

Convenio Colectivo

<u>(R.D. 1040/81)</u>	<u>(R.D. 572/82)</u>
<u>(O.M. 28-XII-94)</u>	<u>(R.D.LG. 1/95, Tit. III y Disp. Adic. 13ª)</u>
<u>(R.D.LG. 2/95)</u>	<u>(Ley 31/95, art. 35, Disp. Trans. 1.ª)</u>
<u>(R.D. 39/97, Art. 21)</u>	<u>(Ley 24/99)</u>

¿Qué es?

Acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

Ámbito

El ámbito de actuación del convenio colectivo será el que las partes acuerden siempre y cuando estén estén legitimadas para ello.

¿Quiénes están legitimados para negociar?

- Convenios de empresa o ámbito inferior.
- Comité de empresa o delegados de personal (en su caso).
- Representaciones sindicales obteniendo la mayoría en el comité de empresa, cuando el convenio afecte a la totalidad de los trabajadores de la empresa. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito.
- Empresario o representantes legales.
- Convenios colectivos sectoriales
- Sindicatos más representativos de nivel estatal o de Comunidad Autónoma.
- Sindicatos con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en el ámbito geográfico o funcional del convenio.
- Asociaciones empresariales, que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios incluidos en el ámbito del convenio y que además ocupen, al menos, el 10 por 100 de los trabajadores de dicho ámbito.

Iniciación del convenio

- La representación de los trabajadores, o de los empresarios que promueva la negociación lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.
- La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencional establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido. En cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Constitución y composición de la comisión negociadora

- En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de

negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación.

- En los convenios de ámbito empresarial, o inferior, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores.
- En los de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.
- La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.
- En los convenios de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de doce miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no excederá de quince.
- La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquélla. En el supuesto de que se optara por la no elección, las partes deberán consignar, en el acta de la sesión constitutiva de la comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

Negociación y adopción de acuerdos

- Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.
- En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes, y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.
- Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
- En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.

Validez del convenio

- Los convenios colectivos han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.
- Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, adjuntando original y cuatro copias, actas de las sesiones y hojas estadísticas, según modelo oficial, en el plazo máximo de 15 días desde su firma, la cual ordena su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» o de la provincia a que corresponda el convenio, en un plazo de 10 días. Si la autoridad laboral estima que un Convenio Colectivo conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, podrá promover de oficio ante el Juzgado de lo Social o Sala competente (Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia o Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, según el ámbito territorial del Convenio Colectivo sea igual o superior a una Comunidad Autónoma), la impugnación de dicho convenio.
- Si el convenio no ha sido aún registrado, los representantes legales o sindicales de los trabajadores, o los empresarios que sostuvieran la ilegalidad del mismo, o los terceros lesionados podrán solicitar de dicha autoridad laboral que curse al Juzgado o Sala competente su comunicación de oficio. Si la autoridad laboral no contestara a dicha solicitud en el plazo de quince días, la desestimara, o el Convenio Colectivo ya hubiera sido registrado, se podrá impugnar el mismo por los legitimados en proceso de conflicto colectivo.
- El convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes.

Contenido del convenio

- Dentro del respeto a las normas establecidas, los convenios colectivos pueden regular materias de índole:
 - Económica (salarios, remuneraciones indirectas, etc.).
 - Laboral (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; categorías profesionales; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.).
 - Sindical (comités de empresa, delegados de personal, condiciones de empleo).
 - La constitución de servicios de prevención mancomunados.
 - El establecimiento de criterios para la determinación de los medios personal y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y de los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, los riesgos a que están expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.
 - Relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.
 - Asistencial (mejoras voluntarias de condiciones de trabajo y de productividad).
 - Obligaciones dirigidas a regular la paz laboral.
 - contenido mínimo deben expresar lo siguiente:
 - Determinación de las partes que lo conciertan.
 - Ambito personal, funcional, territorial y temporal.
-
- Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa.
 - Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
 - Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión.

Eficacia del convenio y cláusula de descuelgue

- Los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.
- Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial de los mismos a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.
- Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la Comisión Paritaria del convenio.
- El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Vigencia del convenio

- La aprobada por las partes negociadoras. Pueden eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.
- Los convenios se prorrogarán de año en año, si no media denuncia expresa de las partes, salvo pacto

en contrario.

- Denunciado un convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales: los que no regulen directamente condiciones de trabajo, sino que expresan compromisos obligacionales de los firmantes como las relativas a la paz laboral.
- La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiera establecido en el propio convenio.
- En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio.
- El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Adhesión y extensión

- Las partes legitimadas para negociar un convenio podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.
- El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o el Órgano competente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para empresarios y trabajadores de la imposibilidad de suscribir en su ámbito un convenio colectivo debido a la ausencia de partes legitimadas para ello.
- La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, que no podrá exceder de tres meses, y que ante la ausencia de resolución expresa se entenderá la solicitud desestimada.
- Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión:
- Sindicatos más representativos de nivel estatal o de Comunidad Autónoma.
- Sindicatos con un mínimo del 10 % de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, según el ámbito geográfico o funcional del convenio.
- Asociaciones profesionales que cuenten con el 10 % de los empresarios incluidos en el ámbito del convenio, y que además ocupen al menos el 10% de los trabajadores en dicho ámbito.

Concurrencia de convenios

- Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distintos, salvo pacto en contrario que puede aparecer en un convenio colectivo de ámbito superior, o en un Acuerdo Marco.
- En todo caso, los sindicatos, las asociaciones empresariales legitimadas para negociar en el correspondiente ámbito podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de la empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior, siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigido para constituir la Comisión Negociadora en la correspondiente unidad de negociación.
- Se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

Aplicación e interpretación

- Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente.
- No obstante lo anterior en los convenios colectivos se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e

interpretación de los convenios colectivos.

- El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo.
- Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente, cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.
- Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.
- En el supuesto que, aun no habiéndose pactado en convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los períodos de consultas, se hubieran establecido a través de acuerdos interprofesionales o convenios colectivos por las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos períodos de consulta podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos.

Acuerdo marco

<u>(Ley 11/94)</u>	<u>(R.D.L.G. 1/95, art. 83)</u>
--------------------	---------------------------------

¿Qué es?

Son acuerdos suscritos entre las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma y tendrán el tratamiento establecido para los convenios colectivos.

Pueden ser de dos tipos:

- Acuerdos interprofesionales o estructurales, que podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este supuesto las materias que no puedan ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.
- Acuerdos sobre materias concretas, reguladoras de las condiciones de trabajo, u otras materias laborales como la solución de conflictos, de lo que es ejemplo el ASEC.

26.2. Pacto colectivo extraestatutario

26.2. Pacto Colectivo Extraestatutario

<u>(Libro IV, Título II, C. Civil)</u>
--

¿Qué es?

Acuerdo suscrito entre los trabajadores y empresarios o entre los representantes de unos y otros, que regulan aspectos de la relación laboral y no reúnen todos los requisitos para ser calificado como convenio colectivo, por ejemplo los de legitimación suficiente de los firmantes.

Este acuerdo solamente obliga a los que lo negocian, bien directamente, bien por sus representantes.

26.4. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

26.4. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

(R.D. 2976/83)	(O.M. 28-V-84)
(R.D.LG. 1/95, Disp. final)	

¿Qué es?

Una comisión tripartita: Administración, Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales, que tiene como función el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios.

Funciones

- Evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos:
- Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
- Posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.
- Interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.
- Elaborará y mantendrá al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para la determinación de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva.
- Elaboración de estudios.
- Elaboración de encuestas.
- Efectuar propuestas de la estructura de la negociación colectiva.
- Cualquier otra que le sea atribuida.
- Emisión del preceptivo informe sobre la extensión de las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a otras empresas y trabajadores, cuando el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales pretenda aplicarlo, por existir especiales dificultades para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado.

Los informes y dictámenes de la comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción competente y a la autoridad laboral.

¿Quiénes pueden solicitar la actuación de la Comisión?

- Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.
- Cualquier órgano o entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.
- Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

Composición de la Comisión

Estará integrada por los siguientes miembros:

- Un presidente designado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta con las asociaciones empresariales y sindicales más representativas.
- Seis representantes por la Administración del Estado, designados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Seis representantes de las organizaciones sindicales más representativas.
- Seis representantes por las asociaciones empresariales más representativas.
- De cada una de las tres representaciones se elegirá un vicepresidente entre sus miembros.
- < this.children.length; i++)
 {this.children[i].style.backgroundImage='url(C:/WINDOWS/Profiles/babyfeber/Application Data/flyswat/fsstc/images\\underlineOnClick.gif');}" onmouseout="window.status='Flyswat NoLink'; window.status = "; for (i = 0; i < this.children.length; i++)
 {this.children[i].style.backgroundImage='url(C:/WINDOWS/Profiles/babyfeber/Application Data/flyswat/fsstc/images\\underline.gif');}" onmouseover="window.status = 'Flyswat Link: Como'; for (i = 0; i < this.children.length; i++)
 {this.children[i].style.backgroundImage='url(C:/WINDOWS/Profiles/babyfeber/Application Data/flyswat/fsstc/images\\underlineHighlight.gif');}" style="BACKGROUND-IMAGE: url(C:/WINDOWS/Profiles/babyfeber/Application Data/flyswat/fsstc/images\\underline.gif); BACKGROUND-POSITION: left bottom; BACKGROUND-REPEAT: repeat-x; CURSOR: hand"Como secretario de la Comisión actuará un funcionario de la Dirección General de Trabajo.

26.4. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

26.4. Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

(R.D. 2976/83)	(O.M. 28-V-84)
(R.D.LG. 1/95, Disp. final)	

¿Qué es?

Una comisión tripartita: Administración, Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales, que tiene como función el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios.

Funciones

- Evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos:
- Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
- Posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.
- Interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.
- Elaborará y mantendrá al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para la determinación de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva.
- Elaboración de estudios.
- Elaboración de encuestas.
- Efectuar propuestas de la estructura de la negociación colectiva.
- Cualquier otra que le sea atribuida.

- Emisión del preceptivo informe sobre la extensión de las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a otras empresas y trabajadores, cuando el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales pretenda aplicarlo, por existir especiales dificultades para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado.

Los informes y dictámenes de la comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción competente y a la autoridad laboral.

¿Quiénes pueden solicitar la actuación de la Comisión?

- Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.
- Cualquier órgano o entidad sindical o empresarial que, en virtud de su representatividad, acredite un interés legítimo en la consulta que formule.
- Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

Composición de la Comisión

Estará integrada por los siguientes miembros:

- Un presidente designado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, previa consulta con las asociaciones empresariales y sindicales más representativas.
- Seis representantes por la Administración del Estado, designados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Seis representantes de las organizaciones sindicales más representativas.
- Seis representantes por las asociaciones empresariales más representativas.
- De cada una de las tres representaciones se elegirá un vicepresidente entre sus miembros.
- Como secretario de la Comisión actuará un funcionario de la Dirección General de Trabajo.

4

5