



Guía básica de Negociación Colectiva



CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO

• ¿Qué es el convenio colectivo?

El convenio colectivo es el contrato negociado y celebrado por representantes de los trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo y de productividad en un ámbito determinado.

Derecho regulado en:

- Art. 37.1 de la Constitución Española. (C.E)
- Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).
- Estatuto de los Trabajadores, que dedica el Título III a la Negociación Colectiva y los Convenios Colectivos.
- R.D. 1040/1981 de 22 de mayo, registro y depósito de los convenios colectivos de trabajo.

• Tipos de convenios colectivos

- *Extraestatutarios o irregulares.*

Es aquel convenio que carece de alguno de los requisitos objetivos, subjetivos o procedimentales establecidos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Estos convenios negociados al margen del E.T. carecen, en principio, de obligatoriedad general, quedando limitada su eficacia a los afiliados a las correspondientes organizaciones sindicales y patronales que los suscribieron. Pudiendo el resto adherirse individualmente.

Así los Convenios Colectivos extraestatutarios tienen naturaleza contractual, carecen de valor normativo y su fuerza de obligar tienen su fundamento en el Código Civil, no se incorporan al sistema de fuentes y se regulan por las normas generales del Derecho común, no por las normas del Estatuto de los Trabajadores.

En la jerarquía de fuentes de la relación laboral en convenio extraestatutario se sitúa tras las disposiciones legales y los convenios estatutarios y “al mismo nivel que el contrato de trabajo”.

- *Estatutarios o regulares.*

Son los convenios que cumplen las exigencias formales, de legitimidad, forma, contenido y procedimiento establecidos y regulados por el Estatuto de Trabajadores en su Título III.

* El objeto de este estudio se refiere al convenio estatutario de empresa.

• Tipos de convenios colectivos estatutarios por su ámbito funcional

- *De empresa*

Generalmente, abarcan todos los centros de trabajo y, ocasionalmente, de grupo de empresas.

- *Sectoriales*

Tienen generalmente, ámbito provincial o estatal, y ocasionalmente de Comunidades autónomas.



- **Naturaleza jurídica del convenio colectivo Estatutario**

Pese a su apariencia contractual, los convenios colectivos son auténticas normas jurídicas, fuente de derechos, en virtud de la autonomía colectiva consagrada por el Art. 37.1 C.E.

- **Carácter normativo (Art. 82.3 E.T)**

Igual que las leyes. Afectan y obliga a todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Pese a su naturaleza normativa, la jurisprudencia defiende que los convenios colectivos actúan en el proceso laboral a modo de hecho, acreditable mediante la aportación a los autos de un ejemplar; tras dicha aportación cobra en el proceso su valor de fuente de derecho y puede ser aplicado en toda su plenitud, sin necesidad de reproducirlo en el relato de los hechos.

- **Carácter obligacional**

Igual que los contratos. La fuerza vinculante, consagrada por la Constitución y ratificada por el Estatuto de los Trabajadores, es una fuerza “erga omnes”, es decir que afecta a todos y frente a todos.

No obstante, esta eficacia normativa erga omnes de los convenios colectivos estatutarios presenta dos importantes excepciones.

- El Art. 41. 2 E.T permite **modificaciones sustanciales** por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores que modifiquen las condiciones establecidas por convenio colectivo en materia de horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento.
- Art. 82.3 párrafo segundo, del E.T., cabe la posibilidad de que las condiciones salariales establecidas por un convenio supraempresarial no se apliquen en aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. (**Cláusula de descuelgue salarial**).

- **Jerarquía Normativa de los Convenios Colectivos Estatutarios. (Art. 85. 1 E.T.)**

- **Ley y Convenio colectivo**

La ley ocupa en la jerarquía normativa una superior posición a la del convenio colectivo, por tanto no solo no pueden concertarse convenios *contra legem*, sino que la ley prevalece en aquellos extremos que tienen carácter inderogable, inalterable e indisponible para la autonomía colectiva. Pudiendo mejorar los límites máximo o mínimo establecidos por la norma legales de derecho necesario relativo.

Tal regla de subordinación de los convenios colectivos a la ley, se extiende también a los reglamentos que están habilitados por la ley para regular una determinada materia.

Así por ejemplo, los reglamentos que establecen los salarios mínimos interprofesionales, las normas reglamentarias de seguridad y salud, la regulación de los planes y fondos de pensiones, tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible.



➤ **Convenio Colectivo y autonomía individual.**

En la jerarquía de fuentes de la relación laboral, el convenio colectivo se impone al contrato y pacto individual, de tal modo que son indisponibles para el trabajador los derechos que el convenio declare como tales (Art. 3.5 E.T.). Esta primacía impide que por contrato se excluya la aplicación del convenio.

Pero la negociación Colectiva no puede anular completamente la autonomía individual, así que tampoco puede disponer de derechos individuales, ya sea porque son derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas, ya sea porque pertenecen inexcusablemente a la esfera personal.

➤ **Convenio y Normativa Laboral.**

Nuestro Texto Refundido de la Normativa Laboral incluido como Anexo III del Convenio Colectivo 1993/1995, publicado mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de julio de 1994, con las modificaciones introducidas en los posteriores Convenios Colectivos, al ser norma paccionada, tiene carácter normativo y mantiene su articulado vigencia mientras no sean modificadas o derogadas por la conclusión de un nuevo Convenio.

• **Contenidos mínimos que debe incluir el convenio colectivo Estatutario (Art.85.2 E.T.)**

- ✓ Determinación de las partes que lo conciertan.
- ✓ Ámbitos del convenio: personal, funcional, territorial y temporal.
- ✓ Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el convenio, cuando este sea superior al de la empresa.
- ✓ Forma y condiciones de denuncia, así como los plazos de preaviso para dicha denuncia.
- ✓ Designación de la Comisión Paritaria y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la Comisión.

✓ **Cláusulas normativas**

Son las que regulan las condiciones de trabajo aplicables a todos los incluidos en su ámbito, aunque no sean firmantes del convenio. Por lo tanto, son las que dan contenido a un convenio, de manera que sin estas no puede existir convenio.

➤ **Tipos de materias que regulan :**

- ✓ Materias económicas
- ✓ Materias laborales
- ✓ Materias sindicales
- ✓ Materias asistenciales y Previsión Social Complementaria.
- ✓ Regulación del “ Empleo “
- ✓ Derechos Colectivos

Una vez vencido el convenio, las cláusulas normativas se prorrogan provisionalmente, hasta que haya acuerdo de sustitución del mismo. Esto permite empezar a negociar el nuevo convenio teniendo como punto de partida las condiciones establecidas en el anterior. (Principio de ultraactividad)



✓ Cláusulas obligacionales

Son las que implican un compromiso de las partes negociadoras a tener un determinado comportamiento. Por lo tanto, son las que regulan los pactos de paz, los procedimientos de solución pacífica de los conflictos y aquellas que facilitan la aplicación del convenio colectivo mediante la creación de órganos o comisiones ad hoc. No obstante, al contrario que las cláusulas normativas, éstas no se prorrogan provisionalmente una vez vencido el convenio.

El convenio no puede contener “Cláusulas obligacionales” que afecten a quienes no son parte en la negociación.

➤ Tipos de materias que regulan:

- ✓ Cláusulas de paz.
- ✓ Cláusulas de administración del convenio.
- ✓ Cláusulas de negociación Colectiva
- ✓ Cláusulas de negociación futura
- ✓ Cláusulas de implantación de organismos
- ✓ Cláusulas de comisiones especiales.

• Duración y vigencia de los Convenios Estatutarios . (Art. 86 E.T.)

Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Por tanto, son las partes quienes fijan la vigencia, que incluso puede ser anterior a la publicación del convenio. Es decir, que aunque entre en vigor a partir de la publicación, puede tener carácter retroactivo.

Cuando el Convenio fija con efectos retroactivos una determinada fecha de vigencia en materia salarial, ésta es aplicable a todos los trabajadores que en tal fecha prestaban sus servicios a la empresa, aunque los contratos se hubieran extinguido antes de la publicación del convenio.

El convenio puede establecer un plazo de preaviso para proceder a su denuncia y en tal caso hay que entender que si la denuncia no se produce con anterioridad a dicho plazo el convenio se entiende prorrogado por un año.

Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año, si no mediara denuncia expresa de las partes. (* Ver más adelante, principio de ultraactividad y de modernidad)

• Legitimación para negociar Convenios Estatutarios (Art. 87 E.T.)

En función del ámbito del convenio, además del empresario y las asociaciones empresariales, están legitimados para negociar:

➤ Convenios de empresa

- ✓ Delegados de personal
- ✓ Miembros del Comité de Empresa o Comité Intercentros
- ✓ Representación sindical.
- ✓ Secciones Sindicales.



➤ **Convenios Sectoriales**

- ✓ Sindicatos más representativos a nivel estatal, o regional cuando el convenio no trascienda dicho ámbito.
- ✓ Sindicatos que cuenten con el 10% de los representantes legales de los trabajadores.
- ✓ Asociaciones empresariales que cuenten con el 10% de empresarios y den ocupación a igual porcentaje de trabajadores.

• **Elaboración del Convenio Colectivo Estatutario.**

➤ **Iniciativa para Negociar.**

En cada ámbito apropiado de negociación, la iniciativa corresponde a cualquiera de las partes legitimadas a tenor del art. 87 E.T. Pudiendo ser varios los promotores.

Al efecto se dirigirá comunicación escrita a la otra parte la intención de negociar, en que habrá de constar:

- ✓ Representación que se ostenta.
- ✓ Ámbito personal, territorial y funcional del convenio.
- ✓ Materias objeto de negociación.

Se envía copia de la comunicación a efectos de registro, a la Autoridad Laboral competente por razones del territorio.

La otra parte, al recibir la comunicación debe comprobar si el emisor tiene legitimación inicial para negociar el Convenio y, en caso afirmativo tiene ambos la obligación de negociar bajo el *principio de buena fe*.

La solicitud de negociaciones puede presentarse conjuntamente con la denuncia del convenio anterior, pero no debe confundirse con ella, pues son actos con distinto régimen y distintos fines.

➤ **Constitución de la Mesa Negociadora. (Art. 88 E.T)**

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación escrita, se procederá a constituir la comisión negociadora y al mismo tiempo se elaborará un calendario o plan de negociación.

En el ámbito empresarial o inferior participará el empresario o sus representantes y a quienes ellos designen; mientras que por parte de los representantes de los trabajadores serán los Comités de Empresa y en su defecto, los delegados de personal.

Si el empresario negocia con las Secciones Sindicales, solo podrán las que tengan legitimación plena y los trabajadores designarán a la sección sindical que quiere que los represente.

La comisión es siempre paritaria ; esto no quiere decir que por el lado laboral y por el lado empresarial hayan de acudir un número igual de personas físicas; cada asistente



puede ser portador de distintos votos , pero el número formal de vocalías formales del banco social y del empresarial debe ser el mismo.

En los convenios de ámbito empresarial ninguna de las partes contará con más de 12 miembros; en los de ámbito supraempresarial, cada parte contará, como máximo, con 15 miembros.

Dadas las anteriores restricciones al número de componentes de la comisión, su designación del lado de los trabajadores, debe hacerse atendiendo a criterios de representatividad, medidos por la audiencia electoral en caso de convenios de empresa o inferior, o de los diversos sindicatos dotados de legitimación básica en convenios supraempresariales.

La sesión constitutiva comisión negociadora podrá tener un *Presidente* con voz pero sin voto, le corresponde moderar las sesiones y firmar las actas junto con el secretario, y en ocasiones, con los restantes miembros de la comisión.

Si se opta por la no elección de presidente, las partes, siempre de acuerdo, deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones, y firmarán las actas, cuando menos, por un representante de cada una de las partes y el secretario.

El secretario es una figura obligatoria, designado por la comisión negociadora, su función consiste en levantar acta para cada sesión y será el encargado de firmar este acto.

Las partes también pueden designar de mutuo acuerdo asesores (jurídicos, económicos, etc.) que intervendrán en las deliberaciones con voz pero siempre sin voto. El E.T. impone la necesidad de que estos asesores cuenten con el acuerdo de las partes, garantizando un equilibrio entre ellos.

➤ ***Desarrollo de la Negociación. (Art. 89 E.T.).***

El Deber de negociación, no quiere decir que tenga la obligación las partes a transigir o ceder sus planteamientos o pretensiones, pero sí deben de poner los medios para llegar al mismo.

La Buena fe, exige a las partes, *ser consecuentes con sus propias posiciones*, y no alterarlas sustancialmente de un día para otro.

Si se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas, pero siempre y cuando “... *ambas partes comprobaran su existencia.....*”

La comisión negociadora podrá alcanzar acuerdos, en sus sesiones deliberantes de alcance parcial, y podrá definir si son firmes o si quedan condicionados al logro de un acuerdo final. El acuerdo final exige, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes pueden acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.



➤ **Conclusión del Convenio Colectivo (Art. 90 E.T.)**

Para la validez y eficacia del Convenio Estatutario no basta el acuerdo de las partes interesadas en la negociación del mismo , sino que es preciso cumplir con los requisitos de forma que se ordenan en este Art. 90 del E.T. incluida su publicación.

En caso de ruptura de de las negociaciones, cuando se levante el acta, se debería hacer constar que las negociaciones se han roto, la causa, las circunstancias, los puntos de vista, en que materias.

Una vez llegado a un acuerdo, el convenio colectivo ha de formalizarse por escrito, el acta final irá acompañada del texto correspondiente que recoja, con numeración sucesiva, los distintos acuerdos o cláusulas, tanto obligacionales como normativas.

El convenio debe ser presentado ante la Autoridad laboral competente, pero solo a *efectos de registro*, y dentro de un plazo de 15 días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido a los servicios oficiales de mediación, arbitraje y conciliación para su *depósito*.

En principio, la Autoridad Laboral en el plazo máximo de 10 días desde la presentación del convenio en el registro, ordenará la publicación del texto del convenio con carácter obligatorio y gratuito, en el *Boletín Oficial del Estado*, o en función del ámbito territorial del mismo, en *el Boletín Oficial de la CC.AA* o en el *Boletín Oficial* de la provincia correspondiente.

Ahora bien, si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, para que adopte las medidas que procedan, al objeto de subsanar las presuntas anomalías, previa audiencia de las partes.

El convenio colectivo, una vez publicado, se entiende válido y eficaz, es decir tiene a su favor una presunción de legitimidad y validez que solo puede ser destruida por una Sentencia que declare su nulidad e ineficacia.

• **Control de aplicación de un convenio colectivo Estatutario**

La aplicación e interpretación de los convenios colectivos, está otorgada por el E.T a la Comisión paritaria y la jurisdicción laboral (Art. 91 del E.T).

Las cláusulas discriminatorias quedan anuladas a efectos de la aplicación del principio de igualdad (Art. 17.1 ET). La impugnación puede realizarse de oficio por la autoridad laboral, o a instancia de la parte que tenga un interés legítimo en la reclamación. .

En los convenios colectivos se pueden establecer procedimientos, como la mediación o el arbitraje, para la solución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los mismos.

• **Principios Rectores del Convenio Colectivo Estatutario.**

❖ **Principio de unidad de empresa.**



Implica la aplicación de un convenio colectivo correspondiente con el ámbito funcional del mismo; esto es, teniendo en cuenta la actividad de la empresa.

Si resulta que una empresa se realizan actividades distintas, la jurisprudencia, con la finalidad de salvaguardar la unidad de empresa, establece que debe tenerse en cuenta la actividad real y preponderante, o la realmente desempeñada, si hubiera varias en el objeto social de la escritura de constitución.

Las dudas sobre ámbitos funcionales de los convenios son resueltas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

❖ **Principio de Modernidad. (Art. 82.4. y 86.4 E.T)**

El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan. Por tanto, se le reconoce al Convenio colectivo posterior la facultad de disponer sobre los derechos reconocidos del Convenio precedente.

Por esta modificación operada en nuestro sistema negocial operada por la Ley 11/1994, se abandono por completo el principio de irregresividad o intangibilidad de lo pactado en Convenio Colectivo, de tal manera que es ahora posible que las condiciones pactadas posteriormente puedan ser inferiores a las que le preceden.

No hay derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas por convenio colectivo. Para que un Convenio posterior pueda mantener cláusulas o condiciones del anterior convenio tiene que utilizar la técnica de las garantías ad personam.

❖ **Principio de Automaticidad**

Una vez publicados en el Boletín Oficial las cláusulas o preceptos se incorporan automáticamente al contrato de trabajo como condiciones contractuales.

❖ **Prohibición de concurrencia entre Convenios. (Art. 84 E.T)**

Mientras esté en vigor un convenio colectivo no puede verse afectado por otro convenio de ámbito de aplicación distinto. La regla general es la de no concurrencia de convenios de ámbito distinto, puesto que si los convenios son del mismo ámbito lo que se produciría sería una sucesión normativa.

En caso de concurrencia no se produce la nulidad del Convenio, sino que conduce a la declaración judicial de inaplicación temporal del nuevo convenio.

❖ **Principio de imperatividad**

El trabajador afectado por las disposiciones de un Convenio, no puede renunciar a los derechos del mismo.

❖ **Principio de Extensión**

La extensión se produce cuando no pudiéndose acordar un convenio colectivo estatutario, otro convenio ya negociado, puede extenderse y afectar al ámbito en donde no se había podido acordar, evitando así un vacío legal.



❖ Principio de Ultraactividad. (Art. 86.3 E.T)

Este principio permite que un convenio prolongue las cláusulas normativas más allá de su vigencia hasta el momento en que empiece a aplicarse un segundo Convenio que debe sustituirle.

Las confederaciones empresariales han intentado en numerosas ocasiones, por vía de una reforma legal, que se supriman total o parcialmente la ultraactividad.

Para U.G.T este principio es una de las bases principales sobre las que se sustenta todo nuestro modelo de negociación colectiva , por lo que suprimirlo o debilitarlo, además de provocar una inmediata e irreparable desprotección de los trabajadores, ocasionaría el desmoronamiento de la negociación colectiva.

Por este motivo, es una cuestión no negociable para nuestra organización , que defiende el principio de que el convenio solo puede ser sustituido por un nuevo convenio, y que las partes firmantes del mismo ya están facultadas legalmente para establecer el límite a la vigencia de las cláusulas del convenio que estimen oportuno.

❖ Principio de publicidad (Art.90 E.T)

El convenio colectivo para que sea estatutario habrá de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad, y publicarse en el Boletín Oficial que corresponda.

❖ Principio de responsabilidad jurídica.

En caso de incumplimiento del convenio, por tanto de los trabajadores y empresarios individuales, tienen una responsabilidad individual exigible judicialmente.

Existe la posibilidad de impugnar en casación o en suplicación las infracciones de los convenios colectivos en que hayan incurrido las sentencias de instancia como infracciones de ley y no como un error de hecho.

❖ Principio iura novit curia.

Si un convenio esta publicado, los jueces tienen el deber de conocerlo.