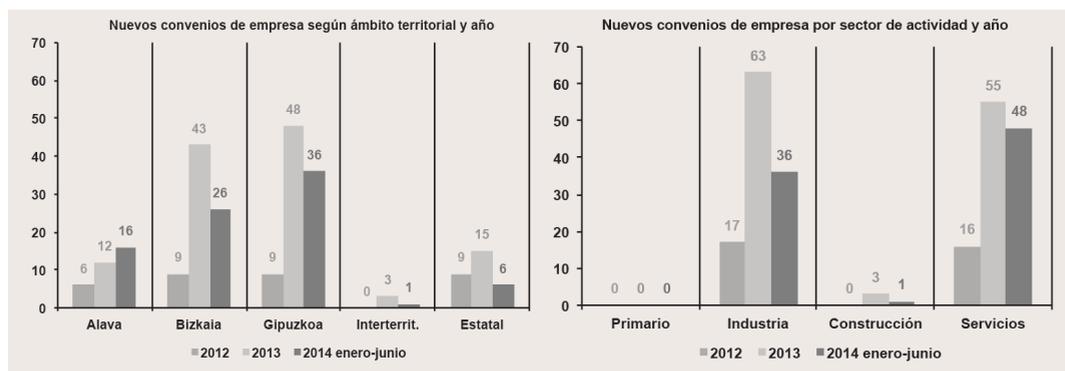
<sup>23</sup> Por ejemplo, de los 85 nuevos convenios de empresa de enero a junio de 2014, ELA firmó 64 (4.416 trabajadores afectados), UGT 24, LAB 20, CC.OO. 19, USO 4, Independientes 2 y otros sindicatos 2. De esos 64 convenios firmados por ELA, en 33 de ellos ELA fue el único firmante, y de esos 33 convenios, 28 se correspondieron a empresas de menos de 49 trabajadores.

Los nuevos convenios de empresa afectaron a 2.261 trabajadores en 2012, 8.148 en 2013 y 5.445 en los primeros seis meses de 2014. En principio, parecen cifras elevadas pero, en comparación con el total de trabajadores susceptibles de estar afectados por la negociación colectiva en los años o períodos respectivos, los resultados son muy reducidos: el 0,4% en 2012, el 1,4% en 2013 y el 0,9% en los seis primeros meses de 2014.

Gipuzkoa es el territorio con mayor número de nuevos convenios en 2013 y en enero-junio de 2014, resultados que se contradicen con el mayor tamaño del tejido empresarial de Bizkaia. Sin duda, el bloqueo más acusado de la negociación colectiva de ámbito sectorial en Gipuzkoa, en particular, en la industria siderometalúrgica, en las residencias para personas mayores y en los servicios sociales sin alojamiento, constituye una razón poderosa que explica este comportamiento diferenciado.

Por sectores de actividad económica, tanto en 2012 como en 2013, el mayor número de nuevos convenios de empresa se registra en la industria y, en segundo lugar, en los servicios, mientras que en la construcción es residual y en el sector primario inexistente. No obstante, los datos del primer semestre de 2014 muestran que el mayor número de nuevos convenios de empresa se ha producido en el sector servicios, principalmente en residencias de personas mayores de Gipuzkoa y transporte de viajeros por carretera de Álava, entre otros.

Gráficos nº 6. NUEVOS CONVENIOS DE EMPRESA POR ÁMBITO TERRITORIAL Y SECTOR DE ACTIVIDAD



Fuente: CRL-LHK (2014c).

#### 4. INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA CAPV

La reforma laboral de 2012 amplió las posibilidades para la inaplicación de las condiciones pactadas<sup>24</sup> en el convenio, fuese este de empresa o de sector, con la finalidad de lograr un aumento de la flexibilidad interna de las empresas.

<sup>24</sup> Se posibilita a las empresas que, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, se proceda a inaplicar

Desde un punto de vista económico, las inaplicaciones de convenios, también conocidas como descuelgues, suponen una alternativa a los expedientes de regulación de empleo, especialmente a los de rescisión en empresas con problemas de viabilidad. Dado que la duración de la inaplicación no puede ir más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio, es evidente que, cuando la inaplicación se refiere al régimen salarial, lo que se persigue con ello no es reducir de manera permanente un posible problema estructural, sino posibilitar, a corto plazo, la supervivencia de la empresa<sup>25</sup>.

A pesar de que es en los últimos meses cuando las inaplicaciones están teniendo lugar, hay que tener en cuenta que este mecanismo ya se recogía desde 1980 sufriendo posteriores modificaciones.

#### 4.1. Evolución de la normativa en materia de inaplicación de convenios colectivos

La inaplicación de convenio colectivo en las empresas, en lo tocante al porcentaje de incremento salarial establecido, aparece por primera vez en el Acuerdo Marco-Interconfederal<sup>26</sup> firmado por CEOE y UGT en el año 1980. Sin embargo, el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980 de 14 de marzo de 1980) no hizo ninguna referencia ni a esta limitada inaplicación ni a la inaplicación en general. Posteriormente, la reforma laboral del año 1994 (Ley 11/1994, de 19 de mayo) recogió, por primera vez en una ley, la posibilidad de inaplicación de un convenio colectivo sectorial en una empresa pero sólo del régimen salarial, reservando las condiciones y procedimientos para la inaplicación al propio convenio colectivo sectorial (cláusula de inaplicación del convenio). Esta remisión a la negociación colectiva sectorial prácticamente bloqueó la posibilidad de realizar inaplicaciones del régimen salarial.

La reforma laboral establecida por la Ley 35/2010 y, posteriormente, por el Real Decreto Ley 7/2011, intentó anular este bloqueo permitiendo que «...*por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo.... se podrá.... proceder a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.....*». Asimismo, y con referencia

---

en la empresa determinadas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.

<sup>25</sup> Izquierdo *et al.* (2012) señalan que «*partiendo de la negociación colectiva sectorial, si se permitiera el descuelgue salarial mediante el acuerdo mutuo de empresario y trabajadores, la tasa de desempleo sería similar a la que se obtendría bajo un régimen en el que cada empresa tuviera su propio convenio. Utilizando una versión cuantitativa del modelo se obtiene que, partiendo de un escenario de negociación sectorial en el que no se producen descuelgues, descentralizar la negociación colectiva podría reducir la tasa de paro de una economía a largo plazo en unos 4 puntos porcentuales*».

<sup>26</sup> Podrían resultar afectadas aquellas empresas que acreditaran objetiva y fehacientemente situaciones de déficit ó pérdidas mantenidas en los ejercicios contables 1978 y 1979. Asimismo se tendrían en cuenta las previsiones para 1980. La duración del Acuerdo Marco se establecía en dos años.

a las microempresas<sup>27</sup>, se legisló en dicha reforma que «*En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4*».

El Real Decreto-Ley 3/2012 y la Ley 3/2012 extendieron la posibilidad de inaplicación a los convenios de empresa; ampliaron las materias objeto de inaplicación<sup>28</sup>; incrementaron las causas motivadoras de las inaplicaciones (de económicas a técnicas, organizativas o de producción) que, a excepción de la de fuerza mayor, son las mismas que rigen en los expedientes de regulación de empleo y, finalmente, detallaron lo que se entendía por las causas anteriores. Asimismo, cuando el período de consultas finalizase sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos de resolución de conflictos o estos no hubieran solucionado la discrepancia cualquiera de las partes podría recurrir a un tercero (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al órgano correspondiente de la comunidad autónoma) cuya decisión tendría la misma eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas.

#### 4.2. Las inaplicaciones en cifras

Según la información disponible en el Registro de Convenios Colectivos<sup>29</sup>, entre marzo de 2012 y junio de 2014 se depositaron 131 inaplicaciones de convenios en la CAPV distribuidas de la siguiente manera: 31 en marzo-diciembre de 2012, 69 en el año 2013 y 31 en enero-junio de 2014. El número de empresas afectadas fue de 114 con la siguiente distribución: 28 en marzo-diciembre de 2012, 58 en el año 2013 y 28 en enero-junio de 2014. Por último, los trabajadores afectados fueron 4.790 repartidos en 903 en marzo-diciembre de 2012, 3.059 en el año 2013, y 828 en el primer semestre de 2014.

Estos datos absolutos, en apariencia relevantes, lo son bastante menos si se relativizan<sup>30</sup> en función del número de empresas con asalariados<sup>31</sup> de la CAPV (74.820

<sup>27</sup> Por microempresa se define la empresa que ocupa a menos de 10 personas y tiene un volumen de negocios o un balance general anual que no supera los 2 millones de euros. El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 62 apartado 1 establece que «*La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría*». Por lo tanto quedan sin representación legal de los trabajadores aquellas empresas que cuenten entre 1 y 5 trabajadores, y se deja a la voluntad de los trabajadores la representación legal en las empresas entre 6 y 10 trabajadores. Para las empresas de 50 y más trabajadores el órgano representativo es el comité de empresa.

<sup>28</sup> Jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé la ley y mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad Social.

<sup>29</sup> <http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/pv/index.htm>

<sup>30</sup> Otra cuestión diferente es si esos datos tienen más importancia cualitativa en la medida en que puedan indicar un cambio a futuro.

<sup>31</sup> INE (2014).

en 2013) y de la población asalariada con convenio colectivo en la CAPV (579.815 personas a 31/12/2013). Así, tomando los datos de inaplicaciones de 2013, la ratio de empresas que han realizado inaplicaciones respecto al total de empresas con asalariados se sitúa en el 0,1% y la ratio de trabajadores afectados por inaplicaciones sobre el total de asalariados con convenio colectivo en el 0,5%.

En relación con los datos estatales de inaplicaciones para el conjunto de esos 28 meses, la participación de la CAPV se sitúa en el 2,8% en inaplicaciones y empresas y en el 2,0% en trabajadores afectados. Ese porcentaje de empresas afectadas de la CAPV está claramente por debajo de la participación de las empresas vascas con asalariados en el total de empresas con asalariados del Estado, que a 1/1/2014 era del 5,2%.

**Cuadro nº 11. INAPLICACIONES DE CONVENIOS EN LA CAPV Y EN EL ESTADO**

	Inaplicaciones	Empresas	Trabajadores
<b>CAPV</b>			
Total (marzo 2012-junio 2014)	131	114	4.790
2012 marzo-diciembre	31	28	903
2013 enero-diciembre	69	58	3.059
2014 enero-junio	31	28	828
<b>Estado</b>			
Total (marzo 2012-junio 2014)	4.624	4.109	235.933
2012 marzo-diciembre	748	687	29.352
2013 enero-diciembre	2.512	2.179	159.550
2014 enero-junio	1.364	1.243	47.031
<b>Ratios CAPV/Estado</b>			
Total (marzo 2012-junio 2014)	2,8%	2,8%	2,0%
2012 marzo-diciembre	4,1%	4,1%	3,1%
2013 enero-diciembre	2,7%	2,7%	1,9%
2014 enero-junio	2,3%	2,3%	1,8%

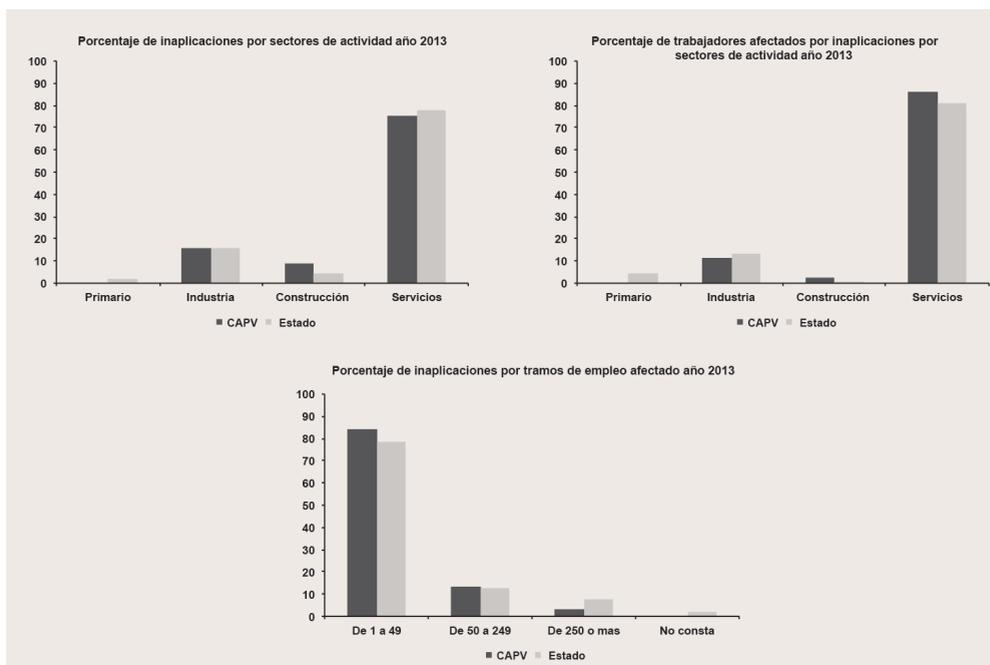
Fuente: Elaboración propia en base a datos del Registro de Convenios, Departamento de Empleo y Políticas Sociales y Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Volviendo a los datos en términos absolutos, las menores cifras de enero-junio de 2014 respecto a los de meses anteriores, en particular en trabajadores afectados, pueden deberse a la ligera recuperación de la actividad económica<sup>32</sup> y al importante

<sup>32</sup> Esto puede observarse indirectamente por la evolución de las personas afectadas por expedientes de regulación de empleo en la CAPV que, en tasas interanuales, muestran valores negativos de manera sostenida desde mayo de 2013. [http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-control/es/contenidos/informacion/estadisticastrabajo/es\\_estraba/estadisticastrabajo.html](http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-control/es/contenidos/informacion/estadisticastrabajo/es_estraba/estadisticastrabajo.html)

número de convenios de empresa y sectoriales decaídos por efecto de la reforma laboral de 2012. De continuar la recuperación económica, puede aventurarse que los datos, para el conjunto de 2014<sup>33</sup>, sean claramente inferiores a los de 2013.

Gráficos nº 7. **INAPLICACIONES Y TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD Y SU DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR TRAMOS DE EMPLEO (AÑO 2013)**

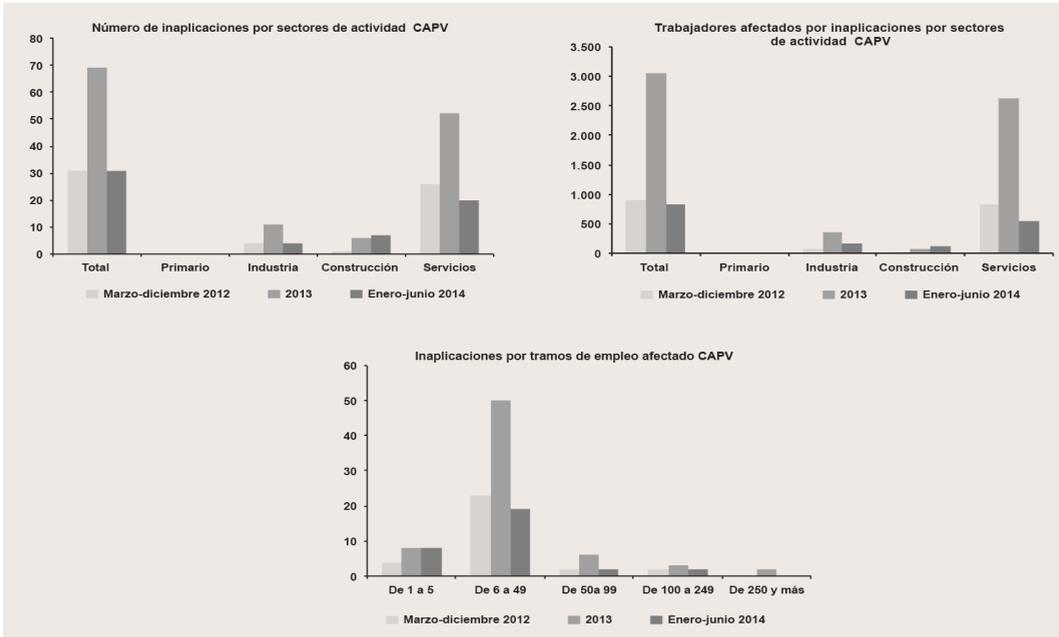


Fuente: Elaboración propia en base a datos del Registro de Convenios, Departamento de Empleo y Políticas Sociales y Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La mayoría de empresas que realizan inaplicaciones son del sector servicios (72,8%), seguidas a distancia por las industriales (14,9%) y en último lugar por las del sector de construcción (12,3%). En cuanto a trabajadores afectados, los resultados son muy similares a los anteriores, esto es, predominio de trabajadores del sector servicios (83,5%), menor presencia de trabajadores industriales (12,1%) y de la construcción (4,4%). Por tamaño de empleo, la mayoría de las inaplicaciones se han producido en pequeñas y medianas empresas. Así, de las 131 inaplicaciones en la CAPV, 20 correspondieron a empresas de 1 a 5 trabajadores, 92 a empresas de 6 a 49 trabajadores; 10 a las de 50 a 99; y 9 a las de más de 100 trabajadores.

<sup>33</sup> Así, en los meses de julio a octubre (incluidos) de 2014 se han registrado sólo siete inaplicaciones (cuatro en Bizkaia y tres en Gipuzkoa), todas respecto a convenios de sector; cuatro en servicios, dos en construcción y una en industria, y con predominio de la cuantía salarial como materia de descuelgue.

Gráficos nº 8. **INAPLICACIONES Y TRABAJADORES AFECTADOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD Y TRAMOS DE EMPLEO (MARZO 2012-JUNIO 2014)**



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Registro de Convenios, Departamento de Empleo y Políticas Sociales y Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Dado el predominio abrumador de la negociación colectiva sectorial, resulta coherente que las inaplicaciones respecto de convenios sectoriales constituyan la mayoría, esto es, el 88,5% del total de inaplicaciones y el 87,3% del total de trabajadores afectados. En el caso del Estado<sup>34</sup>, se observan ligeras diferencias por cuanto que los porcentajes son del 95,4% y el 77,4%, respectivamente. Del total de trabajadores afectados por inaplicaciones de convenios sectoriales, los mayores porcentajes corresponden al de siderurgia de Bizkaia (22,4%) seguido por siderurgia de Gipuzkoa (15,3%<sup>35</sup>), oficinas y despachos de Bizkaia (9,3%), centros de enseñanza de iniciativa social de la CAPV (8,8%), transporte de mercancías por carretera de Bizkaia (4,5%) y construcción de Bizkaia (4,3%).

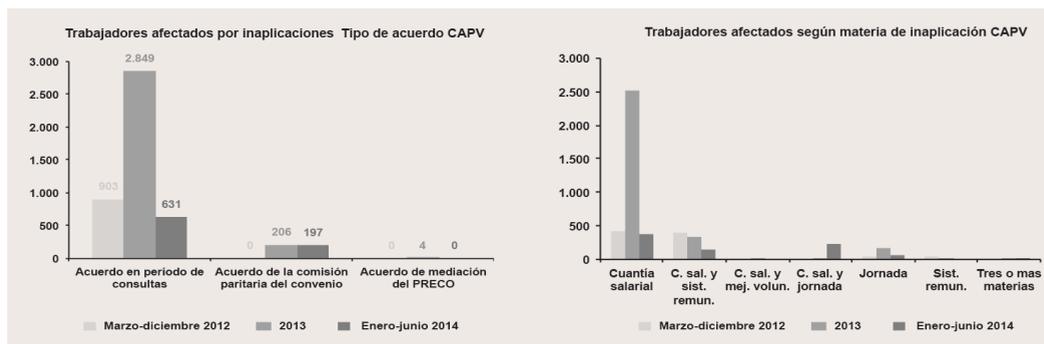
Por otro lado, todas las inaplicaciones se decidieron con acuerdo de las partes. En detalle, el 95,4% de las aplicaciones (91,5% de trabajadores afectados) tuvieron acuerdo en la fase de consultas mientras que el 3,8% y 8,4%, respectivamente, se logró en comisión paritaria del convenio.

<sup>34</sup> Datos de enero 2013 a junio 2014 y sin tener en cuenta los casos en los que se desconoce de qué tipo de convenio se produce la inaplicación.

<sup>35</sup> En enero-junio de 2014 no se ha producido ninguna inaplicación de este sectorial.

Respecto a las materias objeto de inaplicación de los convenios, el descuelgue únicamente de la cuantía salarial es el más recurrente afectando a 3.307 personas (69,0%); en segundo lugar figura el descuelgue, simultáneo, de la cuantía salarial y del sistema de remuneración, que afecta a 877 personas (18,3% del total de afectados); y en tercer lugar aparece el descuelgue únicamente de la jornada laboral con 261 personas (5,4% del total de afectados).

### Gráficos nº 9. TRABAJADORES AFECTADOS POR INAPLICACIONES SEGÚN TIPO DE ACUERDO Y MATERIAS DE INAPLICACIÓN



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Registro de Convenios, Departamento de Empleo y Políticas Sociales y Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Por último, el descuelgue consistente en congelación salarial afectó a 1.005 trabajadores en los 28 meses considerados con la siguiente distribución: 458 trabajadores afectados en 2012 (18 inaplicaciones), 427 en 2013 (13 inaplicaciones) y 120 en enero-junio de 2014 (4 inaplicaciones). En el resto de inaplicaciones que afectaban a los salarios, la reducción salarial ponderada media fue elevada: -13,0% en 2012, -17,6% en 2013 y -10,7% en enero-junio de 2014.

### Cuadro nº 12. INAPLICACIONES DE CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR TERRITORIOS

	Álava		Bizkaia		Gipuzkoa	
	Inapl.	Trab.	Inapl.	Trab.	Inapl.	Trab.
<b>Total (mar. 2012-jun. 2014)</b>	<b>14</b>	<b>568</b>	<b>89</b>	<b>3.000</b>	<b>28</b>	<b>1.222</b>
2012 Marzo-Diciembre	3	42	21	581	7	280
2013 Enero-Diciembre	10	448	42	1.840	17	771
2014 Enero-Junio	1	78	26	579	4	171
<b>Distribución porcentual:</b>						
<b>Total (mar. 2012-jun. 2014)</b>	<b>10,7</b>	<b>11,9</b>	<b>67,9</b>	<b>62,6</b>	<b>21,4</b>	<b>25,5</b>
2012 Marzo-Diciembre	9,7	4,7	67,7	64,3	22,6	31,0
2013 Enero-Diciembre	14,5	14,6	60,9	60,2	24,6	25,2
2014 Enero-Junio	3,2	9,4	83,9	69,9	12,9	20,7

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Registro de Convenios, Departamento de Empleo y Políticas Sociales y Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

## 5. CONCLUSIONES

El intenso bloqueo de la negociación colectiva que existía antes de la reforma laboral hizo que numerosos convenios se hallasen en situación de ultraactividad en el momento de aplicarse la misma. La prolongación de este bloqueo determinó de forma notable el decaimiento de los convenios.

De hecho, los cálculos realizados por el CRL-LHK establecen en 160 el número de convenios aplicables en la CAPV que decayeron (46 sectoriales y 114 de empresa) y en 104.802 el número de personas que quedaron fuera de la negociación colectiva al decaer su convenio y no existir uno superior que los amparase. La mayor incidencia neta se produjo en convenios negociados en la CAPV que se redujeron en 143 y afectaron a 133.860 trabajadores, con especial incidencia negativa en Gipuzkoa. Por el contrario, los convenios estatales con incidencia en la CAPV ganaron asalariados en términos netos.

La consecuencia de dejar fuera de la negociación colectiva a esos asalariados fue que la tasa de cobertura descendió desde el 96% al 79% a 1 de enero de 2014. Nueve meses después, la negociación colectiva, principalmente de empresa, consiguió reducir esa cifra en 9.038 personas, o lo que es lo mismo, elevar la tasa de cobertura en punto y medio porcentual.

Por otra parte, desde julio de 2012 hasta junio de 2014, los nuevos convenios de empresa han aumentado a un ritmo importante y claramente superior al de años anteriores, provocando que los trabajadores en convenios de empresa pasaran de ser el 20,2% a finales de 2011 al 21,5% a finales de 2013. Tras el ajuste por decaimiento de los convenios, que afectó sobre todo a trabajadores de convenios sectoriales, los porcentajes anteriores se situaron en el 23,9% a comienzos de enero de 2014 y se han elevado al 26,1% en septiembre de 2014. En todo caso, son evoluciones discretas.

El perfil medio del nuevo convenio de empresa se caracteriza por afectar principalmente a plantillas reducidas de entre 1 y 49 trabajadores; por tener una mayor incidencia relativa en Gipuzkoa, donde ha sido determinante el mayor bloqueo de la negociación en la industria siderometalúrgica y en el sector de residencias para personas mayores; y por firmarse en empresas del sector industrial y en menor medida de servicios, aunque parece apreciarse una tendencia a aumentar las de este último.

Tanto en la dinamización de la negociación de empresa como en la generación de estos resultados ha cobrado especial relevancia la primacía otorgada por la reforma laboral a los convenios de empresa. Sin embargo, existen otros factores que han contribuido de manera importante. Por un lado, el vacío derivado del decaimiento de importantes convenios sectoriales y las escasas perspectivas de nuevos convenios que los sustituyan a corto y medio plazo ya que la mayor parte de las empresas que firman estos nuevos convenios de empresa se hallaban en esos sectoriales. Por otro lado, el bloqueo de la negociación colectiva en numerosos convenios sectoriales que, aun no habiendo decaído, hacen aparecer a la negociación de empresa como la única alternativa

para el mantenimiento o mejora de las condiciones laborales. Y por último, la apuesta del sindicato mayoritario ELA a favor de los convenios de empresa.

En cuanto a las inaplicaciones, aunque los datos entre marzo de 2012 y junio de 2014 son importantes tanto en empresas como en trabajadores afectados, conviene destacar que distan mucho de tener tanta trascendencia si se comparan con el total de empresas y trabajadores afectados por la negociación colectiva. En cualquier caso, resulta reseñable que la mayoría de las inaplicaciones se producen respecto de convenios sectoriales; se concentran en el sector servicios; se producen mayoritariamente en empresas de pocos trabajadores (inferiores a 50); la materia dominante del descuelgue es la cuantía salarial; y el acuerdo entre las partes en la fase de consultas es abrumador. Asimismo parece apreciarse una relación directa entre la evolución de las inaplicaciones y la actividad económica, de tal modo que la incipiente recuperación a lo largo de 2014 parece haber frenado el uso de este recurso.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CES (2001): «Economía, Trabajo y Sociedad, España 2000. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral». Consejo Económico y Social, Madrid, página 359.
- COMISIÓN EUROPEA (2013): «Industrial Relations in Europe 2012».
- CRL-LHK (2011): *La estructura de la negociación colectiva en la CAPV 2010*
- (2012): *Informe sociolaboral anual 2011*.
- (2013): *La estructura de la negociación colectiva en la CAPV 2012*.
- (2013a): *Evolución económica y laboral de la CAPV III Trimestre 2013 Tema de análisis específico*.
- (2013b): *Evolución económica y laboral de la CAPV IV Trimestre 2013 Tema de análisis específico*.
- (2014): *Situación económica y relaciones laborales en la CAPV 2013*.
- (2014a): *Balance de la negociación colectiva en Euskadi 2013*.
- (2014b): *Información sociolaboral mensual Septiembre 2014*.
- (2014c) *Evolución económica y laboral de la CAPV II Trimestre 2014 Tema de análisis específico*.
- FINA, L., GONZÁLEZ DE LENA, F. Y PÉREZ INFANTE, J. I. (2001): «Negociación colectiva y salarios en España». Consejo Económico y Social, Madrid.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2012): «La negociación colectiva en el real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral» Tems Laborales núm. 115.
- INE (2014): *Directorio Central de Empresas (DIRCE) a 1 de enero de 2014*.
- IZQUIERDO, M., JIMENO, J. F. Y THOMAS, C. (2012): «La relación entre el grado de centralización de la negociación colectiva y la tasa de desempleo: nuevos resultados» Boletín Económico Febrero 2012 Banco de España.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2013): *Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral*. [http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto\\_reforma\\_laboral/](http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/)
- OCDE (2012): *Employment Outlook 2012*.
- PÉREZ INFANTE, J. I. (2010): «La negociación colectiva en España» <http://www.aet.eu/es/tri-buna-abierta/64-la-negociacion-colectiva-en-espana2>
- VISSER, J. (2013): «Wage Bargaining Institutions -from crisis to crisis» Economic Papers 488 April 2013 European Economy.
- II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012, 2013 Y 2014. BOE nº 31, de 6 de febrero de 2012.