



Apunts: Introducció a la negociació col·lectiva

LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA, CONCEPTE I SIGNIFICACIÓ

L'Organització Internacional del Treball (OIT), defineix la NC com el procés que persegueix els següents objectius:

- "Determinar les remuneracions i les condicions de treball d'aquelles treballadores a les quals s'aplica un acord que s'ha assolit mitjançant negociacions entre dues parts que han actuat lliurement, voluntàriament i independentment".
- "Fer possible que empresaris i treballadors defineixin, mitjançant l'acord, les normes que regiran les seves relacions recíproques".

Des d'un punt de vista jurídic, la NC és un dels eixos fundadors del dret laboral, i un dels pilars dels sistemes jurídics pluralistes. La NC és un procés normatiu extraestatal (però reconegut constitucionalment) que té com a objectiu la regulació de les relacions laborals.

Procés de regulació transaccional i autònom, assentat en regles d'origen legal i en els criteris que es donen els propis subjectes de la negociació. Caràcter col·lectiu i bilateral, protagonitzat per 2 parts, empresaris i treballadors, que representen interessos diferents (i, pel que fa al rendiment de la força de treball i la distribució dels beneficis, interessos ANTAGÒNICS).

En termes de dret laboral, la NC restaura en el plànol col·lectiu l'equilibri del que aquesta branca del dret es troba mancada en el plànol individual, a causa de la desigualtat contractual fonamental existent entre treballador i empresari. El dret a la NC significa el reconeixement d'un poder social i jurídic de les treballadores, front el poder de la direcció empresarial.

La NC és una institució imprescindible per a la defensa dels interessos de les treballadores. Mitjançant aquesta, la classe treballadora imposa, col·lectivament, continguts mínims al contracte de treball. Negociació i conflictivitat estan fortament interrelacionats. La mobilització és imprescindible per a la consecució dels objectius negociadors de les treballadores.

Cal diferenciar la NC de la Concertació Social. La CS transcendeix l'àmbit estrictament laboral i pot incloure la negociació de les polítiques econòmiques i socials de l'Estat o dels seus organismes.

EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A L'ESTAT ESPANYOL

Constituït fonamentalment al Títol III de l'ET del 1980. Es deriva de l'Acord Bàsic Interconfederal (1979) i l'Acord Marc Interconfederal (1980) subscrits per la CEOE i UGT.

Normativa bàsica: Constitució Espanyola (art. 37.1), Llei Orgànica de Llibertat Sindical, Estatut dels Treballadors (Títol III: Negociació Col·lectiva i Convenis Col·lectius), RDL 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit dels convenis col·lectius de treball. (Altres: Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, Codi Civil...)

La Constitució Espanyola considera la NC com un dret fonamental, de la mateixa manera que ho és la llibertat sindical, o el dret de vaga. Reconeix la dimensió col·lectiva d'aquests drets.

De fet, considera que el dret dels sindicats a la NC és quelcom integrant del contingut essencial del dret fonamental a la llibertat sindical. És, per tant, la columna vertebral del sistema constitucional de relacions de treball, segons la STC 178/1996. La vulneració del dret a la NC suposa, per tant, la vulneració del dret a la llibertat sindical.

Reconeixement de la força vinculant dels CC (art. 37.1 CE i art. 35 ET). Els CC són norma jurídica, que el legislador ha de garantir, per a assegurar la prevalença de la voluntat col·lectiva sobre la voluntat individual de les afectades pel conveni, i sobre la voluntat unilateral de l'empresari.

El CC és font de dret en sentit propi, subordinat a les normes de rang superior, en virtut del principi de jerarquia normativa. Segons l'art. 3 ET, els drets i obligacions relatius a la relació laboral es regulen:

- Per les disposicions legals i reglamentàries de l'Estat
- Pels Convenis Col·lectius
- Per la voluntat de les parts, manifestada en el contracte de treball
- Pels usos i costums locals i professionals

El Conveni està subordinat a la Llei. La Llei ha de tenir un contingut mínim a millorar pel CC. Els contractes de treball estan per sota dels Convenis i les Lleis.

Tanmateix, els canvis legislatius que s'han produït a les darreres dècades, i especialment els últims anys, qüestionen el paper de la NC i la legitimació dels subjectes que intervenen a la mateixa.

Procés acompanyat des de la dècada dels anys 90 per la desregulació del marc de relacions laborals empresa pels governs del PSOE i el PP. Retirada de la norma legal, que comporta la precarització integral de les condicions de treball.

CONVENIS COL·LECTIUS I ALTRES ACORDS VINCULATS A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

El CC és un pacte de caràcter contractual concertat entre els representants dels treballadors i les treballadores, d'una banda, i els empresaris, de l'altra. El CC estatutaris són aquells que estan regulats pel Títol III de l'ET.

Els CC extraestatutaris o d'eficàcia limitada són els que no estan regulats per aquest Títol. Per tant, no tenen eficàcia normativa general (erga omnes). Són els que no respecten els requisits relatius a la legitimació inicial o plena de les parts negociadores (vegi's més endavant). El seu àmbit d'aplicació comprèn els treballadors i empresaris afiliats a les organitzacions signants, però es pot estendre per adhesió expressa, o per admissió tàcita si els treballadors no expressen el seu rebuig. Són pactes de naturalesa contractual i no tenen caràcter normatiu. No poden regular matèries reservades a un CC d'eficàcia general (p. ex. la creació d'un Comitè Intercentres, o qualsevol dels drets que l'ET vincula a un CC).

La NC es caracteritza per la seva dispersió en diferents àmbits o unitats de negociació, delimitades per criteris:

- Funcionals (empresa, sector...)
- Territorials (estat, regió, província, comarca, localitat...)

No hi ha, per tant, un sol CC per a la totalitat de les relacions laborals del país, sinó una xarxa d'acords en diferents àmbits i nivells.

Pel que fa als CC estatutaris, i en funció del seu àmbit, a banda dels CC d'empresa o grup d'empreses i dels CC de sector, també hi ha els anomenats CC "franja" o de grup de treballadores (aplicables a un grup de treballadors d'una empresa o sector, que pertanyin a un mateix grup, categoria professional, lloc de treball, titulació professional...)

A banda, hi poden haver altres acords vinculats a la NC, que no són estrictament Convenis Col·lectius:

- Acords Marc ("Convenis per a convenir"): Pactes que fixen l'estructura de la NC en l'àmbit interprofessional o sectorial on s'apliquen. Negociats per les organitzacions sindicals més representatives de caràcter estatal i de CCAA.
- Acords sobre Matèries Concretas: Regulen aspectes concrets de les relacions laborals, com la jornada de treball, la classificació professional... (Exemples: acords estatals sobre formació contínua, acords sobre solució extrajudicial de conflictes). Negociats per les organitzacions sindicals més representatives.

(És possible trobar acords que continguin elements dels dos tipus suara descrits).

- Acords d'empresa: Mentre els CC regulen el conjunt dels aspectes de la relació laboral i assumeixen l'ordenació completa de les condicions de treball, aquests acords regulen matèries específiques (taxades, és a dir, previstes en l'ET). Eficàcia limitada. No poden tenir projecció de generalitat. No existeix l'obligació de publicació oficial, ni de dipòsit i registre. Figura generalitzada a partir de la reforma laboral del 1994.

LEGITIMITAT PER A NEGOCIAR: L'EXIGÈNCIA DE "REPRESENTATIVITAT"

Les normes que determinen els subjectes legitimats per a negociar CC estatutaris estan regulades als articles 87 i 88 de l'ET. L'estructura de la legitimació està en funció de l'àmbit d'aplicació del CC a negociar.

Cal diferenciar entre:

- Legitimació inicial (art. 87 ET): Facultat de sol·licitar l'inici de les negociacions, i designar membres en la comissió negociadora del CC. Pot fer-ho la representació unitària (p. ex., el Comitè d'empresa) o la representació sindical a l'empresa (Secció Sindical), sempre que tingui representació en els òrgans de representació unitària.
- Legitimació plena (art. 88 ET): Per a la constitució vàlida de la comissió negociadora s'exigeix que els subjectes que integren cadascuna de les parts negociadores superin uns determinats nivells d'implantació en la unitat de negociació que garanteixin la REPRESENTATIVITAT dels subjectes que negociaran finalment el CC (10% mínim de les delegades al Comitè d'Empresa o Delegades de Personal). Aquest llindar de representativitat ha de ser superada INDIVIDUALMENT per cadascun dels subjectes de les dues parts negociadores.
- Legitimació decisòria: Capacitat per a que allò pactat esdevingui CC estatutari.

Estan legitimats per a negociar un CC d'empresa els òrgans de representació unitària (Comitè

d'Empresa o Delegades de Personal), o les Seccions Sindicals que sumin la majoria dels membres del Comitè (o Delegades de Personal). Des de la reforma del 2011 (vegi's més endavant), s'atorga preferència a les Seccions Sindicals majoritàries.

La jurisprudència considera legitimat per a negociar un CC d'empresa amb diferents centres al conjunt dels Comitès d'Empresa i Delegades de Personal dels diferents centres de treball. Si ho recull el CC anterior, també pot establir-se la competència per a la negociació col·lectiva del Comitè Intercentres.

Pel que fa als CC d'àmbit superior a l'empresa, es consideren subjectes legitimats els sindicats més representatius a nivell estatal o a nivell de l'àmbit geogràfic o funcional concret de negociació (llindar del 10% de representativitat). En el cas dels CC d'àmbit estatal, també els sindicats que ostentin un 15% o més de representativitat a nivell de CCAA (mínim de 1.500 representants, i que no estiguin federats/confederats a organitzacions sindicals d'àmbit estatal).

ASPECTES PROCEDIMENTALS DE LA NEGOCIACIÓ D'UN CONVENI

Per a promoure la negociació, s'ha de comunicar a l'empresa per escrit, tot expressant detalladament la legitimació que ostentem, els àmbits del CC i les matèries objecte de negociació. S'ha d'enviar còpia de la comunicació a l'autoritat laboral.

La Comissió Negociadora la conformen els subjectes (LEGITIMATS) encarregats de negociar el CC. Ha de constituir-se en el termini d'un mes a partir de la comunicació de l'inici de les negociacions. No pot superar els 12 membres per cap de les parts, en els CC d'àmbit d'empresa, ni els 15, en els d'àmbit superior. En l'acta de constitució han de constar els noms i cognoms dels seus components, així com la credencial de la legitimació de cadascuna de les parts, tot deixant constància de la seva representació.

Cal nomenar un secretari que prengui acta de les sessions (no té perquè ser membre de la Comissió). Les actes les ha de signar el secretari i un representant de cada part. Es pot triar un president per a moderar les sessions, amb veu però sense vot.

Pel que fa a la designació dels components de la Comissió, la jurisprudència considera que la part de la representació de les treballadores ha de mantenir el mateix criteri proporcional que hi ha al si del Comitè d'Empresa.

Com a CGT hem d'exigir, com a mínim, la presència de totes les Seccions Sindicals amb representació als òrgans de representació unitària en la primera reunió per a constituir la Comissió Negociadora, encara que després se'ns negui el dret a comptar amb membres a la mateixa, per no reunir el requisit de legitimació (10% de representativitat).

La Comissió Negociadora està mancada de personalitat jurídica. Els acords de la mateixa requereixen el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues representacions.

Ambdues parts poden establir un calendari o pla de negociació. En qualsevol moment de la negociació les parts poden decidir la intervenció d'un mediador designat per elles mateixes. Sempre que hi hagi acord entre les parts, es podrà comptar amb assessors que assisteixin a les negociacions, amb veu però sense vot.

Un cop tancada la negociació, el text del Conveni ha de ser presentat a l'autoritat laboral a efectes de registre, juntament amb les actes de les reunions celebrades. 15 dies de termini a partir del

moment en què les parts negociadores el signin.

Els CC han d'efectuar-se per escrit, sinó són nuls. El CC adquireix eficàcia normativa un cop publicat al Butlletí Oficial corresponent al seu àmbit d'aplicació. L'autoritat laboral l'ha de sotmetre a control de legalitat abans de la seva publicació.

El CC entra en vigor quan ho acordin les parts, independentment del seu registre i publicació. Quan un CC succeeix un altre, el nou deroga íntegrament l'anterior, excepte en els aspectes que s'hagin decidit mantenir expressament.

Al CC s'ha d'establir una Comissió Paritària encarregada d'administrar el mateix, és a dir, de resoldre possibles conflictes interpretatius, vigilar el seu compliment, etc. Només en poden formar part els signants del CC. Els qui no l'han subscrit queden fora. Des de CGT hem de defensar la participació en les CP de totes les organitzacions sindicals amb presència en l'àmbit del Conveni.

Sovint sorgeixen problemes al voltant de determinades funcions d'interpretació, que suposen, en realitat, redactar nous continguts del CC, i les CP esdevenen meses permanents de negociació. Cal diferenciar entre la interpretació del CC i qualsevol forma de modificar el seu contingut (en aquest segon supòsit s'ha d'exigir la presència de totes les parts negociadores). No s'ha de permetre que la CP s'extralimiti en les seves funcions. No se'n pot atribuir altres que aquelles que expressament li atribueixi el CC que l'ha creada.

El CC pot contemplar l'obligatorietat de la interpretació per part de la CP prèvia a l'accés jurisdiccional. Aquesta exigència no es pot imposar sinó està prèviament pactada.

El propi CC ha de preveure el termini de denúncia, la forma i les condicions de la mateixa. Durant aquest termini, qualsevol de les parts pot adreçar un escrit a l'altra i a l'autoritat laboral denunciant el CC. Estan legitimats per a denunciar les parts que estan legitimades per a acudir a la negociació.

Un CC pot impugnar-se en un jutjat social quan es considera que la seva regulació conculca la legalitat vigent o lesiona greument l'interès d'un tercer. Estan legitimats per a fer-ho els òrgans de representació unitària, seccions sindicals o sindicats interessats. També pot fer-ho d'ofici l'autoritat laboral, o un tercer que al·legui lesivitat.

LES DARRERES REFORMES: DEL DRET A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA AL DRET A LA "LLIBERTAT D'EMPRESA"

Les darreres reformes legislatives dutes a terme pel PSOE i el PP eliminen de facto els 3 principis bàsics de la NC:

- La naturalesa normativa dels Convenis (les condicions col·lectives pactades obliguen automàticament els contractes individuals)
- L'eficàcia general dels Convenis (obliguen automàticament els subjectes del seu àmbit, estiguin afiliats o no, hagin negociat o no... Caràcter inderogable per acord individual entre treballador i empresari)
- La ultraactivitat (pròrroga automàtica del seu contingut normatiu en finalitzar la seva vigència, fins a ser substituït per un altre conveni posterior)

Principis ja erosionats durant anys per diverses modificacions normatives orientades a desregular el sistema de NC (algunes acordades prèviament amb els "agents socials", és a dir, pel que fa a la part

sindical, amb CCOO i UGT), des de la reforma laboral de 1994 en endavant.

Totes aquestes reformes han anat en la línia de facilitar a l'empresari la modificació de les condicions de treball acordades col·lectivament. Per tant, afavorir a l'empresari la "flexibilitat" de la mà d'obra. "Augmentar el marge de maniobra de les empreses", amb l'excusa de proporcionar aquestes una major capacitat d'adaptació a les circumstàncies dels mercats.

Fins a arribar a:

- Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball
- RDL 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva
- RDL 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral (és la que té una incidència qualitativa més intensa sobre el sistema negocial; parteix de la "insostenibilitat del model laboral espanyol")

Reformes, aquestes últimes, que tenen a veure amb la marea de les polítiques d'austeritat i retallades que s'implementen a tota Europa. Estratègia de "devaluació interna" i abaratiment del cost de la força de treball. (Setembre de 2011: Reforma de l'art. 135 CE per a donar valor constitucional al principi d'"estabilitat pressupostària").

La reforma del 2012 prioritza expressament la garantia de la llibertat d'empresa i la defensa de la productivitat (art. 38 CE) per sobre del dret fonamental a la NC.

S'ha utilitzat la crisi econòmica i les altes taxes d'atur per a justificar la desregulació del model general de relacions laborals, enfortint els poders empresarials i afeblint les treballadores i les seves organitzacions.

En el cas concret de les Administracions Públiques, cal considerar també el RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat. Reserva a les AAPP la possible revisió unilateral dels CC i acords que afectin el personal laboral.

Es tracta d'una fórmula de despenjament dels convenis, pactes i acords col·lectius, sense límit de matèries i sense exigències de consultes als representants de les treballadores. Desconeix el valor vinculant dels CC garantit per l'art. 37.1 CE.

ESTRUCTURA NEGOCIAL

La reforma de 2012, com les anteriors, impulsa la descentralització de la NC.

La NC té una estructura centralitzada quan la negociació predominant és la d'àmbit sectorial, i en especial d'àmbit estatal, tot reservant determinades matèries a aquest àmbit, i remetent les restants a àmbits inferiors.

Una estructura descentralitzada existeix quan la negociació es realitza de forma majoritària en àmbits concrets inferiors al sectorial, o bé quan el CC d'àmbit ampli (sectorial estatal o provincial) no estableix una relació d'exclusió o prioritat amb els altres àmbits.

La reforma de 2012 no respecta la força normativa i vinculant del conveni sectorial vigent, i pretén eliminar-lo com a mínim negociador base. Quan hi ha concurrència de convenis, l'art. 84 ET estableix, ara, que hi ha prioritat aplicativa del conveni d'empresa. Aquesta és la senya d'identitat

específica d'aquesta reforma. Això destrueix, com dèiem, la força vinculant del conveni sectorial i afecta a tota l'estructura de la NC.

Ara el conveni d'empresa o grup d'empresa passa a tenir prioritat aplicativa respecte qualsevol altre conveni pel que fa a les següents matèries:

- Quantia del salari base i complements salarials
- Abonament o compensació d'hores extres i retribució específica del treball a torns
- Horari i distribució del temps de treball, règim de torns i planificació anual de les vacances
- Adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional
- Adaptació de les modalitats de contractació
- Mesures per a afavorir la conciliació de la vida laboral, familiar i personal

Formalment, la nova regulació de l'art. 84.2 ET no obliga a negociar aquestes matèries a nivell d'empresa, ni impossibilita que es negociïn en àmbits superiors (això seria inadmissible en virtut de l'art. 37.1 CE). Sí que estableix, però, que si els CC d'empresa regulen aquestes matèries la seva aplicació està dotada de **PREFERÈNCIA INDISPONIBLE** pels altres acords d'àmbit superior.

Es prescindeix així del principi de "norma més favorable" que tradicionalment havia informat la relació entre els CC de sector i d'empresa. Decau també la funció tradicional del CC de sector de fixar les condicions sectorials mínimes i proporcionar cobertura a les empreses sense CC propi.

Atès el poder empresarial existent a les petites i mitjanes empreses, i la debilitat dels negociadors sindicals en aquest nivell, la negociació d'empresa aïllada del sistema negocial incrementa l'unilateralisme empresarial en la NC.

Es tracta de desregular les condicions de treball i afavorir la competència entre empreses sota aquestes condicions. Imposar la competència destructiva de costos laborals i la retallada de drets.

DESPENJAMENT CONVENCIONAL O INAPLICACIÓ DEL CONVENI

La reforma de 2012 permet eliminar o modificar unilateralment per part de l'empresari allò acordat en conveni, sense necessitat d'acord amb els subjectes titulars del dret a la NC (representants de les treballadores). Desvirtua així l'eficàcia jurídica dels CC.

Es parla de "despenjament" (inaplicació del conveni sectorial) i "autodespenjament" (inaplicació del conveni d'empresa). El despenjament és un instrument al servei de l'"adaptabilitat" de les condicions de treball a les necessitats empresarials, vinculades a la situació de l'empresa. Permet que l'empresari **NO RESPECTI** la força vinculant dels convenis.

L'article 82.3 ET preveu que l'empresa i els representants dels treballadors legítimats per a negociar un CC puguin procedir, després d'un període de consultes, a inaplicar el conveni d'empresa o de sector, al·legant causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (abans de la reforma només es podien al·legar causes econòmiques). En aquelles empreses on no existeixi representació de les treballadores, poden delegar en una comissió "ad hoc" entre els sindicats més representatius del sector.

Per causes econòmiques ara s'entén: L'existència de pèrdues actuals o previstes, o bé la disminució persistent (2 trimestres consecutius) del nivell d'ingressos o vendes de l'empresa. Procediment: Art. 41.4 ET.

Es contempla la figura de l'arbitratge públic OBLIGATORI, a petició d'alguna de les parts, i sense necessitat de comptar amb l'acord de l'altra. Canalitzat mitjançant la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius o els òrgans tripartits de les CCAA (directament, o delegant en àrbitres designats a tal efecte). Comporta la possible inaplicació de disposicions del conveni mitjançant una decisió administrativa CONTRA la voluntat d'una de les parts.

Les matèries afectades per la inaplicació poden ser:

- La jornada de treball
- L'horari i la distribució del temps de treball
- El règim de treball a torns
- El sistema de remuneració
- El sistema de treball i rendiment
- Les funcions (mobilitat funcional)
- Les millores voluntàries a l'acció protectora de la SS

Abans de la reforma de 2012, només s'admetia la possibilitat d'inaplicació del règim salarial previst en els CC d'àmbit superior a l'empresa ("despenjament salarial").

Segons dades del Ministeri de Treball de l'any 2013, la majoria d'inaplicacions que es produeixen són de caràcter salarial sobre condicions pactades en convenis d'àmbit superior, afectant especialment empreses petites (fins a 50 treballadors) del sector serveis.

MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL

Nova redacció de l'art. 41 ET. Modificacions tant individuals com col·lectives. Disponibilitat gairebé absoluta a l'empresari per a imposar condicions de treball diferents a les pactades als convenis.

L'empresa pot al·legar causes econòmiques, organitzatives o de producció per a justificar la modificació. A la pràctica ACAUSAL, atès que es pot remetre a necessitats relatives a la competitivitat, la productivitat o l'organització tècnica del treball a l'empresa.

Permet modificar jornada de treball, horari i distribució del temps de treball, règim de treball a torns, sistema de remuneració i quantia salarial, sistema de treball i rendiment, i funcions.

Procediment: 15 dies de preavís en les MSCT individuals (abans eren 30); en les col·lectives sense acord, un cop acabat el període de consultes, l'empresari notifica a les afectades i la modificació és efectiva en 7 dies.

Possibilitat d'extinció del contracte: 20 dies per any treballat, amb un màxim de 9 mensualitats.

ULTRAactivitat

Modificació de l'art. 86.3 ET: Alteració del règim jurídic de la pròrroga o ultraactivitat del CC. Amb l'excusa de garantir la renovació dels convenis en un termini de temps raonable.

Abans, la pròrroga automàtica del CC després de la seva denúncia i venciment era la garantia de la continuïtat de les relacions laborals col·lectives, en dotar les treballadores d'un mínim normatiu

front la voracitat de l'empresari. Concedia les treballadores una certa posició de força davant pretensions regressives. La reforma de 2012 s'ho carrega, instituint un fort desequilibri de poder entre les parts.

Transcorregut un any des de la denúncia del CC sense que s'hagi acordat un de nou, o bé sense que s'hagi dictat un laude arbitral, el CC perdrà la seva vigència, SI NO HI HA PACTE EN CONTRARI, i s'aplicarà, amb caràcter supletori, el d'àmbit superior, si n'hi ha.

Propòsits de la reforma en aquest punt: Que durant tot el període de negociació no es mantingui la vigència de l'antic CC més enllà d'un any. Més la incorporació de mecanismes d'arbitratge per a desactivar el conflicte.

Insuficiència de la garantia supletòria. Problemes associats a l'aplicació del CC d'àmbit superior: Que aquest simplement no existeixi, o que, si n'hi ha, aquest no reguli totes les condicions de treball regulades pel CC que ha perdut vigència (és a dir, que l'extensió del seu contingut material sigui menor). No queda clar què vol dir "d'àmbit superior": Si és el d'àmbit geogràfic (territorial) superior, o bé un CC amb un àmbit funcional més ampli.

No cal un acte explícit d'adhesió a aquest CC d'àmbit superior, però l'empresa ha de comunicar-ho als representants i a les treballadores.

No hi ha doctrina ni jurisprudència suficient per a establir què passa quan no existeix un CC d'àmbit superior. Hi ha un debat doctrinal al respecte entre juristes, amb posicions enfrontades.

Tampoc està massa clar en quin moment ha de produir-se el pacte sobre la ultraactivitat, si ha de ser durant la vigència del conveni o bé si el pacte es pot formalitzar en qualsevol moment.

CONSEQÜÈNCIES

Inevitablement, els convenis que s'acorden a partir de la reforma de 2012 són molts menys i de menor qualitat.

Abans, la pròrroga automàtica dels CC garantia que la taxa de cobertura de la negociació col·lectiva fos molt alta. Ara: Disminució de la cobertura negocial. A tot l'Estat 11,5 milions de treballadors coberts per algun CC l'any 2007; 9,4 milions el 2012; 6,5 milions el 2013...

Efectes reductius dels salaris i ampliadoris de les jornades. Intens procés de disminució de les retribucions de les treballadores, especialment per a les treballadores de nova contractació.