

## ¿QUÉ ES UN CONVENIO COLECTIVO?

*Artículo 82 LET: “Norma jurídica que emana de la autoridad colectiva, pactada entre representantes de trabajadores y empresarios y que busca regular las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones de las partes de un contrato laboral”.*

Lo primero que debemos saber del convenio colectivo es que **es una norma jurídica**, que está por encima de nuestro contrato de trabajo. Esto implica que:

- debe publicarse en el Boletín Oficial del Estado, como ocurre con el resto de leyes de nuestro ordenamiento
- su vulneración es una infracción que puede ser denunciada
- sus previsiones, no se pueden modificar por contrato (salvo que este mejore las previsiones del convenio)
- cuando se firma un convenio nuevo, este deroga al anteriormente vigente.

En segundo lugar, el convenio colectivo **es un pacto** entre los/as trabajadores/as y el/la empresario/a, o sus representantes (sindicatos y patronal). Por tanto, los convenios colectivos son el resultado de una negociación, entre la representación legal de los trabajadores/as (RLT) y la empresa.

Y, por último, en él se **regulan las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones** de ambas partes.

El artículo 85 ET, establece que *“los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical”* y, en general, todas las que afecten a las condiciones de trabajo y a las relaciones entre los trabajadores/as y el empresario/a. Por tanto, vemos que el contenido de un convenio colectivo puede ser muy amplio y el Estatuto da libertad prácticamente absoluta a las partes para negociar lo que crean conveniente. Sin embargo, los convenios suelen compartir una estructura similar:

- un contenido obligacional o contractual (regulan las relaciones entre las partes)
- y un contenido normativo (regulan cuestiones que afectan a todos los/as trabajadores/as). Dentro de este, se diferencian tres núcleos temáticos:

1. Materias económicas y laborales (salarios, jornada...)
2. Materias sindicales
3. Materias asistenciales y de empleo (prestaciones concretas como un servicio de guardería dentro de la empresa)

En materia de igualdad, en el segundo párrafo del artículo 85.1 ET, se impone a las partes el deber de “*negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad* “. Este es el único caso en el que el Estatuto hace un mandato directo a las partes en la negociación y limita, por tanto, su libertad de pacto.

## ¿CÓMO SE CUAL ES MI CONVENIO?: TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS

La siguiente clasificación, muestra los tipos de convenios colectivos que existen en nuestro ordenamiento. Conocer cómo funcionan y qué materias regula cada uno nos puede ayudar a saber por qué convenio se rige la empresa en la que trabajamos.

1. **Estatutarios**: Son los que prevé el Estatuto de los Trabajadores. Por este motivo estos convenios tienen efectos sobre todos los trabajadores/as de un determinado ámbito o unidad de negociación (efectos erga omnes). Son:

- **Acuerdos marco**: Abarca varios sectores y a varias empresas de diferentes sectores. Fija cuestiones muy generales referidas a los procedimientos para la resolución de conflictos o determinadas materias no negociables en ámbitos inferiores.
- **Convenios sectoriales**: Abarcan un sector concreto, por ejemplo Convenio de Comercio Minorista de la Comunidad de Madrid. Regulan aquellas cuestiones específicas de eses sector, que no figuran en los acuerdos marco. Por ejemplo, en muchos convenios sectoriales se fijan ciertos aspectos de la contratación temporal como su duración.
- **Acuerdos de empresa**. Son convenios propios de cada empresa, que firman la Representación Legal de los Trabajadores/as (RLT) de esa empresa con la dirección. En ellos se regulan materias muy específicas como: el sistema de clasificación profesional, ascensos, modelo de recibo de salarios, gratificaciones extraordinarias, distribución de la jornada de trabajo, etc. Estos acuerdos pueden contener lo que se denomina “cláusulas de descuelgue”, por las que la empresa se desvincula de algunas cuestiones previstas en convenios de ámbito superior (generalmente sectoriales) y establece su propia regulación sobre ellas. Estas cláusulas solo pueden referirse a: condiciones de trabajo pactadas en convenio (horario y distribución del tiempo de trabajo, trabajo a turnos, sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento y funciones) y salarios.

En los últimos años de crisis, muchas empresas han usado esas cláusulas de descuelgue para no cumplir con las condiciones pactadas en convenios de ámbito superior (sectoriales mayormente) y rebajar los salarios o modificar las condiciones de trabajo de sus empleados/as, alegando causas económicas, técnicas o de la producción (art. 82.3 ET)

La relación entre estos tres tipos de convenios es jerárquica, de manera que el Convenio Marco, regula cuestiones más generales y marca los límites de los Convenios Sectoriales, algo más específicos. Dentro del marco de estos últimos se encuentran los Acuerdos de empresa, que regulan las condiciones de trabajo dentro una empresa en concreto pero siempre respetando los márgenes establecidos por el sectorial.

No es obligatorio para una empresa tener un Acuerdo de empresa. Muchas empresas de pequeño y mediano tamaño se rigen por lo que se pacta en el ámbito de su sector, es decir convenios sectoriales. Los acuerdos de empresa son más propios en empresas grandes con una plantilla muy numerosa.

2. **Extra-estatutarios:** Se diferencian de los anteriores en que solo se aplican y tienen efecto sobre los que voluntariamente lo suscriban, esto es tanto los/as trabajadores/as a nivel individual, como los sindicatos.

Sean del tipo que sean, todos los convenios colectivos que se pactan en España se publican en el BOE. En el caso de que sean convenios con un ámbito territorial limitado a una Comunidad Autónoma, aparecerán en el Boletín Oficial de esa Comunidad Autónoma

- **Vigencia de los convenios (artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores):**

Las partes firmantes de un convenio pueden pactar el periodo de tiempo durante el cual va a estar vigente el convenio (generalmente se pactan periodos de entre 4 y 5 años).

Si al finalizar ese periodo de vigencia, ninguna de las partes denuncia, el convenio se prorrogará de año en año.

Lo habitual, es que llegado al fin de su vigencia, el convenio se denuncie por alguna de las partes y se proceda a negociar un nuevo convenio. Si en el plazo de un año no se ha llegado a ningún acuerdo, el anterior perderá vigencia y pasará a aplicarse el convenio de ámbito superior. Este sistema de prórroga del antiguo convenio colectivo hasta que se negocia otro nuevo, se denomina ultractividad. Antes de la reforma laboral de 2012, la ultractividad era indefinida: el convenio anterior permanecía vigente hasta que se negociaba uno nuevo. Esta era una manera de obligar a negociar a las empresas nuevos convenios y evitar que los/as trabajadores/as pierdan derechos ya ganados y queden en un limbo legal mientras se llega a un acuerdo.

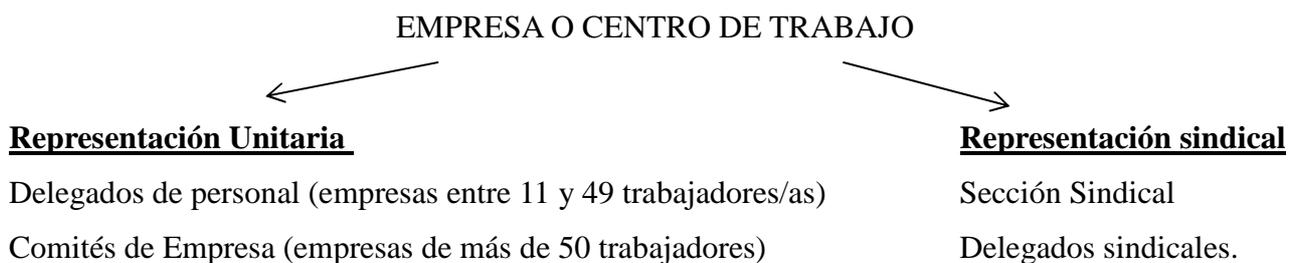
Con la reforma, ese periodo de ultractividad se limita a un año. Pasado ese tiempo, si la empresa y la RLT no han llegado a un acuerdo, el antiguo convenio pierde vigencia y los/as empleados/as de

esa empresa pasan a estar regidos por el convenio de ámbito superior, si lo hay. Si no existiera tal convenio de ámbito superior, directamente la normativa aplicable es el Estatuto de los Trabajadores, una norma de mínimo, mucho más general y menos protectora de los/as trabajadores/as.

### ¿QUIÉN ELABORA LOS CONVENIOS COLECTIVOS?

Como hemos dicho antes los convenios colectivos son el resultado de una negociación y un pacto entre la Representación legal de los Trabajadores (RLT) y la representación de la empresa. Dependiendo del tipo de convenio que se esté negociando, las partes presentes en la negociación pueden variar.

En nuestro ordenamiento existen dos canales de Representación Legal de los Trabajadores: la representación unitaria y la representación sindical. Los delegados de personal y los comités de empresa forman parte de la representación unitaria. Mientras que la representación sindical la ostentan las secciones sindicales y los delegados sindicales. En el siguiente esquema podemos verlo claramente:



Cualquiera de las dos tiene capacidad para negociar en el ámbito de la empresa o centro de trabajo en nombre de los/as trabajadores/as de la empresa. La diferencia está en que la Unitaria nace de un proceso de “elecciones sindicales” en el que votan todos los trabajadores/as de la empresa, mientras que la segunda la componen todos los trabajadores de la empresa particular afiliados a un determinado sindicato. Entre estos afiliados, se eligen a los delegados sindicales, representantes de la sección.

Así, para un acuerdo de empresa las partes negociadoras serán la dirección de la empresa y los/as trabajadores/as que ostenten la RLT (delegados de personal, comités de empresa o secciones sindicales a través de sus delegados sindicales). Pero si el convenio es de un ámbito superior (sectorial) quienes negociarán serán los sindicatos más representativos a nivel autonómico o estatal (UGT y CCOO) y la patronal.

