

Informe solicitado por: Sindicato C.T.A – SEVILLA.

Autor del Informe: Víctor Pérez González.

Materia: Vigencia *Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública*, y sus consecuencias jurídicas y legales

Fecha: 12 de Marzo de 2013

Con carácter previo al desarrollo del informe respecto de la materia solicitada, cabría indicar que el último Convenio que consta publicado en el Boletín Oficial del Estado aplicable sería el *XVI Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública*, Convenio Colectivo de ámbito nacional y de Sector, el cual recoge en su artículo cuarto un ámbito temporal comprendido entre el 1 de Enero de 2007 y el 31 de Diciembre de 2009.

Sobre el ámbito temporal, hoy sobrepasado ampliamente, el mencionado artículo cuarto recoge la prórroga del acuerdo *“tras el 31.12.2009, anualmente por tácita aceptación y en sus propios términos, en tanto no inicie su vigencia el XVII Convenio Colectivo Estatal”*.

En este sentido, hemos de entender que, salvo información del estado de las negociaciones que nos confirme lo contrario, si bien es cierto que parece confirmado la Denuncia del Convenio por las partes, a fecha de la presente no se ha alcanzado acuerdo en la mesa de negociación, de la misma manera que no existe laudo arbitral al respecto.

Es por ello que hemos de acudir a la legislación vigente, en concreto al Estatuto de los Trabajadores, que en último párrafo del apartado tercero del Artículo 86 recoge que *“transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”*, debiendo observarse que no existe Convenio de ámbito superior en el caso que nos ocupa.

En relación al precepto mencionado, y en base a la fecha de la denuncia del Convenio en cuestión, que por esta parte se desconoce, cabe acudir a la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, la cual nos

indica, al respecto de la Vigencia de los convenios denunciados (en la fecha de entrada en vigor de esta Ley) lo siguiente:

“En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados en la fecha de entrada en vigor de esta ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor.”

Quiere esto decir que, si la fecha de denuncia del Convenio en cuestión es anterior al 8 de Julio de 2012 (fecha de entrada en vigor de la citada Ley), el texto no perdería su vigencia hasta pasado un año de dicha fecha, es decir, el 8 de Julio de 2013.

Por el contrario, si la denuncia es posterior, hemos de calcular un año desde dicha denuncia.

En tanto el Convenio no fuera denunciado, el artículo cuarto de éste, que mencionábamos al comienzo del presente informe, indica que éste se renovaría “*anualmente por tácita aceptación y en sus propios términos*” año tras año, lo cual significa que bastaría “no hacer nada” por ninguna de las partes para que éste fuera renovado.

En cuanto a la pérdida de vigencia del Convenio tras pasar un año la denuncia expresa a la que hace referencia el último párrafo del apartado tercero del Artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, ésta no sería de aplicación en el caso que nos ocupa, ya que el propio precepto legal recoge la posibilidad del Pacto en Contrario, y en base a lo ya mencionado en el artículo cuarto del Convenio, que nos deriva a los “*términos del artículo 5*”, se recoge que “*denunciado el presente Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales y se mantendrán en vigor el contenido normativo del convenio*”.

Por lo que podemos entender que existe un Pacto en Contrario, contemplado en los artículos cuarto y quinto del Convenio, que permite que una parte del contenido del mismo se mantenga vigente pese a su denuncia y falta de acuerdo o laudo arbitral, vigencia que se mantendría tácita año tras año.

Es por ello que hemos de discernir, para exigir el cumplimiento del mismo, qué parte del contenido del Convenio Colectivo en cuestión mantiene su vigencia y cuál no.

El texto hace referencia a que *“perderán vigencia sus cláusulas obligaciones”*.

Para definir **Cláusulas Obligatorias** podríamos acudir al manual de Derecho del Trabajo del Magistrado del Tribunal Supremo A. Martín Valverde, que define las mismas como *“aquellas que van destinadas singularmente a las propias partes negociadoras, sin perjuicio de que sus beneficiarios indirectos puedan ser las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio”*, a lo que añade que *“generalmente establecen compromisos para evitar situaciones conflictivas o facilitar la aplicación de lo pactado”*.

En cuanto a las **Cláusulas Normativas**, el manual citado anteriormente las define como aquellas *“cuyos destinatarios no son las partes negociadoras, sino los trabajadores y empresarios comprendidos en su ámbito de aplicación, añadiendo que “el propósito de estas cláusulas es la regulación general y abstracta de las distintas materias objeto”* de las competencias propias de la negociación colectiva.

En este sentido, cabe destacar que el artículo quinto de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) regula como infracciones laborales *“las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas (...)”*.

Significa lo mencionado en los dos párrafos anteriores que las Empresas encuadradas dentro del Sector de aplicación del Convenio Colectivo en cuestión deben cumplir con el tipo de cláusulas definidas como “normativas”, pues así lo recoge el texto en los artículos cuarto y quinto, que suponen y concretan el pacto en contrario al que hace referencia el Estatuto de los Trabajadores para evitar perder la vigencia del Convenio, siendo exigible el cumplimiento de éstas cláusulas por parte de los trabajadores y sus representantes.

En caso de que las Empresas pretendan inaplicar las mencionadas cláusulas, deberán acudir a los procedimientos legales establecidos para ello, como pueda ser el descuelgue del convenio.

A la hora de diferenciar los tipos de cláusulas, hemos de entender que son **CLÁUSULAS OBLIGACIONALES DEL “XVI Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública”**, y por tanto **pierden su vigencia según lo ya mencionado y en el plazo indicado**, las siguientes:

- **Artículo 9 C.C. Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.** En este sentido, habrá que acudir a los mecanismos ordinarios.
- **Artículo 12. Nuevas contrataciones C.C.** Este artículo fija una serie de mecanismos para las nuevas contrataciones, permitiendo a la representación de los trabajadores la participación en los procesos selectivos en determinados aspectos. Perdida la vigencia de esta cláusula hemos de acudir al artículo 64.2.c) del Estatuto de los trabajadores, que reduce lo relativo a nuevas contrataciones al derecho de información trimestral sobre las previsiones de los mismos, al 64.4.b) E.T., relativo al conocimiento por la representación unitaria de los modelos de inicio y fin de contrato, al último párrafo del 64.4. E.T, referente al derecho de recepción de la copia básica de los nuevos contratos.
- **Artículos 34 C.C (Derechos de reunión y libre sindicación) y 35 C.C (Derechos y obligaciones de los sindicatos de los trabajadores).** El C.C. no aporta mejoras sustanciales de la legislación y jurisprudencia al respecto.
- **Artículo 36 C.C. Comités de Empresa o de centro de trabajo.** Mejora lo recogido en el artículo 64 E.T, relativo a las competencias de los representantes de los trabajadores. Cabe destacar:
 - **Art. 36 b) C.C:** Indica que , anualmente, se debe poner a disposición de los representantes de los trabajadores el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la entidad. Al perder vigencia esta cláusula hemos de acudir al art. 64.4.a) E.T, que establece como periodicidad la “que proceda en su caso”. Este precepto no resulta especialmente sustancial, ya que los balances, memorias y cuentas de resultados son anuales, al menos en lo estrictamente legal que requiere su presentación en el Registro Mercantil.
 - **Art. 36 c) C.C:** Recoge que debe informarse con carácter previo de los cierres totales o parciales de la Empresa o centro de trabajo. Este deber de información quedaría recogido en el E.T, aunque no expresamente, en el 64.5.E.T, y en los apartados a), c) y d) de dicho artículo.

- **Art. 36.d) C.C:** Relativo a la información sobre movimientos de ingresos, ceses y ascensos, la pérdida de ésta cláusula anularía el deber de información sobre los ascensos, manteniéndose el deber sobre ingresos (derecho a recibir copia básica del contrato – último párrafo, apartado 4, art. 64 E.T).

Para los ceses, el habría que atender al tipo de éstos, ya que el último párrafo del art. 64.4 E.T indica que debe informarse a la representación de las denuncias de contrato, igualmente en caso de imposición de sanciones por faltas muy graves (el despido disciplinario entraría dentro de éstas), y si se trata de una reestructuración de la plantilla (art. 51 E.T-despido colectivo), el art. 64.5. E.T contempla el derecho de la representación a emitir informe previo, siendo obligatorio el intento de negociación de Expedientes de Regulación de Empleo, Modificaciones Sustanciales de carácter colectivo, etc.

- **Art. 36.e) C.C:** Relativo a la vigilancia sobre la calidad de la docencia y efectividad de la misma, perdería su vigencia, salvo por lo estipulado en el 64.5.e) E.T, que recoge que los representantes de los trabajadores deberán ser informados y consultados, pudiendo emitir informe previo, sobre los planes de formación profesional en la empresa.

Para el resto del artículo podemos entender la pérdida de vigencia, sin que ésta tenga especial importancia para el día a día de la labor de las representaciones de los trabajadores.

- **Artículo 37 C.C. Garantías de los representantes de los trabajadores.** Mejora lo recogido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Cabe destacar.
 - **Art. 37. a) C.C:** Establece que no se computarán dentro del máximo de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca como consecuencia de participación del representante en comisiones negociadoras de Convenios Colectivos que afecten en su aplicación a la Empresa en cuestión.

Queda derogada esta mejora, por lo que para las horas sindicales estaremos a lo

dispuesto en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

- **Art. 37.b) C.C.** Permite el consumo de horas retribuidas por los representantes de los trabajadores en cursos realizados por sindicatos y demás, lo cual carece de sentido pues el representante no debe justificar el empleo de las mismas, por lo que la pérdida de vigencia de este precepto no supone cambio sustancial alguno.
- **Artículo 38 C.C. Practicas anti – sindicales.** Éstas están prohibidas, por lo que se trata de una cláusula redundante conforme a la legislación, partiendo de la propia Constitución española.
- **Artículo 45, 46 y 47 C.C. Sobre planes de igualdad.** Recoge la obligatoriedad de elaborar Planes de Igualdad para empresas de más de 250 trabajadores, lo cual legalmente está reconocido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que reconoce en su artículo 45 la necesidad de que dichos planes sean consultados con los representantes de los trabajadores conforme a la legislación laboral, la cual, que en el artículo 64.3.E.T concreta que, al menos anualmente, debe informarse sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, (...), y de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

A este respecto, el Convenio recoge de manera textual la Ley 3/2007, la cual debe aplicarse aun cuando esta cláusula perdiera vigencia.

- **Disposición Adicional Primera C.C. Formación a nivel del Sector.** Pierde su vigencia según la redacción dada, manteniéndose el derecho a la formación en general contemplada en el Estatuto de los Trabajadores.
- **Disposición Adicional Segunda C.C. Adhesión al A.S.E.C.** Pierde su vigencia, lo cual no impide que las partes acudan al mismo si lo estiman procedente.
- **Disposición Transitoria Segunda.** Se desconoce si seguía vigente, pero perdería vigencia con el resto de cláusulas obligacionales.

En cuanto al resto de contenido del Convenio, ha de entenderse que se trata de Cláusulas

Normativas, con las consecuencias legales de ello.

Lo que por medio del presente informe se expone, con la reserva de mejor criterio fundado en Derecho.

En Málaga, a 12 de Marzo de 2013.

Fdo; Victor Pérez González.

