



INAPLICACIONS DE CONVENI

Catalunya. Dades estadístiques del 2014

comissió obrera nacional de Catalunya
secretaria d'acció sindical i política sectorial
àrea de negociació col·lectiva

ÍNDIX

Introducció	Pàgina 3
Inaplicacions de conveni acordades el 2014	Pàgina 5
Inaplicacions de conveni resoltes mitjançant arbitratge el 2014	Pàgina 11
Denúncies davant la Inspecció de Treball	Pàgina 17

INTRODUCCIÓ

La inaplicació del conveni col·lectiu estatutari és una de les principals modificacions que s'han incorporat a l'Estatut dels treballadors (ET) des de l'aprovació, per part del Govern del PP, de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, encara que la seva presència en el nostre corpus legal prové del Govern del PSOE mitjançant la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, en què es comença a preveure la possibilitat de fixar facilitats per a la flexibilitat interna de les empreses mitjançant la desvinculació salarial pactada.

Les reformes posteriors, dels anys 2011 i 2012, amplien les matèries que poden ser objecte d'inaplicació i, alhora, forcen períodes de negociació tancats i curts de durada (article 41.6 de l'ET) amb la intenció de fer possible que les parts arribin a un acord i, de no ser així, obliga a sotmetre's a un arbitratge de desbloqueig que, a Catalunya, el realitza la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals (CRL).

L'ampliació de matèries que poden ser objecte d'inaplicació salarial i la flexibilització causal atorguen a les empreses grans facilitats per sol·licitar la inaplicació de conveni per una via ràpida i efectiva, tant respecte dels convenis col·lectius sectorials com del conveni d'empresa d'aplicació. La facilitat que la reforma atorga a l'empresariat, en aquests casos, trenca les regles del sistema negocial i priva el conveni col·lectiu d'exercir la seva funció normativa bàsica: la regulació de les condicions de treball.

Com podem comprovar al llarg d'aquest informe, les estadístiques mostren que les inaplicacions de conveni són utilitzades com a instrument excepcional dins de les empreses, tant a escala estatal com en l'àmbit de Catalunya; tot i que els acords durant el període de negociació són la immensa majoria, cal recordar que la participació de comissions ad hoc triades a l'empareda de l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors també ho són, fet que resta garanties tant al procés negociador com a l'elecció democràtica dels treballadors i treballadores que hi participen quan no existeixen representants legals dels treballadors i treballadores a l'empresa.

L'obligatorietat de comunicació a la Comissió Paritària del conveni que es pretén inaplicar i el posterior registre dels acords assolits a REGCON no són garantia de compliment estricte de la legalitat, ja que la manca de control sobre l'elecció de representants, el procés negociador i les seves causes i l'acord assolit no són objecte del registre, el que comporta que molts dels acords registrats incompleixin formalitats i la legalitat vigent en la matèria.

INAPLICACIONES DE CONVENI ACORDADES EL 2014

INAPLICACIONS DE CONVENI AMB ACORD

Les inaplicacions de conveni acordades a Catalunya no representen, ni en nombre d'expedients ni en nombre de treballadors i treballadores afectats, un problema de gran incidència pel que fa a l'eficàcia normativa dels convenis col·lectius d'aplicació a Catalunya, com podem comprovar en els següents quadres que s'adjunten:

Població assalariada en el sector privat. 4t trimestre del 2014:

Catalunya	2.156.000
Espanya	11.555.550

Font: IDESCAT

Comparativa d'inaplicacions Espanya vs. Catalunya:

ESPANYA		CATALUNYA			
Expedients	Treballadors/es	Expedients	% vs. Espanya	Treballadors/es	% vs. Espanya
2.073	66.203	257	12,40%	9.922	14,99%

Font: Secretaria d'Acció Sindical i Política Sectorial de la CONC

Comparativa de la població assalariada vs. treballadors/es afectats per inaplicació:

7

Àmbit territorial	Població assalariada	Treballadors/es afectats	% vs. assalariats/ades
Catalunya	2.156.000	9.922	0,46%
Espanya	11.555.550	66.203	0,57%

Font: Secretaria d'Acció Sindical i Política Sectorial de la CONC. IDESCAT

Les inaplicacions de conveni a Catalunya representen el 12,40% de les registrades en el conjunt de l'Estat i repercuteixen en el 14,99% del total de treballadors i treballadores afectats a escala estatal. Si considerem el total dels treballadors i treballadores assalariats que es poden veure afectats per una inaplicació de conveni a Catalunya, només el 0,46% s'ha vist afectat en l'exercici del 2014, el que demostra que la incidència d'aquest tipus de flexibilitat interna és poc usada per les empreses a dia d'avui.

No hi ha estadística de les inaplicacions de conveni en l'àmbit autonòmic elaborada pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social que ens permeti comparar les dades produïdes l'any 2014 (dades estadístiques pròpies) respecte de les del 2013. En canvi sí que disposem d'aquestes dades a escala estatal:

Any	Expedients	Treballadors/es
2013	2.512	159.550
2014	2.073	66.203

Font: Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social

En el quadre observem que el nombre d'expedients s'ha reduït en 439 (17,48%) i que el nombre de treballadors i treballadores afectats ho ha fet encara més, en 93.347 (64,35%). Mentre el 2013 les empreses que van acordar aquesta mesura de flexibilitat interna tenien una mida mitjana de gairebé 64 treballadors i treballadores, el 2014 la grandària mitjana de les empreses on es va acordar una inaplicació va ser de 32 treballadors i treballadores. Aquesta reducció de la grandària mitjana de les empreses indica que, tal com veurem al llarg de l'informe, és a la microempresa i a la petita empresa sense representació sindical on es registren el major nombre d'expedients.

Inaplicacions de conveni distribuïdes per federacions:

Federació	Expedients	% vs. total	Treballadors/es	% vs. total
Construcció	60	23,35%	429	4,32%
Educació	8	3,11%	903	9,10%
Indústria ¹	81	31,52%	3.619	36,47%
Sanitat	9	3,50%	1.470	14,82%
Serveis	51	19,85%	1.287	12,97%
Serveis Ciutadania	30	11,67%	1.244	12,54%
Serveis Privats	18	7,00%	970	9,78%
TOTAL	257	100%	9.922	100%

Font: Secretaria d'Acció Sindical i Política Sectorial de la CONC

És a la Federació d'Indústria on es concentra el major nombre d'expedients, 81 (31,52%), i també el major nombre de treballadors i treballadores afectats, 3.619 (36,47%). La segueix la Federació de Construcció, amb 60 expedients (23,35%), però amb un nombre reduït de treballadors i treballadores afectats, 429 (4,32%), a causa de la petita grandària de les empreses on es van acordar inaplicacions de conveni, i és on es concentren la major part dels expedients acordats amb comissions ad hoc, com veurem més endavant en analitzar les seves dades concretes.

8

Condicions de treball inaplicades:

Condicció de treball inaplicada	Expedients	% total	Treballadors/es	% total
Jornada de treball	20	7,78%	2.311	23,29%
Horari i distribució del temps de treball	8	3,11%	718	7,24%
Sistema de remuneració	89	34,63%	1.355	13,66%
Quantia salarial	240	93,99%	8.387	84,53%
Sistema de treball i rendiment	2	0,78%	66	0,67%
Superació dels límits de mobilitat funcional	0	0,00%	0	0,00%
Millores voluntàries d'acció protectora a la SS	8	3,11%	407	4,10%

Font: Secretaria d'Acció Sindical i Política Sectorial de la CONC

El 93,99% dels 257 expedients acordats inapliquen la quantia salarial, fet que afecta 8.387 treballadors i treballadores (84,53%) dels 9.922 totals. Seguidament és el sistema de remuneració la condició més inaplicada, ja que apareix en 89 expedients i afecta 1.355 treballadors i treballadores. La jornada de treball és inaplicada per 20 expedients, fet que afecta 2.311 treballadors i treballadores, el que indica que aquesta condició és inaplicada per empreses d'una certa mida; en

¹ En les dades de la Federació d'Indústria de Catalunya s'hi inclouen les de la Federació Agroalimentària de Catalunya.

canvi, el sistema de treball i rendiment només és inaplicat en dos casos (petites empreses) i afecta 66 treballadors i treballadores.

Segons la representació legal dels treballadores/es que firma l'acord de l'acord d'inaplicació:

	Art. 41	CCOO	UGT	CCOO UGT	CCOO UGT Altres ²	Altres ²	TOTAL
Expedients	171	16	18	15	9	28	257
%	66,54%	6,23%	7,00%	5,84%	3,50%	10,89%	100,00%
Treballadors/es	1.663	1.720	947	2.221	2.001	1.370	9.922
%	16,76%	17,34%	9,54%	22,38%	20,17%	13,81%	100,00%

Font: Secretaria d'Acció Sindical i Política Sectorial de la CONC

En el quadre superior podem apreciar com els acords d'inaplicació assolits en empreses on no hi ha representació legal dels treballadors i treballadores són majoritaris (66,54%) encara que afectin, en general, treballadors i treballadores d'empreses petites. La manca de garanties legals o la possibilitat de fer un seguiment rigorós per detectar frau en aquest tipus d'acords amb comissions ad hoc és, a la pràctica, d'una gran dificultat pel fet de no tenir accés a l'acord assolit per les parts a través de REGCON.

La participació de CCOO, ja sigui en solitari o en companyia d'altres sindicats, arriba a 40 expedients (15,56% del total) que afecten 5.942 treballadors i treballadores (59,88% del total), el que es correspon amb acords assolits en empreses més grans.

9

Distribució d'expedients i de treballadors/es segons la mida de l'empresa:

Empresa / nre. treballadors/es	Expedients	%	Treballadors/es	%
D'1 a 30	196	76,26%	1.759	17,73%
De 31 a 50	15	5,84%	585	5,90%
De 51 a 100	24	9,34%	1.727	17,41%
De 101 a 250	14	5,45%	2.165	21,82%
De 251 a 500	5	1,95%	1.671	16,84%
De 501 a 750	2	0,78%	1.226	12,36%
De 751 a 1.000	1	0,39%	789	7,95%
Més de 1.000	0	0,00%	0	0,00%

Font: Secretaria d'Acció Sindical i Política Sectorial de la CONC

Són 211 els expedients d'inaplicació de conveni acordats en empreses de fins a 50 treballadors i treballadores, que representen el 82,10% del total i que afecten 2.344 treballadors i treballadores (23,62% del total), la qual cosa ens indica que el 76,38% dels treballadors i treballadores afectats per inaplicacions es concentren en el 17,90% dels expedients acordats; aquí és on, majoritàriament, es concentra la nostra presència i la d'altres sindicats, tal com correspon a empreses més grans on sí

² Hi ha inclosos els acords d'inaplicació de conveni aconseguits en les comissions paritàries dels convenis col·lectius inaplicats, els acords d'inaplicació assolits en els òrgans de solució extrajudicial de conflictes (TLC) i els acords d'inaplicació de conveni signats per sindicats no majoritaris en solitari.

que hi ha presència sindical. Pràcticament és inexistent un acord d'inaplicació en empreses de més de 100 treballadors i treballadores on no hi hagi representació sindical.

Distribució d'expedients i de treballadors/es segons l'autoritat laboral de registre:

Autoritat laboral	Expedients	%	Treballadors/es	%
Autonòmica	2	0,78%	800	8,06%
Barcelona	157	61,09%	7.105	71,70%
Girona	3	1,17%	107	1,08%
Lleida	14	5,45%	319	3,22%
Tarragona	81	31,52%	1.582	15,04%

Font: Secretaria d'Acció Sindical i Política Sectorial de la CONC

És la província de Barcelona on es registren el major nombre d'expedients d'inaplicació de conveni, 157 (61,01%), i també el major nombre de treballadors i treballadores afectats, 7.105 (71,70%), encara que crida l'atenció la quantitat d'expedients registrats davant l'autoritat laboral de Tarragona, amb una mica més de la meitat que la de Barcelona i que es concentren en el sector de la construcció.

**INAPLICACIONS DE CONVENI RESOLTES MITJANÇANT
ARBITRATGE EL 2014**

Quatre han estat les inaplicacions de conveni que no van aconseguir acord durant el període de consultes al llarg del 2014, van ser les empreses les que iniciaren, amb posterioritat, la sol·licitud d'arbitratge obligatori a la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius del Consell (CECC) del Consell de Relacions Laborals (CRL). Una de les quatre va ser retirada per la mateixa empresa sol·licitant abans que s'hagués nomenat un àrbitre per resoldre la discrepància entre les parts. El resultat dels laudes arbitrals de les tres restants s'expressa en el quadre adjunt:

Expedient	Empresa sol·licitant	RLT	Resolució laude
ICT 1/2014	Doga, SA	CCOO	Denegada
ICT 3/2014	Hospital Sociosanitari de Lloret	CCOO	Denegada
ICT 4/2014	Cambra de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona	UGT	Denegada

Font: Comissió Executiva de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya i Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya

Anàlisi de laudes emesos per la CECC del CRL

ICT1/2014

El laude emès el passat 7 de març, per l'àrbitre designat, a instància de la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius del CRL, és el primer que es realitza a Catalunya, i dona compliment al procediment de resolució de discrepàncies existents entre les parts, en els casos d'inaplicacions relacionades amb els convenis col·lectius estatutaris i que es troba regulada en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

La resolució per primera vegada, en l'àmbit territorial de Catalunya, d'una inaplicació prevista en l'article 82.3 de l'ET que afecta un conveni col·lectiu, en aquest cas sectorial, per l'aplicació de la reforma laboral del PP a través de la Llei 3/2012, de la qual, com a sindicat, discrepem de la seva constitucionalitat. Crec que és un fet rellevant del qual d'una banda ens hem de felicitar per la desestimació que s'hi fa de la pretensió empresarial d'inaplicar increments salarials i subsidiàriament no permetre la compensació i l'absorció de condicions salarials millors que gaudeixen els treballadors i treballadores; d'altra banda ens permet analitzar la metodologia utilitzada, per l'àrbitre designat, per fonamentar el laude de desestimació, de manera que pugui servir com a guia a l'hora d'afrontar sindicalment aquest tipus de situacions.

El laude arbitral esmentat mereix, des del meu punt de vista, una lectura especial, ja que d'aquesta en podem extreure conclusions metodològiques a l'hora de fer front a aquest tipus de situacions previstes en la reforma laboral i que, segons dades extretes del mateix Ministeri d'Ocupació, l'ús per part de les empreses va en augment. Durant l'any 2013 es van registrar a Catalunya 245 inaplicacions de conveni, i només en els tres primers mesos del 2014 se n'han registrat 83.

L'àrbitre assenyala el procediment lògic que s'ha de seguir abans d'emetre el laude en aquests casos. Així, en primer lloc, analitza si la causa o les causes al·legades per l'empresa concorren i, a continuació, passa a valorar si les mesures objecte de petició d'inaplicació són adequades per fer front a la situació de l'empresa; finalment decidirà sobre la mesura o les mesures, el seu grau d'aplicació i la seva durada.

És de destacar, tal com fa l'àrbitre, la necessitat d'examinar si durant el període de consultes perceptiu, aquestes s'han realitzat dins dels terminis previstos, negociant sota el principi de bona fe

amb l'objecte d'arribar a un acord, encara que aquest no s'arribi a materialitzar, i si s'ha aportat tota la documentació que permeti constatar l'existència de la causa al·legada.

Les causes al·legades per l'empresa són econòmiques: pèrdues acumulades des del 2010 i reducció continuada de la seva facturació durant els sis trimestres previs a la pretensió d'inaplicació que, tot i que se'n constata l'existència, en cap moment hi fa referència, ni aporta documentació que avali que aquesta es produirà en el futur pròxim. La manca de dades en la documentació sobre la disminució d'ingressos o vendes dels dos últims trimestres del 2013 respecte dels del 2012 i la millora gradual de la situació no invaliden l'existència de la causa al·legada per l'empresa.

És en la petició del període d'inaplicació que sol·licita l'empresa en què trobem la clau que desestima la pretensió empresarial. L'empresa pretén inaplicar els increments salarials des de l'1 de gener del 2012 fins al 31 de desembre del 2013, no ho fa en un període futur a la decisió arbitral, sinó per a un període ja vençut, de manera que la petició és amb efectes retroactius.

Després de realitzar diverses aportacions de sentències jurídiques del Tribunal Constitucional i de l'Audiència Nacional, així com d'expedients resolts per la Comissió Nacional de Convenis Col·lectius, tots ells sobre la irretroactivitat relativa als drets ja consolidats, basada en el fet que el treballador o treballadora té dret a percebre la seva remuneració, és a dir el seu salari, en el període pactat prèviament i, per tant, una vegada superat aquest les retribucions percebudes són considerades com a consolidades i no troben empara en la nostra legislació, tot i concórrer a les causes al·legades per l'empresa.

El laude finalment desestima les pretensions empresarials basant-se en el fet que la petició d'inaplicació no pot ser sol·licitada amb caràcter retroactiu ja que atemptaria contra l'article 9.3 de la CE que considera expressament irretroactives les disposicions sancionadores i les no favorables o restrictives de drets individuals.

ICT 3/2014

El passat 13 de gener es va dictar un laude arbitral sobre la petició d'inaplicació de conveni, petició sol·licitada per l'Hospital Sociosanitari de Lloret, que pertany a la Corporació de Salut del Maresme i la Selva, després que finalitzés sense acord el període de consultes preceptiu.

La petició d'inaplicació de conveni sol·licitada per l'empresa consistia en una reducció salarial per a l'any 2014 d'una quantia equivalent a la que haurien de cobrar els treballadors i treballadores per 30 dies de la gratificació extraordinària de Nadal d'aquest mateix any.

La causa al·legada per l'empresa, en principi, és econòmica, però en la seva memòria explicativa acaba reconeixent implícitament la seva intenció d'igualar les condicions que prèviament havia acordat amb la representació legal dels treballadors i treballadores de la resta de centres de treball de la Corporació de Salut del Maresme i la Selva, producte del decaïment del conveni col·lectiu de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública (XHUP), mitjançant successives modificacions substancials de les condicions de treball emparades per l'article 41 de l'ET.

Cal destacar, en aquest cas, que el novembre del 2013 es va signar el I Conveni col·lectiu de centres sociosanitaris i/o salut mental de Catalunya amb activitat concertada amb el Servei Català de Salut, amb vigència 2013-2014, adherint-hi l'Hospital de Lloret perquè la seva activitat està recollida en l'àmbit funcional de l'esmentat conveni col·lectiu.

Les principals al·legacions que realitza la representació legal dels treballadors i treballadores (CCOO) per oposar-se a la inaplicació sol·licitada són:

1. Que l'homogeneïtzació de les condicions de treball de diversos centres de treball de la mateixa empresa no és causa legal per inaplicar condicions de treball regulades pel conveni col·lectiu d'aplicació.
2. La vulneració de l'article 9.3 de la CE per pretendre inaplicar condicions de treball amb efectes retroactius, preveient inaplicar salaris ja meritats, tot i que encara no s'hagin meritats.

L'àrbitre reconeix la situació de pèrdues en el conjunt de la corporació, però al·lega que, en el moment de signar el I Conveni col·lectiu de centres sociosanitaris, l'empresa coneixia la variació que patirien les tarifes que aplicaria en endavant el Servei Català de Salut; és per això que no sembla ajustat a dret que, només quinze dies després de signar l'esmentat conveni col·lectiu, iniciés un procés de negociació amb l'objectiu de desvincular-se per causes econòmiques que ja coneixia abans de la signatura del conveni. Això produiria una vulneració del principi de bona fe amb el qual ha d'afrontar tot procés de negociació.

El laude reconeix també que no es pot admetre com a causa, tal com al·lega la corporació, l'homogeneïtzació de les condicions de treball dels diversos centres de treball d'una mateixa empresa, ja que aquesta no està regulada en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors i, a més, **el principi d'igualtat no obliga que hi hagi per a tots els treballadors i treballadores una única unitat negociadora** i, per tant, cada centre pot tenir la seva sense que això impliqui condicions idèntiques.

La pretensió empresarial respecte d'inaplicar salaris s'ha anat regulant successivament. Primer, en diferents laudes emesos per la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius i, darrerament, a la Comissió Executiva de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, que no permeten desvinculacions salarials amb caràcter retroactiu perquè considera que s'incorreria en una clara vulneració de l'article 9.3 de la CE, que regula expressament la irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables o restrictives de dret. Per això tornem a insistir en la necessitat de tenir clar que les inaplicacions no estan permeses amb caràcter retroactiu, sinó sempre de cara al futur.

El laude, finalment, disposa la denegació de la pretensió empresarial en tot el seu contingut i, en conseqüència, el dret dels treballadors i treballadores de l'Hospital de Lloret a percebre íntegrament la gratificació extraordinària de Nadal del 2014.

DENÚNCIES DAVANT LA INSPECCIÓ DE TREBALL

El 14 de gener del 2015 es van denunciar 86 empreses que al llarg del passat any 2014 van presentar inaplicacions de conveni acordades. El seguiment mensual posat en marxa a principis del 2014 per la Secretaria d'Acció Sindical i Política Sectorial de la CONC sobre les inaplicacions de conveni acordades i presentades a l'autoritat laboral i registrades al REGCON ens ha proporcionat un coneixement molt detallat d'on es produeixen i en quines condicions.

L'estudi mensual ens revela que la majoria de les inaplicacions de conveni acordades es realitzen mitjançant comissions ad hoc (article 41 de l'ET) i, per tant, en empreses on, en principi, no hi ha representació sindical. També hem pogut comprovar, amb les poques dades que ofereix el REGCON sobre cada inaplicació, que en un percentatge superior al 80% contenen irregularitats que no s'haurien de permetre, si la inscripció obligatòria de l'acord passés un control de legalitat.

Els principals incompliments tenen a veure amb la data d'inici de la inaplicació, la data final de la inaplicació, l'elecció de les comissions ad hoc i el contingut de l'acord assolit, que en molts casos no passen el tràmit de la paritària del conveni col·lectiu inaplicat.

Tot això ens va portar a realitzar demandes de totes les empreses amb comissions elegides segons l'article 41 de l'ET, seleccionades amb irregularitats greus, que han estat 144, el 56,03% del total. La recerca de les direccions de les empreses que preteníem denunciar ens va oferir la sorpresa que 8 d'elles eren repetides en la mateixa empresa de manera que una sola denúncia valia, però també que 50 empreses havien desaparegut de la base de dades de la Seguretat Social, per la qual cosa poden donar-se com a tancades.

El discurs triomfalista que la inaplicació d'un conveni serveix a l'empresa per salvar situacions econòmiques i l'ocupació queda en entredit quan el 36,76% de les que es pretenien en principi denunciar han desaparegut.

El repartiment de denúncies per federació és el següent:

Federació	Expedients acordats	Expedients denunciats	% vs. acordats
Construcció ³	60	6	10,00%
Educació	8	2	25,00%
Indústria	81	29	35,80%
Sanitat	9	3	33,33%
Serveis	51	28	54,90%
S. Ciutadania	30	12	40,00%
Serveis Privats	18	6	33,33%
TOTAL⁴	257	86	33,46%

Font: Secretaria d'Acció Sindical i Política Sectorial de la CONC

³ El 90% dels 50 expedients que corresponen a empreses desaparegudes pertanyen al sector de la construcció.

⁴ Si considerem desaparegudes 50 empreses de les 257 que van registrar expedient d'inaplicació de conveni col·lectiu, les 86 empreses denunciades, representen el 41,55% de les 207 empreses que resten obertes.

