

## **Tema 33.**

# **LOS CONVENIOS COLECTIVOS:**

### **ÍNDICE.**

#### **INTRODUCCIÓN.**

#### **1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

##### **1.1. Concepto, características y naturaleza jurídica.**

##### **1.2. Origen y desarrollo de los convenios colectivos. Régimen jurídico actual.**

#### **2. UNIDADES DE NEGOCIACIÓN, VIGENCIA Y LEGITIMACIÓN.**

##### **➤ 2.1. Unidades de Negociación.**

##### **2.2 Vigencia: ámbito temporal.**

##### **2.3. Legitimación.**

#### **3. PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR.**

#### **4. ACUERDOS DE ADHESIÓN Y ACTOS DE EXTENSIÓN.**

#### **5. EL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO.**

#### **6. INTERPRETACIÓN**

##### **6.1. Principios de básicos.**

##### **6.2. Resolución de conflictos de aplicación e interpretación.**

#### **7. ACUERDOS MARCO.**

#### **8. COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.**

#### **CONCLUSIÓN.**

**INTRODUCCIÓN:**

**L**os representantes de los trabajadores y las empresas tienen facultad negociadora y normativa reconocida por la Constitución. Esa su capacidad de crear normas es una de las peculiaridades del Derecho Laboral, con el fin de que la vía convencional decida cuestiones antes reservadas a la legislación estatal, para la ordenación de condiciones de trabajo específicas de empresas y sectores productivos, que la ley no puede prever.

**1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.****1.1. Concepto, características y naturaleza jurídica.**

Siguiendo al profesor **Alonso Olea (1990)** se define como “un acuerdo negociado y suscrito por los representantes de los trabajadores y de la empresa, reuniendo los requisitos y formalidades legales, mediante la que se regulan condiciones de trabajo, así como aquellas materias conexas, no contempladas en la ley y, a su vez, poder mejorar lo establecido por ésta”.

De este modo, éste establece las siguientes **características**:

- es un *contrato*, un acuerdo de voluntades, con compromiso expreso.
- *colectivo*: acordado por sujetos colectivos, a través de sus representantes.
- con unos requisitos formales y materiales, fijadas por ley (*que limita la voluntad de las partes*),
- con una función *pacificadora* y *reguladora* de condiciones de trabajo y empleo;
- de eficacia *normativa*: de obligado cumplimiento, como cualquier norma, amparada en la Constitución, en la ley y en el compromiso de las partes firmantes.
- efectos “*erga omnes*”: fuerza normativa de alcance general, más allá de los firmantes.

Existe un debate doctrinal en torno a su **naturaleza jurídica** (*entre paréntesis apuntamos las críticas que desde la doctrina se han hecho a cada una de las tesis*):

- **Tesis contractualista**: es un contrato privado, un precontrato, contrato de trabajo global... (*sin embargo esto supondría ignorar su función normativa, sus efectos “erga omnes”*)
- **Tesis administrativa**: es una norma administrativa, olvidando su origen contractual. (*Podía entenderse en su anterior regulación, sujetos a la aprobación administrativa para su entrada en vigor, pero no ahora que constituyen una manifestación normativa autónoma*).
- **Tesis dualista**: origen *contractual* (emanada de una fuente extraestatal a quien el Estado reconoce tal facultad) y al tiempo dotado de *eficacia normativa* (autonomía normativa de la organización laboral). “*Cuerpo de contrato y alma de ley*” (*tesis predominante*).

## 1.2. Origen y desarrollo de los convenios colectivos. Régimen Jurídico actual.

Aparece como expresión espontánea del poder de los grupos profesionales (no como creación del legislador) en paralelo al derecho obrero, pasando su historia por 3 etapas:

1ª) Acuerdo informal y esporádico sin validez jurídica o contractual: *pacto entre caballeros*.

2ª) Convenio Colectivo como contrato civil: se trataba de una elación obligacional, pero sin eficacia normativa frente a terceros.

3ª) Verdadera norma desde fin IGM: eficacia jurídica y efectos “*erga omnes*”.

En España aparece en 1907 la 1ª norma de contratación colectiva, pero su desarrollo se interrumpe con régimen franquista, donde el Estado tenía monopolio en materia normativa. La **ley de Convenios Colectivos de 1958** resurge la negociación colectiva, pero se condiciona a la aprobación administrativa del Ministerio de trabajo.

La **Ley 18/1973**, de 19 de diciembre, de **convenios colectivos** sindicales de trabajo, entre otros cambios, sustituye la *aprobación* administrativa por la *homologación* del Ministerio de trabajo e introduce el **convenio colectivo** nacional.

El **RD-Ley 17/77 de 4 de Marzo, sobre Relaciones de Trabajo** la modifica para recoger derecho de huelga y el convenio colectivo como medio de paz social.

**La Constitución de 1978**, reconoce (**art. 37.1**) “la ley garantizará el derecho a la Negociación Colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y Empresarios, así como la fuerza vinculante de los Convenios” sentando las bases de su actual **régimen jurídico**, como:

a) Un derecho Constitucional: encuadrado en el Título I, Capítulo II, Sección 2ª, lo que supone (conforme al **art. 53.1**) que vincula a todos los poderes públicos, debe regularse por ley ordinaria y se tutela por recurso de inconstitucionalidad (**art 161**).

b) de contenido laboral: porque regula condiciones laborales, económicas, sindicales.

c) vinculante, aunque sólo en su parte normativa, no la obligacional.

d) de eficacia general: porque no sólo afecta a los afiliados, dada la representatividad que gozan los interlocutores. Sin embargo debemos distinguir 3 tipos:

- **estatutario**: aquellos que cumplen los requisitos del ET, con *eficacia general*.

- **extraestatutario**: no cumple los requisitos fijados por el ET y carece de fuerza normativa, vinculando sólo a las partes que lo concertaron.
- **pactos colectivos de empresa** carecen de eficacia normativa, limitada a empresas y trabajadores representados por las organizaciones firmantes, sin perjuicio de la adhesión de otros (no afiliados) bajo su ámbito de aplicación.

Se encuentra regulado, entre otras, por las siguientes normas:

- **Convenios 87 y 98 de OIT** sobre libertad sindical y negociación colectiva.
- **Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985**: reconoce, entre otros, el derecho a la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.
- **RD Legislativo 1/ 1995, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores**, le dedica su Título III: “de la negociación colectiva y los Convenios Colectivos”
- **RD 1040/81** sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.
- **RD 572/82** sobre extensión de Convenios Colectivos.
- **RD-ley 7/2011**, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.
- **RD 1362/2012**, que regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- **Ley 3/2012**, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

## 2. UNIDADES DE NEGOCIACIÓN, VIGENCIA Y LEGITIMACIÓN.

### 2.1. Unidades de Negociación: (art 83 y ss)

*Conjunto de relaciones de trabajo que constituyen su ámbito de aplicación* y determinan las partes legitimadas para negociar. Será el que las partes acuerden y deberá precisar los **ámbitos**:

- *personal*: puede afectar a todos los trabajadores, excluir algún colectivo, o tratarse de un colectivo de franja, que afecta a una categoría o grupo determinado.
- *geográfico* territorio en que produce sus efectos: local, comarcal, provincial (cubren al 70% de los asalariados), interprovincial, autonómico y estatal
- *funcional*: rama o sector de actividad. Puede ser aplicable al ámbito de empresa, superior (todas las empresas del sector) e incluso inferior a ésta (un centro);

El ET prevé además la existencia de *Acuerdos colectivos de empresa* para solucionar problemas laborales concretos, pero sin eficacia normativa y de regulación heterogénea.

## 2.2 Vigencia: ámbito temporal (art 86)

Entrará en vigor y tendrá la duración que las partes acuerden, pudiendo eventualmente pactarse periodos de vigencia distintos para cada materia dentro del mismo CC. Para su validez es requisito su publicación en el Bol. Oficial correspondiente, fecha desde la que entra en vigor (aunque las partes podrán acordar otra distinta).

Transcurrido el plazo, salvo pacto en contrario, se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes y una vez denunciado, su vigencia se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio. Esa *ultra actividad* no afecta a las *cláusulas obligacionales*, que perderán su vigencia.

Por acuerdo interprofesional estatal o autonómico se fijará procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias en la negociación, y el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante (expresando su carácter obligatorio o voluntario en caso de imposibilidad de acuerdo en la comisión negociadora, que se entenderá obligatorio en defecto de pacto). El laudo arbitral tendrá eficacia de convenio colectivo y sólo recurrible por los mismos motivos y procedimientos, art.91)

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación."

El convenio colectivo que sucede al anterior lo deroga íntegramente, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

## 2.3. Legitimación:

Para participar en la negociación colectiva se exige una triple condición: **(art 87, 88)**

### A) Capacidad convencional:

Se trata de la capacidad genérica para negociar que tienen:

- Los empresarios y representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales) si es CC de empresa o inferior;
- Las Asociaciones empresariales y asociaciones sindicales si es un CC de ámbito superior a la empresa.

### **B) Legitimación para negociar: las partes del convenio.**

Se trata de la aptitud específica de los sujetos capacitados para intervenir en una determinada negociación colectiva, dependiendo del ámbito del CC):

#### **a) CC de empresa o inferior o grupo de empresas o empresas en red:**

- el empresario o sus representantes legales,
- el Comité de Empresa, Delegados de Personal y representantes sindicales si las hubiera (Secciones Sind. y Delegados Sindicales).

#### **b) Si el CC es de ámbito superior a la empresa:**

##### 1) Por la Empresa:

- Asociaciones empresariales que, en el ámbito de aplicación (nacional comarcal...) del CC cuenten con **10%** de los Empresarios y de los trabajadores ocupados.
- también en los de ámbito nacional, las Asociaciones de las CCAA que cuenten con un mín. del **15%** de Empresas y trabajadores afectados por el CC en la Comunidad, siempre que no estén integrados en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

##### 2) Por los trabajadores:

- Sindicatos más representativos a nivel nacional o autonómico (o que se encuentren federados o confederados a éstas)
- Sindicatos con el **10% de los** representes en el ámbito funcional y geográfico del CC (*cuasi más representativas*).

### **C) Partes negociadoras: los participantes.**

Alude a las personas concretas designadas por cada parte del CC para integrar la comisión negociadora. Tendrá derecho a participar *todo sindicato, federación o confederación, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación*, sin que pueda excluirse a ninguna. La Comisión que válidamente constituida si:

- los Sindicatos representan a la mayoría absoluta del Comité de Empresa y los Delegados de Personal en el ámbito del CC.
- las organizaciones empresariales representan a empresas que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por CC.
- la integran organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal o autonómico, en sectores donde no existan órganos de representación de los trabajadores, ni asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad.

### 3. PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR.(Art. 89)

Su carácter de norma escrita, exige garantías formales de estricto cumplimiento. La reforma de 2011 introduce cambios para agilizar la negociación, iniciándose antes de que acabe la vigencia del convenio colectivo. El método y los plazos serán los siguientes:

**1º) Iniciativa:** Podrá promover cualquiera de las partes legitimadas, dando a la otra un escrito de *denuncia* (acto formal de comunicación de la finalización de la duración estipulada) con *preaviso de 3 meses* antes de finalizar la vigencia, remitiendo  **copia** a la Administración Laboral competente en función del ámbito., que habrá de realizarse en la forma, condiciones y plazo de preaviso acordado). En este, se hará constar:

- su acreditación como parte legitimada (deben reconocerse como interlocutores),
- ámbito funcional y territorial al que la negociación se ciñe (acordado por las partes aunque determinado por la representación que ostenten promotor y contraparte);
- materias que vayan a ser objeto de negociación (debe estar incluidas en el contenido propio de todo CC)

**2º) La parte receptora** debe aceptar. **Sólo podrá negarse** (por escrito motivado):

- en caso de que se trate de revisar un CC aún no vencido;
- si existe una causa legal o convencionalmente establecida, es decir:
  - ✓ por falta de representatividad del promotor,
  - ✓ vicios de forma o fondo (falta de forma escrita o del contenido necesario),
  - ✓ que las materias a tratar sean extra laborales,
  - ✓ exista un convenio anterior vencido pero no denunciado.

Las partes fijarán un **calendario o plan de negociación**.

**3º) La Comisión Negociadora** debe constituirse el plazo máximo de **1 mes** desde la recepción de la comunicación, debiéndose iniciar la negociación en **15 días máx.** desde su constitución. Su composición será proporcional al nº de representantes obtenidos en las elecciones sindicales, siendo sus miembros designados por las partes:

- 15 representantes máx. por cada una de las partes si es CC sectorial.
- 13 representantes máx. por cada una de las partes, en el resto de ámbitos.

Por mutuo acuerdo elegirán a un **Secretario** con voz pero sin voto (salvo que fuera miembro negociador) y a un **Presidente** (prescindible si se fijan en el acta de sesión constitutiva otros procedimientos para moderar las sesiones) con voz pero sin voto, al igual que los *asesores* que pueden asistir a las deliberaciones.

Deben negociar de buena fe y esforzarse por llegar a un acuerdo. El plazo máximo será de **8 meses** cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de **14 meses** si fuese superior, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia. Transcurrido el plazo legal, y no hubiera acuerdo, deberán someterse a mecanismos de *mediación y arbitraje*, con el objetivo de solucionar las discrepancias surgidas.

**Los acuerdos** de la Comisión requieren el voto favorable de la mayoría de miembros de *cada una* de las representaciones negociadoras (de no alcanzarse será nulo o, a lo sumo extraestatutario). El secretario y los representantes negociadores firmarán las *actas*.

**4º) Para su validez** debe efectuarse por *escrito*, bajo sanción de nulidad y exige:

**a) Registro**: en el plazo de **15 días** ante la autoridad laboral competente, dependiendo del ámbito del CC: la Dirección General o Provincial de Trabajo, o el Departamento o la Consejería de trabajo de la Comunidad Autónoma (con competencias transferidas). Deberá acompañar el registro con la siguiente documentación:

- escrito de presentación y solicitud de registro y publicación del CC;
- texto original del CC y 4 copias firmadas por los componentes;
- actas de sesiones celebradas y hojas estadísticas completadas en modelos oficiales.

**b) Depósito** en el órgano público de mediación, conciliación y arbitraje (**SMAC** u órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma, con sus competencias).

**c) Publicación** gratuita por la autoridad laboral, en un plazo **10 días**, que le dará publicidad en el **BOE**, **Boletín** o **Diario Oficial** de la Comunidad Autónoma o de la Provincia a que

corresponda el Convenio Colectivo, en función de su ámbito territorial. Entra en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

**5º) Impugnación de CC:** Si la administración laboral considera que se vulnera la ley o lesiona gravemente a terceros, se dirigirá *de oficio* a la jurisdicción competente, que adoptará medidas para subsanar sus anomalías, previa audiencia a las partes.

Asimismo, podrán ser impugnados por los *propios interesados*, cuando vulnere la ley o lesione gravemente interés de terceros.

Es uno de los procesos especiales contemplados en el Título II la **Ley de Procedimiento Laboral**. La sentencia será inmediatamente ejecutiva.

#### 4. ACUERDOS DE ADHESIÓN Y ACTOS DE EXTENSIÓN. (Art. 92)

El ámbito de aplicación originalmente incluido puede verse alterado mediante 3 actos:

**a) Adhesión:** Acto de las partes legitimadas para negociar un CC, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro. Requisitos:

- que exista común acuerdo de las partes
- sumisión a la totalidad de un CC en vigor;
- que no estuviesen ya afectadas por otro;
- cumplir las reglas procedimentales del TRET (plazos, órganos y documentación) para los supuestos de suscripción de un nuevo CC.

**b) Extensión:** Acto del Mº de Trabajo para extender un CC siempre que:

- las empresas y trabajadores no estén sujetos a ningún Convenio Colectivo;
- las condiciones económicas y laborales del CC extendido y el ámbito en el que se pretenda extender sean homogéneas;
- exista dificultad para la negociación (inexistencia de partes legitimadas o se tenga duda de que existe libertad de negociación).
- exista circunstancias sociales o económicas que lo justifiquen.

Pueden solicitarla por escrito dirigido al Mº de Trabajo, (junto a documentación que acredite su legitimación y la que fundamente su conveniencia y perjuicios que evitaría):

- Las partes legitimadas para negociar un CC en su ámbito respectivo.
- Las Organizaciones Sindicales y Empresariales con implantación en colectivos carentes de convenio propio.
- Los representantes de personal.

Se requiere *previo informe de una comisión paritaria* de las *Asociaciones Empresariales y Sindicales más representativas* en el ámbito de extensión y el dictamen de la *Comisión Consultiva Nacional*. Será inscrita en el *Registro de CC* y publicada en Boletín Oficial correspondiente, en función del ámbito, y remitida al órgano de mediación conciliación y arbitraje (SMAC), para su depósito como cualquier CC.

Surtirá efectos desde la fecha de solicitud de la extensión y finalizará en la fecha prevista en el propio CC extendido. Cuando desaparezcan las condiciones que motivaron su extensión, podrán celebrar uno propio.

### **c) Acto de desvinculación o inaplicación:** (art.82.3)

Por acuerdo entre las partes legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá (previo periodo de consultas) no aplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, si su situación económica pudiera verse afectadas negativamente por su aplicación, afectando al mantenimiento del empleo.

El acuerdo determinará la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo un programa de progresiva recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior aplicable, sin que la inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio ni el máx. de 3 años. Debe notificarse a la Comisión paritaria del convenio colectivo y (al presumirse justificada) sólo se podrá impugnar por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Si no hay acuerdo, cualquiera de las partes podrá someterlo a la Comisión paritaria del convenio, que se pronunciará en un máx. 7 días. Por acuerdo interprofesionales estatales o autonómicos (art.83) se establecerán los procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias en la negociación de la desvinculación, y el compromiso de someterse a un arbitraje vinculante (con eficacia de acuerdos en periodo de consultas y sólo recurrible por los motivos y procedimientos en art.91 para convenios colectivos).

## 5. EL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO. (Art. 85)

Conjunto de cláusulas acordadas que regulan relaciones de trabajo de determinado ámbito. No hay límite de contenido (a diferencia de legislación anterior), regido por la libertad de negociación de las partes, respetando la ley y la jerarquía normativa.

### A) Contenido mínimo:

- a) Las *partes que lo conciertan*;
- b) *Ámbitos* personal, funcional, territorial, y temporal.
- c) Procedimientos para *solventar las discrepancias* que pueda surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos y para la no aplicación del régimen salarial (art.82.3), adaptando los que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.
- d) Forma y condiciones de *denuncia* del convenio, y *plazo de preaviso* para ella.
- e) Plazo máx. para *iniciar la negociación del nuevo convenio*, denunciado el anterior.
- f) El sometimiento a los procedimientos acordados en CC interprofesionales estatales o autonómicos (art. 83) (salvo que sean de aplicación directa) para solventar las discrepancias que impiden el acuerdo tras agotar el plazo máx. de negociación.
- g) Designación de una *comisión paritaria* que atienda materias que le sean atribuidas (ej. discrepancias durante el periodo de consultas, aplicación e interpretación de CC) y fijación de los procedimientos para solventar *discrepancias* en su seno.
- h) Medidas que contribuyan a la flexibilidad en la empresa, favoreciendo su posición competitiva en el mercado o su adaptación a la demanda y la estabilidad de empleo.

### B) Contenido obligatorio:

Compromiso que las partes asumen de atenerse a lo pactado, fijándose cláusulas adicionales. Ej. de *paz laboral*.

### C) Parte normativa o reguladora de distintas materias (es su razón de ser):

- 1) Cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- 2) *Horario y la distribución del tiempo*, trabajo a turnos y planificación de vacaciones,

- 3) Abono o compensación de las horas extraordinarias y retribución del trabajo a turnos.
- 4) aplicación de la *clasificación profesional* (categorías y grupos), etc.
- 5) Puestos donde procede aplicar cada *modalidad de contratación*,
- 6) Medidas de *conciliación laboral y familiar* y medidas para la *igualdad* de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o *planes de igualdad* (*exigidos a empresas de más de 250 trabajadores, Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres*).
- 7) *Medidas asistenciales*, mejoras en prestaciones de la Seguridad Social, ..
- 8) *Representación* unitaria y sindical, relación de los trabajadores y sus representantes con las empresas y las organizaciones empresariales.
- 9) *Medidas de Prevención y Seguridad* e higiene en el trabajo.
- 10) *Productividad*: rendimientos mín., incentivos o primas, ascensos...
- 11) *Condiciones de empleo*: periodo de prueba, despidos.
- 12) *Derechos y obligaciones* y régimen disciplinario de *faltas y sanciones*.
- 13) *Aspectos formales del CC*: efectividad, alcance y estructura de la neg. colectiva.

Sin embargo, sólo la parte normativa tiene carácter de fuente de Derecho, exigible ante la jurisdicción social, y dará lugar, en caso de incumplimiento:

- a sanción administrativa, si quien incumple es el Empresario.
- a sanción Empresarial, si quien incumple es el trabajador.

La parte obligacional solo genera deberes y derechos y responsabilidades entre las partes, no exigibles ante los tribunales, es conocido como "*tratado de paz*".

## 6. INTERPRETACIÓN.

### 6.1. Principios básicos:

El CC forma un todo orgánico e indivisible, dotado de equilibrio interno (*principio de unicidad*), cuyos derechos y obligaciones se aplicarán de forma conjunta, no parcial. Durante su vigencia no puede ser afectado por otro de distinto ámbito (*principio de no concurrencia*) salvo por acuerdo *sectorial o interprofesional* (conforme al art. 83.2) (*o que estuviera vencido y denunciado pero se hubiesen prorrogado sus efectos normativos*).

No existe *jerarquía* entre Convenios (poseen mismo rango) sino *ámbito* (funcional, personal, geográfico y temporal) y *materia*, por lo que en caso de concurrencia conflictiva se tendrá en cuenta los siguientes criterios (donde actúa de distinto modo el *Principio de temporalidad*):

- Entre convenios del mismo ámbito se aplica el más reciente.
- Si son de distinto ámbito el que se negocie en segundo lugar no podrá alterar lo dispuesto por el primero. Si el nuevo es de ámbito *inferior* y colisiona el primero (regulando materia que excedan su competencia) será nulo. Si es de ámbito *superior*, será válido si bien el primero (inferior) sigue rigiendo en su ámbito específico.

El ET admite excepciones a la *no concurrencia*, aplicándose las siguientes reglas (art. 84):

- ✓ *El convenio de empresa o grupo de empresas* tendrá prioridad sobre el *sectorial provincial, autonómico y el estatal* (siempre que en éstos 2 últimos no se diga lo contrario), en las materias detalladas entre los apartados 1-6 del contenido mínimo (descrito en el epígrafe anterior) (*reforma de 2011*)
- ✓ Las partes legitimadas (con la mayoría exigida para constituir la comisión negociadora en la unidad de negociación) podrán negociar acuerdos o convenios autonómicos que afecten a los de ámbito estatal en determinadas materias, que **no podrán ser** (*salvo pacto en contra*): periodo de prueba, modalidades de contratación, clasificación profesional, jornada máxima anual de trabajo, régimen disciplinario, normas mínimas de prevención de riesgos laborales y movilidad geográfica.
- ✓ Los CC superiores (Marco) pueden ampliar su poder frente a los inferiores.

Asimismo, la doctrina establece que son de aplicación los **principios de**

- *norma que resultara más favorable por entero.*

- *especialidad*: el más específico prima sobre el más genérico.

(*la jurisprudencia prima principio de temporalidad, algo que critica parte de la doctrina, ya que ha desvirtuado el principio de norma más favorable*)

## 6.2. Resolución de conflictos de aplicación e interpretación.

El TRET establece que la facultad de aplicar e interpretar CC corresponde a:

- La jurisdicción laboral: resuelve en caso de conflictos y declara la validez o nulidad de cláusulas “presuntamente ilegales o lesivas”.
- Comisiones paritarias designadas “por” y “de entre” las partes (normalmente entre los miembros de la Comisión Negociadora y pueden contar con *asesores técnicos y jurídicos*), para el control del CC y resolver discrepancias sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo o la no aplicación del régimen salarial. \*Se busca así poder renegociar el convenio, durante su vigencia, si es necesario, dotando a sus resoluciones la misma validez y eficacia jurídica que los convenios colectivos (\**reforma 2011*)
- Por negociación colectiva podrá fijarse procedimientos de solución, como mediación y arbitraje, cuyos acuerdos y laudos seguirán *la tramitación de los CC*, con la misma *eficacia jurídica*, y se podrán impugnar por los mismos motivos y procedimientos. (También utilizables en conflictos individuales cuyas partes se sometan a ellos). Pero será ilegal la huelga que pretenda alterar lo pactado en Convenio Colectivo.

## 7. ACUERDOS MARCO.

Son acuerdos suscritos entre Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas de *carácter estatal o autonómico*, para regular aspectos de concertación social. No son acuerdos jurídicos vinculantes de aplicación directa, sino CC para *convenir colectivamente* y sus destinatarios no son los trabajadores y empresas, sino son las asociaciones sindicales y empresariales integradas en las confederaciones pactantes. Pueden ser:

- a) Acuerdos Marco reguladores de materias concretas, condiciones de trabajo.
- b) Acuerdos Marco *interprofesionales o sectoriales*, que fijarán aquellas materias que no puedan ser reguladas en ámbitos inferiores como establece el art. 83.2 ET:
  - Cláusulas sobre la estructura de la Negociación Colectiva;
  - Reglas para resolver conflictos de concurrencia CC de distinto ámbito;
  - Principios de complementariedad de distintas unidades de contratación (sin que se superpongan ni contradigan).

## 8. COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.

**La Comisión consultiva Nacional de C. Colectivos** es un órgano asesor y consultivo, adscrito al Mº Trabajo, de carácter tripartito y paritario, integrado por 18 representantes de organizaciones empresariales (6) y sindicales (6) más representativas y de la Administración General del Estado (6) designados por el Mº de Trabajo, al igual que su *Presidente*, y contará con un *Vicepresidente* de cada una de las partes y un *secretario* (un funcionario de la Dirección General de Trabajo). Sus **funciones** principales son:

- Resolver consultas sobre el ámbito funcional de CC
- Emitir informe preceptivo sobre la *extensión* de CC a otras empresas y trabajadores.
- elaboración y difusión-mediante un Observatorio de la Negociación Colectiva, integrado en el propio Consejo- de un Mapa de la Negociación Colectiva que refleje de forma sistemática, ordenada, detallada y actualizada, los convenios colectivos existentes en España, así como informes anuales y otra documentación al respecto.
- Solucionar discrepancias en los procedimientos de *inaplicación* de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo (en los casos que establece el art. 82.3 ET)

Puede solicitar su actuación:

- ✓ las organizaciones sindicales y empresariales más representativas; o aquellas que, por su representatividad, alegue interés legítimo en la consulta.
- ✓ la administración laboral o jurisdiccional competente en temas relacionados con la aplicación e interpretación de convenios colectivos.

*El RD-ley 7/2011 preveía crear el Consejo de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva que no se ha dado*

**CONCLUSIÓN:**

*La tendencia a reducir el número de materias reservadas a legislación estatal en beneficio de los Convenios y a su vez a dar prioridad a los convenios de empresa frente a los sectoriales en un mayor número de materias, ha flexibilizado las relaciones de trabajo, eliminando rigideces innecesarias y una mejor adaptación a las condiciones específicas de la empresa o sector, pero también han dado lugar a una falta de protección frente al poder negociador del empresario (que aportaba la ley y los convenios sectoriales) y a una mayor individualización y heterogeneidad de las condiciones y derechos labores de los trabajadores, debilitando la acción colectiva de clase obrera en un momento en el disminuye el poder de presión de los sindicatos.*