



**CONVENIOS  
COLECTIVOS COMO  
FUENTE DEL DERECHO  
DEL TRABAJO**

# CONVENIOS COLECTIVOS COMO FUENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO

---

- **Departamento Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alicante**
- *Juan José Sevilla Sánchez*
  - *Profesor Asociado.*

- 

## **□ Introducción:**

**Fuentes materiales  
del derecho del  
trabajo**

# Introducción: Fuentes materiales del derecho del trabajo.

---

- El art. 3.1 del Estatuto de los trabajadores presenta un cuadro de fuentes propias:
    - Las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
    - **Los convenios colectivos.**
    - La voluntad las partes manifestada en el contrato de trabajo.
    - Los usos y costumbres locales y profesionales
-

# Fuentes materiales del derecho del trabajo. art. 3.1 E.T.

---

1. La **enumeración de fuentes es incompleta**. No se citan ciertas normas que constituyen fuentes del ordenamiento laboral como la Constitución española o las normas internacionales y comunitarias, particularmente los convenios de la OIT y el llamado derecho social comunitario.
2. Se aprecia en el art. 3.1 del ET. **cierto defecto de sistemática a la hora de enumerar las fuentes**, pues junto a las fuentes del derecho objetivo (disposiciones legales y reglamentarias, convenios, usos y costumbres) menciona la principal fuente de las obligaciones; el contrato de trabajo.

# Fuentes materiales del derecho del trabajo

---

- El sistema de fuentes del Derecho del Trabajo es complejo: Razones
    1. La abundancia de las normas laborales y dispersión.
    2. Las normas laborales se suceden en el tiempo con gran rapidez.
    3. La coexistencia en el ordenamiento laboral de normas de distinta naturaleza. Así junto a las normas comunes a todo el ordenamiento jurídico coexisten otras específicas del orden laboral; **los convenios colectivos**
-

## Relaciones fuentes de las obligaciones y fuentes del derecho

---

- Los derechos y obligaciones de las partes pueden proceder tanto de una fuente del derecho procedente de una norma jurídica (Ley, Convenio Colectivo, etc...) como también de una fuente de las obligaciones, a través de la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo.
-

## Relaciones fuentes de las obligaciones y fuentes del derecho

---

- En derecho laboral, **no es indiferente que un determinado derecho o obligación de las partes proceda de una norma jurídica o del contrato**, y ello porque la eficacia personal como el régimen de modificación y extinción de una determinada condición de trabajo va a depender de si ha sido establecida por una norma (fuente del derecho) o por un contrato (fuente de la obligación).
-



# Relaciones fuentes de las obligaciones y fuentes del derecho. Ejemplo

---

- No es lo mismo que el derecho a una tercera “*paga extra*” se reconozca en el convenio colectivo del sector que se haga en el contrato individual de trabajo. 3º paga reconocida en convenio.
    - Obligará a todos los empresarios del sector
    - Solo podrá ser modificada o suprimida por un convenio posterior del mismo ámbito.
    - El trabajador no podrá renunciar a ella.
  - 3ª paga reconocida en contrato
    - Solo obligará al empresario respecto al trabajador con el que ha pactado.
    - Podrá modificarse o extinguirse por acuerdo partes.
    - El trabajador podrá renunciar a ella.
-

# Relaciones Fuentes del Derecho y Principios Inspiradores del Derecho del Trabajo

---

- Pero es que además, a la hora de aplicar esta multiplicidad de fuentes del ordenamiento laboral hay que tener en cuenta la existencia de una serie de principios aplicativos, los cuales combinadamente van a incidir a la hora de determinar el régimen jurídico aplicable a una determinada relación laboral entre los que destacan coexisten otros específicos de esta rama del ordenamiento.
-

# Relaciones Fuentes del Derecho y Principios Inspiradores del Derecho del Trabajo.

---

- ❑ **Las normas laborales se inspiran en unos principios propios y peculiares distintos de los que informan la normas civiles.**
  - ❑ Mientras las regulaciones contenidas en las normas civiles parten del principio general de que la autonomía de la voluntad de las partes contratantes debe ser la fuente principal de sus derechos y obligaciones, el punto de partida de las regulaciones contenidas en la normativa laboral es exactamente el contrario: como regla general, su finalidad radica en limitar la autonomía individual de las partes en cuanto fuente de sus derechos y obligaciones
-

# Principios aplicativos relación laboral:

## 1º Principio de Irrenunciabilidad de derechos

---

- Principio de Irrenunciabilidad de derechos. viene reconocido en el art. 3.5 ET

**Los trabajadores no pueden disponer válidamente de los derechos que tengan reconocidos** por disposiciones legales de Derecho imperativo y normas de derecho necesario relativo, ni de los derechos reconocidos **como indisponibles por convenio colectivo** cuyo fundamentos estaría en la eficacia normativa del convenio reconocida en el art. 82.3 ET.

▪

---

# Principios aplicativos relación laboral:

## 1º Principio de Irrenunciabilidad de derechos

---

- Sin embargo, doctrina y jurisprudencia han interpretado que lo que prohíbe el precepto son actos de genuina renuncia pero no de disposición de derechos. No obstante, en nuestro ordenamiento existen determinados derechos que no son transaccionales;
    1. Las vacaciones no son compensables económicamente.
    2. Los derechos de seguridad social. (Art. 24 LGSS).
    3. Los derechos reconocidos en sentencia judicial. (Art. 245 Ley Procedimiento Laboral).
-

## Principios aplicativos relación laboral: **Principio de norma más favorable**

---

- **2.- Principio de norma más favorable**. Si hay conflicto entre dos o más normas, se resuelve aplicando la más favorable para el trabajador.
  - El principio de norma más favorable resuelve exclusivamente conflictos entre normas
-

## Principios aplicativos relación laboral: **Principio de norma más favorable**

---

**Insistir en que el Principio de norma más favorable solamente jugará cuando la norma estatal sea de derecho necesario relativo, es decir de contenido mejorable, y nunca cuando la norma estatal sea imperativa o dispositiva** y ello se debe;

- 1.** Las normas imperativas impiden cualquier modificación de su contenido por convenio colectivo.
  - 2.** Las normas dispositivas son susceptibles modificarlas a través de convenio colectivo e introducir una regulación distinta y no necesariamente más favorable. Ej. art. 14 ET periodo de prueba.
-

# Principios aplicativos relación laboral:

## **Principio de norma más favorable**

---

- Si bien del art. 3.3 del ET se desprende que el principio de normas más favorable resuelve también conflictos entre normas pactadas, no obstante se debe puntualizar;
    - **Concurrencia de convenios colectivos estatutarios.** Dicha concurrencia está prohibida de conformidad con lo dispuesto en el art. 84 ET. Por ello, en caso de concurrencia entre convenios de este tipo, la regla no debe ser la de aplicar el convenio más favorable, sino aplicar el convenio preexistente más antiguo o el de ámbito más específico.
-



## Principios aplicativos relación laboral: **Principio de norma más favorable**

---

- ❑ **Concurrencia entre normas estatales y convenios colectivos.** De conformidad con el art. 85 ET, los convenios colectivos deben respetar lo dispuesto en las leyes. Por lo tanto, el convenio no puede modificar en ningún sentido lo dispuesto en las normas legales imperativas ni superar los máximos legales – *Ej. hora semanal máxima 40 horas* - pudiendo solamente mejorar los mínimos legales.
-

## Principios aplicativos relación laboral: **Principio de norma más favorable**

---

- Ahora bien, cuando una disposición legal es una norma de derecho necesario relativo, es decir de contenido mejorable, o una norma mínima, y el convenio colectivo introduce una mejora que eleva el contenido de derechos por la norma estatal – *Ej. cuando el convenio eleva el número de días de vacaciones reconocido en el ET art. 38 o bien reduce la jornada máxima prevista en el art. 34 ET -*, en este supuesto cedería el principio de jerarquía y se aplicaría el principio de norma más favorable para el trabajador.
-

## Principios aplicativos relación laboral: **Principio de condición más beneficiosa para el trabajador**

---

- 3º.- **Principio de condición más beneficiosa para el trabajador de origen contractual**. Supone que el trabajador puede mantener los derechos adquiridos aunque se apruebe posteriormente una norma (ley o convenio) que establezca con carácter general condiciones menos favorables que las que aquel venga disfrutando a título individual en el contrato de trabajo.
- El principio de condición más beneficiosa de origen contractual se aplica exclusivamente a los estrictos beneficios pactados o concedidos, individualmente, sin que pueda extenderse a otros más o menos similares.

## Principios aplicativos relación laboral: **Principio de condición más beneficiosa para el trabajador.**

---

- Vías para modificar o extinguir la condición más beneficiosa;
    - **Mutuo acuerdo de las partes;** si la condición nació de mutuo acuerdo, de mutuo acuerdo se puede modificar o extinguir con el único límite de la presencia de vicios en el consentimiento.
    - **Unilateralmente por el empresario por la vía de la modificación sustancial** de las condiciones de trabajo (art. 41 ET).
-

## Principios aplicativos relación laboral: **Principio de condición más beneficiosa para el trabajador**

---

- Por renuncia unilateral del trabajador. El Art. 3.5 le impide renunciar a los derechos reconocidos en disposiciones legales de derecho necesario y en convenios colectivos pero no a condiciones nacidas del contrato.
  - Por extinción del contrato de trabajo.
  - Por el mecanismo de la absorción y la compensación
-

# Principios aplicativos relación laboral: **Principio de condición más beneficiosa para el trabajador**

---

- ❑ La condición se puede introducir en el contrato de manera expresa o de forma tácita cuando el empresario la reconoce contractualmente y la aplica con aquiescencia del trabajador
  - ❑ No toda actuación beneficiosa de la empresa se incorpora necesariamente y de modo obligatorio al contenido del contrato
  - ❑ Ejemplos:
    - Error; siempre que sea excusable. Ej. Error de cálculo
    - Mera tolerancia o condescendencia. Sin embargo, es difícil distinguirla de una declaración tácita de voluntad
-

# Principios aplicativos relación laboral: **Principio de condición más beneficiosa de origen contractual para el trabajador**

---

- Para su validez, la condición más beneficiosa se debe introducir de forma lícita lo que significa;
    - Que deben respetar las normas de derecho necesario absoluto. Lo cierto es que la condición mas beneficiosa de origen contractual se ha de introducir en relación con contenidos normativos que consistan una mejora, es decir, normas de derecho necesario relativo ya sea elevando el nivel de derechos reconocidos por disposiciones legales o convencionales o minorando el nivel de obligaciones. Ej. introducción de un horario flexible.
    - Debe respetar el principio de no discriminación. Art. 17 ET.
    - Debe ser respetuosa con el derecho a la negociación colectiva
-

# Estructura de las leyes laborales.

---

- La dinámica de estos principios está relacionada con la estructura de las leyes laborales. Así, existen tres grandes tipos de leyes laborales
    - Normas legales de Derecho necesario absoluto
    - Normas legales de Derecho necesario relativo mínimo
    - Normas legales de Derecho dispositivo
-



# Estructura de las leyes laborales.

---

- **Normas legales de Derecho necesario absoluto:** son normas imperativas que no admiten modificación por las partes en ningún sentido, ni favorable ni peyorativo, al considerarse como estructuras base del Derecho del Trabajo.
    - Ejemplos: lo dispuesto en el art. 6 ET sobre la prohibición de trabajo a los menores de 16 años y la prohibición de que los menores de 18 años puedan realicen horas extraordinarias
-

# Estructura de las leyes laborales

---

- **Normas legales de Derecho necesario relativo mínimo:** son las normas mínimas que no admiten peores condiciones de trabajo. Es decir, el contenido de estas normas puede ser ampliado por el convenio colectivo o por el contrato individual con una regulación más favorable para los trabajadores, pero nunca peor.
  - *Ejemplos: salario mínimo, duración de las vacaciones (art. 38.1), duración de la jornada ordinaria de trabajo (art. 34.1), duración del descanso mínimo semanal (art. 37.1), la retribución de las horas extraordinarias (art. 35.1), derecho a dos pagas extraordinarias mejoradas por convenio colectivo (art. 31 ET), indemnización en caso de extinción del contrato, etc*
-

# Estructura de las leyes laborales

---

- **Normas legales de Derecho dispositivo:** son normas que admiten variación en cualquier sentido, a mejores o a peores condiciones de trabajo. Es decir, los convenios colectivos y los contratos pueden regular con plena libertad determinadas materias y podrán establecer regulaciones distintas, más o menos favorables para el trabajador que la prevista en la norma legal.
    - *Ejemplos: duración del período de prueba (art. 14), número de horas de trabajo efectivo diario (art. 34.3), voluntariedad de las horas extraordinarias (art. 35.4), el período de disfrute de vacaciones (art. 38.2), etc*
-

## II

---

Configuración del  
derecho a la  
negociación colectiva  
en la Constitución  
española de 1978.

---

# La negociación colectiva en la C.E.

---

- La Constitución Española (CE) reconoce el derecho a la negociación colectiva en el art. 37.1: *"la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre representantes de los trabajadores y de los empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios colectivos"*.
  - En desarrollo de este mandato constitucional el ET en su título III regula los convenios estatutarios.
-

# La negociación colectiva en la C.E.

---

- Los rasgos más sobresalientes de este precepto constitucional son los siguientes:
  - 1) **Por su ubicación en el texto constitucional (sección 2ª, capítulo II del Título I CE) .**
    - Se trata de un precepto dotado de eficacia jurídica directa e inmediata y, por tanto, directamente exigible ante los tribunales.
    - Además su regulación está sometida a reserva de ley. Todo ello se desprende del art. 53.1 CE.
-

# La negociación colectiva en la C.E.

---

- No obstante, no se trata de un derecho fundamental, sino de un derecho constitucional ordinario. Por ello, su eventual lesión no es tutelable por la vía del recurso de amparo ante el TC.
  - *Ahora bien, el propio TC ha reconocido que determinadas manifestaciones de la negociación colectiva constituyen parte del contenido esencial del derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28.1 CE). De esta manera, por esta vía indirecta, si procedería la tutela en amparo del derecho a la negociación colectiva (como parte integrante de la libertad sindical).*
-

# La negociación colectiva en la C.E.

---

- 2) **La negociación colectiva se configura en la C.E. no como un deber de los agentes sociales (representantes de trabajadores y empresarios), sino como un derecho.**
    - Este derecho se reconoce frente al Estado, por lo que éste no solo debe abstenerse de interferir en el ejercicio de este derecho, sino que además, debe tutelararlo y promocionarlo o potenciarlo.
-



# La negociación colectiva en la C.E.

---

- 3) En cuanto al objeto de la negociación, se reconoce el derecho a la “*negociación colectiva laboral*”. Ello significa :
    - a) Que la negociación contemplada es la entablada entre empresarios y trabajadores. No la entablada entre éstos y el Estado como poder político (eso es *la concertación social*. Ej. *Negociación entre el Ministerio de Trabajo y los Agentes Sociales sobre los términos de una reforma de las pensiones o una reforma de la contratación laboral*).
    - b) Que el objeto de la negociación es amplísimo. El término empleado (“*laboral*”) pone de manifiesto que es negociable todo cuanto afecte a condiciones de trabajo y a las relaciones de los empresarios con los representantes de los trabajadores.
-

# La negociación colectiva en la C.E.

---

- 4) La ley garantizará la “*fuerza vinculante del convenio colectivo*”.
  - Equivale a eficacia jurídica normativa del convenio colectivo. Ello supone que todo convenio colectivo estatutario tendría el valor de norma jurídica.
-

# La negociación colectiva en la C.E.

---

- 5) En cuanto a **los titulares del derecho a la negociación colectiva**, el art. 37.1 CE habla de “*representantes de los trabajadores y empresarios*”.
- Pese a que la CE reconoce el derecho a la negociación colectiva los representantes de los trabajadores y empresarios (en términos muy amplios), el título III del ET (arts. 87 y 88) sólo atribuye derecho a negociar convenios colectivos a determinadas estructuras representativas (las que alcanzan determinadas cuotas de representatividad) y les sujeta a determinadas reglas procedimentales (arts. 89 y 90 ET).

# III

---

# Concepto y Naturaleza del convenio colectivo

---

# Concepto legal de convenio colectivo

---

- El art. 82.1 ET, que lo define como "*la expresión del libre acuerdo adoptado (entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios), en virtud de su autonomía colectiva*".
- El art. 2.1 de la Recomendación nº 91 de la OIT (de 1951) "*todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores*".

# Concepto legal de convenio colectivo

---

- Este último concepto, sin embargo, sólo da cuenta del contenido normativo del convenio (condiciones de trabajo) pero no del contenido obligacional (todo lo relativo a los derechos y obligaciones de los propios firmantes del convenio) que también contemplan los convenios colectivos. Tampoco da cuenta de las relaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo, que también son objeto de regulación por la negociación colectiva.
-

# Naturaleza jurídica convenios colectivos

---

- ❑ Los convenios colectivos reúnen elementos caracterizadores propios de los contratos (por su forma de elaboración, pues son el resultado de una negociación) y de las normas jurídicas (por su contenido imperativo y su alcance personal general).
  - ❑ De ahí que se les haya concebido como *"un híbrido, con cuerpo de contrato y alma de ley"* (CARNELUTTI).
-

**IV**

---

# **Funciones del Convenio Colectivo**

---



# Funciones Convenio Colectivo.

---

- ❑ Originariamente, los convenios colectivos eran pactos que prácticamente se limitaban a regular la jornada y los salarios. Hoy en día, además de regular los más variados aspectos concernientes a la relación laboral, regulan materias de índole económica (ej. la política de empleo en la empresa o la política de subcontrataciones) y de índole sindical (ej. derechos de los representantes de los trabajadores en la empresa, constitución de secciones sindicales, derecho de reunión de las mismas, etc).
-

# Funciones Convenio Colectivo

---

- Atendiendo a la relación que el convenio mantiene con la ley estatal en la regulación de las condiciones de trabajo, tradicionalmente el convenio colectivo ha desempeñado dos funciones:
  1. Función de exclusión
  2. Función de complementariedad
  3. Función de supletoriedad.
  4. Función de complementariedad
  5. Función de remisión

# Funciones convenio Colectivo

---

- **1º. Función de exclusión.** Se trata de la relación entre ley y convenio cuando el precepto legal es absolutamente imperativo, esto es, de derecho necesario absoluto (*Ius Cogens*). Ej. Art. 6.1 ET (prohíbe el acceso al trabajo de los menores de 16 años), art. 26.4 ET (cargas fiscales y de Seguridad Social del trabajador son de su exclusivo cargo), art. 43.1 ET (prohibición de cesión de trabajadores). Como es sabido, aquí el convenio no desempeña ninguna función porque no puede hacerlo porque la imperatividad de la norma legal se lo impide.
-

# Funciones convenio colectivo

---

- **2.- Función de complementariedad.** El convenio colectivo puede desempeñar esa función de complementariedad cuando la norma legal que suplementa (la que mejora en beneficio del trabajador) es una norma "*de derecho necesario relativo*" o "*mínimo de derecho necesario*". Se trata de una manifestación típica de la negociación colectiva *Ej. art. 1 del RD 1888/2011 (fija el salario mínimo interprofesional en 641,40 €/mes), art. 31.1 (establecimiento de dos pagas extras obligatorias), art 34.1 ET (duración máxima jornada semanal), art. 34.4 ET (duración del descanso mínimo durante la jornada), art. 38 ET (duración mínima de las vacaciones).*



# Funciones convenio colectivo

---

- **3.- Función de supletoriedad.** Esta función la desempeña el convenio cuando la ley contiene una regulación sobre una determinada materia, que sólo se aplicará cuando el convenio no contenga una regulación distinta. En tal caso, la regulación convencional “suple” la regulación legal.
- Evidentemente, dicha función la puede desempeñar el convenio cuando la disposición legal cuya regulación suple es de naturaleza dispositiva. *Ej. Art. 14.1 ET (duración del periodo de prueba), art. 34.3 ET (número máximo de horas diarias de trabajo efectivo).*

# Funciones convenio colectivo

---

- **4.- Función de complementariedad.** La cumple el convenio cuando la ley regula solamente determinados aspectos de una materia de manera concisa y encomienda al convenio desarrollar o completar el resto de la regulación legal. Ejemplos
    - *Ej. Art. 22.1 ET (establecimiento por el convenio de un sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales),*
    - *Ej. art. 23.2 ET (encomienda al convenio colectivo establecer los términos del ejercicio de algunos derechos como el permiso para concurrir a exámenes y la preferencia a elegir turno cuando el trabajador curse estudios y el derecho a la adaptación de la jornada o a la obtención de permiso para asistir a cursos de formación profesional).*
-

# Funciones convenio colectivo

---

- **5.- Función de remisión.** Tiene lugar cuando la ley remite en bloque al convenio la regulación de una materia. La ley prevé dicha materia pero no introduce regulación sobre la misma, sino que la encomienda al convenio colectivo. Ej. Art. 24 ET (régimen de ascensos), art. 25 ET (términos para la promoción económica).
-

V

---

# LA EFICACIA DEL CONVENIO COLECTIVO

---



# La eficacia del Convenio Colectivo estatutario

---

El papel que cumple el convenio colectivo dentro del ordenamiento jurídico depende de dos factores:

1. Del valor jurídico que se le atribuya junto al resto de normas del ordenamiento jurídico (su eficacia jurídica).
  2. Del ámbito de sujetos destinatarios del mismo (su eficacia personal).
-

# La eficacia normativa convenio colectivo estatutario

---

- La Recomendación n° 91 de la OIT, de 1951, se inclinó por el convenio colectivo como pacto normativo.
  - Las consecuencias jurídicas son las propias de la existencia de una norma en el ordenamiento jurídico:
    - Su contenido se aplica automáticamente e imperativamente a las relaciones laborales sin necesidad de que sus previsiones sean incorporadas al contrato de trabajo. Por ello, las cláusulas contractuales contrarias al convenio serán nulas
-

# La eficacia normativa convenio colectivo estatutario

---

- Los derechos establecidos en el convenio colectivo son irrenunciables para el trabajador.
- El contrato de trabajo no puede establecer condiciones menos favorables para trabajadores que las estipuladas por el convenio colectivo, so pena de nulidad.
- El convenio, como norma, se publicará obligatoriamente en el boletín oficial correspondiente.
- El convenio se sujeta en su aplicación al principio de jerarquía normativa y al de modernidad.
- La sentencia que infrinja el contenido del convenio podrá ser recurrida en suplicación o en casación por infracción de normas del ordenamiento jurídico.
- Los actos del empresario que infrinjan el convenio son infracción de normas laborales y, por tanto, pueden ser sancionadas administrativamente o penalmente como tales.

# La eficacia normativa convenio colectivo estatutario

---

## □ Además;

- La eficacia normativa conlleva la aplicación del principio de modernidad, esto es, el convenio anterior sustituye al posterior, debiendo publicarse en el BOE o en el boletín autonómico o provincial
  - El principio “*iura novit curia*” solo rige para los convenios publicados en el BOE o boletines autonómicos.
  - Las acciones u omisiones de los empresarios de las cláusulas normativas de un convenio colectivo estatutario serán consideradas infracciones laborales y serán sancionables conforme el art. 5.1 LISOOS
-

# Eficacia personal convenios colectivos estatutarios

---

- ❑ Convenio Colectivo dotado de eficacia personal general o *erga omnes* (para todos): El convenio se aplica a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el periodo de su vigencia con independencia de que unos u otros estén afiliados a las organizaciones sindicales o empresariales firmantes del convenio
- ❑ Es el caso español, solamente a los convenios extraestatutarios a los que sólo se les reconoce una eficacia personal limitada .

**VI**

---

**Otras  
manifestaciones  
de la negociación  
colectiva**

---

# Los Convenios Marco o Acuerdos Interprofesionales Marco

---

- El Convenio Marco es una manifestación más de la negociación colectiva.
  - El objeto del Convenio Marco no es regular condiciones de trabajo sino la estructura de la negociación colectiva.
    - En este sentido, la doctrina los denomina "*convenios para convenir*" porque son convenios colectivos de ámbito superior que fijan la estructura de la negociación colectiva en ámbitos inferiores.
-

# Los Convenios Marco o Acuerdos Interprofesionales Marco

---

- Existen dos tipos o modalidades de Convenios o Acuerdos Marco:
    - El Convenio Marco Propio
    - El Convenio Marco Impropio o Mixto
-



# Los Convenios Marco o Acuerdos Interprofesionales Marco

---

- 1) Los Convenios Marco Propios son acuerdos interprofesionales (rigen para todos los sectores de la producción) suscritos entre las asociaciones empresariales y sindicatos más representativos, de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma, cuyo objeto es exclusivamente el de establecer las reglas que han de regir la negociación colectiva en ámbitos inferiores (convenios para convenir).
- Sólo pueden negociarlos las organizaciones sindicales y s patronales más representativas a nivel estatal o de CCAA. Por lo que deben tener un ámbito territorial estatal o de CCAA.

# Los Convenios Marco o Acuerdos Interprofesionales Marco

---

- *Ejemplo de convenio marco es el “II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014” suscrito el 25 de enero de 2012 entre CEOE, CEPYME, de lado de los empresario y por UGT y CCOO, del lado de los trabajadores. Dicho Acuerdo Marco, aprobado antes de la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012, se “adelantó” a los propósitos de ésta en el sentido de apostar a favor de la descentralización de la negociación colectiva favoreciendo la negociación de convenios colectivos de empresa en materias como salario, jornada y clasificación profesional*

# Los Convenios Marco o Acuerdos Interprofesionales Marco

---

- Los Convenios Marco Improprios o Mixtos, son convenios colectivos ordinarios, de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma que, además de regular condiciones de trabajo en un determinado sector de la producción (construcción, agricultura, cementos, etc), regulan condiciones de la negociación colectiva en ámbitos inferiores.
-

# Los Convenios Marco o Acuerdos Interprofesionales Marco

---

- a) Fijar la estructura de la negociación colectiva en ámbitos inferiores (por ejemplo, vedar la concertación de convenios colectivos de ámbito provincial en determinados sectores de la actividad productiva).
- b) Fijar, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Y es que, aunque, como veremos en esta lección, la regla general es la prohibición de la concurrencia de convenios colectivos (art. 84 ET), el Convenio Marco puede prever la concurrencia de convenios en ámbitos inferiores, permitirla y fijar reglas de solución como, por ejemplo, la de modernidad (aplicar el convenio posterior en el tiempo), la de favorabilidad (aplicar el que contenga una regulación más favorable para el trabajador) o el de la especialidad (aplicar el que tenga un ámbito de aplicación más específico), entre otras soluciones posibles.

# Los Convenios Marco o Acuerdos Interprofesionales Marco

---

- Buen ejemplo de un Convenio de este tipo es el *V Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Trabajo Temporal*, cuyo art. 1 establece:
    - la estructura de la negociación colectiva en el sector de ETTS queda integrada por unidades de negociación de ámbito estatal y de Comunidad Autónoma (excluye, pues, la negociación de convenios en ámbitos inferiores como podría ser el estatal).
    - Además, en caso de conflicto de concurrencia entre un convenio de ámbito estatal y otro de Comunidad Autónoma primará la aplicación del estatal
-

# Los Acuerdos sobre Materias Concretas

---

- Son acuerdos colectivos concertados entre los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas, ya sea a nivel estatal, ya a nivel de Comunidad Autónoma.
  - Este tipo de Acuerdos tienen el mismo carácter y tratamiento jurídico que los convenios colectivos (art. 83.3 ET).
-

# Los Acuerdos sobre Materias Concretas

---

- Son ejemplo de acuerdos de este tipo
  - El IV Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 01-02-2006 concertado entre CEOE y CEPYME con UGT y CCOO.
  - También el *V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial)*, suscrito el 07-02-2012 (BOE 23-02-2012) por los mismos sujetos negociadores
  - El V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales del Comunidad Valenciana, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de la Generalitat de 02-06-2010 (DOCV 08-07-2010), por CIERVAL, UGT-PV y CCOO-PV.

# Los Acuerdos de Empresa

---

- Son una manifestación más de la negociación colectiva.
  - Se trata de acuerdos colectivos concertados entre la empresa y los representantes de los trabajadores para regular determinadas materias en aquellos casos en los que la ley laboral encomienda dicha regulación a un acuerdo de esta naturaleza
-



# Los Acuerdos Conciliatorios y Laudos Arbitrales

---

- El ET prevé la existencia de mecanismos extrajudiciales para la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de convenios.
  - *Ej. EIV Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales*, que instaura mecanismos de mediación y arbitraje
  - Características:
    - tienen la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos estatutarios (normativa), para quienes hayan alcanzado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral
-

# Los Acuerdos Conciliatorios y Laudos Arbitrales

---

- 2) El acuerdo conciliatorio y el laudo arbitral tendrán la misma tramitación que un convenio colectivo estatutario. Ello implica que se deben someter a los trámites administrativos del art. 90 ET: registro y depósito ante la Autoridad Laboral y posterior publicación en el boletín oficial correspondiente.
  - 3) El acuerdo conciliatorio y el laudo arbitral son susceptibles de impugnación por los mismos cauces y procedimientos que los convenios colectivos estatutarios.
-

# VII

---

## **Unidades de negociación y ámbitos de aplicación del convenio**

---

# Unidad de negociación y ámbito de aplicación

---

- ❑ Los conceptos de "*unidad de negociación*" y "*ámbito de aplicación*" de un convenio colectivo se encuentran estrechamente relacionados aunque existe una diferencia sutil entre ellos.
  - ❑ La unidad de negociación del convenio colectivo es el ámbito en el que se negocia el convenio y que va a determinar cuál es su ámbito de aplicación (a quién se aplica).
-

# Unidad de negociación y ámbito de aplicación

---

- Normalmente, el ámbito de aplicación de un convenio corresponde íntegramente con su unidad de negociación, pero ello no es así necesariamente.
    - Por poner un ejemplo, un sindicato y una asociación empresarial del sector de la agricultura en Alicante que reúnan los requisitos de legitimación exigidos por el ET pueden negociar el convenio colectivo de la agricultura en Alicante pero, sin embargo, también podrían decidir negociar el convenio colectivo de la producción y cosecha del tomate para la provincia de Alicante. En el primer caso la unidad de negociación coincidiría con el ámbito de aplicación y en el segundo éste último sería más restringido.
-

# Unidades de negociación y ámbitos de aplicación del convenio

---

- En la práctica, el ámbito de aplicación real de todo convenio colectivo viene conformado por su ámbito funcional, su ámbito territorial y su ámbito personal.
-

# Unidades de negociación y ámbitos de aplicación del convenio

---

- El **ámbito funcional** identifica las unidades productivas del convenio. Puede tratarse de un centro de trabajo, de una empresa, varias empresas, o un sector o subsector de la producción.
  - El **ámbito territorial** delimita el espacio geográfico en el que se va a aplicar el convenio. Puede tratarse de una localidad, varios municipios, una provincia, varias, el territorio de una Comunidad Autónoma o el territorio del Estado.
-

# Unidades de negociación y ámbitos de aplicación del convenio

---

- El **ámbito personal** determina el colectivo de trabajadores a los que se va a aplicar el convenio colectivo.
  - Puede aplicarse a todos los trabajadores del ámbito funcional y territorial del convenio o sólo a determinados grupos o categorías de trabajadores, posibilidad esta última admitida por la jurisprudencia.
    - Es este segundo caso, se estaría ante un “convenio franja” (ej. convenio de pilotos de líneas aéreas).
    - La jurisprudencia admite la exclusión de determinadas categorías de trabajadores como los altos cargos y el personal directivo siempre y cuando estos colectivos tengan suficiente capacidad negociadora como para tener un convenio propio. Por esta razón, la jurisprudencia ha negado la posibilidad de la exclusión lícita de los trabajadores temporales y la de los trabajadores a tiempo parcial, ya que con ello se vulnera el principio de igualdad y no discriminación
-



# Unidades de negociación y ámbitos de aplicación del convenio

---

Son las partes las que libremente acuerdan el ámbito de aplicación del convenio colectivo (art. 83.1 ET). Sin embargo, en la práctica vienen estando sometidos a cuatro límites:

1) Las propias reglas de legitimación para negociar fijadas en los arts. 87 y 88 ET. Es evidente que **las partes negociadoras no pueden elegir un ámbito de negociación para el que no tengan legitimación** (v. gr. el sindicato de pilotos de líneas aéreas no podrá negociar un convenio del sector de la alimentación).

---

# Unidades de negociación y ámbitos de aplicación del convenio

---

- 2) Otro límite para que las partes negociadoras elijan libremente el ámbito de aplicación del convenio, es lo que la jurisprudencia ha denominado **“la propia naturaleza de las cosas”**.
  - Se exige que el **ámbito funcional del convenio sea razonable y no arbitrario**, en el sentido de que no se pretenda por los negociadores la inclusión conjunta de empresas o subsectores con características bien diferenciadas. Y es que sólo si se garantiza cierta homogeneidad, tiene sentido una regulación uniforme de las condiciones de trabajo.
    - Por ejemplo, la jurisprudencia ha negado la inclusión de las empresas de fotocopiadoras en los convenios de artes gráficas.

# Unidades de negociación y ámbitos de aplicación del convenio

---

- 3) La prohibición de concurrencia de convenios colectivos es otro límite. Los negociadores tienen que tener en cuenta la prohibición de concurrencia del art. 84 ET porque no pueden elegir un ámbito de aplicación que ya se encuentre regulado por un convenio preexistente.
  - 4) Otro límite al que hay que estar es lo que pudiera establecer un Convenio Marco, propio o impropio
-

VIII

---

EL  
PROCEDIMIENTO  
DE  
NEGOCIACIÓN

---

# La legitimación para negociar

---

## □ **Convenios supraempresariales**

- **Del lado de los trabajadores**, los sindicatos más representativos a nivel estatal o a nivel CCAA y sus afiliados así como aquellos sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los comité de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional a que se refiere el convenio.
  - En ningún caso podrá negociar una coalición de sindicatos minoritarios que cuenten con una representación inferior al 10%.
-

# La legitimación para negociar

---

- **Del lado empresarial** las asociaciones empresariales acogidas a la Ley 18/1977 que cuenten con el 10% como mínimo de los empresarios del ámbito geográfico y funcional del convenio siempre que den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 % de los trabajadores afectados.
-

# La legitimación para negociar

---

- En ningún caso podrá negociar una coalición de asociaciones empresariales minoritarios que cuenten con una representación inferior al 10%.
- En los sectores en los que no existan asociaciones empresariales con la suficiente representatividad, estarán legitimados para negociar los convenios sectoriales las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de CCAA que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores

# La legitimación para negociar

---

- En todo caso, en los convenios estatales, podrán negociar los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos de CCAA no integrados en federaciones o confederaciones de ámbito estatal que cuenten en el ámbito de su correspondiente CCAA con un 15% de los miembros de comité de empresa o delegados de personal y un mínimo de 1.500 representantes (art.. 7.1 LOLS) o con el 15% de las empresas y trabajadores, respectivamente, en el ámbito funcional al que se refiere el convenio.
-



# Legitimación para negociar: En los Convenios de empresa o ámbito inferior

---

## En los Convenios de empresa o ámbito inferior:

- Comité de empresa o delegados de personal (en su caso).
  - Secciones sindicales (si las hubiere) que ostenten la mayoría en el comité de empresa.
  - La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.
-

# Legitimación para negociar

---

- Se reconoce la prioridad de las secciones sindicales, frente a la representación unitaria de los trabajadores (delegados de personal y comités de empresa) para negociar los convenios de empresa y de ámbito inferior, siempre que sumen en su conjunto la mayoría de los miembros de los comités de empresa.
  - Para que opere la preferencia de las secciones sindicales sobre la representación unitaria, se exige que se produzca un acuerdo en dicho sentido, acuerdo que requiere que aquellas sumen la mayoría de los miembros de los comités o de los delegados de personal
-

# Legitimación para negociar

---

- En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico (convenios franja), estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.
-

# Legitimación para negociar

---

- En los convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece para la negociación de los convenios sectoriales.
-

# 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.
  - En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia.
-

# Iniciación del convenio

---

- ❑ 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

---

- Denunciado un convenio, en ausencia de regulación distinta en los convenios colectivos, se procederá del siguiente modo:
    - 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 establecerán un calendario o plan de negociación.
-

# La comisión negociadora

---

- La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales que 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.
  - **En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores**
-



# La comisión negociadora

---

- En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.
-

# La comisión negociadora

---

- En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.
-

# La comisión negociadora

---

- **En todo caso, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación**
  - En los Convenios de ámbito sectorial, el número de miembros en representación de cada parte no excederá de 15; en el resto de convenios, no excederá de 13.
-

# 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, en el plazo máximo de quince 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 máximo de veinte días.
-

# Validez del Convenio

---

- 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.
-

# Validez del Convenio

---

- La autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los Convenios Colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.
  - Puede dirigirse a la jurisdicción competente por entender que el Convenio Colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, poniéndolo en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial.
-

# Validez del 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.
-



**IX**

---

**IMPUGNACION JUDICIAL  
DEL CONVENIO  
COLECTIVO**

---

# Procedimiento de impugnación judicial de convenios colectivos

---

- Arts. 163 a 166 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. (Ley 36/2011, de 10 de octubre).
  - Entrada en vigor: 12 de diciembre 2011
-

# Impugnación convenio colectivo

---

- Modalidades de procedimiento:
    - \* Impugnación de oficio.
    - \* Impugnación directa.
    - \* Impugnación indirecta o de actos de aplicación
-

# Impugnación de oficio.

---

- Iniciación del procedimiento de impugnación de oficio corresponde a la autoridad laboral cuando:
    - Por sí misma observe **conculcación de la legalidad vigente o un daño grave a terceros** (Art. 90.5 ET).
    - Le hagan observar tales circunstancias *los representantes legales o sindicales de los trabajadores o empresarios* (art.163.2 LJS).
    - Convenio colectivo no registrado ante oficina pública (art.90.2 ET)
-

# Impugnación de oficio

---

## □ Art. 163.3 LJS.

Si ante petición los representantes legales o sindicales de los trabajadores o empresarios :

- Autoridad laboral no contesta a solicitud para que impugne de oficio el convenio en el plazo de 15 días, o
- Autoridad laboral desestimase la solicitud, o
- Convenio colectivo ya estuviera registrado.

\* Procederá: Impugnación directa por los legitimados mediante proceso de conflicto colectivo.

---

# Impugnación de oficio

---

- Causas de impugnación del convenio (Art.163.1):
    - Conculcación de la legalidad vigente: Ilegalidad formal o vulneración de normas de derecho necesario. *Ej. exclusión de asociaciones empresariales o de sindicatos legitimados para negociar.*
    - Daños graves a terceros: particular lesividad a quien no ha sido parte del convenio colectivo.
      - La jurisprudencia exige un daño real y no hipotético o potencial que afecte a un interés jurídicamente protegido. (SSTS 11.03.1997)
-

# Requisitos de la comunicación de oficio.

---

- La comunicación de oficio que sostenga la ilegalidad del convenio, pacto o acuerdo habrá de contener los requisitos siguientes:
    - a) La concreción de la legislación y los extremos de ella que se consideren conculcados por el convenio.
    - b) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la ilegalidad
    - c) La relación de las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio impugnado.
-

# Impugnación de oficio

---

- La comunicación de oficio que sostenga la lesividad del convenio habrá de contener, además del requisito mencionado en la letra c) del apartado anterior, relación de los terceros reclamantes, presuntamente lesionados.
  - El secretario judicial advertirá a la autoridad remitente de los defectos u omisiones que pudiera contener la comunicación, a fin de que se subsanen en el plazo de diez días.
-



# Impugnación de oficio

---

- ❑ El proceso se seguirá, además de con las representaciones integrantes de la Comisión o Mesa negociadora del convenio, con los denunciantes o terceros presuntamente lesionados.
  - ❑ Cuando la impugnación procediera de la autoridad laboral y no hubiera denunciantes, también será citada la representación legal de dicha autoridad.
  - ❑ El Ministerio Fiscal será parte siempre en estos procesos.
  - ❑ A la comunicación de oficio se acompañará el convenio impugnado y copias del mismo para cuantos sean parte en el proceso.
-

# Impugnación por los trámites del proceso de conflicto colectivo

---

- La legitimación activa corresponde:
  - a) **Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad,**
    - a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores,
    - sindicatos y asociaciones empresariales interesadas,
    - así como al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la Administración de las Comunidades Autónomas su respectivo ámbito.
  - A los efectos de impugnar las cláusulas que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, están también legitimados el Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas.
-

# Impugnación por los trámites del proceso de conflicto colectivo

---

- b) **Si el motivo de la impugnación fuera la lesividad**, a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado.
    - No se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio
-

# Impugnación por los trámites del proceso de conflicto colectivo

---

- ❑ Estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio.
  - ❑ La demanda contendrá, además de los requisitos generales, los particulares que para la comunicación de oficio se prevén en el artículo anterior, debiendo, asimismo, acompañarse el convenio y sus copias.
  - ❑ El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos
-

# Celebración del juicio y sentencia.

---

- 1. Admitida a trámite la comunicación de oficio o la demanda, el secretario judicial señalará para juicio, con citación del Ministerio Fiscal y, en su caso, de las partes a las que se refiere el apartado 4 del artículo 164.
  - En su comparecencia a juicio, dichas partes alegarán en primer término la postura procesal que adopten, de conformidad u oposición, respecto de la pretensión interpuesta.
-

## Celebración del juicio y sentencia.

---

- 2. La sentencia, que se dictará dentro de los tres días siguientes, se comunicará a la autoridad laboral, y será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra ella pudiera interponerse.
  - Una vez firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse en todos los ámbitos de la jurisdicción sobre los preceptos convalidados, anulados o interpretados objeto del proceso.
-

# Celebración del juicio y sentencia.

---

- 3. Cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.
-

X

---

**Concurrencia de  
convenios  
colectivos  
estatutarios**

---



# Concurrencia convenios colectivos estatutarios

---

- ❑ La regulación legal de la concurrencia de convenios colectivos se encuentra en el art. 84 ET.
  - ❑ La concurrencia de convenios colectivos se origina cuando dos o más convenios comparten total o parcialmente su ámbito de aplicación
-

# Concurrencia convenios colectivos estatutarios

---

- En la práctica se pueden presentar dos modalidades de concurrencia:
- 1) Concurrencia por inclusión: el ámbito de aplicación de un convenio colectivo ya se encuentra comprendido en el ámbito de aplicación de otro.
  - Ej., vigente un convenio colectivo nacional del sector textil, se negocia otro provincial del mismo sector.
- 2) Concurrencia por intersección: dos o más convenios colectivos comparten parcialmente su ámbito de aplicación.
  - Ej. Vigente el convenio colectivo nacional de despachos tributarios, se negocia un convenio colectivo provincial (p.ej. Alicante) de oficinas y despachos (ambos concurrirán en el ámbito de los despachos tributarios de la provincia de Alicante).

# Concurrencia convenios colectivos estatutarios

---

- La regla general que estatuye el art. 84 ET es la de prohibición de la concurrencia: *"un convenio colectivo durante su vigencia no podrá ser afectado por lo dispuesto en otro de ámbito distinto"*
-

# Concurrencia convenios colectivos estatutarios

---

Prohibición legal de concurrencia:

- 1) **La prohibición subsiste mientras esté vigente el convenio colectivo negociado en primer lugar.**
  - Quiere ello decir que una vez que el convenio es denunciado por cualquiera de sus negociadores (cuando ha agotado su duración), se entenderá que dicho convenio deja de estar en vigor y se podrá iniciar la negociación de uno nuevo sin vulnerar la prohibición de concurrencia.
-

# Concurrencia convenios colectivos estatutarios

---

- 2) Por “afectar” hay que entender modificar total o parcialmente el convenio preexistente pero no regular aspectos que no hayan sido regulados por el primer convenio colectivo.
  - 3) **La prohibición** de concurrencia se inserta en el título III del ET y, por tanto, **sólo afecta a los convenios colectivos estatutarios, no a los extraestatutarios.**
-

# Concurrencia convenios colectivos estatutarios:

---

## □ Excepciones a la regla general:

- Pacto en contrario en Convenio Marco o en convenio colectivo sectorial de ámbito estatal o de Comunidad autónoma.
  - La excepción, prevista en el art. 84.2 ET.
-

## Concurrencia convenios colectivos estatutarios: **La excepción, prevista en el art. 84.2 ET**

---

- La reforma laboral de 2012 ha introducido una nueva excepción a la prohibición de concurrencia que persigue fomentar la descentralización negocial a través de la negociación colectiva de empresa y, con ello, propiciar la adaptación flexible en la empresa de las condiciones de trabajo que rigen para el sector de la actividad.
-

# Concurrencia convenios colectivos estatutarios: **La excepción, prevista en el art. 84.2 ET**

---

- De acuerdo con esta excepción, prevista en el art. 84.2 ET, pueden negociarse convenios de empresa durante la vigencia de cualquier convenio de ámbito superior (convenios sectoriales provinciales, autonómicos y estatales), teniendo prioridad aplicativa el primero respecto del segundo pero solamente respecto de las siguientes materias:
    - Cuantía del salario, incluyendo la compensación de las horas extraordinarias y del trabajo a turnos.
-



## Concurrencia convenios colectivos estatutarios: **La excepción, prevista en el art. 84.2 ET**

---

- ❑ Horario, distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación de vacaciones.
- ❑ Adaptación en la empresa del sistema de clasificación profesional.
- ❑ Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que el ET encomienda adaptar a los convenios de empresa.
- ❑ Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- ❑ Aquellas otras materias que dispongan los Convenios Marco

## Concurrencia convenios colectivos estatutarios: **La excepción, prevista en el art. 84.2 ET**

---

- El listado es abierto, pues los Convenios Marco pueden ampliarlo añadiendo nuevas materias.
- En cambio no parece posible que los Convenios Marco puedan neutralizar esta regla descentralizadora a favor de los convenios de empresa (con una regla contraria) ni siquiera reducir el listado de materias mencionado anteriormente.

### Carácter Imperativo.

- Y ello porque el último párrafo del art. 84.2 ET señala que *“los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado”*.
-

Concurrencia convenios colectivos estatutarios:  
Los convenios colectivos de ámbito autonómico  
que afecten a otros de ámbito estatal

---

- El art. 84.3 ET exige dos condiciones:
  - a) Que la decisión de negociar un convenio de ámbito autonómico que sea concurrente con otro convenio de ámbito estatal tenga el respaldo necesario para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.
    - se requiere el respaldo de la mayoría absoluta de cada una de las representaciones que lo negocian (sindicatos y asociaciones empresariales) pues así lo establece el art. 88.1 ET.
-

## Concurrencia convenios colectivos estatutarios: **Los convenios colectivos de ámbito autonómico que afecten a otros de ámbito estatal**

---

- b) Que el convenio colectivo autonómico concurrente se abstenga de regular ciertas materias: periodo de prueba, modalidades de contratación, clasificación profesional, jornada máxima anual de trabajo, régimen disciplinario, movilidad geográfica y normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales
-

## Concurrencia convenios colectivos estatutarios: **Los convenios colectivos de ámbito autonómico que afecten a otros de ámbito estatal**

---

- ❑ El origen de esta excepción, por lo demás, se sitúa en la reforma laboral de 1994: fue el resultado de una concesión política a los partidos nacionalistas vascos que pretendían permitir la negociación de convenios de ámbito autonómico ante la vigencia de convenios estatales.
  - ❑ Adviértase que en este supuesto el art. 84.3 ET sí configura esta regla como dispositiva, es decir, se autoriza una regla contraria, establecida por Convenio Marco (propio o impropio), en cuya virtud vigente un convenio estatal de sector, rija la prohibición de concurrencia a ultranza y quede vedada la negociación sectorial de ámbito autonómico
-

# Solución a los conflictos de concurrencia

---

- Declarar la inaplicabilidad del convenio posterior concurrente, mientras no expire la vigencia del convenio anterior, pues, de lo contrario, se soslayaría fácilmente la finalidad perseguida por la prohibición de concurrencia: evitar que negociadores posteriores puedan dejar sin efecto lo establecido por negociadores anteriores en el tiempo.
-

# Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo

---

- ❑ Como regla general los convenios colectivos estatutarios tienen eficacia personal general o *erga omnes*. El fundamento está en el art. 82.3 ET: *“los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el periodo de su vigencia.*
  - ❑ no obstante el propio art. 82.3 ET prevé una importante excepción.
-

# Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo

---

- Para ello el art. 82.3 ET establece un mecanismo que permite a toda empresa, a través de un acuerdo con la representación legal de los trabajadores, modificar dichas condiciones de un convenio, ya sea de empresa o supraempresarial, con el fin de adaptarlas a la coyuntura económica u organizativa de la empresa. Dichos acuerdos se vienen denominando por la doctrina “acuerdos de inaplicación del convenio colectivo” o, más comúnmente, “acuerdos de descuelgue”
    - así que cabe negociar un convenio de empresa y después instar la modificación de determinadas condiciones previstas en el mismo por la vía del art. 82.3 ET
-



# Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo

---

- ❑ La decisión de descuelgue es siempre y necesariamente una decisión causal.
- ❑ El empresario que la inste debe acreditar determinadas causas que lo justifiquen.
- ❑ Estas causas son, al decir del tenor literal del art. 82.3 ET, "*causas económicas, técnicas, organizativas o de producción*".

# Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo

---

- 1) Se entiende que concurren **causas económicas** *"cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior".*



# Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo

---

## □ Notas;

- La mención a las pérdidas y a la disminución persistente de ingresos es meramente ejemplificativa pues el precepto dice “*en casos tales como...*”.
  - Así es posible que otras circunstancias diferentes (como por ejemplo, nivel de endeudamiento, morosidad de clientes, dificultad de acceso al crédito, etc) pudieran generar también la causa económica.
  - Dado el tenor de la norma, puede concurrir la causa económica aún cuando la empresa genere beneficios pues es suficiente la “*disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas*”.
-

# Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo

---

- La norma habla de disminución persistente de ingresos o ventas, traducido en un nivel inferior durante dos trimestres consecutivos al obtenido el año anterior durante el mismo periodo. De todas formas, resultaría muy discutible concluir que existe dicha disminución cuando la caída de ingresos o ventas es porcentualmente insignificante
-

# Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo

---

2) Se entiende que concurren **causas técnicas** *"cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción"*.

El precepto está pensando en supuestos como el de la introducción de nueva maquinaria cuya utilización justifique la alteración de determinadas condiciones de trabajo.

---

# Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo

---

- 4) Se entenderá que concurren **causas de producción** *“cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”*.
  - Adviértase que en la práctica de las relaciones de producción es relativamente frecuente que la coyuntura por la que atraviese la empresa justifique la concurrencia de dos o más causas. Por ejemplo, la empresa decide subcontratar parte de su producción con una empresa china (causa organizativa) como reacción ante una situación económica negativa (causa económica).
-

## Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo

---

3) Se entiende que concurren **causas organizativas** *"cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción"*.

Piénsese, por ejemplo, en la decisión de la empresa de subcontratar parte de la producción con otra empresa.

---

# Condiciones convencionales respecto de las que cabe el descuelgue.

---

## □ Las materias en cuestión, son:

- a. Jornada de trabajo.
  - b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
  - c. Régimen de trabajo a turnos.
  - d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
  - e. Sistema de trabajo y rendimiento.
  - f. *“Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley”.*
  - g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
-



# Procedimiento de descuelgue: el periodo de consultas

---

- ❑ El empresario no puede proceder al descuelgue de condiciones de trabajo convencionales de manera unilateral sino que debe interesar la consecución de un acuerdo con la representación legal de los trabajadores a través de un periodo de consultas con los mismos.
  - ❑ Para la iniciación y desarrollo de este periodo de consultas, el art. 82.3 ET se remite al art. 41.4 ET
-

# Procedimiento de descuelgue: el periodo de consultas

---

- Adviértase que la modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET se parece al descuelgue de condiciones del art. 82.3 ET pero no es técnicamente lo mismo: el primero se refiere a la modificación de condiciones contractuales y el segundo se refiere a la modificación de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios.
-

## ¿Con quién se ha de entablar el periodo de consultas?

---

- De acuerdo con el art. 82.3 “*con los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme al art. 87.1*” ET.
  - Por tanto, el periodo de consultas se podrá desarrollar con la representación unitaria (comité de empresa o, en su caso, delegado/s de personal) o con las secciones sindicales que tengan presencia mayoritaria en la representación unitaria.
-

## ¿Cómo se puede celebrar el periodo de consultas en las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores?

---

- El art. 41.4 prevé un mecanismo sustitutorio de la misma. Los trabajadores en asamblea podrán acordar atribuir su representación para el desarrollo de las consultas, a su elección, en una de estas dos comisiones que se constituirían *ad hoc*:
    - 1) Una comisión de trabajadores de la empresa compuesta por un máximo de tres elegidos por ellos mismos.
    - 2) Una comisión sindical de hasta tres miembros designados por los sindicatos más representativos y simplemente representativos del sector al que pertenezca la empresa.
-

## ¿Cómo se puede celebrar el periodo de consultas en las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores?

---

- Por lo demás, el art. 41.4 ET da un plazo muy breve (cinco días) para que los trabajadores acuerden por mayoría si optan por la comisión laboral o la comisión sindical
-

## ¿Cuánto debe durar el periodo de consultas y cuál es su objeto?

---

- ❑ El art. 41.4 dice que el periodo de consultas no tendrá una duración superior a quince días.
  - ❑ Tratándose de un plazo máximo, no es necesario agotarlo en la negociación pues es posible que las partes hayan alcanzado un acuerdo antes de su cumplimiento.
  - ❑ El art. 41.4 ET no especifica si los días son naturales o hábiles. Dado que es un periodo establecido para el desarrollo de una negociación, es razonable entender que se computan exclusivamente los días hábiles
-

## ¿Cuánto debe durar el periodo de consultas y cuál es su objeto?

---

- También el propio art. 41.4 ET autoriza a las partes negociadoras a que “*en cualquier momento*”, esto es, antes o durante el desarrollo de las consultas, acuerden sustituir el desarrollo de las consultas por el sometimiento de la modificación pretendida a al procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación a la empresa. En estos casos, habrá que estar, por tanto a lo que dispongan los acuerdos intersectoriales sobre solución extrajudicial de conflictos de trabajo que, como es sabido, establecen mecanismos de mediación y arbitraje.



# objeto de la negociación

---

- 1) *"Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo"*.
  - 2) Las consultas versarán sobre *"las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias sobre los trabajadores afectados"*.
-



# objeto de la negociación

---

- Así pues no se trata solo y exclusivamente de ejercer un control sobre la concurrencia de las causas motivadoras de la decisión empresarial sino también la de introducir medidas para paliarlas, como podrían ser, por ejemplo,
    - Establecer un límite de vigencia a las modificaciones introducidas,
    - Un plan de progresiva convergencia hacia las condiciones anteriores,
    - o, incluso, el pago de compensaciones económicas a los trabajadores afectados por las modificaciones
-

## a) Periodo de consultas finalizado con acuerdo

---

- El art. 82.3 ET establece que se presumirá la existencia de las causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) invocadas por el empresario para proponer el descuelgue de las condiciones convencionales de las que se trate.
  - Todo indica que se trata de una presunción *iuris et de iure*, pues el precepto establece que dicho acuerdo solamente podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de "*fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión*".
-

a) Periodo de consultas finalizado con acuerdo

---

- El contenido del acuerdo deberá:
  - 1) *“Determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa”*.
  - 2) *Determinar “su duración”*.
    - Ésta última condición está sometida a un límite, pues *“no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa”*.
-

## a) Periodo de consultas finalizado con acuerdo.

---

- El art. 82.3 ET impone un par de formalidades a los negociadores del acuerdo cuando éste ha sido alcanzado:
  - 1.- El acuerdo alcanzado debe ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo que, como es sabido, es la encargada de velar por el cumplimiento y la interpretación del convenio.
  - 2.- El acuerdo debe ser comunicado a la autoridad laboral (Administración de Trabajo correspondiente al ámbito del convenio) a los solos efectos de depósito del mismo.

## b) Periodo de consultas finalizado sin acuerdo

---

- El art. 82.3 ET instaura diversos mecanismos en cadena tendentes a la solución de discrepancias en caso de que durante el periodo de consultas no se haya alcanzado un acuerdo.
  - 1) Sometimiento de la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo:
    - Dicha es meramente potestativa y no obligatoria para las partes
-

## b) Periodo de consultas finalizado sin acuerdo.

---

- 2) Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o ésta no hubiese resuelto la discrepancia, las partes deberán recurrir a los **procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos de trabajo establecidos en los pertinentes acuerdos interprofesionales de carácter estatal o de Comunidad Autónoma.**

- *En el ámbito estatal, el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), suscrito el 07-02-2012 (BOE 23-02-2012).*

- *En el ámbito de la Comunidad Valenciana, cfr. el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales del Comunidad Valenciana, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de la Generalitat de 02-06-2010 (DOCV 08-07-2010)*

## b) Periodo de consultas finalizado sin acuerdo

---

- 3) Arbitraje ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si la inaplicación de condiciones afectase a centros de trabajo de la empresa ubicados en más de una Comunidad Autónoma o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas en los demás casos.
-

## b) Periodo de consultas finalizado sin acuerdo

---

En todo caso, la Comisión Consultiva Nacional (o el órgano equivalente de la Comunidad Autónoma) podrá resolver la discrepancia por sí misma o encomendar su resolución a un árbitro imparcial designado por la propia Comisión.

- El art. 82.3 ET establece plazo máximo de 25 días para resolver.
  - La decisión o laudo arbitral que emane de la Comisión Consultiva Nacional (u órgano equivalente de la Comunidad Autónoma) tendrá la misma eficacia que el acuerdo al que se hubiese podido llegar en periodo de consultas y será recurrible conforme al procedimiento previsto legalmente para impugnar convenios colectivos.
-



**XI**

---

**Contenido de  
los convenios  
colectivos**

---

# Contenido convenio colectivo

---

- De acuerdo con el art. 85.1 ET, el contenido regulador del convenio colectivo puede ser amplísimo, pues, “dentro del respeto a las leyes”, el convenio colectivo podrá regular:
  - 1) Materias de índole económica, laboral y sindical y cuantas otras afecten a las condiciones de empleo.
  - 2) Materias que afecten al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 ET.

# Contenido convenio colectivo

---

- Así, se pueden distinguir en todo convenio colectivo dos tipos de contenido:
  - 1) **Contenido normativo**: Constituido por todo el clausulado dirigido a los destinatarios finales del convenio (trabajadores y empresarios); esto es, todas las condiciones de trabajo (salario, jornada, permisos, funciones, etc).
  - También el contenido normativo comprende ciertos aspectos colectivos. Concretamente, las condiciones reguladoras de las relaciones entre el empresario y los representantes de los trabajadores en la empresa (por ejemplo, todo lo relativo a las reuniones del comité de empresa y las secciones sindicales, lo relacionado con la distribución de información sindical por los representantes de los trabajadores, su tablón de anuncios, su crédito horario para funciones de representación del personal, etc).



## Contenido convenio colectivo

---

- 2) **contenido obligatorio:** es el **clausulado del convenio dirigido a los sujetos negociadores del mismo** (no a sus destinatarios finales).
  - Ejemplo del contenido obligatorio es el establecimiento de un deber de paz absoluto (pactar la prohibición de convocar huelgas durante la vigencia del convenio colectivo), posibilidad prevista por el propio ET arts. 82.2 y 86.3 ET) respecto de la que además, el TC ha señalado que es respetuosa con el derecho fundamental de huelga (STC 11/1981, de 8 de abril, Fund. Jco. 14º).

# Contenido convenio colectivo

---

- El convenio colectivo debe expresar necesariamente los siguientes cinco aspectos (art. 85.3 ET):
    - Las partes que lo conciertan
    - Su ámbito personal, funcional y territorial y temporal
-

# Contenido convenio colectivo

---

- Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para el descuelgue de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo, adaptando en su caso los procedimientos establecidos en los pertinentes acuerdos interprofesionales sobre solución de conflictos.
  - Forma y condiciones para la denuncia del convenio y plazo de preaviso para la misma.
  - Designación de una comisión paritaria de entre ambas representaciones para entender de cuantas cuestiones tenga atribuidas por la ley y por el propio convenio
-

# Las comisiones paritarias

---

- Tienen atribuidas por el Art. 91.3, Art. 41.6 y Art. 82.3 del ET, las siguientes competencias:
  - El acuerdo de inaplicación de un convenio colectivo deberá ser notificado a su comisión paritaria (Art. 82.3).
  - Intervención a petición de cualquiera de las partes afectadas, en caso de desacuerdo en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo y en los supuestos de inaplicación de convenios colectivos (Art. 41.6, párrafo por remisión al Art. 82.3, párrafo sexto), que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse.

# Las comisiones paritárias

---

- El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos, que conforme se establece en el Art. 91.3 del ET, modificado por el RDL 7/11, tiene carácter preceptivo previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente.
-



# La comisión paritaria

---

- El RDL 3/12, hoy Ley 3/12, mantiene la obligación introducida por el RDL 7/11 de que se establezca por convenio colectivo, como contenido mínimo, los procedimientos y plazos de actuación de las comisiones paritarias, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.
-

**XII**

---

**Duración del  
convenio  
colectivo.**

---

# Las partes establecen la duración del convenio

---

- La duración del convenio colectivo es la que acuerden las partes.
  - Las partes pueden establecer tanto la fecha en que entrará en vigor el convenio colectivo (art. 90.4 ET) como el periodo de su duración (art. 86.1 ET).
  - Incluso el art. 86.1 ET admite que se puedan pactar periodos de vigencia distintos para determinadas materias.
    - Así ocurre frecuentemente en materia salarial, pactándose la revisión anual de las tablas salariales conforme a la evolución del IPC.
-

# A) Denuncia expresa.

---

- Cumplido el término inicial fijado para su duración, el convenio debe ser denunciado expresamente por cualquiera de las partes que lo negoció para que deje de estar en vigor (art. 86.2 ET).
- La forma, condiciones y plazo de antelación para la denuncia forma parte del contenido mínimo del convenio colectivo.
  - En este sentido, es frecuente pactar un determinado plazo de antelación a la fecha de terminación del convenio para practicar su denuncia. Incluso se puede pactar la no necesidad de la denuncia para que el convenio deje de estar en vigor.

## B) Prórroga automática del convenio colectivo, salvo pacto en contrario

---

- ❑ Si, cumplido el término inicial de su duración, el convenio no es denunciado, el art. 86.3 ET establece la regla de la prórroga anual del convenio.
  - ❑ Ello implica que el convenio continuará vigente a todos los efectos durante el año siguiente y sucesivamente mientras no sea formalmente denunciado en el momento oportuno.
  - ❑ Este efecto es la llamada “prórroga automática” del convenio colectivo.
-

## Prórroga automática del convenio colectivo, salvo pacto en contrario

---

- ❑ Entre otros efectos, la prórroga automática determinará que, durante la misma, subsista la prohibición de concurrencia del convenio.
  - ❑ Ello no obstante, la prórroga automática rige al decir del art. 86.3 ET "*salvo pacto en contrario*", lo que significa que el propio convenio puede establecer la extinción automática del convenio colectivo al cumplirse el periodo de su duración sin que haya sido denunciado por las partes.
-

## Ultraactividad limitada del convenio colectivo denunciado.

---

- Si el convenio es denunciado en tiempo y forma, tendrá lugar la llamada “ultraactividad del convenio colectivo”
    - Denunciado el convenio colectivo, durante las negociaciones del nuevo convenio, se mantendrá la vigencia de su contenido normativo y solamente perderán vigencia las cláusulas obligacionales.
    - Con la ultraactividad el art. 86 ET trata de evitar vacíos de regulación normativa en tanto se negocia un nuevo convenio colectivo
-

# La ultraactividad

---

- Las modificaciones introducidas, primero por el RDL 3/12 y luego por la Ley 3/12, han alterado de forma radical el sistema de vigencia de los convenios colectivos, de forma tal que la ultraactividad actualmente sólo está garantizada, salvo pacto en contrario, durante un año desde la denuncia del convenio colectivo
  - Sin embargo, la regla de la ultraactividad está fuertemente limitada en el art. 86 ET, pues cuenta con tres importantes condicionantes:
-



# La ultraactividad

---

- 1) La ultraactividad rige "*en defecto de pacto*" pues la norma establece que la vigencia del convenio denunciado "*se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio colectivo*".
    - Ello implica que el propio convenio denunciado puede decir qué contenido del mismo no continúa en vigor durante la negociación del convenio nuevo. Incluso, por hipótesis, podría disponer la automática expiración de todo su contenido a partir de su denuncia..
-

# La ultraactividad

---

- 2) Las partes negociadoras pueden alcanzar acuerdos parciales para la adaptación de los contenidos prorrogados del convenio a las circunstancias de la actividad productiva. Dichos acuerdos tendrán la duración que las partes digan.
- 3) Las partes negociadoras deberán resolver las discrepancias que surjan durante la negociación del nuevo convenio con arreglo a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos establecidos por los pertinentes acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

# ¿Cuándo se produce la pérdida de la ultraactividad?

---

- 4) Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo o dictado el correspondiente laudo arbitral, el art. 86.3 ET dispone que el convenio colectivo perderá vigencia, salvo pacto en contrario, y entonces se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuese de aplicación.
    - En estos supuestos es muy importante tener en cuenta la fecha del 8 de julio de 2013 como fecha en que, a falta de renovación del convenio o laudo arbitral que lo sustituya, se produciría la pérdida definitiva de la vigencia del convenio.
-

# La ultraactividad de los convenios colectivos estatutarios

---

- ❑ No obstante, en ambas situaciones, la comisión negociadora del convenio puede pactar mantener la ultraactividad del convenio hasta que se suscriba nuevo convenio, o ampliar el plazo legal del año.
  - ❑ Los convenios prorrogados de forma automática por no haber mediado denuncia expresa, mantienen la ultraactividad en tanto no se presente la correspondiente denuncia por alguna de las partes, en cuyo caso se iniciaría con ella el cómputo del periodo de ultraactividad máximo, en los mismos términos que los indicados para los convenios denunciados con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/12.
-

# ¿Cuándo se produce la pérdida de la ultraactividad?

---

- Adviértase que la disposición adicional 1<sup>a</sup>.2 del RDL 7/2011 *de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva*, dispone que en tanto los Acuerdos Interprofesionales no establezcan los pertinentes procedimientos de resolución de conflictos a los que se refiere el art. 86.3 ET y no se haya alcanzado un acuerdo en el seno de la comisión negociadora y haya transcurrido el plazo máximo de negociación del convenio, las partes se someterán (obligatoriamente) a un arbitraje.
-

# Consecuencias de la pérdida de la ultraactividad

---

- ❑ **Si hay un convenio superior vigente** que les sea de aplicación por estar incluidos en su ámbito personal y territorial, las relaciones laborales pasan a regirse por este convenio colectivo.
  - ❑ En el supuesto de que el convenido superior tenga condiciones inferiores a las contenidas en el que ha perdido la vigencia, se produciría una pérdida de derechos, empeorando las condiciones laborales de las que se venían disfrutando, y sería difícil sostener jurídicamente que dichas condiciones laborales no se pierden por ser derechos adquiridos
-

# ¿Qué ocurre cuando hay varios convenios de ámbito superior de aplicación o de ámbito inferior?

---

- ❑ Se plantean problemas interpretativos respecto a cuál es el convenio colectivo de aplicación si hay más de un convenio colectivo de ámbito superior, lo que ocurre cuando un convenio provincial pierde la ultraactividad y está vigente un convenio de ámbito de comunidad autónoma y un convenio de ámbito estatal
  - ❑ En este caso, si entre ambos convenios se produce un problema de concurrencia conflictiva, para determinar cuál es de aplicación se ha de estar a las reglas generales sobre concurrencia previstas en los Arts. 83.2 y 84 apartados 1, 3 y 4 del ET.
-

# Consecuencias de la pérdida de la ultraactividad

---

- **Si no hay un convenio aplicable, ya sea de ámbito superior o inferior** como se explicará a continuación, se produciría una individualización de las relaciones laborales, al dejar de existir un convenio colectivo que las regule.
  - No obstante hay que defender, que en tanto no hay un nuevo convenio que sustituya al extinguido por la pérdida de la ultraactividad, las condiciones de las que se venían disfrutando en aplicación del convenio vencido, se han incorporado al contrato de trabajo como derechos adquiridos
-



# Nueva interpretación tribunales ultraactividad convenios colectivos: Jurisprudencia Tribunal Supremo

---

- No obstante, el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado una **sentencia de fecha 19 de diciembre de 2014 (recurso número 264/2014)**, por la que declara que las condiciones pactadas en el contrato de trabajo desde el momento mismo de su constitución, sea directamente o por remisión a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, tienen naturaleza jurídica contractual y por ello siguen siendo exigibles entre empresa y trabajador por el contrato de trabajo que les vincula, aunque haya expirado la vigencia del convenio colectivo de referencia, pudiendo en su caso ser modificadas si concurren circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas según el Art. 41 ET y todo ello sin perjuicio de que continúe la obligación de negociar un nuevo convenio (art. 89 ET).
-

## Nueva interpretación tribunales ultraactividad convenios colectivos: Jurisprudencia Tribunal Supremo

---

- *LA SENTENCIA CAMBIA EL JUEGO DE EQUILIBRIOS NACIDO CON LA REFORMA DE 2012. HASTA ENTONCES, LA PRÓRROGA INDEFINIDA DE LOS CONVENIOS SITUABA A LA PARTE SINDICAL EN POSICIÓN DE FUERZA. LA REFORMA INVIRTIÓ LA SITUACIÓN. AHORA NO SE VUELVE AL PUNTO DE PARTIDA, PERO SE REEQUILIBRA.*
-

## Nueva interpretación tribunales ultraactividad convenios colectivos: Jurisprudencia Tribunal Supremo

---

- *NO SE VUELVE A LA POSICIÓN DE SALIDA POR QUE EN LOS NUEVOS CONTRATADOS, LO MÁS PROBABLE, ES QUE NO SE APLIQUEN LOS DERECHOS DE LOS CONVENIOS CADUCADOS. ADEMÁS, A LAS EMPRESAS LES CABE LA POSIBILIDAD DE ESPERAR A QUE UN CONVENIO CADUQUE Y APLICAR DESPUÉS LA MODIFICACIÓN UNILATERAL DE CONDICIONES DE TRABAJO QUE CONTEMPLA LA PROPIA REFORMA LABORAL, COMO RECUERDA EN SU NOTA EL PROPIO TRIBUNAL SUPREMO.*
-

# Nueva interpretación tribunales ultraactividad convenios colectivos

---

- En este mismo sentido ya sea se había pronunciado la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia Europeo, en el asunto C- 328/13, de fecha de 11 de septiembre de 2014, señalando que un convenio colectivo sigue vigente mientras no se firme otro.
-

# XIII

---

## La sucesión convenios colectivos en el tiempo

---

# Sucesión convenios colectivos en el tiempo

---

- Al respecto se debe indicar que en el ordenamiento laboral, la sucesión de normas laborales, se rige plenamente por el principio de modernidad reconocido con carácter general en el código civil y, con carácter específico, para los convenios colectivos en los arts. 82.4 y 86.4 ET.
- El art. 82.4 ET dispone que *“el convenio colectivo que sucede a uno anterior podrá disponer de los derechos reconocidos en aquel”*. En dicho supuesto se aplicará íntegramente lo dispuesto en el nuevo convenio colectivo
- El art. 86.4 ET, en parecidos términos, dispone que *“el convenio colectivo que sucede a uno anterior deroga en su integridad a éste último, salvo aquellos aspectos que expresamente se mantengan”*.

# Sucesión convenios colectivos en el tiempo

---

- Lo importante, en todo caso, es subrayar que nada obliga a que la norma posterior sea igual o mejor que la anterior.
  - Sin embargo dicha reversibilidad de las normas pactadas se hallan limitada en dos supuestos:
-

# Sucesión convenios colectivos en el tiempo: Limites reversibilidad de las normas pactadas

---

- **Cláusulas de garantía “ad personam”.** A ellas se refiere el art. 86.4 ET cuando dice “salvo los aspectos que expresamente se mantengan”. Se trata de una cláusula de salvaguarda que puede contener el convenio posterior y en cuya virtud los trabajadores a que vinieran disfrutando de condiciones más ventajosas durante la vigencia del convenio anterior, los mantendrían durante la vigencia del nuevo. Indicar que esta cláusula tiene eficacia constitutiva, es decir, si no aparece expresamente en el nuevo convenio, no podrá regir y se aplicará íntegramente lo dispuesto en el mismo.
-



# Sucesión convenios colectivos en el tiempo

---

- **Ruptura de las negociaciones.** En la práctica puede conseguirse cierta irreversibilidad a través de la ruptura de las negociaciones por los representantes de los trabajadores, cuando consideran que, de continuar las negociaciones, se perjudicaría el status quo de los trabajadores. De esta forma, impiden la aprobación del nuevo convenio colectivo y fuerzan la ultra actividad del convenio colectivo anterior que se pretendía modificar.
-

# Sucesión convenios colectivos en el tiempo

---

- No obstante, el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado una **sentencia de fecha 19 de diciembre de 2014 (recurso número 264/2014)**, por la que declara que las condiciones pactadas en el contrato de trabajo desde el momento mismo de su constitución, sea directamente o por remisión a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, tienen naturaleza jurídica contractual y por ello siguen siendo exigibles entre empresa y trabajador por el contrato de trabajo que les vincula, aunque haya expirado la vigencia del convenio colectivo de referencia.
-

# Sucesión convenios colectivos en el tiempo

---

- ❑ Las modificaciones introducidas, primero por el RDL 3/12 y luego por la Ley 3/12, han alterado de forma radical el sistema de vigencia de los convenios colectivos, de forma tal que la ultraactividad actualmente sólo está garantizada, salvo pacto en contrario, durante un año desde la denuncia del convenio colectivo. El RDL la fijó inicialmente en dos, plazo que la ley finalmente ha reducido a uno.
- ❑ Si transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo (no desde la terminación de su vigencia inicial pactada), no se suscribe un nuevo convenio colectivo o se dicta un laudo arbitral que lo sustituya, el convenio pierde su vigencia y por tanto deja de existir como tal, y las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación

XIV

---

# Adhesión y extensión del convenio colectivo

---

# La adhesión

---

- Mediante la adhesión las partes legitimadas para negociar un convenio colectivo, en lugar de negociar un convenio propio, pueden adherirse a otro preexistente.
-

# La adhesión

---

- Para que la adhesión sea posible se deben dar estas condiciones:
    - 1) La adhesión debe ser decidida por sujetos legitimados para negociar un convenio colectivo en el ámbito del que se trate.
    - 2) La decisión de adhesión debe ser comunicada a la Autoridad Laboral a efectos de registro, como si se tratase de un convenio nuevo.
    - 3) Exige también el art. 92 ET que la adhesión lo sea a la totalidad del convenio colectivo preexistente (no cabe, pues, la adhesión a parte de lo establecido por un convenio colectivo).
-

# La extensión.

---

- Se trata de un mecanismo legal que permite la aplicación de un convenio colectivo a un determinado colectivo de empresarios y trabajadores no incluidos inicialmente en su ámbito de aplicación. Pero, a diferencia de la adhesión, la extensión no la deciden los sujetos legitimados para negociar un convenio colectivo, sino la Administración de Trabajo estatal o de la Comunidad Autónoma, a través de un acto administrativo de extensión.
  - Eso sí, la extensión no se efectúa de oficio por la Administración sino que tiene que ser instada por las partes interesadas.
-

# La extensión

---

- La extensión consiste, pues, en un acto administrativo a través del cual la Administración de Trabajo decide, siempre a instancia de parte, extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de trabajadores y empresarios o a un sector o subsector de la producción.
-



# La extensión

---

- Se trata de un mecanismo dirigido a evitar una ausencia de regulación convencional de condiciones de trabajo en aquellos casos en que esté justificado.
- El art. 92 ET exige dos presupuestos para que se pueda proceder a la extensión:
  - 1) Que existan un grupo de trabajadores y empresarios o un sector o subsector de la producción que no tenga convenio colectivo aplicable y que no puedan negociar uno nuevo por ausencia de sujetos legitimados para ello.
  - 2) Que de esa imposibilidad de negociar un convenio colectivo se deriven perjuicios para los empresarios y trabajadores de ese ámbito

**XV**

---

**Comisión Consultiva  
Nacional de  
Convenios  
Colectivos**

---

# Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

---

- La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es un órgano colegiado adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas
-

# Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

---

- La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos tendrá las siguientes funciones:
    - El asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa, así como la consulta en el supuesto de extensión de un convenio colectivo regulado en el art. 92 del Estatuto de los Trabajadores
-

# Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

---

- El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.
  - La intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajador
-