

Ramón Górriz

La negociacion colectiva:
cobertura, estructura y contenidos



Bavarac. Nadezda Petrovic.

La reforma laboral aprobada por el Gobierno ha transformado el marco jurídico del sistema de relaciones laborales español, cuestionando de manera permanente las instituciones laborales, debilitando la acción del sindicato, y ha tenido un grave impacto sobre los salarios y las condiciones de trabajo.

A tres años de la reforma laboral aprobada por el Gobierno del Partido Popular, sus efectos en la negociación colectiva son constatables: trasvase de rentas del trabajo a rentas del capital, descentralización y desarticulación, incrementos de nuevas unidades de negociación con el objetivo de devaluar las condiciones mínimas del convenio sectorial, caída de la ultraactividad, debilitamiento profundo de la negociación colectiva en el sector público.

Aún así, en este contexto constreñido por la reforma laboral, la negociación colectiva sigue siendo el instrumento fundamental para mantener el equilibrio en las relaciones laborales y, por tanto, un elemento clave del trabajo del sindicato.

EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

LAS reformas llevadas a cabo en Europa demuestran los efectos negativos que han tenido en los derechos de los trabajadores y los derechos sociales, al amparo de la crisis económica y financiera. En la mayoría de los casos, han significado un paso atrás en lo que se refiere a protección de los trabajadores y han servido para impulsar el crecimiento de la desigualdad y la inseguridad en la mayoría de los países europeos, también para poner en cuestión el concepto europeo de empleo de calidad y el concepto internacional de trabajo decente, que parece que dichas reformas ya no contemplan.

El modelo social europeo se ha debilitado, y en la mayoría de los casos asistimos a una involución democrática, por el procedimiento seguido a la hora de legislar las reformas, tal como han denunciado los sindicatos CCOO y UGT de España ante la OIT (Organización Internacional del Trabajo), señalando que las reformas de la negociación colectiva son contrarias a los principios de libertad sindical y a la negociación colectiva libre.

Asistimos a una regresión de la legislación laboral con el pretexto de la crisis económica. Claramente, algunas de estas reformas contravienen las normas y estándares fundamentales de la OIT, del Consejo de Europa y de la UE (normas europeas e internacionales).

El Derecho del Trabajo nació hace más de un siglo como instrumento del Estado para superar unas relaciones sociales injustas derivadas del desequilibrio existente entre los empresarios y trabajadores individualmente considerados. En su raíz está la convicción de que el crecimiento económico debería tener como finalidad la mejora de las condiciones de vida de las personas y no la mera obtención indiscriminada de beneficio. Su objeto ha sido poner límites en su ámbito a la estricta aplicación de

la ley de oferta y demanda, según la cual la demanda de trabajo en cada momento (es decir, las necesidades de trabajo humano del sistema capitalista) fijaría automáticamente las condiciones de trabajo.

Las reformas laborales rompen el compromiso entre las fuerzas sociales, trabajadores y empresarios, y asistimos a un cuestionamiento permanente de las instituciones laborales, utilizando como pretexto que el empleo de calidad, la negociación colectiva y la protección social son incompatibles con la competitividad en una economía globalizada. No es este un planteamiento novedoso; si repasamos la historia, veremos cómo la relación entre el Derecho del Trabajo y la situación económica no viene de ahora, sino que, siempre, la protección de la legislación laboral y el equilibrio de las relaciones laborales han venido determinados por las correlaciones entre las fuerzas sociales presentes en la sociedad.

Uno de los objetivos principales de las reformas laborales es debilitar la representación y acción de los sindicatos en todos los niveles del diálogo social y la negociación colectiva, reduciendo, cuando no eliminando, el papel de determinadas instituciones tripartitas del diálogo social; revisando los criterios de representatividad de las organizaciones sindicales y la extensión, a otras formas de representación, de derechos anteriormente exclusivos de los sindicatos en las empresas; utilizando la vía del decreto, con el fin de ignorar el papel de los sindicatos en la elaboración de la legislación social, y en detrimento de la democracia.

Las reformas laborales realizadas por los últimos Gobiernos, entre 2010 y 2014, han tenido un grave impacto en la negociación colectiva, provocando un fuerte trasvase de rentas del trabajo al capital a través de la devaluación salarial del factor trabajo; dicho de otra forma, han aumentando la rentabilidad económica del capital para hacer más atractivo el país a la financiación internacional y reducir la prima de riesgo, a la vez que han provocado un ajuste rápido en la economía con el objetivo de una recuperación en un tiempo corto, y así rentabilizar el ajuste electoralmente.

La reforma laboral de 2012, aprobada por el Gobierno del PP, afecta a aspectos básicos de los mecanismos de contratación, flexibilidad interna, despidos y negociación colectiva.

Ha supuesto una gran transformación del modelo de despido colectivo, tanto en lo referente al procedimiento, con la sustitución de la autorización administrativa por la decisión unilateral del empresario, como en la entidad de las causas económicas,

técnicas, organizativas y productivas que han de concurrir para que el despido colectivo pueda considerarse justificado, todo en relación con el objetivo asumido de facilitar a las empresas la realización de despidos colectivos. Además, las medidas aprobadas en dichas reformas para la flexibilización de las causas del despido, su abaratamiento, la eliminación del control de la administración sobre los ERE y la limitación de la intervención judicial sobre despidos pactados, está facilitando el uso intensivo y abusivo de los despidos individuales y colectivos, con el efecto de una intensa destrucción del empleo. Igualmente, en relación a la flexibilidad en las condiciones de trabajo se ha reducido el ámbito de garantías que existen a nivel normativo y convencional, con el fin de desequilibrar el modelo de flexibilidad a favor de la unilateralidad empresarial.

La reforma aprobada por el Gobierno en 2012 ha transformado el marco jurídico, situando a la libertad de empresa por encima del derecho del trabajo y del derecho de libertad sindical, bajo la falsa idea de la salvaguarda de la competitividad y viabilidad empresarial como mecanismo para favorecer el mantenimiento del empleo. Sin embargo, los hechos han demostrado que es incierto.

LOS EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL

Desde el sindicato, siempre se ha defendido el protagonismo de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y de las Comunidades Autónomas en la articulación y vertebración de la negociación colectiva, y esto sin renunciar a fórmulas de descentralización, concretadas en la posibilidad de negociar en los convenios de empresa contenidos importantes; eso sí, siempre con acuerdo de las partes.

Cuando se van a cumplir tres años de la reforma laboral de 2012, se constata que se ha incrementado la descentralización y la desarticulación de la negociación colectiva, a través del impulso de los convenios de empresa con disponibilidad sobre las condiciones mínimas del convenio sectorial. Se han favorecido los descuelgues del convenio sectorial a través de la nueva figura de la inaplicación, mucho más flexible y amplia que en la regulación precedente a la reforma de 2012; se ha facilitado la desaparición de convenios colectivos al reducir el periodo legal de la ultraactividad; y se ha fomentado la individualización de las condiciones de trabajo, flexibilizando de forma importante las opciones de modificación de las mismas por necesidades y criterios empresariales.

Tanto en el sector privado como en el sector público se ha producido una profunda devaluación de los salarios, de la calidad del empleo y de la negociación colectiva, se ha debilitado la calidad de los servicios públicos y se ha reducido a la mínima expresión el derecho a la negociación colectiva en el sector público.

La tasa de cobertura de la negociación colectiva en España, históricamente, ha alcanzado unos niveles elevados, alrededor del 80-85% de la población asalariada, siendo uno de los países con mayor tasa de cobertura de la negociación colectiva. Estas altas cifras de cobertura son consecuencia de una negociación colectiva anclada en el principio de la eficacia general o *erga omnes* del convenio colectivo, del carácter normativo del convenio, de la ultraactividad y el papel central de los convenios sectoriales que afectan al 90% de los trabajadores y trabajadoras y al 99 % de las empresas, en su inmensa mayoría pymes y microempresas, que son la base del tejido productivo español; además el convenio sectorial era referencia obligada de los convenios que se negocian en las empresas hasta que la reforma de 2012 modificó la prioridad aplicativa para otorgarla al convenio de empresa en una serie de materias, entre ellas la retributiva.

Inducido por el cambio de la prioridad aplicativa de los convenios, desde la entrada en vigor del RDL 3/2012 de la Reforma Laboral se han triplicado el número de convenios de empresa que se crean cada año, la mayoría de ellos en pymes y microempresas. Ha habido un total de 1.394 convenios de empresa nuevos en estos tres últimos años, mientras que en años precedentes la media estaba entre 200 y 250 convenios nuevos por año. A pesar de que estos convenios son convenios de mínimos, la creación de nuevas unidades de negociación persigue reducir los salarios y las condiciones de trabajo respecto a los convenios sectoriales de referencia. La mayoría de estos pertenecen al sector servicios, seguidos de industria y sector agrario.

Este tipo de convenios está siendo utilizado por las empresas para forzar la devaluación de los salarios y las condiciones de trabajo, utilizando prácticas irregulares que vulneran el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Una situación que se está extendiendo en determinadas empresas, como las que se dedican a las denominadas actividades “multiservicios”. La proliferación en el mercado de las empresas de externalización puede suponer el debilitamiento de las condiciones de trabajo en las empresas principales, la reducción de los derechos

laborales y la reducción de los salarios, a través simplemente de la creación de mercantiles a las que se les dota de un convenio colectivo propio, inferior siempre a los salarios de los convenios del sector. De esta manera, se degradan las condiciones de trabajo y se producen situaciones de desigualdad en las condiciones laborales de los trabajadores. Las consecuencias más patentes son el incremento de la competencia desleal entre las empresas de un mismo sector, la implantación de dobles escalas salariales, la reducción de las plantillas oficiales y la apertura de nuevos espacios no regulados que escapan al control de la cesión ilegal de los trabajadores.

Ante esta nueva realidad productiva y la situación del marco legal y contractual, CCOO y UGT hemos optado por llevar a cabo una estrategia conjunta para coordinar cuantas acciones sean necesarias para conseguir una mejor y mayor regulación del fenómeno de la externalización y subcontratación, mediante los convenios colectivos sectoriales y las reformas legislativas necesarias.

El ritmo de la negociación que muestran los datos de la Encuesta de Convenios Colectivos (ECCT) del MEYSS sobre convenios firmados en el año, señala el año 2013 como el de mayor volumen de convenios firmados: 2.492 convenios, frente a los 1.363 de 2011, los 1.584 de 2012 y 1.713 de 2014; y el de mayor volumen de personas afectadas por los convenios firmados, con 5.245.752 trabajadores/as en 2013, casi dos millones más que en 2012 y algo más de tres millones más que en 2014.

AÑO DE FIRMA	CONVENIOS FIRMADOS EN EL AÑO			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
2011 (1)	1.363	1.033	330	2.628.723	251.573	2.377.150
2012 (1)	1.584	1.243	341	3.195.704	289.915	2.905.789
2013 (1) (*)	2.492	1.887	605	5.245.752	374.647	4.871.105
2014 (1) (*)	1.713	1.398	315	2.083.020	235.873	1.847.147

Fuente: Avance mensual de marzo 2015 de la ECCT del MEYSS.

(1) En estos datos se han incorporado los convenios cuya información se ha recibido hasta Diciembre de 2014 y que consta que se han firmado en cada uno de los años indicados.

(*) Datos provisionales, debido a la revisión de datos que todavía se sigue realizando tras el cambio metodológico.

La estadística de los convenios con efectos económicos registrados incluye los convenios firmados en el año y las revisiones anuales de convenios plurianuales firmados en años precedentes, pero deja fuera a centenares de convenios que, aun estando dentro de la vigencia inicialmente pactada o de la prorrogada, las partes no han registrado los efectos económicos de todos los años de vigencia. También son convenios plenamente vigentes aquellos que, tras la denuncia, se encuentran en periodo de ultraactividad legal o pactada, por lo que es posible afirmar que la cobertura real de la negociación colectiva es mayor de la que reflejan las únicas estadísticas oficiales existentes en la actualidad, ya que no existe ninguna que presente datos de cobertura de convenios en vigor.

Año de efectos económicos	Convenios	Trabajadores (miles)
2011	4.585	10.662,8
2012	4.376	10.099,0
2013(*)	3.751	8.850,5
2014 (*)	2.440	5.875,8

Fuente: Avance mensual marzo 2015 ECCT – MEYSS

Han retrocedido las cláusulas de garantía salarial en 2013 y 2014, y las que se mantienen en los convenios no han sido operativas porque las condiciones para su activación, con referencia a la evolución del IPC o del PIB en algunos casos, no se han dado. Las modificaciones de convenios han crecido de manera significativa en 2013 y aunque con menos intensidad son importantes también en 2014, y están modificando a la baja los incrementos salariales pactados, los días de vacaciones y de permisos individuales, y en algunos casos están aumentando la jornada anual, diaria o semanal y alargando la vigencia del convenio.

Las denuncias de convenio registradas se han reducido en 2013 y en 2014, de forma importante en el caso de los convenios de empresa y grupo, tal vez porque la falta de denuncia, registrada o automática, lleva aparejada la prórroga automática del convenio y, ante las dificultades de los procesos de negociación, se opta por mantener inalterado el convenio.

Por otra parte, hay que destacar el incremento en 2014 de los acuerdos de Planes de Igualdad con respecto a 2013, teniendo en cuenta que la crisis y la reforma laboral están suponiendo un retroceso en la actividad negociadora y la consecución de dichos Planes.

Desde la aprobación de la reforma y hasta final de marzo de 2015, se han producido 5.881 descuelgues de convenios colectivos. El número de inaplicaciones tuvo un crecimiento espectacular en 2013, año en que se registraron 2.512, que afectaron a 159.550 trabajadores; en 2014 se redujeron sensiblemente, con 2.073 inaplicaciones y 66.203 trabajadores afectados por ellas, y en los tres primeros meses de 2015 también se han reducido el número de inaplicaciones y de personas afectadas, lo que puede significar un indicio del incipiente crecimiento económico de las empresas y un cierto abandono de esta figura como vía para devaluar los salarios. El mayor volumen de inaplicaciones se produce en empresas con escaso número de trabajadores, que carecen de representación legal por la dificultad e impedimento legal de realizar elecciones, y donde la capacidad negociadora de los trabajadores es prácticamente nula frente al planteamiento empresarial de reducir costes, ya sea por la vía de la inaplicación, por la modificación de las condiciones de trabajo no establecidas en convenio, o por la vía de la reducción de empleo. En reiteradas ocasiones este procedimiento se realiza al margen de la legalidad, sobre todo en empresas donde las inaplicaciones se acuerdan con trabajadores nombrados al efecto.

SOBRE LA ULTRA ACTIVIDAD

Las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia (País Vasco y Catalunya), de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo, siendo importantes, han dejado abierto y sin solución jurisprudencial el problema de la ultraactividad generado por las anteriores reformas.

Conviene destacar sin duda, por su relevancia, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 22 de diciembre de 2014. Esta sentencia deja patente las graves consecuencias que la pérdida de la ultraactividad conlleva, ante la falta de previsión sobre la situación creada tras la pérdida de vigencia, principalmente en ausencia de un convenio aplicable de ámbito superior.

Además la sentencia reconoce la gran importancia que tuvo el Acuerdo entre CCOO y UGT y las organizaciones empresariales, el 23 de mayo de 2013, para evitar situaciones de incertidumbre y desbloquear la negociación de los convenios, po-

niendo en valor la conveniencia de un Acuerdo interprofesional que sirviera para garantizar la pervivencia del convenio vencido y dar seguridad jurídica a la regulación de las relaciones laborales.

La pérdida de la ultraactividad tras el año (Art. 86.3 del ET) ha producido un vacío regulatorio de las condiciones de trabajo fijadas por el convenio colectivo que provoca graves problemas aplicativos.

En cuanto a preservar la vigencia de los convenios, Comisiones Obreras opina que se debe actuar sobre la regulación de la ultraactividad de los convenios, donde no esté regulada, y en su caso, utilizar la opción de los acuerdos parciales durante el proceso de negociación para la renovación de los convenios o para la constitución de nuevas unidades de negociación.

Además, creemos que para resolver el problema de la pérdida de vigencia de los convenios al finalizar el periodo de ultraactividad, debería acordarse entre las organizaciones empresariales y los sindicatos, que cuentan con la legitimación suficiente al amparo del Art. 83.3 ET, un Acuerdo de eficacia general, para que transcurrido el periodo de ultraactividad sin haberse alcanzado un acuerdo sustitutorio, se mantenga prorrogado el contenido del convenio hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya. La vigencia de dicho acuerdo interprofesional debería ser indefinida, debería afectar a todos los convenios sea cual sea el ámbito de los mismos, y debería tener un carácter normativo y, en consecuencia, ser de eficacia general.

LA NEGOCIACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

La negociación colectiva en el ámbito del sector público se ha visto condicionada, desde 2010, no solo por las sucesivas reformas laborales sino, de manera más específica, por los recortes aprobados por Ley en salarios y prestaciones y por modificaciones también en la propia regulación de la negociación colectiva del EBEP, para debilitar y condicionar su papel.

Así, el proceso de devaluación salarial y de ajuste en las condiciones laborales se ha aplicado, en el ámbito de lo público, mediante la aprobación de medidas con rango de ley (Real Decreto Ley 8/2010, RDL 20/2012) que aplicaban directamente rebajas salariales, incrementos de jornada, etc. Además, obviamente le era de aplicación la normativa laboral general (reforma incluida) y en algunos casos (como el despido) normativa específica.

Unido a eso, y a través de la normativa presupuestaria, se limitaba (cuando no impedía) la propia negociación colectiva en las diferentes administraciones y sectores públicos y se establecía de manera específica la posibilidad de los correspondientes gobiernos de suspender la aplicación de cualquier acuerdo en materia laboral.

Todo ello ha provocado un debilitamiento profundo de la negociación colectiva, que ha estado centrada en tratar de limitar y paliar los ajustes acordados por ley y, actualmente, en recuperar el propio papel de la negociación colectiva.

Se debe recuperar también el marco de Diálogo Social con el Gobierno. Desde este ámbito deben abordarse las consecuencias que sobre la organización y funcionamiento de las administraciones y sobre su empleo y sus condiciones laborales, van a tener las medidas de reforma de las Administraciones Públicas anunciadas.

La negociación en el ámbito del empleo público debe servir para defender el marco y la estructura de negociación que establece el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), a través de la Mesa General del conjunto de las Administraciones Públicas y de la Mesa de los diferentes niveles desarrollando las mesas sectoriales.

En este marco se desplegarán todos los contenidos de negociación que establecía el EBEP y que siguen pendientes, como son: carrera profesional, sistema de solución extrajudicial de conflictos...

LOS CRITERIOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva que se desarrolla en un contexto de crecimiento económico débil, debe atender a la mejora del poder adquisitivo de los salarios y abrirse a la situación concreta de las empresas y sectores, teniendo en cuenta los incrementos de la productividad.

Además, en lo que se refiere a la estructura de la negociación y administración del convenio, se deben garantizar los elementos estructurales del convenio colectivo, los contenidos determinantes de la vigencia y eficacia.

También se deben ordenar y articular las unidades de negociación creadas en un mismo ámbito funcional, mejorando la coordinación entre los diferentes ámbitos y evitando la concurrencia conflictiva.

Es importante reforzar los convenios sectoriales y los acuerdos marcos, ampliando su ámbito funcional para integrar subsectores que puedan no tener cobertura negocial o que la tengan debilitada o desfasada.

A la vez, se debe ampliar el ámbito territorial, construyendo convenios y acuerdos sectoriales estatales y convenios sectoriales en las Comunidades Autónomas; preservando la función del convenio de empresa como complementario del sectorial, para que no se convierta en un instrumento de devaluación de las condiciones pactadas en el convenio del sector.

Objetivo prioritario de la negociación colectiva es el mantenimiento del empleo y la recuperación del empleo de calidad, reducir la temporalidad injustificada, así como desarrollar en el convenio colectivo sectorial una política regulatoria del descuelgue, destinada a introducir garantías que eviten una degradación injustificada de las condiciones laborales.

La flexibilidad interna negociada no debe ser una política de intercambio entre las condiciones de trabajo y el salario, no debe discriminar entre generaciones y derechos, ni entre convenio de sector y convenio de empresa. La negociación colectiva no puede ser un instrumento para perder conquistas y derechos.

Hay que impulsar y desarrollar la negociación de los Planes de Igualdad, con la participación sindical en el diagnóstico, en la implantación de las medidas acordadas y en la evaluación de los resultados, así como regular en los convenios los procedimientos para la detección y eliminación del acoso sexual y por razón de género.

Hay que recuperar y ampliar los compromisos de inversión y planes de actuación en materia de prevención de riesgos laborales, porque los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen laboral se han incrementado como consecuencia de la reducción de costes en las empresas y en las administraciones públicas.

Del mismo modo, los convenios deben recoger o abordar la implementación de planes de formación, con participación de la RLT, para la mejora de la cualificación y el desarrollo profesional; la regulación de las funciones de las comisiones paritarias y el sometimiento a los organismos de solución autónoma, mediante procedimientos de mediación y/ o arbitraje establecidos en la negociación.

Tras la reforma laboral, cobra una importancia clave el reforzamiento de la actuación sindical en el centro de trabajo, con más presencia e intervención directa del

sindicato. El sindicato debe pegarse a las condiciones concretas del trabajo. El saber y la cultura del sindicato están entrelazados con la democracia y la participación de los trabajadores y las trabajadoras. Y esto lleva a la intervención sindical en los cambios organizativos de la empresa y en la administración y gestión del convenio colectivo.

En los tiempos que corren, los trabajadores y trabajadoras deben dar visibilidad al conflicto entre capital y trabajo. El centro de trabajo es el espejo, la manifestación y el banco de pruebas donde las élites económicas y políticas quieren reducir la participación democrática y coartar las libertades. Los procesos de negociación colectiva deben ser visibles, y servir para que se expresen las voces del conjunto del mundo del trabajo, desde las personas desempleadas, los/as trabajadores/as precarios/as, las mujeres, los de las pequeñas y medianas empresas, los trabajadores del sector público...

Seguimos afirmando que las modificaciones estructurales del sistema jurídico de relaciones laborales aprobadas por el Gobierno del Partido Popular son contrarias a la Constitución, pese a la sentencia del Tribunal Constitucional del 16 de Julio de 2014, dictada en el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Parlamento de Navarra, contra la ley3/2012, y para tal afirmación nos apoyamos en el voto particular formulado a dicha sentencia por los Magistrados Fernando Valdés Dal-Re, Adela Asúa y Luis Ignacio Ortega.

Los derechos fundamentales de los trabajadores y sus sindicatos no pueden decaer mediante la transformación del marco jurídico de relaciones laborales. Afortunadamente, así lo viene entendiendo una parte importante de la doctrina jurídica que a través de las sentencias que están siendo dictadas tras la reforma, la interpretan al calor del prisma constitucional, y así, entre otros aspectos, señalan que:

- a. En materia de despido no ha desaparecido el control judicial de razonabilidad de la medida extintiva;
- b. En los convenios colectivos suscritos con anterioridad a la reforma, se reconoce el mantenimiento de la ultraactividad cuando así lo hubieran pactado las partes;
- c. Las condiciones del contrato de trabajo, pactadas en el mismo, bien directamente o por remisión a lo establecido en el convenio de aplicación, tienen natu-

raleza jurídica contractual y por ello siguen siendo exigibles, aunque haya expirado la vigencia del convenio colectivo de referencia;

d. Entre las materias listadas del artículo 84.2 del Estatuto de los trabajadores, en las que tienen preferencia el convenio de empresa sobre el de sector, no están:

- La determinación de la jornada máxima anual, que no puede confundirse con las normas sobre su distribución (horario).
- La duración de las vacaciones, que no puede confundirse con la planificación de su disfrute.
- Las mejoras prestacionales de la Seguridad Social, sin que quepa hacer una compensación de materias (en este caso, entre unas mejoras por unas contingencias y otras).
- Tampoco puede el convenio de empresa tener prioridad aplicativa para suprimir el pago de conceptos salariales regulados en el convenio sectorial, dado que la prioridad se refiere únicamente a la cuantía salarial, pero no a la estructura, de manera que los conceptos del convenio del sector deben mantenerse y no pueden suprimirse, ni fijarse en cuantía cero.

La negociación colectiva que se está desarrollando debe servir para contribuir a mantener el empleo de calidad y ayudar a su creación, a recuperar el poder de compra de los salarios, a reforzar el papel de los convenios –debilitado por la reforma laboral– en la regulación colectiva de las relaciones de trabajo en los centros de trabajo y, sobre todo, para reafirmar el convenio sectorial estatal, y buscar un acuerdo a los límites de la ultraactividad para todos los convenios.