

IMPACTE DE LA REFORMA LABORAL DE 2012 A LES ILLES BALEARS: EL CAS DE LES EMPRESES DE NETEJA

*Unitat de Seguiment de la Qualitat
de l'Ocupació (USQO)*

Abril 2017



G CONSELLERIA
O TREBALL, COMERÇ
I I INDÚSTRIA
B
/



IMPACTOS DE LA REFORMA LABORAL DE 2012 EN BALEARES: EFECTOS DE LA SUPREMACÍA DEL CONVENIO DE EMPRESA-EL CASO DE LAS EMPRESAS DE LIMPIEZA

1. OBJETIVO DEL ESTUDIO

El presente estudio tiene por objeto contrastar qué consecuencias ha tenido la reforma laboral de 2012. En concreto, se analiza cómo ha afectado el cambio de la primacía del convenio colectivo, que ha pasado a ser del convenio de empresa en el equilibrio negociador entre empresarios y representantes de los trabajadores en las Illes Balears. Para ello se analiza un sector esencialmente de prestación de mano de obra, como es el de limpieza, cuyos costes principales son los gastos asociados al personal. El sector de limpieza es uno de los más feminizado, por lo que debemos tener en consideración en todo la indudable importancia de la perspectiva de género en el mismo.

2. LAS IMPLICACIONES DE LA REFORMA LABORAL DE 2012

2.a. La situación previa a la reforma laboral de 2012

Las condiciones laborales se negocian entre las partes patronales y los representantes de los trabajadores en el marco de convenios colectivos. Dentro de cada sector productivo, el alcance territorial (y por tanto del montante de empresas y trabajadores cubiertos por esos convenios) de dichos convenios puede ser diverso: nacional, autonómico, provincial o de empresa.

Uno de los elementos definidores del sistema de negociación colectiva en España es que el nivel de alcance territorial mayoritario es el de convenios colectivos provinciales. De este modo, todas las empresas de ese sector, estén o no afiliadas a las patronales que negocian, y todos los trabajadores, estén o no afiliados a los sindicatos que negocian, deben adoptar los acuerdos alcanzados en aquellos aspectos tratados en los acuerdos, entre ellos, obviamente, los acuerdos salariales.

Una de las cuestiones esenciales definidoras de la normativa laboral previa a la aprobación del Real Decreto – Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral era que los convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial tenían primacía sobre los convenios colectivos de empresa. En concreto, la legislación laboral entonces vigente establecía que los convenios colectivos de empresa sólo podían establecer condiciones distintas a las pactadas en los convenios de ámbito superior (por ejemplo, autonómico o provincial) siempre que supusiesen una mejora de las condiciones pactadas respecto al convenio colectivo de ámbito superior. Por tanto, la legislación anterior también permitía los convenios colectivos de empresa, si bien sólo podían pactar si era para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, nunca para pactar

condiciones a la baja. En otras palabras, se establecía la supremacía de los convenios de ámbito superior respecto del convenio colectivo de empresa.

La supremacía de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa (autonómico o provincial) tenía una serie de consecuencias importantes:

1. Al homogeneizar las condiciones laborales de todos los trabajadores del sector, suponía que la competencia entre las empresas no pudiera establecerse a través de hundir las condiciones salariales.
2. Cuando se firmaban convenios de empresa era porque había un amplio acuerdo entre empresa y trabajadores, de modo que por la parte sindical el respaldo solía ser muy amplio.
3. Los convenios de empresa, al tener que implicar una mejora respecto a la competencia, eran relativamente escasos.

2.b. Los cambios en la primacía de los convenios colectivos en España tras la reforma laboral de 2012

La aprobación del Real Decreto – Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral supuso un punto de inflexión en la negociación colectiva, modificando la propia estructura de la misma.

En concreto y a los efectos del objetivo de este documento, el Real Decreto -Ley 3/2012, establece la primacía de los convenios colectivos de empresa respecto del sectorial. Más en detalle, en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, el legislador establece esa primacía para las siguientes materias:

- La cuantía del salario y los complementos salariales.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de las modalidades de contratación.
- Las medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Aquellas otras materias que dispongan los acuerdos interprofesionales.

Por tanto, desde la reforma laboral de 2012 al tener la primacía los convenios de empresa, las condiciones salariales mínimas no son necesariamente las establecidas en los convenios sectoriales autonómicos o provinciales. Desde 2012 existe la posibilidad de que se puedan acordar convenios de empresa con condiciones laborales inferiores, de modo que aún existiendo, por ejemplo, convenio provincial, las condiciones laborales mínimas son las así establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

3. SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LIMPIEZA DE BALEARES ANTES Y DESPUÉS DE LA REFORMA LABORAL

3.a. Situación antes de la aprobación del real decreto ley 3/2012.

Antes del 10 de febrero de 2012, en las Islas Baleares, el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de las Illes Balears que se aplicaba era el publicado en el BOIB núm. 28, de 24 de febrero de 2011. El mismo fue negociado por la parte sindical: la Unión General de Trabajadores (FES-UFT), la Unió Sindical Obrera (FS-USO) y Confederació Sindical de Comissions Obreres (AADD-CCOO) y por parte empresarial por la Agrupació Balear d'Empreses de Neteja (ABENET) y Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL). El Convenio entró en vigor el 1 de abril de 2010 y tenía vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

El citado Convenio fijaba, para el periodo 1 de abril de 2010 a 31 de diciembre de 2010, el salario base para un limpiador/a en 868,09 euros / mensuales y 13.021,38 euros / anuales. En el BOIB núm. 93, de 23 de junio de 2011, se publicaron las tablas salariales, fijando el salario base de un limpiador/a para ese año en 896,31 euros mensuales. En la misma categoría de limpiador/a, las tablas salariales para el 2012 y el 2013, fijadas en la Resolución publicada en el BOIB núm. 153, de 19 de octubre de 2012, de 916,02 euros y 936,18 euros, respectivamente.

Antes de la aprobación de la reforma del mercado laboral, sólo se había negociado y publicado un único Convenio Colectivo de empresa en el sector limpieza, en este ámbito territorial. El mismo fijaba un salario para la categoría de limpiador/a de 947,2 euros para el año 2011, lo que suponía un incremento de 50,89 euros respecto al sectorial.

Por tanto, al igual que en el resto de sectores, la situación previa a la reforma laboral era la de un convenio colectivo autonómico con unos salarios de 896,31 euros/mensuales, lo cual representaba un valor un 41,5 % superior al salario mínimo interprofesional, dado que el SMI en 2011 era de 633,30 euros / mensuales. Por otra parte, se observaba un solo convenio de empresa, que suponía un pago de un 5,7 % superior al convenio autonómico.

3.b. Situación después de la aprobación del real decreto ley 3/2012.

En contraposición con lo sucedido antes, a partir de la reforma laboral, proliferaron los convenios colectivos de empresa. En el año 2012, se firma el primer colectivo de empresa de limpieza en Baleares por debajo del sectorial, con un salario ligeramente superior al SMI del 2012.

En el 2013, se produce la irrupción de los convenios de empresa en el sector. Se firman hasta 8 convenios de empresa, todos ellos con salarios inferiores al sectorial. Del análisis de los 9 convenios de empresa vigentes en 2013 (1 firmado en 2012 y los 8 firmados en 2013), se desprende que la media de los salarios ponderada según el número de trabajadores para el caso de un limpiador/a, asciende a 667,4 euros mensuales, es decir, 268,78 euros menos que el salario que se fija en el Convenio sectorial para el 2013 (936,18 euros). Por tanto, **para aquellos trabajadores cubiertos por un convenio colectivo de empresa y en comparación con el convenio colectivo sectorial, el salario se redujo en una media de un 29%.**

En los años posteriores, en Baleares se han seguido negociando convenios de empresa. Hasta marzo de 2017, se han publicado 11 convenios de empresa y 2 han sido presentados a la Autoridad Laboral, estando pendiente de concluir el preceptivo control de legalidad. El número de trabajadores afectados por estos Convenios se eleva, según lo comunicado por los distintos firmantes de los mismos, a 1.133 trabajadores.

3.b.1) Incidencia de los convenios de empresas en materia salarial en el sector de limpieza de Baleares:

En lo que sigue del documento procedemos a analizar cómo se ha producido esta negociación colectiva, centrándonos en la evolución de los salarios de los trabajadores. Con ese objetivo, vamos a comparar los salarios de una categoría profesional esencial en este tipo de empresa y que constituye el núcleo fundamental de los trabajadores del sector: limpiador/a.

El salario base de un limpiador/a, según el Convenio Sectorial de Edificios y Locales de las Illes Balears, actualmente en vigor, que fue publicado en BOIB en fecha 29 de julio de 2015, fue de 936,18 euros mensuales, en los años 2014 y 2015; 940,86 euros, en 2016 y 945,56 euros en 2017. El sueldo anual era de 14.042,65 euros en 2014 y 2015; 14.112,86 euros, en 2016; y 14.183,42 euros, en 2017. En el caso de que el trabajo se preste en horario festivo, se incrementa el valor de la hora ordinaria en un 175 % y, si se presta en horario nocturno, en un 25 %.

El citado Convenio Colectivo del Sector de Limpieza afecta, según los datos aportados por las partes negociadoras del mismo, a 7.735 trabajadores. El mismo fue negociado por la parte sindical: la Unión General de Trabajadores (FES-UFT), la Unió Sindical Obrera (FESEGE-USO) y Confederació Sindical de Comissions Obreres (Construcción y Servicios) y por parte empresarial por la Agrupació Balear d'Empreses de Neteja (ABENET) y Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL). El Convenio entró en vigor el 1 de enero de 2014 y tenía vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017.

Frente a estos valores del Convenio Sectorial, la situación es muy distinta en los Convenios Colectivos de empresa negociados en el Sector de Limpieza de Baleares. De los 13 convenios colectivos de empresa negociados, 12 tienen salarios base muy inferiores para la misma categoría, y sólo 1 se sitúa por encima del sectorial (2,35 euros), en el 2016.

El resto de los convenios tienen salarios muy inferiores, desde los 650 euros (el más bajo) a los 761 euros (el más alto). Si exceptuamos el único convenio de empresa superior al sectorial, y estudiamos lo acontecido en los 12 convenios restantes, 6 de ellos han tenido subidas salariales y los 6 restantes, se mantienen invariables (muchos de ellos remiten a una futura negociación con los representantes de los trabajadores si existirá subida o no).

De los 12 convenios señalados, en 2017, el convenio de empresa más bajo tiene un salario de 654,3 euros (por tanto, inferior al actual SMI para el 2017, que se fija en 707,60 euros mensuales) y el más alto es de 761 euros. Si hacemos la media de los salarios ponderada según el número de trabajadores para el caso de un limpiador/a de los 12 convenios de empresa antes comentados, el mismo asciende a 753,9 euros mensuales, es decir, 191,66 euros menos que el salario que se fija en el Convenio sectorial para el 2017 (945,56 euros). Por tanto, **para aquellos trabajadores cubiertos por un convenio colectivo de empresa y en comparación con el convenio colectivo sectorial, el salario se ha reducido una media de un 20,3 %.**

Desde esta perspectiva, pues, los salarios medios fijados en esos convenios de empresa están muy cercanos al salario mínimo interprofesional que establece el Estatuto de los Trabajadores. Esto es así, que ante el nuevo valor establecido para el salario mínimo interprofesional fijado para el año 2017, 707.60 euros, de los 12 convenios colectivos de empresa de limpieza, hay 7 que quedan actualmente por debajo del SMI.

Como comentábamos antes referente al nivel de apoyo en los acuerdos de los convenios de empresa previos a la reforma laboral de 2012, en esos casos el nivel de acuerdo sindical era grande, ya que implicaban una mejora de las condiciones acordadas a nivel sectorial. El análisis del contenido de los convenios de empresa posteriores a la reforma laboral muestra que la mayoría de ellos tienen una forma similar y muchos de ellos (5 de los 12) han sido negociados por un único delegado.

3.b.2) Incidencia de los convenios de empresas en otras condiciones laborales en el sector de limpieza de Baleares:

Otro elemento destacable es que la mayoría de los convenios de empresa tienen artículos literales, a pesar de tratarse de empresas diferentes y de representantes de los trabajadores diferentes. La mayoría fija la posibilidad de fijar complementos por pacto individual con cada trabajador, eliminando por tanto de la negociación colectiva.

Muchos de estos convenios, exponen que, debido a la eficaz política de prevención de riesgos laborales existente en la empresa, se considera un contrasentido el abono de pluses de penosidad, toxicidad y peligrosidad, por lo que resultan abolidos y no serán devengados ni abonados a partir de la firma del convenio colectivo de empresa. Esta afirmación choca con los índices de siniestralidad del sector. En el año 2016, el índice en Baleares de las actividades de limpieza ascendió a 6.321,59, esto es, prácticamente el doble del índice medio del sector de servicios, en el que se encuadran las actividades de limpieza, que es de 3.824.

La mayor parte de los convenios también elimina el plus de antigüedad, *“al considerar ambas partes que se trata de un plus antiproductivo y antieconómico”*.

4. CONCLUSIONES

- La primacía, en materia salarial, del convenio de empresa sobre el sectorial tras la reforma laboral de 2012, ha supuesto la aparición masiva de convenios colectivos de empresas. En Baleares en el sector de limpieza, antes de la misma, sólo 1 empresa había negociado un convenio de empresa. Después de febrero de 2012, se han negociado 13 convenios. En estos momentos un 12,7 % de trabajadores se encuentran fuera del paraguas del Convenio Colectivo sectorial, cuando antes de la reforma ese porcentaje era prácticamente nulo.
- La proliferación de convenios de empresa en el sector de limpieza de Baleares ha supuesto una devaluación salarial. De los 13 convenios de empresa negociados, 12 tienen salarios inferiores a los fijados en el convenio sectorial para la categoría de limpiador/a.
- La posibilidad de fijar salarios inferiores a los previstos en el sectorial, permitida por la reforma laboral, ha supuesto que los limpiadores/as afectados por los convenios de empresa, cobren, en 2013, 268,78 euros menos al mes que lo que cobran los limpiadores / as con convenio sectorial. Es decir, se ha producido una devaluación salarial media del 29% respecto al convenio sectorial. En 2017, los limpiadores / as con convenio de empresa cobran, de media, 191,66 euros menos que los afectados por el convenio sectorial. Por tanto, la devaluación salarial respecto al sectorial, en 2017, es del 20,3 %.
- Esa diferencia salarial entre el convenio sectorial y la media de los convenios de empresa que están por debajo del sectorial ilustra cómo la reforma laboral establece una presión a la baja de los salarios, a la vez que genera las condiciones para una competencia entre las empresas vía la devaluación salarial y la precarización de los derechos de los trabajadores.
- Tras el incremento del SMI hasta los 707,60 euros, hasta 7 de los convenios colectivos de empresas de limpieza de Baleares establecen salarios inferiores al SMI. Hay que señalar que actualmente estos 7 convenios se encuentran actualizados y están en los niveles del SMI.
- La reforma laboral alegaba que con los convenios de empresa permitirían que en cada empresa se pudiera regular sus relaciones laborales teniendo en cuenta las peculiaridades de la misma. Sin embargo, muchos de

los convenios estudiados presenten artículos literales, a pesar de tratarse de empresas distintas y delegados distintos.

- Los convenios colectivos de empresa han sido negociados por un delegado sindical, en muchos de los casos (así ha ocurrido en 5 de los 12 convenios negociados por debajo del sectorial). Muchos también remiten a la posibilidad de negociar complementos cada trabajador de forma individual con la empresa. Frente a este escenario de individualización, los convenios sectoriales son negociados por centrales sindicales, estableciéndose un mayor equilibrio entre los negociadores de la patronal y de los sindicatos.
- Ante esta situación, el Govern balear ha impulsado la inclusión de cláusulas sociales con carácter. Así el BOIB, núm. 54, de 30 de abril de 2016, publicó el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de abril de 2016, por el que se establecen directrices para la inclusión de cláusulas de carácter social en la contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y su sector público instrumental.
- En dicho Acuerdo, se establecían como obligatorias la incorporación de las siguientes condiciones especiales de ejecución de carácter social, con un apartado específico que se llama “derechos laborales y calidad en el empleo”:
 - El contratista deberá cumplir a lo largo de toda la ejecución contractual todas las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales en vigor en materia laboral, de seguridad social, y de seguridad y salud en el trabajo que sean aplicables a las personas trabajadoras vinculadas a la ejecución del contrato.
 - El contratista aplicará a la plantilla que ejecutará el contrato las condiciones de trabajo establecidas por el último convenio colectivo sectorial y territorial vigente en el que se encuadra y desarrolla la prestación contractual, sin perjuicio de mejoras sobre lo dispuesto en el mismo.
 - Para el caso de que no exista convenio colectivo o norma que lo regule, el contratista deberá abonar el salario debido en los primeros cinco días de mes, a todo el personal que participe en la ejecución del contrato.
 - El contratista mantendrá la plantilla adscrita a la prestación a lo largo de toda la ejecución del contrato. A tal efecto, y al inicio del contrato, el contratista deberá manifestar mediante declaración responsable el número de personas trabajadoras que van a emplear para la ejecución del contrato y su jornada laboral expresada en horas de trabajo al año. Si la plantilla no fuera homogénea a lo largo del contrato, se deberá presentar un calendario con indicación concreta de número de personas e individualizando su jornada anual de trabajo en horas de trabajo por persona, así como las fechas de inicio y fin del contrato.
- El Acuerdo establecía que el mismo entraba en vigor el 1 de noviembre de 2016. Con anterioridad, había entrado en vigor el 6 de mayo de 2016 el Acuerdo Marco para la homologación de los servicios de limpieza de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y del sector público instrumental (Exp. CC1/2015 AM).



- Dado los plazos de la entrada en vigor, y teniendo en consideración que para el Govern balear era esencial que a la hora de adjudicar los contratos en el sector de limpieza se tomaran en consideración variables más allá de la mejor oferta económica, el 11 de enero de 2017 se dictaron instrucciones para introducir las cláusulas sociales en el Acuerdo Marco señalado, específicamente para el personal que iba ser objeto de subrogación. Se optó también por separar la adjudicación, en dos fases, la primera consiste en la valoración del plan de trabajo; sólo las empresas que superan esta fase, entran en la segunda, donde ya se analiza la oferta económica.
- El primer contrato del Govern en materia de limpieza que ya incluye las citadas cláusulas sociales es el de SFM, que se adjudicó el 16 de marzo de 2017 a una mercantil que no tiene convenio de empresa, aplicando por tanto el sectorial.