



## LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA



# CONTENIDOS

Introducción	0
Estructura	0
Convenios colectivos	0
Encuesta a Directores de RRHH en España	0
Entrevistas:	
• <i>Abogados laboristas</i>	0
• <i>Directores de RRHH y Relaciones Laborales</i>	0
• <i>Agentes sociales</i>	0
Resumen de resultados	0
Reflexiones sobre la Reforma Laboral RD.Ley 3/2012	0
Retos	0
Enlaces y fuentes	0



# INTRODUCCIÓN

**La Reforma da pues a las empresas la posibilidad de negociar con sus trabajadores unas condiciones que en teoría les permita ser más competitivas**

Uno de los puntos más relevantes, aunque por el momento no el más mediático, de la Reforma Laboral es el que concierne a los convenios colectivos y sobretodo la prioridad aplicativa que posee el convenio de empresa frente a los convenios sectoriales, provinciales, autonómicos o estatales, particularmente en los ámbitos de coste (salarios, complementos, horas extras), flexibilidad (horario, distribución de la jornada, turnos, vacaciones...), grupos profesionales y modalidades de contratación adaptados a las necesidades de la empresa, así como la conciliación entre vida laboral y familiar.

La Reforma da pues a las empresas la posibilidad de negociar con sus trabajadores unas condiciones que en teoría les permita ser más competitivas. Por otro lado, el proceso de negociación de un convenio supone un tiempo, coste y desgaste que posiblemente pocas pymes podrán asumir.

Otro aspecto importante y probablemente con consecuencias imprevisibles es que la Reforma Laboral estableció que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquél perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio de ámbito superior o pasará a depender del resultado de una nueva negociación partiendo desde cero, sin la base que suponían los anteriores convenios colectivos y con la capacidad legal para reducir los salarios hasta el límite del Salario Mínimo Interprofesional (fin de la ultraactividad). A medida que transcurren los meses se aviva el debate acerca de que sucederá cuando comiencen a decaer los convenios colectivos que agoten el año de ultraactividad (8 de julio de 2013) establecido por la Ley, ya que aproximadamente 1800 convenios están pendientes de ser cerrados con casi 3 millones de asalariados implicados.

Ulled Asociados, consciente de la enorme importancia que este cambio supone para el tejido empresarial y social, ha elaborado este trabajo que no es más que la captación de la opinión de los agentes sociales que van a tener que convivir con las nuevas reglas de juego (empresarios, profesionales, trabajadores), así como a sus representantes (patronales y sindicatos) y expertos en la materia. Nuestra misión es exponer al lector el estado de la cuestión, sus puntos fuertes y débiles, su posible evolución y repercusión en el mundo empresarial y laboral y, en definitiva, ayudarle con toda modestia a construir su propia opinión o incluso a tomar decisiones.

Cordialmente,

**Josep Maria Puig**  
*Presidente Ejecutivo*



## ESTRUCTURA

### DATOS BÁSICOS DEL ESTUDIO

- Encuesta a **116 directores de RR. HH.**
- Entrevistas a **5 despachos de abogados**
- Entrevistas a **2 directores de RR. HH. y Relaciones Laborales**
- Entrevistas a **3 agentes sociales**
- Artículo de reflexión de **Joaquín Trigo y Roberto Abad**
- Artículo de reflexión de **Antonio Benavides**

Este estudio proporciona datos actuales sobre los convenios colectivos, haciendo especial hincapié en los convenios colectivos de empresa y su nueva condición tras la Reforma Laboral.

El estudio arroja información, conocimiento y opiniones sobre las prácticas desarrolladas por parte de los departamentos de recursos humanos, los despachos de abogados y los agentes sociales en materia de negociación colectiva en España.

En el primer caso hemos realizado una encuesta por correo electrónico en la que han participado 116 directores de departamentos de Recursos Humanos (RR. HH.) en España. Los resultados de la tabulación de esta encuesta muestran que la mayoría de empresas han recibido positivamente la Reforma Laboral del 2012 en lo que respecta a la temática de los convenios colectivos de empresa. También se han realizado preguntas sobre las principales ventajas que ofrecen estos convenios para sus empresas así como sobre los inhibidores para la formalización de los mismos.

En segundo lugar hemos mantenido cinco entrevistas personales con abogados laboristas de importantes despachos de abogados (Vialegis, Osborne & Clarke, Gómez-Acebo & Pombo, IB Asesores, Piqué Abogados). Sus respuestas nos proporcionan la visión jurídica sobre la temática en cuestión y su visión como parte implicada en el proceso y principal fuente de correcta interpretación de la ley.

En tercer lugar hemos realizado dos entrevistas con directores de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (Comsa Emte, Grupo Damm). Sus respuestas nos permiten disponer de datos sobre cómo se ha afrontado la Reforma Laboral en cada caso y cómo ha afectado a las políticas de recursos humanos, así como opiniones sobre el futuro de los convenios colectivos de empresa.

En cuarto lugar hemos realizado tres entrevistas con los representantes de diferentes agentes sociales (CC. OO., Foment del Treball Nacional y PIMEC). Su visión nos ayuda a entender la problemática desde el punto de vista de los responsables de la negociación colectiva de la mayoría de convenios existentes en nuestro país.

Hemos considerado importante también disponer de la opinión de expertos en relaciones laborales, que reflexionan sobre la Reforma Laboral y nos aportan su visión general además de sus principales implicaciones prácticas.

Los departamentos de Recursos Humanos, los directivos, los abogados laboristas y los agentes sociales conforman una parte muy relevante en el escenario de la negociación colectiva. Consideramos que esta investigación aporta un panorama general e información específica para buscar una vía de reflexión y evaluación sobre la Reforma Laboral de 2012 en materia de negociación colectiva.





# CONVENIOS COLECTIVOS

**El futuro empresarial  
estará determinado  
por la capacidad  
de regular con  
flexibilidad sus  
relaciones laborales  
y establecer  
mecanismos de  
control y garantía de  
su coste laboral**

El objetivo de la Reforma Laboral ha sido adaptar el sistema de negociación colectiva a la realidad de la situación empresarial y del mercado de trabajo.

La reforma otorga prioridad aplicativa al convenio colectivo de ámbito empresarial, sobre otros convenios (sectoriales, estatales, autonómicos).

Es una realidad irrefutable que en el futuro empresarial, a corto, medio y largo plazo, las diferencias entre la competitividad de unas y otras empresas estará determinada por la capacidad de regular con flexibilidad sus relaciones laborales y establecer mecanismos de control y garantía de su coste laboral, ello sólo será posible implantando un convenio colectivo propio que se ajuste exactamente a la realidad de la propia empresa.

Las ventajas que directamente afectan a la productividad de las empresas son las siguientes:

1. Se ofrece la posibilidad de **regular la movilidad funcional** dentro de un grupo profesional, ampliando con ello la polivalencia de los empleados y la posibilidad de realizar movilizaciones intragrupo, sin estar sujeto a los costes añadidos que la rigidez de los convenios colectivos de sector imponen.
2. Se ofrece la posibilidad de **fixar medidas de control del incremento salarial**, vinculando el incremento a los resultados de la empresa y no al IPC.
3. Se ofrece la posibilidad de **desvincularse de las tablas salariales del sector** estableciendo los salarios determinados por la empresa.
4. Se ofrece la posibilidad de establecer una **regulación de la jornada, horarios y vacaciones** que, con respeto a la Ley, se adapten a la realidad productiva de la empresa. Igualmente establecer reglas para que los empleados en reducción de jornada concreten horarios no necesariamente dentro de la misma franja sin causar problemas a la producción.
5. Se ofrece la posibilidad de implantar **mecanismos de régimen disciplinario** propios de sus actividades concretas y basadas en la experiencia de la propia compañía.
6. Se ofrece la posibilidad de **eliminar imposiciones en materia de subrogación** que imponen en algunos sectores los convenios colectivos de ámbito supraempresarial.
7. Se ofrece la posibilidad de establecer una regulación **propia de la estructura salarial de los empleados** con una definición ajustada a la realidad de la empresa de aquellos complementos salariales que se introduzcan.
8. Se ofrece la posibilidad de establecer los **sistemas de desarrollo profesional y carrera** que se adapten a las necesidades propias.
9. Se ofrece la posibilidad de fijar un Convenio colectivo de **vigencia garantizada durante los próximos años** y con ello sostener sus previsiones empresariales sobre una base de certidumbre.

**Las empresas sin convenio colectivo a su medida podrían perder competitividad frente a la competencia por el hecho de no controlar en primera persona el contenido normativo que regula sus relaciones laborales**

10. Se ofrece la posibilidad de que sea **el empresario quien regule directamente lo que conviene a su empresa** en lugar de permitir que sean otros quienes regulen la empresa.

En resumen, las empresas sin convenio colectivo a su medida, a priori, podrían perder competitividad frente a la competencia por el hecho de no controlar en primera persona el contenido normativo que regula sus relaciones laborales.

#### **Datos oficiales sobre convenios colectivos**

Del total de convenios registrados hasta diciembre de 2012, **el 75,8% son de empresa, y afectan al 10,6% del total de trabajadores (645.429)**. El 24,2% restante corresponde a convenios de ámbito superior al empresarial, e integran al 89,4% de los trabajadores (5.432.995). En cuanto a su vigencia, hasta el momento se han registrado 644 convenios nuevos, que inician sus efectos económicos este año, que suponen el 24,7% del total y afectan a 1.679.069 trabajadores. Por otro lado, se han registrado 1.967 revisiones de convenios que iniciaron sus efectos en años anteriores, que engloban al 72,4% de los trabajadores.

El incremento salarial medio pactado con lo registrado hasta diciembre es del 1,31%. Los convenios nuevos firmados en 2012 pactan incrementos salariales por debajo de las revisiones salariales de los convenios firmados en años anteriores. Con la información registrada hasta diciembre, el aumento medio pactado de los convenios firmados en 2012 es del 0,69%, por debajo del aumento global (1,31%), **0,57% para convenios de empresa** y 0,70% para los de ámbito superior. Hay que tener en cuenta que la estadística no recoge información de modificaciones salariales acordadas en el marco de acuerdos de inaplicación (art.14 de la Ley 3/2012, de 6 de julio) ni de las modificaciones realizadas al margen de los convenios.

Respecto a la jornada media pactada, ésta se eleva hasta 1.743,9 horas al año por trabajador, siendo más elevada en el caso de los convenios de ámbito superior a los convenios de empresa en aproximadamente 37 horas.

#### **Avance 2013:**

El número de convenios registrados hasta el 30 de abril de 2013 con efectos económicos en 2013 y de los que se conoce la variación salarial pactada, asciende a 426 que afectan a 151.354 empresas y 1.424.445 trabajadores. En esta cifra se han incluido:

- 266 convenios con inicio de efectos económicos anterior a enero de 2013 que pactan una variación salarial para 2013 conocida a la fecha actual y que han sido recibidas por REGCON2
- 160 convenios recibidos por REGCON con inicio de efectos económicos a partir de enero de 2013.

***A medida que avance el año la cifra de convenios irá aumentando, tanto para los convenios que inician sus efectos durante 2013, como para aquellos convenios plurianuales que tienen efectos económicos en 2013***

A medida que avance el año la cifra de convenios irá aumentando para los convenios que inician sus efectos durante 2013 y, de manera importante, para aquellos convenios plurianuales que tienen efectos económicos en 2013.

Del total de convenios registrados hasta abril, **el 64,6% son de empresa, y afectan al 3,2% del total de trabajadores (46.178)**. El 35,4% restante corresponde a convenios de ámbito superior al empresarial, e integran al 96,8% de los trabajadores (1.378.267). En cuanto a su vigencia, hasta el momento se han registrado 160 convenios que inician sus efectos económicos este año, que suponen el 37,6% del total y afectan a 383.143 trabajadores. Por otro lado, se ha registrado información para 266 convenios que iniciaron sus efectos en años anteriores y que afectan a 1.041.302 trabajadores.

La variación salarial media pactada calculada con lo registrado hasta abril es del 0,58%, cifra que continúa siendo muy provisional al haber sido calculada en función de muy pocos datos.

Hay que tener en cuenta que la estadística no recoge información de las modificaciones realizadas al margen de los convenios ni, por el momento, de las modificaciones salariales acordadas en el marco de inaplicaciones de convenios.

Respecto a la jornada media pactada, ésta se sitúa en 1.755,22 horas al año por trabajador, siendo más elevada en el caso de los convenios de ámbito superior a la empresa en casi 52 horas.

A lo largo de abril de 2013 se han depositado en los registros de las distintas Autoridades Laborales un total de 255 inaplicaciones de convenios que afectan a un total de 44.361 trabajadores. Por lo que el dato acumulado de 2013 asciende a 907 inaplicaciones que afectan a más de 72.000 trabajadores.

El 84% de los trabajadores afectados por inaplicaciones se concentra en el sector servicios y, respecto al tamaño de las empresas, casi el 72% de los trabajadores afectados están en empresas de 250 trabajadores o más.

---

\* REGCON: Registro de convenios colectivos.

Datos obtenidos de fuentes oficiales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

**Convenios, empresas, trabajadores afectados, variación salarial media pactada y revisada y jornada media pactada, según ámbito funcional, por año de efectos económicos y período de registro. Datos acumulados**

Año de efectos económicos	TOTAL CONVENIOS						CONVENIOS DE EMPRESA					CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO				
	Convenios	Empresas (miles)	Trabajadores (miles)	Variación salarial		Jornada media (h/año)	Convenios	Trabajadores (miles)	Variación salarial		Jornada media (h/año)	Convenios	Trabajadores (miles)	Variación salarial		Jornada media (h/año)
				Pactada (en%)	Revisada (en%) (1)				Pactada (en%)	Revisada (en%) (1)				Pactada (en%)	Revisada (en%) (1)	
1986	3.790	891,8	6.275,1	8,10	8,23	1.786,8	2.588	1.092,8	8,10	8,23	1.772,9	1.202	5.182,3	8,10	8,23	1.789,7
1987	4.112	996,8	6.867,7	6,51	6,51	1.782,1	2.817	1.106,5	6,33	6,33	1.761,8	1.295	5.761,2	6,54	6,55	1.786,0
1988	4.096	958,3	6.864,7	5,36	6,38	1.778,8	2.826	1.070,4	4,80	5,69	1.755,7	1.270	5.794,3	5,47	6,50	1.783,1
1989	4.302	982,7	6.993,8	6,68	7,77	1.772,2	3.016	1.061,9	6,38	7,34	1.743,5	1.286	5.931,8	6,73	7,84	1.777,3
1990	4.595	1.037,9	7.623,9	8,10	8,33	1.769,7	3.254	1.132,6	7,51	8,05	1.739,1	1.341	6.491,3	8,21	8,37	1.775,1
1991	4.848	1.006,2	7.821,9	7,92	7,96	1.768,0	3.474	1.151,0	7,64	7,81	1.733,3	1.374	6.670,8	7,97	7,99	1.774,0
1992	5.010	1.055,1	7.921,9	7,17	7,27	1.766,6	3.627	1.190,7	6,86	7,03	1.727,6	1.383	6.731,2	7,22	7,31	1.773,5
1993	4.749	1.048,2	7.737,1	5,32	5,48	1.763,5	3.374	1.045,7	4,42	4,69	1.723,4	1.375	6.691,5	5,46	5,61	1.769,8
1994	4.581	950,7	7.502,1	3,34	3,59	1.763,4	3.235	1.022,7	2,80	3,17	1.724,2	1.346	6.479,4	3,42	3,66	1.769,7
1995	4.827	975,1	7.605,1	3,67	3,94	1.765,9	3.461	1.043,7	3,37	3,69	1.719,4	1.366	6.561,3	3,72	3,98	1.773,3
1996	5.028	1.027,5	8.128,2	3,80	3,82	1.767,5	3.661	1.061,5	3,46	3,47	1.722,8	1.367	7.066,7	3,85	3,87	1.774,2
1997	5.040	1.018,3	8.365,1	2,88	2,87	1.767,8	3.669	998,3	2,30	2,31	1.720,8	1.371	7.366,8	2,95	2,95	1.774,2
1998	5.091	1.077,6	8.750,6	2,56	2,56	1.766,6	3.690	1.021,5	2,22	2,22	1.716,3	1.401	7.729,1	2,61	2,60	1.773,3
1999	5.110	1.122,6	9.008,1	2,44	2,72	1.765,0	3.704	1.063,7	2,11	2,49	1.716,5	1.406	7.944,4	2,49	2,75	1.771,5
2000	5.252	1.198,3	9.230,4	3,09	3,72	1.761,3	3.849	1.083,3	2,64	3,49	1.711,6	1.403	8.147,1	3,15	3,76	1.767,9
2001	5.421	1.293,2	9.496,0	3,50	3,68	1.758,7	4.021	1.039,5	2,84	3,12	1.708,0	1.400	8.456,5	3,59	3,75	1.764,9
2002	5.462	1.302,3	9.696,5	3,14	3,85	1.756,3	4.086	1.025,9	2,69	3,62	1.704,0	1.376	8.670,6	3,19	3,88	1.762,5
2003	5.522	1.281,4	9.995,0	3,48	3,68	1.752,9	4.147	1.074,2	2,70	2,94	1.697,7	1.375	8.920,9	3,58	3,77	1.759,6
2004	5.474	1.282,4	10.193,5	3,01	3,60	1.752,5	4.093	1.014,7	2,61	3,14	1.699,0	1.381	9.178,9	3,06	3,65	1.758,4
2005	5.776	1.314,0	10.755,7	3,17	4,04	1.751,9	4.353	1.159,7	2,94	3,61	1.692,6	1.423	9.596,0	3,19	4,09	1.759,0
2006	5.887	1.457,0	11.119,3	3,29	3,59	1.750,2	4.459	1.224,4	2,92	3,15	1.692,6	1.428	9.894,9	3,34	3,65	1.757,4
2007	6.016	1.413,7	11.606,5	3,14	4,21	1.748,3	4.598	1.261,1	2,70	3,57	1.690,0	1.418	10.345,4	3,20	4,28	1.755,4
2008	5.987	1.605,2	11.968,1	3,60	3,60	1.749,0	4.539	1.215,3	3,09	3,09	1.698,6	1.448	10.752,9	3,65	3,65	1.754,8
2009	5.689	1.520,5	11.557,8	2,25	2,24	1.751,0	4.323	1.114,6	2,17	2,17	1.697,0	1.366	10.443,2	2,26	2,25	1.756,7
2010	5.067	1.481,1	10.794,3	1,48	2,16	1.751,2	3.802	923,2	1,26	1,99	1.702,1	1.265	9.871,1	1,50	2,18	1.755,8
2011(*) (2)	4.451	1.120,2	10.042,9	2,07	2,40	1.748,1	3.351	898,3	1,66	2,00	1.704,8	1.100	9.144,6	2,12	2,44	1.752,3
2012(*) (2)	3.171	783,5	6.844,4	1,24	1,47	1.744,4	2.409	745,4	1,29	1,63	1.711,3	762	6.098,9	1,23	1,45	1.748,4
2012(*)	Registrados hasta:															
Ene.	589	145,4	1.240,0	2,44		1.743,3	458	133,8	1,86		1.689,6	131	1.106,2	2,51		1.749,8
Feb.	749	203,7	1.670,7	2,31		1.749,3	579	220,3	2,08		1.714,5	170	1.450,5	2,34		1.754,6
Mar.	849	270,7	2.104,5	2,16		1.753,3	635	236,1	1,98		1.713,1	214	1.868,4	2,18		1.758,4
Abr.	895	278,3	2.230,7	2,14		1.754,2	668	244,0	1,96		1.713,8	227	1.986,8	2,16		1.759,1
May.	1.021	317,2	2.705,4	1,78		1.754,5	764	275,4	1,82		1.718,9	257	2.430,0	1,77		1.758,5
Jun.	1.113	358,8	2.911,1	1,73		1.755,5	831	287,7	1,79		1.718,5	282	2.623,4	1,72		1.759,6
Jul.	1.209	381,9	3.256,9	1,56		1.751,9	899	301,0	1,74		1.718,0	310	2.955,9	1,54		1.755,3
Ago.	1.302	416,1	3.615,1	1,47		1.751,7	962	327,2	1,66		1.717,4	340	3.287,9	1,45		1.755,2
Sep.	1.445	514,2	4.443,1	1,30		1.753,1	1.049	354,6	1,59		1.717,6	396	4.088,4	1,27		1.756,2
Oct.	1.570	560,5	4.833,5	1,24		1.754,6	1.143	390,3	1,50		1.718,1	427	4.443,2	1,22		1.757,8
Nov.	2.002	655,8	5.793,5	1,29		1.744,1	1.464	535,7	1,36		1.714,6	538	5.257,8	1,28		1.747,1
Dic.	2.611	685,5	6.078,4	1,31		1.743,9	1.979	645,4	1,35		1.710,9	632	5.433,0	1,30		1.747,8
2013(*)	Registrados hasta:															
Ene.	80	68,7	488,6	0,37		1.749,0	52	11,2	0,71		1.695,0	28	477,4	0,36		1.750,3
Feb.	184	98,8	800,5	0,60		1.747,8	121	22,9	0,98		1.713,5	63	777,6	0,59		1.748,8
Mar.	300	110,9	1.152,1	0,55		1.751,6	198	32,1	1,01		1.716,4	102	1.120,0	0,54		1.752,6
Abr.	426	151,4	1.424,4	0,58		1.755,2	275	46,2	0,82		1.705,1	151	1.378,3	0,57		1.756,9

(1) Las variaciones salariales revisadas tienen incorporadas las revisiones por "cláusula de garantía salarial" cuando éstas tienen carácter retroactivo y se expresan en el texto de los convenios y en las "hojas estadísticas", bien en función del comportamiento del Índice de Precios al Consumo (IPC) interanual, o de otras circunstancias en la medida en que las mismas sean cuantificables.

(2) En estos datos se han incorporado los convenios cuya información se ha recibido hasta febrero de 2013 con efectos económicos en el año correspondiente.

(\*) Datos provisionales.

### Convenios, empresas, trabajadores, variación salarial y jornada medias pactadas, por ámbito funcional y vigencia del convenio

Ámbito funcional	Total	Convenios plurianuales con inicio de efectos económicos anterior a 2013	Convenios con inicio de efectos económicos en 2013		
			Total	Vigencia anual	Vigencia superior al año
<b>TOTAL</b>					
Convenios	426	266	160	31	129
Empresas	151.354	115.383	35.971	856	35.115
Trabajadores	1.424.445	1.041.302	383.143	4.535	378.608
Jornada media (horas/año)	1.755,22	1.751,97	1.764,06	1.748,80	1.764,24
Variación salarial media en %	0,58	0,71	0,22	0,58	0,22
<b>CONVENIOS DE EMPRESA</b>					
Convenios	275	149	126	26	100
Trabajadores	46.178	29.903	16.275	1.325	14.950
Jornada media (horas/año)	1.705,08	1.684,17	1.743,51	1.679,55	1.749,18
Variación salarial media en %	0,82	1,00	0,50	-0,02	0,55
<b>CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO</b>					
Convenios	151	117	34	5	29
Trabajadores	1.378.267	1.011.399	366.868	3.210	363.658
Jornada media (horas/año)	1.756,90	1.753,98	1.764,97	1.777,39	1.764,86
Variación salarial media en %	0,57	0,70	0,21	0,83	0,20

### Convenios, empresas y trabajadores afectados y variación salarial pactada, por ámbitos funcional y de registro

Ámbito funcional y de registro	Convenios	Empresas	Trabajadores	Variación Salarial en porcentaje
<b>TOTAL</b>	<b>426</b>	<b>151.354</b>	<b>1.424.445</b>	<b>0,58</b>
<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>				
<b>CONVENIOS DE EMPRESA</b>	275	275	46.178	0,82
Empresa privada	251	251	39.258	0,96
Empresa pública	18	18	4.650	0,07
Administración del Estado y la Seguridad Social	2	2	108	0,00
Administración autonómica y local	4	4	2.162	0,00
<b>CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO</b>	151	151.079	1.378.267	0,57
Grupo de empresas	15	80	38.187	0,87
Sector				
Local-comarcal	-	-	-	-
Provincial	103	80.394	353.922	1,02
Autonómicos	16	42.226	160.335	0,68
Interautonómicos	1	320	3.000	0,60
Nacional	16	28.059	822.823	0,34
<b>ÁMBITO DE REGISTRO</b>				
Direcciones Provinciales	2	691	618	1,02
Comunidades Autónomas	355	122.199	542.811	0,91
Dirección General de Empleo	69	28.464	881.016	0,37

**Convenios, empresas, trabajadores, variación salarial y jornada medias pactadas, por ámbito funcional y vigencia del convenio**

Ámbito funcional	Año de inicio de efectos económicos				
	Total	Anterior a 2011	2011	2012	2013
<b>FIRMADOS EN 2011 (*)</b>					
TOTAL					
Convenios	1.318	438	831	48	1
Trabajadores	2.585.019	1.159.459	1.406.386	19.129	45
Duración media en años	2,68	3,07	2,49	2,55	1,00
<b>CONVENIOS DE EMPRESA</b>					
Convenios	997	293	656	47	1
Trabajadores	248.555	62.231	177.349	8.930	45
Duración media en años	2,76	3,19	2,58	2,54	1,00
<b>CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO</b>					
Convenios	321	145	175	1	-
Trabajadores	2.336.464	1.097.228	1.229.037	10.199	-
Duración media en años	2,45	2,83	2,14	3,00	-
<b>FIRMADOS EN 2012 (*)</b>					
TOTAL					
Convenios	1.333	74	359	836	64
Trabajadores	3.101.573	241.492	879.966	1.937.961	42.154
Duración media en años	2,68	4,20	2,80	2,45	3,14
<b>CONVENIOS DE EMPRESA</b>					
Convenios	1.014	46	251	662	55
Trabajadores	253.075	12.073	88.976	144.208	7.818
Duración media en años	2,66	4,14	2,77	2,47	3,25
<b>CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO</b>					
Convenios	319	28	108	174	9
Trabajadores	2.848.498	229.419	790.990	1.793.753	34.336
Duración media en años	2,71	4,29	2,88	2,37	2,44
<b>FIRMADOS EN 2013 (*)</b>					
TOTAL					
Convenios	291	-	23	106	162
Trabajadores	673.155	-	36.298	263.517	373.340
Duración media en años	2,79	-	3,73	2,68	2,73
<b>CONVENIOS DE EMPRESA</b>					
Convenios	218	-	15	72	131
Trabajadores	32.764	-	2.638	16.726	13.400
Duración media en años	2,84	-	3,65	2,76	2,79
<b>CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO</b>					
Convenios	73	-	8	34	31
Trabajadores	640.391	-	33.660	246.791	359.940
Duración media en años	2,64	-	3,88	2,52	2,45

(\*) Datos provisionales.

## Inaplicaciones de convenios, empresas, trabajadores, por sector de actividad de la empresa

Sector de actividad	Inaplicaciones de Convenios	Empresas	Trabajadores
<b>TOTAL</b>	<b>907</b>	<b>822</b>	<b>72.056</b>
Agrario	22	19	1.846
Industria	115	107	9.279
Construcción	32	32	467
Servicios	736	662	60.431
No consta	2	2	33

## Inaplicaciones de convenios, empresas, trabajadores, por tamaño de la empresa

Tamaño de la Empresa	Inaplicaciones de Convenios	Empresas	Trabajadores
<b>TOTAL</b>	<b>907</b>	<b>822</b>	<b>72.056</b>
1-49 trabajadores	677	638	8.116
50-249 trabajadores	133	123	11.604
250 o más trabajadores	81	46	51.616
No consta	16	15	720

## Inaplicaciones de convenios y trabajadores por mes de depósito

Mes de depósito	Inaplicaciones de Convenios	Trabajadores
<b>2012</b>	<b>748</b>	<b>29.352</b>
Marzo	17	544
Abril	23	519
Mayo	66	2.152
Junio	67	2.088
Julio	94	5.604
Agosto	45	1.297
Septiembre	85	2.044
Octubre	86	3.368
Noviembre	137	4.789
Diciembre	128	6.947
<b>2013 (*)</b>	<b>907</b>	<b>72.056</b>
Enero	185	7.182
Febrero	243	12.227
Marzo	224	8.286
Abril	255	44.361

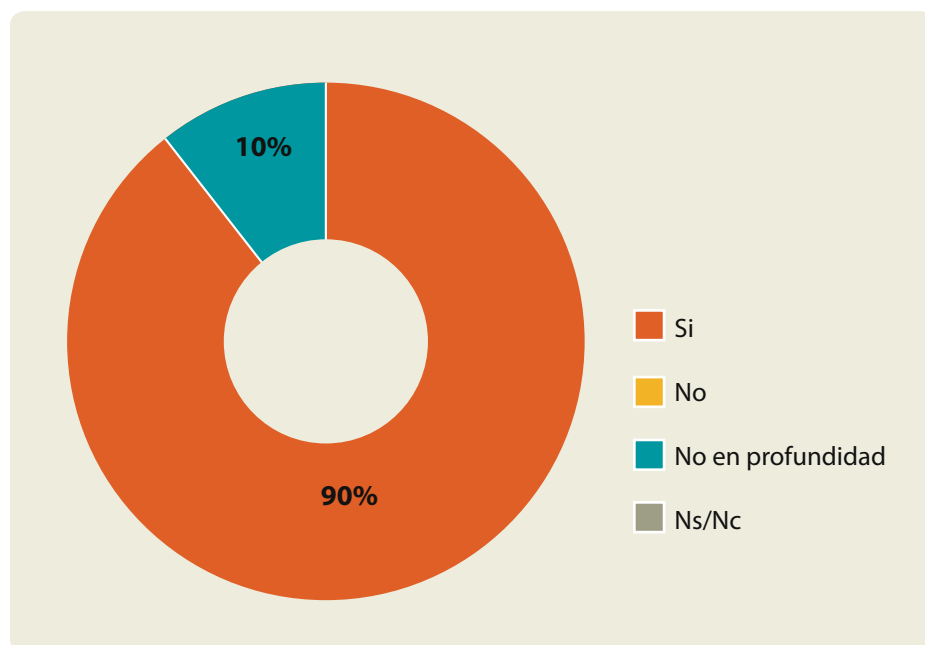




## ENCUESTA A DIRECTORES DE RRHH EN ESPAÑA

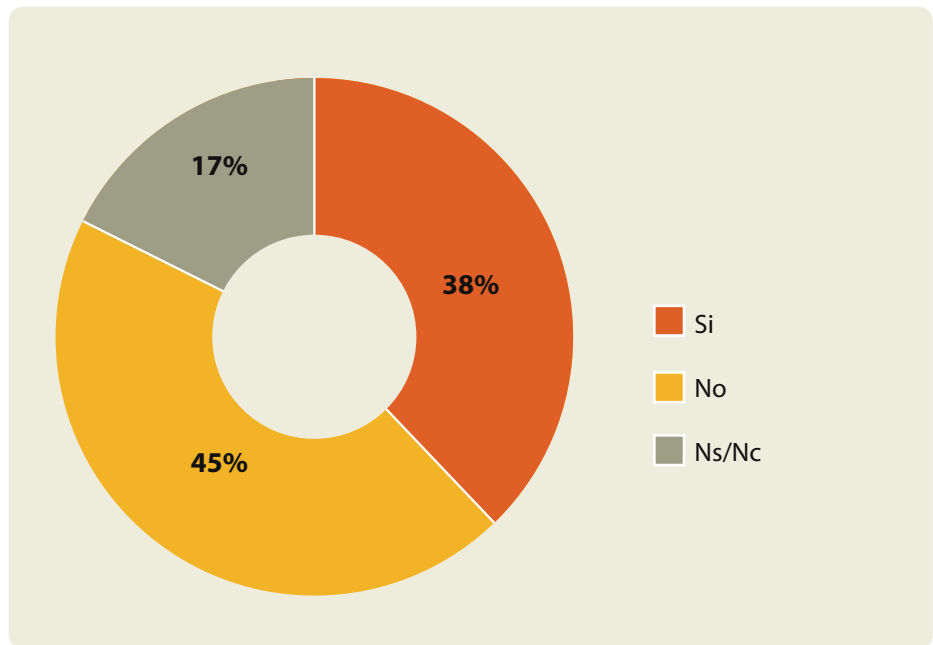
Tras la Reforma Laboral los departamentos de RR. HH. y Relaciones Laborales de las empresas españolas han sido los primeros que han tenido que adaptarse y adecuarse a la nueva legislación para tratar de sacar el máximo partido a las herramientas de flexibilidad que la reforma ofrece. Para conocer sus opiniones sobre el presente y el futuro de la negociación colectiva se ha realizado una encuesta a 116 directores de RR. HH. en España.

### 1. ¿Es conocedor de los cambios introducidos en el RD. Ley 3/2012 y cómo afectan a su empresa?

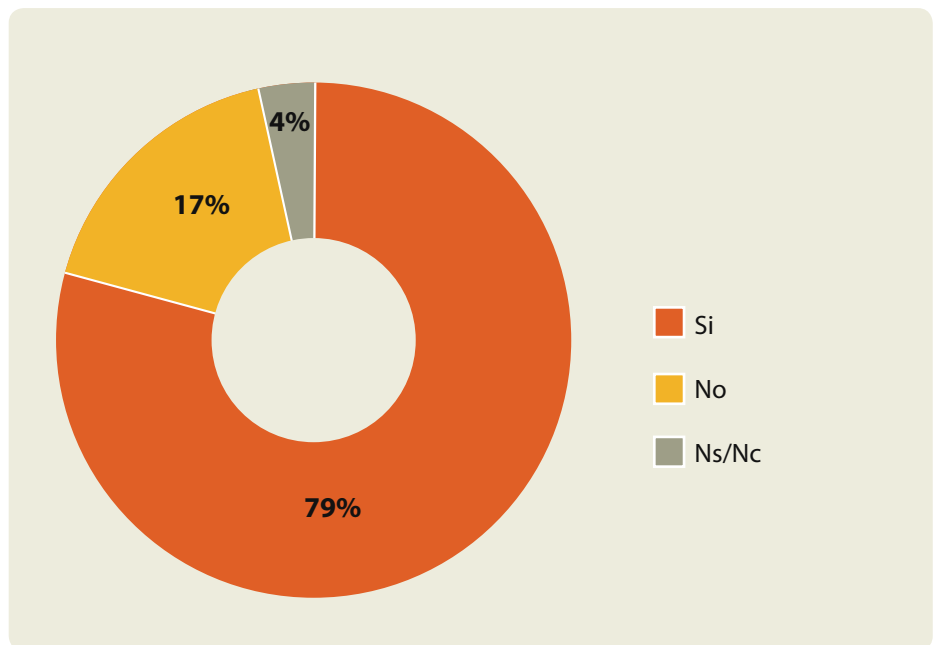


**El 79% de los encuestados cree que los cambios en la Reforma Laboral respecto a los convenios de empresa suponen una ventaja real para las empresas**

2. ¿Cree usted que la reforma de la ley laboral va a favorecer la relación con los trabajadores de su empresa?

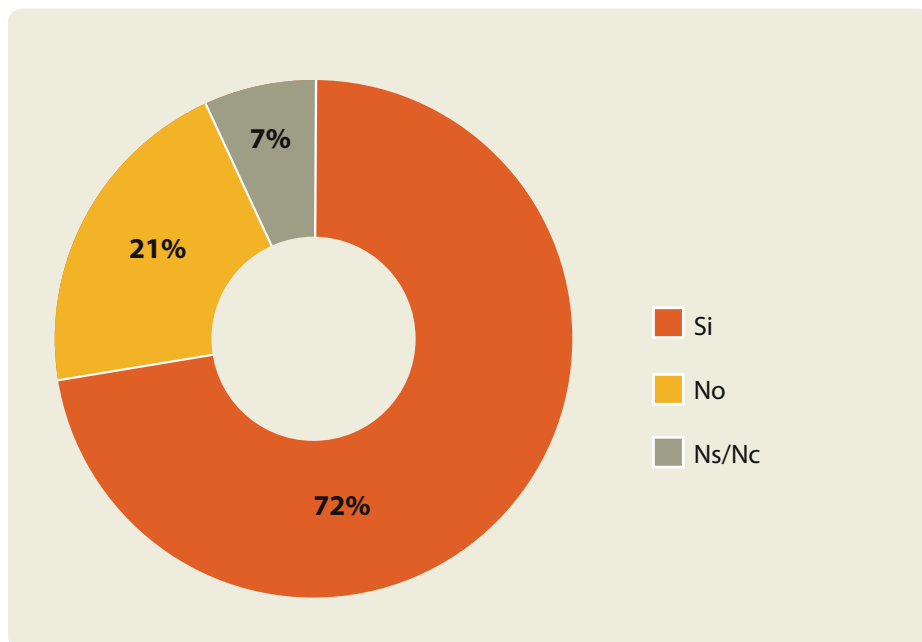


3. ¿Cree que los cambios en la Reforma Laboral respecto a los convenios colectivos de empresa flexibilizan y suponen una ventaja real para la empresa?

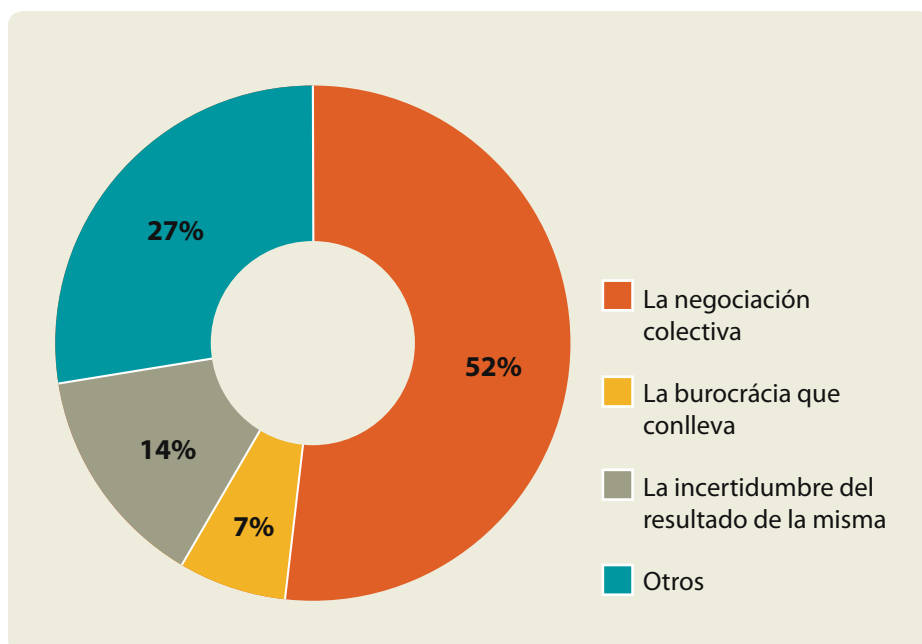


**Las principales ventajas que ofrecen los convenios de empresa son la regulación de la jornada, los horarios y las vacaciones (33%), seguida por la capacidad de establecer una estructura salarial propia (28%)**

**4. ¿Cree usted que, en su actual formulación, la reforma se comprende?**

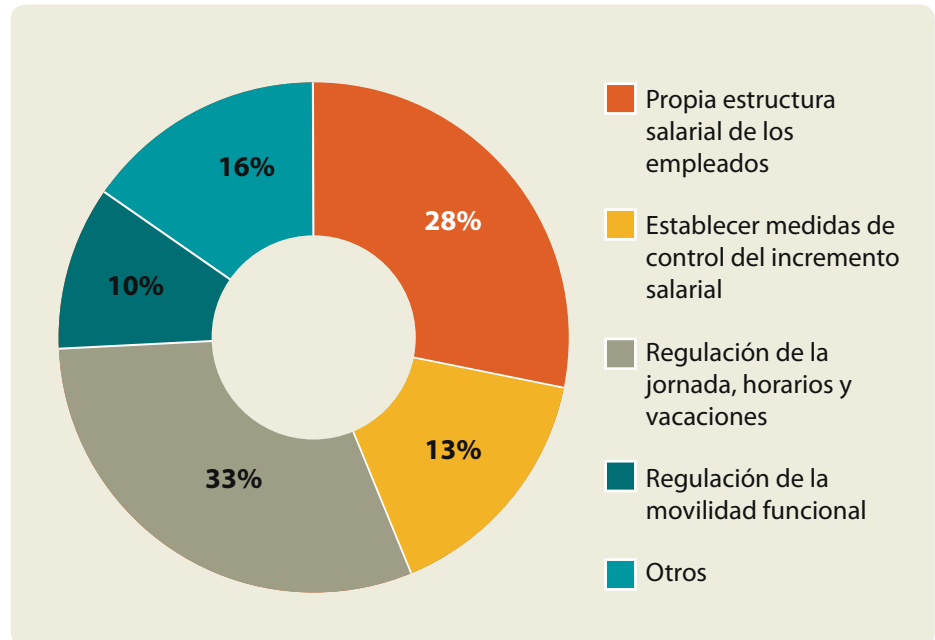


**5. ¿Cuál es el principal obstáculo para alcanzar acuerdos en los nuevos convenios colectivos de empresa?**

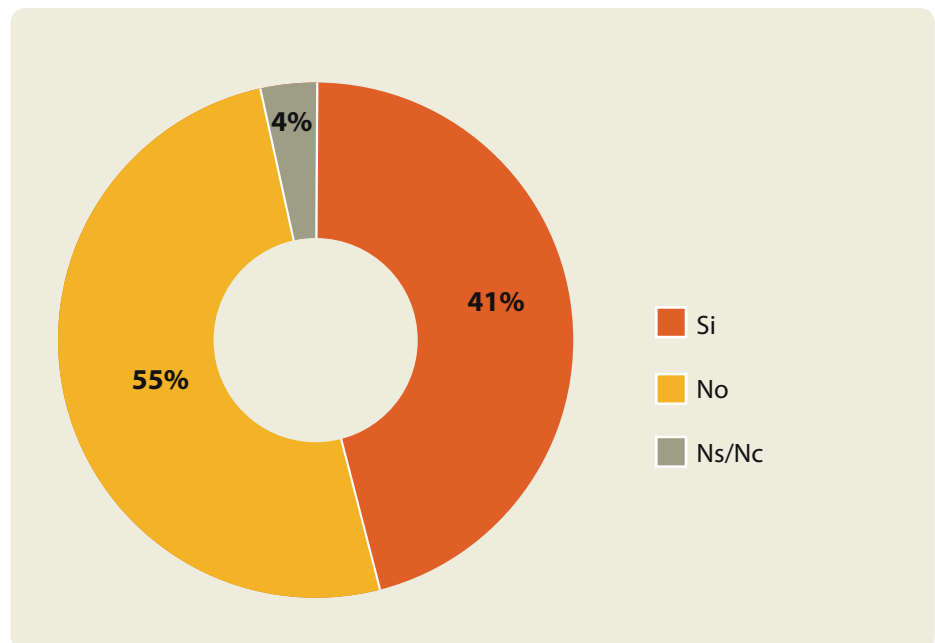


**El 55% de los encuestados considera que las empresas no están suficientemente asesoradas sobre las ventajas que la nueva normativa ofrece en materia de convenios**

**6. ¿Cuál es la principal ventaja para la empresa?**

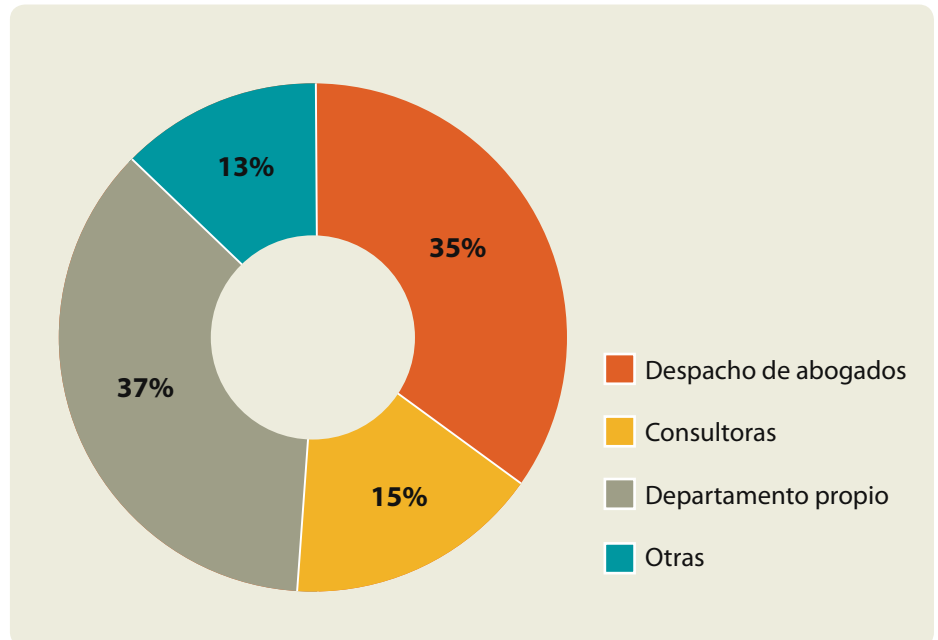


**7. ¿Cree que las empresas están suficientemente asesoradas/informadas sobre las ventajas de la nueva normativa respecto a los convenios colectivos?**

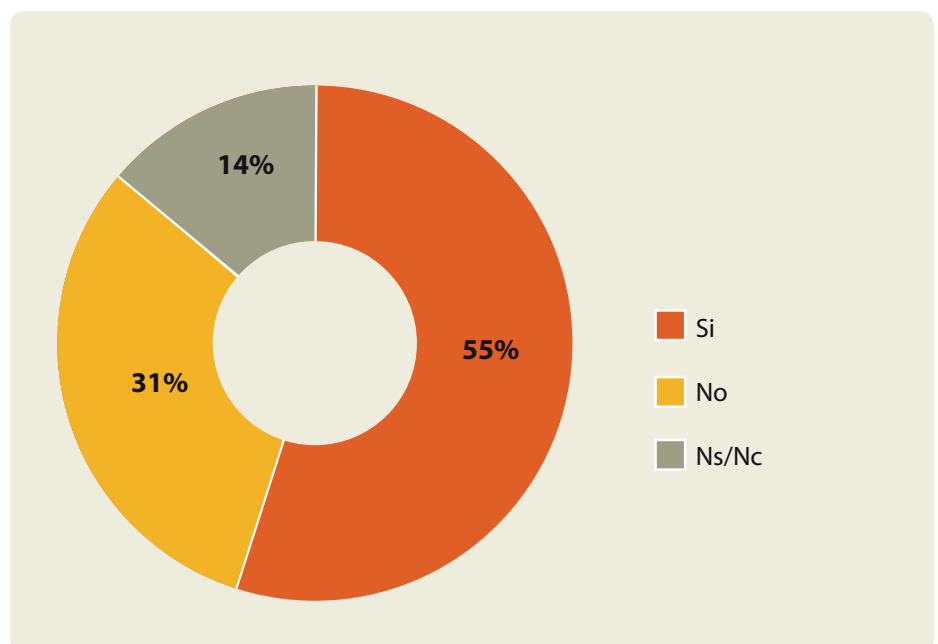


**El 55% de los profesionales opina que las empresas que no establezcan los nuevos convenios colectivos de empresa perderán competitividad real frente las que si lo hagan**

**8. ¿De qué fuente obtienen la información?**



**9. ¿Cree que las empresas que no establezcan los nuevos convenios colectivos de empresa perderán competitividad real frente a las que si lo hagan?**





## ENTREVISTAS

En este capítulo tratamos de ahondar en profundidad y dar luz a la temática de los convenios colectivos de empresa a través de entrevistas personales con despachos de abogados, directores de RR. HH. y Relaciones Laborales y agentes sociales. Con estas entrevistas descubrimos las opiniones de los principales actores participantes en las negociaciones colectivas de nuestro país y sus criterios nos ayudarán a tener una visión real sobre lo que ha supuesto la Reforma Laboral para ellos.

### ENTREVISTAS A ABOGADOS LABORALISTAS:

**Anna Iborra**  
(Abogada en  
Osborne&Clarke)

#### **1- ¿Cree que los cambios en la Reforma Laboral respecto a los convenios flexibilizan y suponen una ventaja real para el empresario?**

Sobre el papel parece que efectivamente sean buenas medidas para la flexibilización, pero tanto los empresarios como los trabajadores han de saber adaptarse a las nuevas herramientas que ofrece la Reforma Laboral.

#### **2- ¿Ha habido un aumento significativo del número de convenios colectivos de empresa desde la puesta en vigor de la Reforma Laboral?**

No hemos formalizado ninguno a día de hoy y no tenemos constancia de un aumento significativo. Lo que si hemos formalizado son sobre todo reducciones de plantilla. La reforma ha llegado tarde y la mayoría de empresas con necesidad de hacer ajustes los han de hacer con carácter urgente y por causas económicas.

#### **¿Qué se espera?**

Por ahora no observamos un gran interés por parte de los empresarios, por lo que no esperamos un incremento al corto plazo. Pero probablemente en un periodo de tiempo en la que la situación se normalice y las empresas ya no puedan realizar ajustes por causas económicas, se empezarán a plantear como flexibilizar su estructura de costes laborales para descolgarse de las condiciones pre-crisis.

#### **3- ¿Cuáles son los principales obstáculos para la formalización de convenios colectivos de empresa?**

Muchas empresas necesitan medidas urgentes de reducción de costes y no se pueden permitir el estar unos meses en proceso de negociación.

#### **4- ¿Cuáles son las tres principales ventajas que ofrece este tipo de convenio para el empresario?**

El poder establecer unas bases salariales acordes a su propia realidad, un régimen de jornada laboral que se adapte a sus necesidades productivas y el poder hacer una clasificación profesional real y propia de su compañía.

**“Los medios han informado mucho, pero también desinformado y a los empresarios les haría falta aclarar muchos de los puntos de la reforma”**

**Juan Carrera**  
(Abogado en Piqué Abogados)

**5- ¿Qué tipología de empresa es la que se puede beneficiar más de los convenios de empresa?**

Las grandes empresas son las que se pueden beneficiar más de este tipo de convenios.

**6- ¿Qué tipología de empresa es la que demanda más información sobre este tipo de convenio?**

No hemos tenido demanda de formalización de convenios.

**7- ¿Cree que los empresarios están suficientemente asesorados/informados sobre las ventajas de la nueva normativa respecto a los convenios?**

No excesivamente. Los medios han informado mucho, pero también desinformado y a los empresarios les haría falta aclarar muchos de los puntos de la reforma. Conocen las medidas más publicitadas por la prensa. Haría falta asesorarles preventivamente un poco más y corregir algunas ideas erróneas.

**8- ¿Cree que las empresas que no establezcan este tipo de convenios perderán competitividad real frente a las que si lo hagan?**

Teniendo en cuenta todas las ventajas que ofrece el nuevo marco normativo, es muy probable que sí. Dependerá del grado de negociación que se alcance.

**1- ¿Cree que los cambios en la Reforma Laboral respecto a los convenios flexibilizan y suponen una ventaja real para el empresario?**

En la teoría evidentemente ha de flexibilizar, pero hasta que no veamos una aplicación práctica y observemos los trámites, los tiempos medios de negociación y la burocracia que genera, no veremos si realmente suponen una herramienta flexible y eficiente.

**2- ¿Ha habido un aumento significativo del número de convenios colectivos de empresa desde la puesta en vigor de la Reforma Laboral?**

No aprecio un aumento significativo del número de convenios formalizados. Nosotros no hemos tenido demanda para formalizar convenios de empresa tras la Reforma Laboral.

**¿ Qué se espera?**

Yo creo que en breve podremos observar la aplicación de los nuevos convenios colectivos de empresa sobre todo en las empresas de mayor tamaño.

**3- ¿Cuáles son los principales obstáculos para la formalización de convenios colectivos de empresa?**

La incertidumbre sobre el resultado de la negociación colectiva. Muchas veces el empresario es reacio a modificar las condiciones laborales por miedo al conflicto y las implicaciones que conllevan (pérdida de tiempo y dinero si las negociaciones no llegan a buen puerto).



***“Muchas veces el empresario es reacio a modificar las condiciones laborales por miedo al conflicto y las implicaciones que conllevan (pérdida de tiempo y dinero si las negociaciones no llegan a buen puerto)”***

**Maribel Peidró**  
(Abogada  
en Vialegis)

**4- ¿Cuáles son las tres principales ventajas que ofrece este tipo de convenio para el empresario?**

Para mí la más interesante es el poder desvincularse de las tablas salariales del sector y establecer las propias en cada empresa.

**5- ¿Qué tipología de empresa es la que se puede beneficiar más de los convenios de empresa?**

Las empresas grandes o al menos empresas que dispongan de comité de empresa.

**6- ¿Qué tipología de empresa es la que demanda más este tipo de convenio?**

Lo hará la grande.

**7- ¿Cree que los empresarios están suficientemente asesorados/informados sobre las ventajas de la nueva normativa respecto a los convenios?**

En general, no creo que estén suficientemente asesorados. Los empresarios van al día y suelen consultar solo cuando tienen un caso concreto. Los despachos de abogados informamos a nuestros clientes de las modificaciones de la ley y de las novedades que van surgiendo. Las empresas grandes sí que suelen estar mejor asesoradas por departamentos propios, ingenierías y despachos de abogados.

**8- ¿Cree que las empresas que no establezcan este tipo de convenios perderán competitividad real frente a las que si lo hagan?**

Evidentemente las empresas que no formalicen el convenio de empresa estarán en desventaja frente a las que si lo hagan debido, sobre todo, a que los costes salariales de una no podrán competir con la otra.

**1- ¿Cree que los cambios en la Reforma Laboral respecto a los convenios flexibilizan y suponen una ventaja real para el empresario?**

A día de hoy aun no se puede valorar si ha existido una flexibilización real que suponga una ventaja para el empresario. Aunque creo que efectivamente sí que la supondrá a medida que se vayan formalizando convenios.

**2- ¿Ha habido un aumento significativo del número de convenios colectivos de empresa desde la puesta en vigor de la Reforma Laboral?**

Hoy por hoy aun no aprecio un incremento en el número de convenios de empresa formalizados tras la Reforma Laboral. No ha habido un resultado que podamos valorar.

**¿Qué se espera?**

Llega tarde y al corto plazo no creo que se observe un aumento. A medio y largo plazo sí que podría observarse a medida que las empresas tengan que renovar sus convenios.

**3- ¿Cuáles son los principales obstáculos para la formalización de convenios colectivos de empresa?**

La incertidumbre y el tiempo que lleva el proceso de negociación y el riesgo a que no se alcance ningún acuerdo.

**“En general, el pequeño y medio empresario no están asesorados previamente. Estos suelen venir a consultarte cuando ya tienen el problema. No existe un asesoramiento continuo ni estratégico”**

**Jordi Niñerola**  
(Abogado en  
IB Aseosres)

**4- ¿Cuáles son las tres principales ventajas que ofrece este tipo de convenio para el empresario?**

Puedes negociar matices muy específicos adecuándolo a la actividad propia de la empresa: salarios, regulación jornada, movilidad...

**5- ¿Qué tipología de empresa es la que se puede beneficiar más de los convenios de empresa?**

La grande sin duda.

**6- ¿Qué tipología de empresa es la que demanda más este tipo de convenio?**

La empresa grande es la que utilizará más esta tipología de convenios. Nosotros no hemos tenido demanda para formalizar este tipo de convenios

**7- ¿Cree que los empresarios están suficientemente asesorados/informados sobre las ventajas de la nueva normativa respecto a los convenios?**

En general, el pequeño y medio empresario no están asesorados previamente. Estos suelen venir a consultarte cuando ya tienen el problema. No existe un asesoramiento continuo ni estratégico.

Sin embargo, las empresas grandes suelen tener un departamento propio en el que sí que realizan una cierta planificación de los recursos laborales y están al día de las modificaciones de la ley laboral.

**8- ¿Cree que las empresas que no establezcan este tipo de convenios perderán competitividad real frente a las que si lo hagan?**

En la gran empresa sí que puede ser muy clave debido a las reducciones de costes laborales que podría suponer la implantación de un convenio. En la pequeña y mediana no veo que sea tan fundamental para ser competitivos.

**1- ¿Cree que los cambios en la Reforma Laboral respecto a los convenios flexibilizan y suponen una ventaja real para el empresario?**

En la gran empresa y en la mediana sí que puede ser una gran herramienta de flexibilización interna, para las pequeñas no supone una gran ventaja.

**2- ¿Ha habido un aumento significativo del número de convenios colectivos de empresa desde la puesta en vigor de la Reforma Laboral?**

No ha sido un aumento significativo, pero cada vez más se están aplicando en las grandes empresas. A nivel de pequeña y mediana aun no he apreciado ningún aumento.

**¿Qué se espera?**

Yo creo que aumentará considerablemente en la gran empresa. En la mediana puede que aumente pero no de manera significativa. En la pequeña creo que no aumentará.

**3- ¿Cuáles son los principales obstáculos para la formalización de convenios colectivos de empresa?**

**“Es una novedad para los despachos de abogados, para las empresas y para la autoridad laboral, con lo que su aplicación es todavía experimental”**

El alcanzar un acuerdo en la negociación entre los representantes de los trabajadores y la empresa. El procedimiento es muy tedioso para la pequeña y mediana empresa ya que puede suponer un coste muy elevado en tiempo y dinero. Es una novedad para los despachos de abogados, para las empresas y para la autoridad laboral, con lo que su aplicación es todavía “experimental”.

**4- ¿Cuáles son las tres principales ventajas que ofrece este tipo de convenio para el empresario?**

El poder adecuar el convenio a cada tipo de empresa y el ganar flexibilidad en diversos aspectos como los costes salariales o el poder ligar los aumentos salariales a indicadores de productividad, ingresos, etc.

**5- ¿Qué tipología de empresa es la que se puede beneficiar más de los convenios de empresa?**

La gran empresa sin duda, dado que la mayoría ya poseen un convenio propio.

**6- ¿Qué tipología de empresa es la que demanda más este tipo de convenio?**

La grande.

**7- ¿Cree que los empresarios están suficientemente asesorados/informados sobre las ventajas de la nueva normativa respecto a los convenios?**

En general no están bien informados, siempre demandan información a los despachos laboristas. Los despachos suelen enviar información de las novedades legislativas, pero los empresarios suelen ir al día y no dedican mucho tiempo a esta temática. Las grandes empresas sí que disponen de departamentos internos en los que estudian las novedades en legislación laboral.

**8- ¿Cree que las empresas que no establezcan este tipo de convenios perderán competitividad real frente a las que si lo hagan?**

Sí claro, a la que se empiece a normalizar se creará un efecto en cadena que obligará a casi todas las empresas de cierto tamaño a establecer sus propios convenios para no perder competitividad respecto a sus competidores.

**Miguel Queralt**  
(Abogado en  
Gómez-Acebo &  
Pombo)

**1- ¿Cree que los cambios en la Reforma Laboral respecto a los convenios flexibilizan y suponen una ventaja real para el empresario?**

Desde luego. A mi juicio es de las mejores aportaciones que recoge la Reforma Laboral y creo que es el inicio del futuro de la negociación colectiva en el que cada empresa podrá adaptar su convenio a sus necesidades.

**2- ¿Ha habido un aumento significativo del número de convenios colectivos de empresa desde la puesta en vigor de la Reforma Laboral?**

Sí, mucho, aunque no se “publicitan”, no son tan escandalosos mediáticamente como, por ejemplo, la aplicación de EREs en donde las filtraciones a la prensa son casi inevitables. En la formalización de convenios de empresa no hay apenas filtraciones y pasan más desapercibidos.

***“Las grandes empresas ya suelen tener su propio convenio y lo único que harán es renegociar a la baja cuando el periodo de vigencia de éste expire. Las pequeñas empresas puede que no estén suficientemente interesadas en esta herramienta, pero las medianas sí que pueden salir muy beneficiadas”***

Otra causa por la cual pasan más desapercibidos es porque la mayoría de las grandes empresas reconocidas ya poseían su propio convenio.

**¿ Qué se espera?**

Que siga creciendo la demanda para la formalización de nuevos convenios de empresa.

**3- ¿Cuáles son los principales obstáculos para la formalización de convenios colectivos de empresa?**

El gran problema para las empresas es que las negociaciones para llegar a un acuerdo las tienen en “casa” y cada vez que se tiene que negociar el convenio pueden tener presiones, movilizaciones, huelgas... y eso echa atrás a muchos empresarios.

**4- ¿Cuáles son las tres principales ventajas que ofrece este tipo de convenio para el empresario?**

El que tenga prioridad aplicativa sobre el resto de convenios, el poder modificar las tablas salariales a la baja, horarios de jornada, ligar los incrementos de salarios a factores productivos, técnicos...

**5- ¿Qué tipología de empresa es la que se puede beneficiar más de los convenios de empresa?**

Las grandes empresas ya suelen tener su propio convenio y lo único que harán es renegociar a la baja cuando el periodo de vigencia de éste expire. Las pequeñas empresas puede que no estén suficientemente interesadas en esta herramienta, pero las medianas sí que pueden salir muy beneficiadas.

**6- ¿Qué tipología de empresa es la que demanda más este tipo de convenio?**

La mediana, entre 100 y 250 trabajadores, ya que la grande acostumbra a tenerlo.

**7- ¿Cree que los empresarios están suficientemente asesorados/informados sobre las ventajas de la nueva normativa respecto a los convenios?**

No están bien asesorados, aunque muchos de ellos piensan que sí que conocen bien la ley y se confían.

**8- ¿Cree que las empresas que no establezcan este tipo de convenios perderán competitividad real frente a las que si lo hagan?**

Sí, ya que la empresa que tenga unos costes más optimizados será, a la fuerza, más competitiva frente a la que nos los tenga.

**Juan José Pazo**  
(Jefe de Administración  
de Personal y  
Relaciones Laborales  
en Comsa Emte)

**“Cuando las empresas hayan pasado toda esta vorágine de destrucción de empleo y se agilice el mercado laboral, creo que empezarán a estudiar lo que tienen dentro y a estructurarlo mediante herramientas como los convenios colectivos de empresa”**

## ENTREVISTAS A DIRECTORES DE RRHH Y RELACIONES LABORALES:

### 1. ¿Es conocedor del cambio de ley laboral y cómo le afecta a su empresa? ¿Lo interpreta como una ayuda o como un cambio que le obliga a destinar recursos adicionales?

Lo encuentro como una ayuda a la gestión, siempre que se pueda aplicar en su totalidad. Los recursos serían los mismos, la gente que tenemos integrada en relaciones laborales tendría que marcarse el objetivo en potenciar los convenios colectivos. Ahora todo el esfuerzo y atención está centrado en los expedientes de regulación de empleo para adaptar la realidad del mercado a la empresa.

### 2. ¿Cree que los cambios en la Reforma Laboral respecto a los convenios flexibilizan y suponen una ventaja real para las empresas?

La reforma ha llegado tarde. Las empresas interiorizan estas medidas cuando han pasado de uno a tres años. Aun así, sí que supone una ventaja ya que te permite optimizar y adaptar los recursos de tu empresa a las circunstancias del momento.

### 3. ¿Sabe si ha habido un aumento significativo del número de convenios colectivos de empresa desde la puesta en vigor de la Reforma Laboral?

En general me da la sensación que el aumento no ha sido muy relevante. Sé de empresas que han utilizado esta herramienta para evitar otras medidas como los EREs.

#### ¿Qué espera?

Cuando las empresas hayan pasado toda esta vorágine de destrucción de empleo y se agilice el mercado laboral, creo que sí que las empresas empezarán a estudiar lo que tienen dentro y a estructurarlo mediante herramientas como los convenios colectivos de empresa.

### 4. ¿Cuáles son los principales obstáculos para la formalización de convenios colectivos de empresa?

La rigidez en la negociación, no es gratuito y genera desgastes. Cuesta mucho restar, los sindicatos siempre esperan que sumes.

También los gestores, los que hemos de rendir cuentas de nuestra gestión, somos algo miedosos con las novedades y reacios a arriesgar y ser el primero en aplicar herramientas de este estilo.

### 5. ¿Cuáles son las tres principales ventajas que ofrece este tipo de convenio para el empresario?

Para mí la principal ventaja es la adaptabilidad de las empresas a la situación de mercado (horarios, escala salarial, movilidad funcional y geográfica)

Otra ventaja sería el poder controlar las relaciones entre la empresa y los sindicatos en un ámbito de empresa sin que el ámbito sectorial te pueda afectar.

### 6. ¿Qué tipología de empresa es la que se puede beneficiar más de los convenios de empresa?

Las grandes empresas que ya poseen sus propios convenios de empresa.

A la hora de formalizar nuevos convenios de empresa, parece que esta reforma beneficiará más a las pequeñas y medianas empresas ya que las grandes empresas, sobre

todo si forman parte de un grupo, les será complicado aplicar condiciones laborales diferentes en sus distintas localizaciones, lo que obligaría a formalizar un macro convenio de grupo, diluyendo así las ventajas del convenio propio, ya que cada empresa del grupo tendrá sus características especiales.

**7. ¿Cree que las empresas están suficientemente asesoradas/informadas sobre las ventajas de la nueva normativa respecto a los convenios?**

En nuestra empresa, nosotros creemos que sí. Asistimos a foros y seminarios a través de nuestras cámaras y asociaciones. Aunque he vivido muchas situaciones en foros o reuniones en las que los gestores de algunas empresas desconocían o confundían totalmente el contenido de la reforma.

En general sí que creo que haría falta un poco más de asesoramiento previo, creo que la planificación estratégica en estos supuestos es totalmente necesaria.

**¿Por quién?**

Normalmente las empresas están asesoradas por sus asociaciones empresariales, gremiales o por despachos de abogados e ingenierías de procesos.

**8. ¿Cree que las empresas que no establezcan este tipo de convenios perderán competitividad real frente a las que si lo hagan?**

En un contexto en el que el marco competitivo se sitúa en los costes salariales, los convenios de empresa son una herramienta clara de competitividad.

Aquella empresa que sea capaz de negociar con los representantes de sus trabajadores un antes y un después y adaptarse al futuro, creo que estará en una posición de competitividad superior sobre el resto de empresas de su mismo sector que no lo hagan.

**Marcial Navarro**  
(Director Recursos y Servicios del Grupo Damm)

**1. ¿Es conector del cambio de ley laboral y cómo le afecta a su empresa? ¿Lo interpreta como una ayuda o como un cambio que le obliga a destinar recursos adicionales?**

Sí, conozco todo lo referente a lo que afecta mi grupo de compañías. Sin duda es una ayuda, aunque no toda la que deseábamos. Es mejor que la ley precedente pero llega tarde y no creará empleo al corto plazo.

**2. ¿Cree que los cambios en la Reforma Laboral respecto a los convenios flexibilizan y suponen una ventaja real para las empresas?**

Sí, sin duda, aunque no toda la que quisiéramos.

**3. ¿Sabe si ha habido un aumento significativo del número de convenios colectivos de empresa desde la puesta en vigor de la Reforma Laboral?**

No he percibido ningún aumento significativo del número de convenios colectivos de empresa.

**“muchas pequeñas y medianas empresas no tienen la capacidad ni la infraestructura necesaria para permitirse tener un convenio y siempre intentarán trasladar la mesa de negociación fuera del entorno productivo”**

#### **¿Qué espera?**

Que sí aumenten, aunque muchas pequeñas y medianas empresas no tienen la capacidad ni la infraestructura necesaria para permitirse tener un convenio de empresa y salvo que esté muy mal, siempre intentará trasladar la mesa de negociación fuera del entorno productivo, es decir, que preferirá acogerse a un convenio de ámbito superior al de la empresa.

#### **4. ¿Cuáles son los principales obstáculos para la formalización de convenios colectivos de empresa?**

- 1- La capacidad de negociación que tenga el empresario
- 2- El conocimiento de la ley
- 3- El coste de la negociación
- 4- El enfrentamiento directo entre el empresario y sus trabajadores

#### **5. ¿Cuáles son las tres principales ventajas que ofrece este tipo de convenio para el empresario?**

- 1- Una adaptación mucho más precisa a las necesidades de la empresa
- 2- Tu capacidad de definir por ti mismo los puntos clave de la negociación para tu empresa.

#### **6. ¿Qué tipología de empresa es la que se puede beneficiar más de los convenios de empresa?**

Las empresas que no vean reflejadas sus necesidades en sus convenios actuales. Las empresas que tengan realmente problemas financieros y requieran un descuelgue de su actual convenio. En cuanto a tamaño, las Pymes.

#### **7. ¿Cree que las empresas están suficientemente asesoradas/informadas sobre las ventajas de la nueva normativa respecto a los convenios?**

No están suficientemente asesoradas en los aspectos más específicos y especializados que influyan a su propia compañía. A nivel genérico, creo que sí que pueden estar bien informadas.

#### **¿Por quién?**

Salvo que tengas un departamento propio potente, que no suele ser habitual, los despachos de abogados

#### **8. ¿Cree que las empresas que no establezcan este tipo de convenios perderán competitividad real frente a las que sí lo hagan?**

Sin ninguna duda.

**Jana Callis**  
(Directora de  
Relaciones Laborales  
en PIMEC)

**“Otro obstáculo es la necesidad de tener asesores, puesto que no todas las empresas tienen el conocimiento suficiente para afrontar una negociación colectiva. El coste de este asesoramiento es alto para empresas con recursos limitados”**

## ENTREVISTAS A AGENTES SOCIALES:

### 1. ¿Es conocedora del cambio de ley laboral y cómo le afecta a las empresas? ¿Lo interpreta como una ayuda o como un cambio que obliga a destinar recursos adicionales?

Soy perfectamente conocedora ya que participamos en este proceso como entidad representante de la micro, pequeña y mediana empresa.

Esta reforma es una gran ayuda para las empresas aunque siempre es mejorable evidentemente.

### 2. ¿Cree que los cambios en la Reforma Laboral respecto a los convenios flexibilizan y suponen una ventaja real para las empresas?

Si, el poder adaptar las condiciones de tu propia empresa a la realidad de tu negocio y a la coyuntura económica, supone una gran ventaja.

### 3. ¿Sabe si ha habido un aumento significativo del número de convenios colectivos de empresa desde la puesta en vigor de la Reforma Laboral?

Existe una ligera tendencia al alza, aunque aun es muy pronto para poder evaluarlo dado que son reformas estructurales que tardan tiempo en aplicarse.

#### ¿Qué espera?

Que la formalización de convenios colectivos de empresa va a aumentar progresivamente

### 4. ¿Cuáles son los principales obstáculos para la formalización de convenios colectivos de empresa?

En empresas pequeñas el principal obstáculo es que no tienen estructura ni capacidad para tener representantes de los trabajadores de forma permanente. El trasladar el conflicto y la negociación a la empresa también supone un gran inhibidor.

Otro obstáculo es la necesidad de tener asesores, puesto que no todas las empresas tienen el conocimiento suficiente para afrontar una negociación colectiva. El coste de este asesoramiento es alto para empresas con recursos limitados.

### 5. ¿Cuáles son las tres principales ventajas que ofrece este tipo de convenio para el empresario?

Para mí la principal es el poder controlar los incrementos de salarios y establecer tus propias tablas salariales, ya que permite aplicar políticas retributivas de RRHH para incentivar a los empleados y mejorar la productividad.

La adaptación de las condiciones de trabajo a la realidad propia de la empresa, como por ejemplo, los grupos profesionales.

### 6. ¿Qué tipología de empresa es la que se puede beneficiar más de los convenios de empresa?

Las que lo tienen más fácil son las que ya tienen establecida una representación de los trabajadores. Por tamaño serían a partir de 50 trabajadores.

### 7. ¿Cree que las empresas están suficientemente asesoradas/informadas sobre las ventajas de la nueva normativa respecto a los convenios? ¿Por quién?



Las grandes sí que están muy bien asesoradas ya que disponen de recursos para tener sus propios departamentos o el asesoramiento de despachos de abogados o consultoras.

Las más pequeñas son las que están peor asesoradas y requerirían de más información específica.

Pimec ofrece servicios de asesoramiento a sus asociados.

### **8. ¿Cree que las empresas que no establezcan este tipo de convenios perderán competitividad real frente a las que si lo hagan?**

En aquellos sectores en donde empiecen a proliferar empresas con convenios propios y tengan que competir con otras empresas que sigan aplicando el convenio del sector, existirá una gran diferencia de competitividad entre ellas a favor de las que tengan su propio convenio.

#### **Javier Ibars**

(Director de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales en Foment del Treball Nacional)

### **1. ¿Es conocedor del cambio de ley laboral y cómo le afecta a su empresa? ¿Lo interpreta como una ayuda o como un cambio que le obliga a destinar recursos adicionales?**

Si, perfectamente conocedor. Lo interpretamos como una ayuda clara a la empresa y puede que si suponga un ligero aumento de recursos en asesoramiento.

### **2. ¿Cree que los cambios en la Reforma Laboral respecto a los convenios flexibilizan y suponen una ventaja real para las empresas?**

Si, ayudan a las empresas a adaptarse a la coyuntura económica de cada momento.

### **3. ¿Sabe si ha habido un aumento significativo del número de convenios colectivos de empresa desde la puesta en vigor de la Reforma Laboral?**

Hasta la fecha no se está utilizando demasiado, también debido a que no ha habido tiempo suficiente de aplicación de la reforma como para observar este aumento. Además muchas empresas están a la expectativa de ver qué pasa con el fin de la ultraactividad (8 Julio) y observar si se van a alcanzar acuerdos en los convenios de ámbito superior al de la empresa que se están negociando actualmente.

#### **¿Qué espera?**

Que aumenten en las empresas de cierta dimensión.

### **4. ¿Cuáles son los principales obstáculos para la formalización de convenios colectivos de empresa?**

Para las pequeñas y medianas empresas el principal escollo es que en muchos casos no tienen ni ganas ni capacidad de negociar los convenios propios de empresa. La negociación es en muchos aspectos costosa y si la has de trasladar a tu propia empresa, supone un gran inhibidor.

También el desconocimiento o la falta de cultura en la negociación de convenios frenan al empresario a formalizar convenios propios.

### **5. ¿Cuáles son las tres principales ventajas que ofrece este tipo de convenio para el empresario?**

**“ la empresa que pueda adaptarse mejor a la realidad de su entorno, estará mejor preparada y será más competitiva que la que no lo haga”**

**Juan Carlos Casanovas**

(Negociación Colectiva en CCOO)

Fundamentalmente el poder adaptar el convenio a tu realidad y a tu coyuntura del momento.

También el poder integrar a los trabajadores en las decisiones de la empresa en el ámbito laboral.

**6. ¿Qué tipología de empresa es la que se puede beneficiar más de los convenios de empresa?**

Las empresas de cierto tamaño, aunque cualquier empresa podría tener interés en formalizar su propio convenio.

**7. ¿Cree que las empresas están suficientemente asesoradas/informadas sobre las ventajas de la nueva normativa respecto a los convenios? ¿Por quién?**

En Foment al menos lo intentamos. Hemos hecho reuniones, debates, mesas redondas, sesiones informativas además de resolver dudas puntuales.

**8. ¿Cree que las empresas que no establezcan este tipo de convenios perderán competitividad real frente a las que si lo hagan?**

En principio sí que la perderán ya que la empresa que pueda adaptarse mejor a la realidad de su entorno, estará mejor preparada y será más competitiva que la que no lo haga.

**1. ¿Es conecedor del cambio de ley laboral y cómo le afecta a las empresas? ¿Lo interpreta como una ayuda o como un cambio que le obliga a destinar recursos adicionales?**

Soy perfectamente conecedor de la ley. Teóricamente parece un “chollo” para la empresa, pero poco a poco la realidad va imponiendo. Y sí, obligará a destinar más recursos para estar bien asesorados.

**2. ¿Cree que los cambios en la Reforma Laboral respecto a los convenios flexibilizan y suponen una ventaja real para las empresas?**

La reforma no enfoca bien la flexibilidad. Un grupo pequeño de empresas sí que pueden salir beneficiadas de las nuevas condiciones de los convenios de empresa, pero la gran mayoría no.

La reforma no va a ser la herramienta que cree empleo y aumente la productividad de las empresas españolas.

**3. ¿Sabe si ha habido un aumento significativo del número de convenios colectivos de empresa desde la puesta en vigor de la Reforma Laboral?**

La realidad es que no están aumentando significativamente. Lo que si se está dando son acuerdos complementarios de convenios sectoriales.

**¿Qué espera?**

Que no aumenten

**“El conjunto de trabajadores no estarán dispuestos a negociar un convenio que contemple una rebaja salarial o de condiciones que ya poseen, y la negociación se puede volver un gran inhibidor”**

**4. ¿Cuáles son los principales obstáculos para la formalización de convenios colectivos de empresa?**

El negociar un convenio de empresa es un esfuerzo muy grande tanto en recursos humanos como en económicos y muchas pequeñas y medianas empresas no tienen la capacidad ni los recursos necesarios.

El conjunto de trabajadores no estarán dispuestos a negociar un convenio que contemple una rebaja salarial o de condiciones que ya poseen, y la negociación se puede volver un gran inhibidor.

El que la negociación se traslade al seno de la empresa es una problemática que los empresarios quieren evitar.

**5. ¿Cuáles son las tres principales ventajas que ofrece este tipo de convenio para el empresario?**

El tema de la flexibilidad interna es la ventaja fundamental. El poder adecuar las condiciones de la empresa al entorno actual sin que se llegue al abuso del trabajador.

**6. ¿Qué tipología de empresa es la que se puede beneficiar más de los convenios de empresa?**

Puede ser recomendable para empresas de más de 150-200 trabajadores.

**7. ¿Cree que las empresas están suficientemente asesoradas/informadas sobre las ventajas de la nueva normativa respecto a los convenios? ¿Por quién?**

No están bien asesoradas ya que parece que los asesores solo les explican el chollo de poderse descolgar del convenio, de hacer inaplicaciones, todo con el objetivo de ir a la baja en todo.

Los abogados suelen ser los que ofrecen este asesoramiento.

**8. ¿Cree que las empresas que no establezcan este tipo de convenios perderán competitividad real frente a las que si lo hagan?**

Si la empresa, sea del tamaño que sea, se plantea con seriedad el afrontar una negociación colectiva respetando condiciones, pero que a la vez te de aquellos elementos que te hacen ser flexible frente a las subidas o bajadas de producción, o para introducir incentivos a los trabajadores, entonces sí que estas empresas serán mucho más competitivas.



## RESUMEN DE RESULTADOS

### PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL ESTUDIO:

#### **Encuesta a responsables de recursos humanos:**

- La mayoría conoce la Reforma Laboral 2012 y comprenden los cambios que afectan a su empresa
- Casi la mitad de los encuestados (45%) considera que la reforma de la ley laboral empeorará su relación con los trabajadores de la empresa
- El 79% de los encuestados cree que los cambios en la Reforma Laboral respecto a los convenios de empresa flexibilizan y suponen una ventaja real para las empresas
- Para más de la mitad de los encuestados (52%) el gran obstáculo para alcanzar acuerdos en los nuevos convenios de empresa es la dificultad en la negociación de los mismos
- Según las respuestas obtenidas, las principales ventajas que ofrecen los convenios de empresa son la regulación de la jornada, los horarios y las vacaciones (33%), seguida por la capacidad de establecer una estructura salarial propia (28%) adecuándola a las características productivas de la empresa
- El 55% de los encuestados considera que las empresas no están suficientemente asesoradas sobre las ventajas que la nueva normativa ofrece en materia de convenios
- Las respuestas nos indican que el 37% de los encuestados obtienen la información y el asesoramiento de sus propios departamentos, seguido por los despachos de abogados con un 35%.
- El 55% de los profesionales opina que las empresas que no establezcan los nuevos convenios colectivos de empresa perderán competitividad real frente las que si lo hagan.

#### **Abogados laboristas:**

- A todos los entrevistados les parece que los cambios en la Reforma Laboral respecto a los convenios, flexibilizan y suponen una ventaja real para las empresas. No obstante, puntualizan que se necesita más tiempo para evaluar la aplicación práctica de la reforma. También indican que tanto los trabajadores como los empresarios han de saber adaptarse a las nuevas herramientas y al nuevo contexto económico.
- La mayoría de los abogados entrevistados no han percibido de momento un aumento significativo en el número de nuevos convenios de empresa formalizados desde la entrada en vigor de la reforma y no esperan un aumento significativo al corto plazo, pero si al medio plazo sobre todo en empresas de cierto tamaño
- Para la mayoría de los entrevistados los principales obstáculos para la formalización de convenios colectivos de empresa son:

- Los costes de la negociación tanto económicos como en tiempo.
- El miedo a ser el primero cuando aun la aplicación práctica de la reforma resulta un tanto “experimental”.
- La incertidumbre en el resultado de la negociación y el miedo a trasladar el conflicto laboral al seno de la empresa.
- Para los abogados las principales ventajas que ofrece el convenio de empresa son:
  - El poder establecer unas tablas salariales acordes a la realidad de la empresa así como el poder ligar los aumentos salariales a indicadores de productividad, ingresos, etc.
  - El adaptar el régimen de jornada laboral a las necesidades productivas
  - El poder hacer una clasificación profesional real y propia de su empresa
- Los despachos laboristas opinan que las empresas más beneficiadas por la Reforma Laboral en materia de convenios son las de mayor tamaño, aunque consideran que las de tamaño medio también pueden beneficiarse de manera notable.
- La mayoría de abogados entrevistados considera que los empresarios no están suficientemente asesorados sobre las ventajas que ofrece la nueva normativa en materia de convenios a no ser que dispongan de departamentos propios dedicados a esta temática.
- En general los abogados opinan que las empresas que no establezcan sus propios convenios de empresa perderán competitividad real frente a las que si lo hagan.

#### **Directores de RR.HH y relaciones laborales:**

- Los directores entrevistados conocen los cambios de la ley laboral y como afectan a su empresa.
- El cambio en la normativa no les ha obligado a destinar recursos adicionales ya que ya poseían departamento propio de RR.HH y ya poseían un convenio propio de empresa. Solo en el caso de necesitar el uso de alguna de las herramientas que ofrece la reforma, podrían incurrir en costes adicionales en asesoramiento externo.
- La mayoría de los entrevistados opina que los cambios en la Reforma Laboral respecto a los convenios flexibilizan y suponen una ventaja real para las empresas de mayor tamaño que ya poseían un convenio propio. Para las pequeñas y medianas consideran que existen otras herramientas como el descuelgue del convenio sectorial en la parte económica, que puede que resuelva mejor sus problemáticas.
- Los directores no observan un aumento sustancial en el número de convenios de empresa y esperan que si existe tal aumento, este se dé en la mediana y gran empresa en cuanto la vorágine de destrucción de empleo finalice y se agilice el mercado laboral.
- Para los directivos los principales obstáculos para la formalización de convenios de empresa son:
  - La rigidez de las negociaciones.
  - El traslado del conflicto laboral a tu propia empresa.
  - El miedo al resultado del proceso, miedo a ser el “primero”.
- Para los directivos los principales ventajas que ofrecen el convenio de empresa son:
  - La adaptación mucho más precisa a las necesidades y a las características productivas de la empresa.

- El poder definir por ti mismo los puntos clave de la negociación para tu empresa
- Los entrevistados opinan que la mediana y la grande empresa son las principales beneficiadas de esta reforma en materia de convenios. Aunque para la formalización de nuevos convenios puede que la pequeña y la mediana saquen mayor rédito.
- En cuanto a si las empresas están suficientemente asesoradas o informadas, los entrevistados opinan que a nivel genérico están bien asesoradas, no obstante les faltaría más asesoramiento en temas estratégicos, específicos y especializados.
- El asesoramiento externo les viene dado principalmente por despachos de abogados y empresas de consultoría.
- Los directores opinan que las empresas que establezcan sus propios convenios de empresa serán más competitivas frente a las que no lo hagan.

### **Agentes Sociales:**

- Los agentes sociales conocen bien la reforma de la ley laboral de 2012 y opinan que sí que puede implicar un ligero aumento de recursos en materia de asesoramiento legal o estratégico.
- Para las patronales los cambios introducidos en la Reforma Laboral respecto los convenios, sí suponen un ventaja real para las empresas al poder adaptarse a la coyuntura económica de cada momento. Para los sindicatos, la reforma no enfoca bien la flexibilidad y opinan que para un grupo reducido de empresas, sí puede suponer una ventaja, pero para la mayoría, no. Los sindicatos no creen que la reforma funcione ni contribuya a la mejora de la productividad del tejido empresarial español.
- Las patronales opinan que sí existe una ligera tendencia al alza en la formalización de convenios de empresa, aunque consideran que aún es pronto para poder hacer una evaluación dado que son reformas estructurales que tardan tiempo en aplicarse. Por otro lado opinan que puede que muchas empresas estén a la expectativa de ver qué pasa con el fin de la ultraactividad (8 julio) y ver si se alcanzarán acuerdos en los convenios de ámbito superior al de empresa que se están negociando actualmente. Puede que ese sea el punto de inflexión que induzca a la formalización de convenios de empresa.
- Los sindicatos opinan que no está aumentando significativamente el número de convenios de empresa, aunque sí reconocen un aumento de los acuerdos complementarios a los convenios de ámbito superior al de empresa.
- Las patronales opinan que sí habrá un aumento progresivo del número de convenios de empresa, mientras que los sindicatos opinan que no se dará este aumento.
- Tanto las patronales como los sindicatos coinciden en que los principales obstáculos para la formalización de convenios de empresa en las pequeñas y medianas empresas es que la mayoría de estas empresas no gozan ni de los recursos, ni de la capacidad, ni la experiencia suficiente para afrontar una negociación en el seno de la empresa con la posible conflictividad que pueda ocasionar. Las grandes empresas no tendrán problemas ya que la mayoría ya disponen de sus propios convenios y tienen experiencia y capacidad para negociarlos.
- Para los sindicatos la principal ventaja que ofrece el convenio de empresa es la flexibilidad interna. El poder adecuar las condiciones de la empresa al entorno coyuntural sin que se llegue al “abuso del trabajador”.

- Para las patronales las principales ventajas que ofrece el convenio de empresa son el poder controlar los incrementos y las tablas salariales, ya que de este modo podrían aplicar políticas retributivas de RR.HH para incentivar a los empleados. El poder adaptar el convenio a la realidad de la empresa y a la coyuntura del momento además de poder integrar a los trabajadores en las decisiones de la empresa en el ámbito laboral.
- Las patronales opinan que las empresas que más se pueden beneficiar de los convenios de empresa son las empresas de tamaño medio-grande o que ya tengan establecida una representación de los trabajadores en la empresa. Los sindicatos creen que las mayores beneficiadas serán las empresas de más de 150-200 trabajadores.
- Las patronales opinan que las grandes empresas están bien asesoradas ya que poseen recursos y capacidad para contratar asesoramiento externo. Además consideran que ellas ofrecen la información y el asesoramiento necesario a sus asociados. Las pequeñas y medianas empresas son las que peor asesoradas están por la falta de recursos.
- Los sindicatos opinan que las empresas no están bien asesoradas ya que solo les informan de cómo hacer reducciones de plantilla, inaplicaciones o reducciones de condiciones de trabajo.
- Las patronales opinan que las empresas que establezcan este tipo de convenios ganarán competitividad real frente a las que no lo hagan ya que podrán adaptarse mejor a la realidad del entorno y a la de su propia empresa.
- Los sindicatos opinan que la empresa que afronte una negociación colectiva respetando condiciones y que su intención sea dotar a la empresa de aquellos elementos que le hagan ser flexible frente a las subidas y bajadas de producción, o para introducir incentivos a los trabajadores, entonces sí que estas empresas serán mucho más competitivas respecto a las que no lo hagan.



## REFLEXIONES SOBRE LA REFORMA LABORAL

### Roberto Abad

Consejero Delegado Ulled  
Asociados.

### Joaquin Trigo

Director General del Instituto  
de Estudios Económicos.

**“A la hora de buscar soluciones se plantea el dilema entre dejar que las cosas se calmen u optar por un cambio de ley. Este segundo caso exige llevar a cabo un buen diagnóstico de la situación para poder anticipar escenarios”**

### La Reforma Laboral: quién paga el coste de su aprendizaje

Durante el pasado año el Gobierno de España tuvo que poner en práctica una gran cantidad de medidas de ajuste que, casi siempre acompañadas de un cambio legislativo de mayor o menor calado, han afectado a numerosos ámbitos de la vida económica y social del país. Sin duda, las circunstancias fueron y siguen siendo difíciles, pero además se suceden en un entorno vertiginoso, con cambios constantes y a una velocidad insólita en tiempos de paz. Justo es reconocer que en tales circunstancias el ejercicio de la prudencia debe aplicarse con gran maestría. Tanto la información, que fluye en tiempo real y alcanza de inmediato los medios de comunicación, como la presión político-social van en aumento, proceden de ámbitos diversos y representan intereses opuestos. La tarea no es nada fácil. A la hora de buscar soluciones se plantea el dilema entre dejar que las cosas se calmen u optar por un cambio de ley. Este segundo caso exige llevar a cabo un buen diagnóstico de la situación para poder anticipar escenarios, teniendo siempre en cuenta el coste asociado a cualquier cambio. Es el famoso “riesgo calculado”.

Mucho me temo que, por haber corrido más de lo necesario, quizás se haya cometido un error de cálculo en ciertos aspectos claves de la nueva Reforma Laboral, al obviar precisamente el factor del coste de aprendizaje. Para llegar a esta reflexión me baso en los hechos siguientes:

**Primero.** La reforma pretendía dotar de mayor flexibilidad laboral a las empresas para recuperar productividad. Elimina la necesidad de la autorización administrativa para poder plantear un ERE y es el juez, a falta de acuerdo, quien decide finalmente si el expediente está justificado o no. Las cifras son públicas y llamativas. Las sentencias de los procedimientos que llegaron a manos de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional el pasado año no dieron más o menos la razón a empresarios o sindicatos: el 71% declararon la nulidad del procedimiento. Un verdadero éxito. Los principales motivos de nulidad fueron cuestiones formales de procedimiento, como la fecha o número de las reuniones de negociación, la insuficiencia de documentación, la mala fe... ¿Es un problema de ineptitud de las partes que negocian o de inadecuación de la Ley?

**Segundo.** La reforma pretendía fomentar el acuerdo. Una vez la empresa plantea a los trabajadores su decisión de abrir un ERE se inicia seguidamente un periodo de 30 días naturales para su negociación. Según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, los ERES no pactados se han visto incrementados en más de un 80 %.

**Tercero.** La reforma pretendía agilizar los procesos y eliminar costes de intermediación. Para que exista un acuerdo, la Ley establece que las condiciones deben ser equitativas para todos los trabajadores afectados. Sin embargo, en el caso de empresas con varios centros de trabajo, el Reglamento faculta la negociación de cada centro por separado.

**“Si no somos capaces de legislar para que nuestra industria pueda llevar a cabo procesos de concentración y repliegue, ni somos capaces de aprovechar las oportunidades de negocio, estaremos dando un paso atrás de proporciones dramáticas para nuestro tejido empresarial autóctono”**

Como es natural, ante esta discrepancia entre Ley y Reglamento y a la vista de lo que está pasando en los juzgados, los sindicatos se ven prácticamente estimulados a hacer fracasar la negociación abriendo frentes simultáneos y forzando a la empresa a un desgaste inasumible.

**Cuarto.** La reforma pretendía crear un marco de estabilidad y confianza. El Real Decreto-Ley 3/2012 entró en vigor el 10 de febrero pero sufrió cambios sustanciales hasta la aprobación del Reglamento, a finales de octubre (Real Decreto 1483/2012). La Ley plantea la necesaria negociación del conflicto entre las partes, sin intervención administrativa. Luego, el Reglamento vuelve a introducir a la “autoridad laboral” –de la que indica que “es otra y diversa”– en la mediación y control, para ayudar a las partes a buscar soluciones. De resultas, hemos vivido y seguimos viviendo una situación de gran incertidumbre que afecta tanto los agentes sociales como a la magistratura, a los expertos (abogados, consultores,..) y, sobre todo, a las empresas.

**Quinto.** La reforma pretendía ayudar a la empresa española –especialmente, a su industria– a ser más competitiva a escala internacional. En lo que se refiere a grupos de empresas, la ley obliga a presentar las cuentas consolidadas del grupo o, si no existe obligación de formular cuentas consolidadas, a presentar la documentación del resto de empresas fuera de nuestro territorio. Sin embargo, no deja claro si la concurrencia de causa económica a considerar será la de la empresa que presenta el expediente o se debe tener en cuenta la marcha del grupo en su totalidad.

Desgraciadamente, no hay muchas empresas industriales españolas con implantación internacional y que tengan, por tanto, la sociedad dominante en nuestro país. Si no somos capaces de legislar para que nuestra industria pueda llevar a cabo procesos de concentración y repliegue en casos de crisis extrema, ni somos capaces de aprovechar las oportunidades de negocio allá donde las haya, estaremos dando un paso atrás de proporciones dramáticas para nuestro ya muy mermado tejido empresarial autóctono. Baste pensar en el agravio comparativo que se da a la hora de considerar un expediente de una empresa extranjera que pretenda reajustarse en nuestro país. ¿Creen que el juez exigiría las cuentas consolidadas a una empresa radicada en España y que tuviera la central en Tokio, Frankfurt o Richmond?

Hemos podido leer en la prensa la opinión de expertos, como Salvador Rey del despacho Cuatrecasas, que señalan que el problema de Ley de la Reforma es que no ha sido consensuada. Otros, como Sagardoy, indican que con el tiempo la cosa se irá atemperando, como ya pasó con la Ley de 1994. Pero nos encontramos ante una situación radicalmente distinta: venimos sufriendo esta crisis sin precedentes durante más de cinco años y las empresas ya están exhaustas.

Por último, quisiera llamar la atención del Gobierno para que, si su intención es que la empresa española sea más competitiva, no añada costes encubiertos. Costes que afectan a todo el sistema, desde los agentes sociales a las mismas empresas, la magistratura o los expertos. La industria española no puede asumir el coste de aprendizaje de un sistema tan complejo e incierto como el que exige la nueva Ley de Reforma Laboral que, sin dudar de sus buenos propósitos, está teniendo efectos claramente negativos.

### **Antonio Benavides Vico**

Miembro del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.  
Profesor de la Universidad Ramón Llull.  
Miembro del Tribunal Laboral de Cataluña.

#### **Reflexión sobre la Reforma Laboral 2012**

Partiendo del hecho de la necesidad o no de la Reforma Laboral, la respuesta en mi opinión es si o si.

Las materias afectadas por la reforma han tenido un tratamiento desigual en cuanto a los cambios normativos, posiblemente quedara corta en relación a las modalidades de contratación laboral, y fue mucho más incisiva en las medidas reguladas de flexibilidad interna y externa de la empresa. Lo verdaderamente relevante a mi juicio se produce por la regulación de medidas de ajuste de las condiciones laborales en la empresa.

Durante los últimos años se ha venido cuestionando la eficacia general que la regulación de la negociación colectiva tiene en nuestro ordenamiento laboral, lo que determina que la determinación de las condiciones laborales queda establecida en las unidades de negociación a nivel provincial, autonómico o estatal, con la consiguiente falta de ajuste a las condiciones concretas de cada empresa. Para modificar dicha situación, habían dos caminos, bien modificar directamente la regulación de la negociación colectiva eliminando la eficacia general de los convenios colectivos, lo que hubiera supuesto problemas jurídicos de encaje constitucional, o bien relativizar la eficacia general de los mismos mediante la posibilidad de ajustes a nivel de empresa que permitieran por una vía indirecta ajustar las condiciones laborales a la realidad de la empresa, camino por el que finalmente opta la Reforma Laboral, a través de la intensificación de las medidas de flexibilidad interna.

En el debe de la reforma habría que situar la materia de contratación laboral, dada la situación de emergencia que en materia de empleo, el contrato de emprendedores regulado es claramente insuficiente como medio de facilitar flexibilidad en la contratación laboral, y aunque estableció una solución imaginativa con un prolongado periodo de prueba de un año que posibilitaba por la vía indirecta dotar a las empresas de un contrato de facto temporal durante ese amplio periodo de prueba, pero esa medida no resulta de aplicación a trabajadores que ya habían tenido contratos previos con la empresa, y por otro lado el contrato es únicamente posible en empresas de menos de 50 trabajadores, circunstancias que han motivado que la utilización del contrato durante el primer año de Reforma Laboral se ha situado en una cifra bien modesta de alrededor de 73.000 contratos. En esta materia la reforma debía haber sido mucho más intensa posibilitando la contratación temporal no causal, reconociendo a nivel legal lo que es la realidad social de la contratación temporal, dejando de basarse en utopías jurídicas que durante más de 30 años no se han cumplido.

Donde las medidas de reforma sí que han tenido un desarrollo importante, han sido a través de las medidas de flexibilidad interna, dichas medidas permiten dotar a la empresa de distintos mecanismos de flexibilidad de las condiciones de trabajo, en el marco de las mismas hay que incluir en primer lugar la regulación directa de la distribución irregular de jornada aun sin acuerdo con los representantes de los trabajadores hasta el 10% de la jornada anual, posibilidad que se permite cuando el convenio colectivo no tiene regulación en esta materia, en segundo lugar hay que destacar los cambios introducidos en la movilidad funcional, donde la nueva regulación del Art. 39 ET, permite con mucha mayor flexibilidad el cambio de las funciones que desarrolla el trabajador en la empresa, y específicamente el atribuir funciones correspondientes a un grupo profesional inferior en el que se encuentra encuadrado el trabajador.

***“Donde las medidas de reforma sí que han tenido un desarrollo importante, han sido a través de las medidas de flexibilidad interna”***

***“Posiblemente una de las medidas más innovadoras, la constituya la posibilidad de ajuste a través de la inaplicación del convenio colectivo, y de la prioridad que se establece para el convenio de empresa en determinadas condiciones laborales”***

Las otras medidas de flexibilidad interna que la reforma regula van dirigidas claramente al ajuste de las condiciones laborales en la empresa cuando las circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas no permiten mantenerlas, esas medidas de ajuste se incardinan a través de los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, que tienen una evidente mejora en su posible utilización por las empresas, en primer lugar porque se flexibilizan las exigencias legales para proceder a la modificación, abandonando la actual redacción del Art. 41 ET, cualquier mención a la situación negativa de la empresa, como razón justificativa, siendo sustituida por términos muchos más próximos a la realidad empresarial como la mejora de la competencia o de la productividad, la vara de medir la justificación legal, ya no es la crisis de la empresa, sino su mejora, y distintos pronunciamientos de la Sala Social de la Audiencia Nacional avalan con claridad esa nueva redacción, por otro lado resulta muy significativo que se incluya entre las condiciones susceptibles de modificación la modificación directa de la cuantía salarial, hecho que los criterios judiciales anteriores habían considerado como no susceptible de modificación directa, se clarifica asimismo la distinción entre los procedimientos individuales y colectivos, así como el límite legal de la modificación al no poder afectar a las condiciones laborales que regule el convenio colectivo de aplicación a la empresa, límite que resulta de aplicación únicamente respecto a los convenios colectivos estatutarios, pero que no en otros acuerdos o pactos colectivos, o convenios extra estatutarios, en los que sí es posible la modificación.

Posiblemente una de las medidas más innovadoras, la constituya la posibilidad de ajuste a través de la inaplicación del convenio colectivo, y de la prioridad que se establece para el convenio de empresa en determinadas condiciones laborales, medidas que posibilitan en ambos casos dejar de aplicar las condiciones del convenio sectorial en el que está encuadrado la empresa, o bien el de la propia empresa. Como medio alternativo al mantenimiento de la eficacia general de los convenios colectivos, se regulan medios indirectos para que esa eficacia general pueda verse limitada a nivel de empresa, estableciéndose el marco laboral que la misma puede mantener, y todo ello, como alternativa a la aplicación directa de medidas de flexibilidad externa a través de despidos.

La inaplicación del convenio, posibilita cuando se acreditan las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que la justifican, causas que en cuanto a su exigencia tienen una redacción equivalente a las de los procedimientos de suspensión o reducción de jornada, siendo la más relevante la denominada situación económica negativa de la empresa a través de las tres posibilidades reguladas, situación de pérdidas, pérdidas previstas, o bien sin necesidad de pérdidas cuando se produce una disminución persistentes de ingresos ordinarios o ventas durante dos trimestres consecutivos. El procedimiento que se establece en la regulación del Art. 82.3 ET, es posibilitar a través de un periodo de consultas el acuerdo en la inaplicación de las condiciones del convenio, condiciones que son las mismas que las que regula el Art. 41 ET para la modificación sustancial, si bien a diferencia de aquellas que no pueden afectar al convenio, por la inaplicación o descuelgue es posible dejar de aplicar las condiciones laborales del mismo, la problemática en el desarrollo de este procedimiento durante el año transcurrido se produce porque una de las innovaciones más significativas de la Reforma Laboral fue posibilitar que a falta de acuerdo en el periodo

***“ la problemática más importante que se ha encontrado la Reforma Laboral, se produce por los criterios judiciales enormemente estrictos que se vienen aplicando en los procedimientos de despidos colectivos”***

de consultas la empresa podía solicitar un arbitraje externo que determinara a través de un laudo la procedencia o no del descuelgue instado por la empresa, la competencia para dictar dicho arbitraje se atribuyó a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, cuando los centros afectados por la inaplicación del convenio eran de distintas CCAA, y a tal efecto en el mes de septiembre de 2012, se reguló el procedimiento correspondiente, habiéndose dictado ya distintos laudos, pero la problemática se produce en los casos en que los centros afectados son exclusivamente de una Comunidad Autónoma, porque en este caso la competencia se atribuye a los órganos correspondientes de las CCAA y tras más de un año de vigencia de dicha posibilidad legal hay distintas CCAA que todavía no han regulado la competencia de esos órganos autonómicos, con el grave efecto de crear un “limbo” jurídico cuando tras no alcanzarse acuerdo se pretende que se realice el arbitraje y se dicte el laudo previsto en el ET, lo que ha determinado una situación de bloqueo de dichos procedimientos, y se mantiene por ello en estos casos la misma situación previa a la Reforma Laboral 2012.

De forma paralela y no excluyente del mecanismo de inaplicación del convenio, la posibilidad de negociar a nivel de empresa un convenio colectivo, y con ello posibilitar que respecto a las condiciones laborales enumeradas en el Art. 84.2 ET entre las que se incluye la cuantía del salario, a nivel de empresa pueda desvincular de las condiciones laborales del sectorial estableciéndose unas inferiores en aquellas materias que posibilita el citado Art. 84.2 ET, en definitiva se trata también de un mecanismo de descuelgue indirecto del convenio sectorial, pero que a diferencia del proceso de inaplicación regulado en el Art. 82.3 ET no exige causas legales de justificación, sino la voluntad negocial de los trabajadores, frente a la inaplicación directa presenta además una importante ventaja en el plazo temporal, dado que la inaplicación tiene el plazo temporal máximo de vigencia del convenio, lo que determina que si entra en vigor uno nuevo el proceso de inaplicación del anterior pierde vigencia debiendo de aplicarse las condiciones del nuevo salvo que se realice otro proceso de inaplicación, sin embargo el descuelgue indirecto a través de la negociación del convenio de empresa no tiene plazo temporal delimitado lo que permitirá a la empresa mantener una desvinculación del convenio sectorial durante plazos temporales más prolongados. Posiblemente esta vía para la mediana y gran empresa sea la vía más adecuada para ajustar las condiciones laborales a la realidad de la empresa sin verse constreñida por la regulación del sectorial.

Para finalizar señalar que la problemática más importante que se ha encontrado la Reforma Laboral, se produce por los criterios judiciales enormemente estrictos que se vienen aplicando en los procedimientos de despidos colectivos, donde cerca del 60% de las demandas colectivas antes las salas de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia, han conllevado un fallo de nulidad de los despidos colectivos, basándose la mayoría de esas resoluciones judiciales en incumplimientos formales o de procedimiento, y o en la situación real o no de la causa alegada por la empresa, circunstancia que ha creado una verdadera situación de inseguridad jurídica por interpretaciones sumamente rígidas de los requisitos formales, donde se prima más la forma del proceso que el fondo del problema alegado por la empresa.



## RETOS

La Reforma Laboral, como cualquier otra reforma estructural, ha supuesto un importante cambio en el modelo de relaciones laborales en nuestro país.

Esta reforma ofrece, a priori, ventajas para el empresario con la finalidad de mejorar su competitividad en un entorno de crisis económica, presentando una relación de medidas para el aumento de la flexibilidad interna y externa de la empresa.

No obstante, según las opiniones de los expertos consultados, los resultados de la encuesta y las reflexiones planteadas por los profesionales en la materia, a esta reforma le quedan ciertos retos por afrontar:

- 1.** La reforma ha llegado tarde y queda corta en relación a las modalidades de contratación laboral. Se debería fomentar nuevas medidas y líneas de contratación.
- 2.** La actual reforma está condicionada a una situación negativa presente o futura de la empresa. Este condicionante hace inviable la dirección estratégica de la empresa. Se debería poder ser más estratégicos sin la necesidad de tener pérdidas, ya que una empresa saneada no puede adaptarse a las nuevas circunstancias del mercado.
- 3.** En el actual modelo de relaciones laborales deberían ganar terreno aspectos más relacionados con el aumento de la competitividad de las empresas.
- 4.** No se ha tenido en cuenta el coste de aprendizaje de la reforma. No se ha dotado de suficiente información ni a agentes sociales, ni a magistrados, ni a empresas, ni a trabajadores. Esto ha creado un clima generalizado de incertidumbre y desinformación.
- 5.** Muchas empresas, sobre todo las de tamaño medio y pequeño, desconocen las herramientas y las diferentes opciones que la Reforma Laboral les brinda para la mejora de su competitividad.
- 6.** Se debería simplificar la excesiva juridificación de los procesos de despidos colectivos.
- 7.** Alcanzar un acuerdo entre patronales y sindicatos para evitar la decaída de aquellos convenios no pactados antes del fin de la ultraactividad (8 Julio).





## ENLACES Y FUENTES

### **BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO**

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

### **SUBSECRETARÍA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

#### **SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA**

#### **Subdirección General de Estadística**

[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/)

<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

### **INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA**

<http://www.ine.es>

**ulled** ASOCIADOS

**Madrid**

Fernanflor, 6  
28014 Madrid  
Tel. +34 91 369 51 08  
Fax +34 91 369 29 88

**Barcelona**

Rbla. Catalunya, 18, 1º  
08007 Barcelona  
Tel. +34 93 481 36 20  
Fax +34 93 342 50 21

**Lisboa**

Avd. Duque Loulé, 123, Studio 4.6;  
1069-152 Lisboa  
Tel. +351 213 502 490  
Fax +351 213 559 287

**[www.ulled.com](http://www.ulled.com)**

**email: [ulled@ulled.com](mailto:ulled@ulled.com)**