



PUNTO DE VISTA Y PERSPECTIVAS DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y EMPRESAS DE LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Juan M. Vieites Baptista de Sousa
Secretario General
ANFACO-CECOPESCA



Marco de regulación convencional: Sector transformador productos del mar

- Convenio Colectivo para el sector de conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescados y mariscos. (B.O.E. nº 244, de 10 de octubre de 2012).
- **Firmado** el 11 de mayo de 2012.
- **Ámbito funcional**: Todas las industrias que con cualquier sistema de manipulación del pescado o marisco sometan a éstos a la tarea de preparación previa a la conservación. Conservas, semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceite y Harina de pescados y mariscos u otras.
- También actividades auxiliares: talleres de fabricación de envases, talleres mecánicos, plantas de tratamiento de residuos, etc.
- **Tejido empresarial**: Aprox. 650 empresas en España las afectadas por dicho convenio (147 netamente conserveras).
- **Tejido laboral** : Aprox. 15.000 personas en España y 11.000 en Galicia.



Principales contenidos del Convenio Colectivo del sector transformador de productos del mar

- **Vigencia:** Cuatro años → 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2014. Prórroga por períodos de un año, si no media denuncia con un mes mínimo de antelación. Ultraactividad ilimitada tras dos años de negociación sin alcanzarse nuevo convenio o dictado laudo arbitral.
- **Jornada anual:**
 - Año 2011: 1722 horas.
 - Año 2012: 1722 horas.
 - Año 2013: 1726 horas.
 - Año 2014: 1730 horas.
- ✓ Distribución de la jornada de lunes a viernes con carácter general.
- ✓ Facultad de la empresa de extenderla hasta las 14.00 horas del sábado (personal de fabricación).
- ✓ Previo acuerdo con los representantes de los trabajadores: posibilidad de extenderla más allá de las 14.00 horas del sábado y /o durante la jornada del domingo.



Principales contenidos del Convenio Colectivo del sector transformador de productos del mar

- **Flexibilidad de la jornada:** Contempla la distribución irregular de la jornada hasta el 7%, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. En defecto de pacto, el art. 34.2 del ET alude a una distribución irregular hasta el 10% (Ley 3/2012, de 8 de julio). Modificación legal posterior a la firma del Convenio Colectivo que mejora el régimen legal anterior en materia de flexibilidad (Real Decreto Ley 3/2012: 5%).
- **Incremento salarial:** SIN REFERENCIA AL IPC.
 - Año 2011: 1,5%.
 - Año 2012, 2013 y 2014: 1,30%

Con referencia a las tablas salariales del Convenio
- **Modalidades Contractuales:**
 1. Fijo ordinario.
 2. Fijo discontinuo. Reglas de conversión a fijo ordinario.
 3. Contrato eventual. Reglas de conversión a fijo discontinuo.
 4. Contrato por obra o servicio determinado.
 5. Contratos formativos (prácticas y para la formación y el aprendizaje).



Principales contenidos del Convenio Colectivo del sector transformador de productos del mar

Estructura de la negociación colectiva y reglas de concurrencia:

- ✓ Expresa referencia en el convenio al marco previsto en el art. 84.2 del ET: **Prioridad aplicativa del Convenio de Empresa** tras el RD-Ley 3/2012 y la Ley 3/2012, de 6 de julio, con independencia del convenio existente a nivel superior (provincial, autonómico, estatal).
- ✓ Los Convenios de Empresa pueden negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior (antes o después). **Los Convenios Colectivos sectoriales no pueden disponer sobre dicha prioridad aplicativa.**
- ✓ Existe una **lista cerrada de materias de prioridad aplicativa en el ET**, pero son las más cercanas a la realidad de las empresas):
 - ✓ Cuantía del salario
 - ✓ Retribución de horas extraordinarias y trabajo a turnos
 - ✓ Horario y distribución del tiempo de trabajo, trabajo a turnos y planificación de las vacaciones
 - ✓ Adaptación del sistema de clasificación profesional
 - ✓ Adaptación de las modalidades de contratación
 - ✓ Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral
 - ✓ Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el art. 83.2 (unidades de negociación estatales o autonómicas)



Principales contenidos del Convenio Colectivo del sector transformador de productos del mar

- ✓ La negociación colectiva empresarial se ha convertido en la principal unidad de fijación de las condiciones de trabajo. **Modelo descentralizado de negociación colectiva: Empresa.**
- ✓ Aunque el **primer paso en materia de descentralización fue dado por el Real Decreto Ley 7/2011**, al dar nueva redacción al art. 84.2 del ET, **dicha preferencia del convenio de empresa** sobre determinadas materias **revestía carácter dispositivo**: *“salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de CC.AA. negociado según el art. 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios”*.
- ✓ De modo que, **hasta la reforma laboral del año 2012**, los Convenios Colectivos sectoriales de ámbito estatal y autonómico habían intentado proteger su primacía y preservar su aplicación prioritaria.
- ✓ A través del **Real Decreto Ley 3/2012 y de la Ley 3/2012**, se eliminó tal posibilidad, al dar un nuevo redactado al art. 84.2 del ET: *“ Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el art. 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado”, a salvo materias distintas a las previstas en dicho precepto estatutario por no quedar reservadas taxativamente al nivel de empresa.*
- ✓ No obstante, el **Convenio Colectivo sectorial no establece pacto en contrario** en cuanto a la **posibilidad de negociación en el ámbito de una CC.AA.**, pudiendo afectar ésta, salvo determinadas materias (art. 84.4 ET) a lo previsto en el convenio colectivo sectorial.



Principales contenidos del Convenio Colectivo del sector transformador de productos del mar

- ✓ La **prioridad aplicativa** del **Convenio Colectivo de Empresa** respecto al **Convenio Colectivo sectorial**, ha sido ya analizada por la **Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 10 de septiembre de 2012**, respecto a un Convenio Colectivo sectorial que disponía de una prioridad aplicativa distinta a la del art. 84.2 ET, en cuanto su negociación se habría desarrollado con carácter previo a la reforma laboral, concluyendo lo siguiente:
 - La **prioridad de la ley** (Ley 3/2012) **es incuestionable**: el **convenio colectivo es una norma** que sólo tiene **fuerza vinculante** y despliega su **eficacia** en el **campo de juego establecido por el propio legislador** (art. 84.2 ET según redacción dada por la Ley 3/2012).
 - El **principio de irretroactividad** de las normas **no puede impedir** la **incidencia de la reforma laboral** en los derechos **en cuanto a su proyección hacia el futuro**, pues se trata de **efectos jurídicos** que han **nacido con posterioridad** a la vigencia de la norma convencional a través de una ley .
 - Concluye, por ello, que **todo Convenio Colectivo** queda **vinculado** por el **marco expresamente indisponible fijado** en el **art. 84.2 del ET**, tras la aprobación de la Ley 3/2012, incluso en el caso de aquellos convenios suscritos con anterioridad a la reforma laboral que regulasen una prioridad aplicativa distinta. Nulidad de tal cláusula.



Principales contenidos del Convenio Colectivo del sector transformador de productos del mar

Forma y condiciones de denuncia del convenio:

- ✓ El Convenio Colectivo sectorial , tiene una **vigencia de 4 años** y se **prorrogará por períodos de 1 año**, siempre que **no medie denuncia**, con un mes mínimo de antelación.
- ✓ El **plazo máximo** para la **negociación** será de **24 meses** desde el fin de vigencia del anterior Convenio. Transcurridos los cuales, sin acordarse un nuevo Convenio o dictado un laudo arbitral, se mantendrá en vigor el texto anterior, salvo en materia de huelga, y hasta la firma del que lo sustituya. **Ultraactividad ilimitada**.
- ✓ Regulación sobre **prórroga y ultraactividad ajustada** a lo previsto en el **art. 86.2 y 3 del ET** :
 2. *Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.*
 3. *La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio (...)* Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, **salvo pacto en contrario**, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. (...) . Posibilidad de acuerdos de negociación parciales y contenidos con vigencia distinta.



Principales contenidos del Convenio Colectivo del sector transformador de productos del mar

✓ La regulación de la **Ultraactividad** en Convenio, tras la reforma laboral, ha sido objeto de una reciente **Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 23 de julio de 2013**, que se pronuncia en los siguientes términos :

- La **regulación de la ultraactividad** es **dispositiva** para las **partes**, tanto **antes de la reforma como después**: para determinar la vigencia de los Convenios, una vez denunciados, debe estarse a lo acordado por las partes.
- Si el Convenio Colectivo establece que sólo deja de tener vigencia cuando se alcance un nuevo pacto que lo sustituya dicha cláusula será plenamente válida y el convenio continuará vigente incluso si ha transcurrido un año desde el 8 de julio de 2013 (un año después de entrada en vigor la reforma).
- Y es que la **D.T. 4ª de la Ley 3/2012** había dispuesto que para los **Convenios Colectivos denunciados antes del 8 de julio de 2012**, el **plazo de un año se aplicaría desde la citada fecha**, de modo que perderían vigencia, el 8 de julio de 2013, salvo pacto en contrario, aplicando en tal caso el Convenio Colectivo superior si lo hubiere y si no el ET.



Principales contenidos del Convenio Colectivo del sector transformador de productos del mar

Por el contrario, **otro sector doctrinal** entiende que la intención del legislador, con la **D.T. 4ª de la Ley 3/2012**, habría sido la de **acabar con la “petrificación” de los Convenios Colectivos**, estableciendo un **mecanismo de caducidad** del propio **convenio** tras un **período de tiempo negociando (1 AÑO) sin alcanzar ningún acuerdo**.

Para tal sector doctrinal, la D.T. 4ª de Ley 3/2012 es una norma imperativa y por ello los Convenios Colectivos denunciados con anterioridad al 8 de julio de 2012, sin acuerdo de negociación a 8 de julio de 2013, habrían dejado de tener vigencia plena, aplicándose el Convenio Colectivo de ámbito superior, si existe, y en su defecto el ET.

Ahora bien, la opción de muchas empresas afectadas por expedientes de negociación, sin obtener un nuevo texto a 8 de julio de 2013, habría sido la de seguir aplicando los textos convencionales anteriores: **PAZ SOCIAL**.



Principales contenidos del Convenio Colectivo del sector transformador de productos del mar

Funciones de la Comisión Paritaria Interpretativa:

- Conocimiento y resolución de cuantas cuestiones en materia de **aplicación e interpretación del Convenio**.
- Desarrollo de funciones de **adaptación** o, en su caso, **modificación del Convenio durante su vigencia**.
- **Conocimiento de las discrepancias** tras la **finalización del período de consultas** en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio (**descuelgue**) disponiendo de un plazo de 7 días para pronunciarse.
- **Conocimiento de los acuerdos alcanzados** durante el período de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio (**descuelgue**).
- Emitir resolución, sobre las **consultas** planteadas relativas a la actividad de un determinado subsector o empresa y su vinculación o no, con el **ámbito funcional del Convenio**.



PUNTO DE VISTA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

“La negociación colectiva debe ser un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa, y a fin de facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial, propiciando así la viabilidad económica del proyecto empresarial”. **TSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 14 de diciembre de 2012. Apartado IV del Preámbulo de la Ley 3/2012.**

*“Para CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el **convenio colectivo** es el **espacio adecuado** para **ordenar el uso flexible** en la **empresa** de elementos como el **tiempo de trabajo** y la **movilidad funcional** en un **sentido complementario a las previsiones legales**, de forma que su regulación convencional **desincentive** el uso de la **extinción de la relación laboral** como instrumento para la adecuación de la capacidad productiva al ciclo”.* **II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014.**



PUNTO DE VISTA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La reforma de la negociación colectiva es evidente que está orientada a la pequeña y mediana empresa (90 % del tejido empresarial español), afectándole en menor medida a la empresa de gran dimensión.

La representación sindical y empresarial de las mismas, a través de la negociación de un convenio de empresa o del descuelgue del convenio superior, va a poder dejar sin efecto el Convenio Colectivo sectorial ya estatal, autonómico o provincial. ¿Complejidad en la regulación de las relaciones laborales? ¿Disparidad en la regulación de las relaciones laborales?. ¿Mayor presencia y representación de los sindicatos en los centros de trabajo.?

La negociación colectiva debe utilizarse como instrumento que garantice, en un adecuado y justo equilibrio, el empleo y la competitividad de las empresas: FLEXIBILIDAD



PERSPECTIVAS FUTURAS: CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL.

- Funciones específicas de la Comisión Paritaria Interpretativa durante la vigencia del Convenio:

✓ **Adaptar** el **sistema de clasificación profesional** al **funcionamiento actual de las empresas**, introduciendo claridad en la nueva clasificación, y que estará basada en GRUPOS PROFESIONALES, NIVELES Y SUBNIVELES.

Nuevo sistema de clasificación tras la reforma laboral. **Nuevo concepto de grupo profesional** (art. 22.2 ET). **Desaparición de las categorías profesionales.**

“Grupo Profesional: el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador”

La D.A. 9ª de la Ley 3/2012, da el plazo de un año a los convenios colectivos en vigor para su adaptación al nuevo sistema de clasificación. En caso contrario, difícil clasificación de los trabajadores de nuevo ingreso y adecuada aplicación del nuevo régimen de movilidad funcional ascendente y descendente (art. 39 ET).



PERSPECTIVAS FUTURAS: CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL.

La **movilidad funcional** (art. 39 ET), **tras la reforma laboral**, toma como **referencia el grupo profesional**. Aunque la movilidad funcional sigue conservando su **carácter temporal** y exige razones técnicas u organizativas que las justifiquen, de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para la prestación y respecto a la dignidad del trabajador.

Además, el nuevo redactado el art. 39 del ET, permite que, por **acuerdo entre el trabajador y el empresario**, puede **asignarse al trabajador un grupo profesional** y se establecerá como contenido de la prestación laboral la realización de todas las funciones del grupo asignado o **solamente alguna de ellas**. Si se acuerda la **polivalencia funcional** o la relación de funciones de más de un grupo, la **equiparación** de funciones se hará por **las que se desempeñen más tiempo**.

El **cambio de funciones fuera de los límites previstos en el art. 39 ET**, requerirá en todo caso **acuerdo con el trabajador** o procedimiento de **modificación sustancial** (art. 41 ET), el cual también ha sido reformado tras la Ley 3/2012.



PERSPECTIVAS FUTURAS: CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL.

• Otras funciones específicas de la Comisión Paritaria Interpretativa durante la vigencia del Convenio:

✓ **Redefinición del régimen de faltas y sanciones.** Capítulo IX del Convenio Colectivo. Adaptación a nuevos incumplimientos relacionados con el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación e información, entre otros.

✓ **Redefinición del absentismo.** Debiera tomar como referencia toda ausencia registrada por el trabajador con excepción de las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, vacaciones y las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda. Tampoco se computarían las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

✓ **Continuidad a la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación.** Constituida formalmente el 14 de mayo de 2013, y cuya existencia y régimen de funcionamiento arrancan del texto negociado en el año 2006. Elaboración de Planes de Igualdad por las Empresas del sector con más de 250 trabajadores o, facultativamente, por las de tamaño inferior.



¡GRACIAS POR SU ATENCIÓN !

Juan M. Vieites Baptista de Sousa
Secretario General
ANFACO-CECOPESCA
www.anfaco.es