

---

# **EL CONVENIO COLECTIVO COMO INSTRUMENTO DE ACCIÓN SINDICAL**

---



**Edita: *Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía***

Avda. Agrupación Córdoba s/n (Antiguo Hospital Militar)

14007-Córdoba

Tlf: 957283626

[www.fudepa.org](http://www.fudepa.org)

**Imprime: *Imprenta Luque - 2011***

---

## ÍNDICE

---

### **MÓDULO I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

- 1. Concepto y marco jurídico**
- 2. La negociación colectiva para UGT**
- 3. Estructura de la negociación colectiva**
- 4. Criterios para la negociación colectiva de UGT**

### **MÓDULO II. EL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

- 1. Concepto**
- 2. Contenidos mínimos**
- 3. Estructura de los convenios colectivos**
- 4. Disposiciones de carácter general**
- 5. Cláusulas específicas: formación, igualdad de oportunidades, acción social, PRL, previsión social complementaria,...**

### **MÓDULO III. FASES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

- 1. La plataforma de negociación**
- 2. Legitimación y representatividad para negociar: en el ámbito del centro de trabajo o empresa, en ámbito superior a la empresa**
- 3. El proceso de negociación: inicio, comisión negociadora, la negociación y su conclusión**
- 4. Los trámites administrativos posteriores a la aprobación de un convenio colectivo**
- 5. La Administración de los convenios colectivos**



## Objetivos del curso

1. Entender el proceso de negociación colectiva como una herramienta básica para la acción sindical
2. Identificar ámbitos de desarrollo y trabajo en torno a la negociación colectiva
3. Optimizar los esfuerzos de los equipos responsables de procesos de negociación en la consecución de objetivos de acción sindical
4. Dominar el marco jurídico básico aplicable a los procesos de negociación colectiva
5. Conocer las claves para la negociación colectiva en la UGT
6. Manejar criterios comunes para los procesos de negociación colectiva en UGT
7. Garantizar el cumplimiento de los requerimientos administrativos en la negociación colectiva

## Competencias/Capacidades a desarrollar por el/la alumno/a al finalizar el curso, el/la participante será capaz de:

- Enmarcar la negociación colectiva en los objetivos prioritarios de acción sindical
- Rentabilizar los esfuerzos de los/as compañeros/as en la negociación para conseguir objetivos de impacto sindical
- Manejar la legislación vigente aplicable a la NC y sus actualizaciones
- Diseñar procesos de negociación vinculados a cambios en la organización del trabajo y garantía de los derechos de los trabajadores
- Establecer procesos de apoyo entre compañeros/as ante situaciones similares en negociación colectiva
- Conocer otros convenios negociados por miembros del sindicato
- Actualizar de forma permanente sus conocimientos en materia de negociación de convenios colectivos

## **ACTIVIDADES PREVIAS**

1. ¿Qué es para ti la negociación colectiva?
2. ¿Por qué son necesarios los convenios colectivos?
3. Describe los pasos fundamentales que piensas que debe haber en un proceso de negociación colectiva
4. ¿Qué instrumentos conoces para el seguimiento de acuerdos recogidos en los convenios?

---

## MÓDULO I.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA

---

### OBJETIVOS

- Proporcionar conocimientos básicos sobre la normativa legal en la que se fundamenta la negociación colectiva en nuestro sistema de relaciones laborales.
- Identificar la importancia de la negociación colectiva como uno de los pilares de la acción sindical.
- Describir las características de la estructura de la negociación colectiva en España y los criterios y propuestas de la Unión General de Trabajadores al respecto.

### CONTENIDOS

1. Concepto y marco jurídico.
  - 1.1. El Diálogo Social y la Negociación Colectiva.
  - 1.2. El marco jurídico y legal de la Negociación Colectiva
2. La negociación colectiva para la Unión General de Trabajadores.
3. Estructura de la negociación colectiva.



## 1. CONCEPTO Y MARCO JURÍDICO

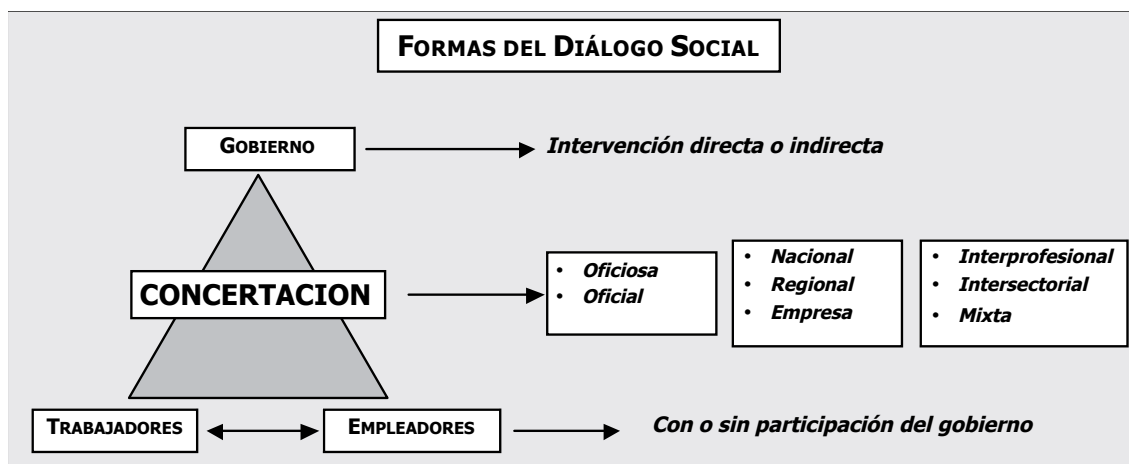
### 1.1. El Diálogo Social y la Negociación Colectiva

#### *El Diálogo Social*

La definición de **Diálogo Social** (según la OIT) abarca **todo tipo de negociación**, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social.

El principal **objetivo del Diálogo Social** es el de **promover el logro de un consenso y la participación democrática** de los principales interlocutores presentes en el mundo del trabajo.

Se ha demostrado con éxito que las estructuras del diálogo social y como los procesos desarrollados por el mismo han resuelto importantes cuestiones de índole económica y social, y han alentado el progreso, la paz social, la estabilidad y el desarrollo económico.



El Diálogo Social **comprende todo tipo de negociaciones y consultas** entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales.

Las **condiciones** que permiten el Diálogo Social son las siguientes:

- La existencia de **organizaciones de trabajadores y de empleadores** sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios.
- La **voluntad política** y el compromiso de todas las partes interesadas.

- El **respeto** de la **libertad sindical y la negociación colectiva**.
- Un **apoyo institucional** adecuado.

Para que exista el diálogo social, el Estado no puede adoptar un papel pasivo, aun cuando no participe directamente en el proceso. El **Estado** tiene la **responsabilidad** de crear un **clima cívico y político** estable que permita a las organizaciones autónomas de empleadores y de trabajadores actuar libremente, sin temor a represalias. El Estado ha de prestar un apoyo esencial a las iniciativas de las partes, ofreciendo, entre otros, los marcos jurídico e institucional necesarios para que éstas puedan actuar con eficacia.

El diálogo social adopta múltiples formas, según las características y partes implicadas en el proceso. Puede tratarse desde el mero intercambio de información hasta las modalidades de concertación más perfeccionadas.

Entre las **formas más frecuentes** de Diálogo Social podemos encontrar:

- **El intercambio de información.** Es uno de los elementos más básicos e indispensables para un diálogo social eficaz. Aunque en sí mismo no conlleva ni verdaderas discusiones ni acciones concretas, es una parte esencial para el diálogo y la toma de decisiones.
- **La consulta.** Es más que el simple intercambio de información. Requiere que las partes asuman compartir opiniones, como paso previo para un diálogo más profundo.
- **Los órganos de Diálogo y Concertación.** Establecidos para en-tablar negociaciones y suscribir acuerdos. Pueden ser espacios para la consulta y al intercambio de información, además de ser útiles para alcanzar acuerdos que lleguen a ser vinculantes.
- **La negociación colectiva.** Puede considerarse un indicador útil de la capacidad de un país para implantar el diálogo multilateral a nivel nacional. Las partes interesadas pueden emprender negociaciones colectivas en el plano de la empresa, sectorial, regional, nacional e incluso multinacional.

### ***La Negociación Colectiva***

La negociación colectiva tiene lugar entre un **empleador**, un grupo de empleadores, una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de **trabajadores**, por el otro.

La negociación colectiva persigue **dos objetivos**. Son dos aspectos del proceso de negociación que están íntimamente vinculados:

1. **Determinar** las remuneraciones y las **condiciones de trabajo** de los trabajadores a los que se aplica un **acuerdo** logrado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente.
2. Facilitar que empleadores y trabajadores consigan **definir y acordar las normas** que regirán sus **relaciones recíprocas**.

La negociación colectiva presenta ventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores. En el caso de los trabajadores, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al "conjunto" de los trabajadores "una sola voz", lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo.

También permite influir decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad. En el caso de los empleadores, como es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por tensiones no resueltas en el campo laboral.

Mediante la negociación colectiva los empleadores pueden además abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración. Al revés de lo que se suele pensar, en muchos países la negociación colectiva ha sido una de las principales vías que han permitido alcanzar consenso en torno a la flexibilidad en los mercados de trabajo.

### 1.2. El marco jurídico y legal de la Negociación Colectiva

De forma genérica, y como señala el Convenio nº 154 de la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, sobre el fomento de la negociación colectiva, la expresión "**negociación colectiva**" hace referencia a: "*todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra*".

Los fines de la negociación colectiva, según la OIT, deben ser:

- *Fijar las condiciones de trabajo y empleo.*
- *Reglamentar las relaciones entre empleadores y trabajadores.*

- *Reglamentar las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.*

De una manera más concreta, el propio Tribunal Constitucional español define la negociación colectiva como *"un proceso de diálogo, acercamiento y, cuando es posible, de acuerdo entre los trabajadores organizados y el empresario o las asociaciones empresariales"*.

En resumen, podemos definir la negociación colectiva como un **proceso de diálogo** por el que el empresario, o los **representantes empresariales, y los representantes de los trabajadores** tratan de **llegar a acuerdos** sobre las **condiciones de trabajo y las relaciones laborales en el ámbito en el que negocian**.

La **negociación colectiva** se orienta a la consecución de acuerdos que regulen derechos y obligaciones de cada una de las partes. Estos acuerdos se plasman en convenios colectivos o en otro tipo de pactos de carácter colectivo.

La regulación de la negociación colectiva se encuentra básicamente reconocida en:

- La **Constitución Española**.
- La **Ley Orgánica de Libertad Sindical**.
- El **Estatuto de los Trabajadores**.

La negociación colectiva laboral encuentra respaldo legal en diversos ámbitos de nuestro Ordenamiento Jurídico. Así, la propia **Constitución Española** reconoce el derecho a la negociación colectiva laboral en su Título I, capítulo II. (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"*.

El reconocimiento constitucional a la negociación colectiva tiene como **consecuencia** que cualquier Ley que vulnere el contenido esencial de este Derecho puede ser declarada **inconstitucional**.

La **negociación colectiva** forma parte del **contenido esencial** del derecho fundamental de la **Libertad Sindical** de las Organizaciones Sindicales. El Tribunal Constitucional incluye entre los contenidos del Derecho fundamental de Libertad Sindical (art. 28 Constitución) el derecho de negociación colectiva.

El **Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto Legislativo 1/95) dedica su **Título III (Artículos del 82 al 92)** a la regulación de la negociación colectiva y de los convenios colectivos.

El art. 82 del Estatuto de los Trabajadores (ET) define el concepto y la eficacia de los **convenios colectivos**, que serán el resultado: *"de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios" constituyen "la expresión del **acuerdo** libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva"*.

Desde el punto de vista jurídico, debe entenderse que el **convenio colectivo** es un **contrato** por su forma de elaboración y por su eficacia jurídica una norma. Por eso, el art. 82 del ET determina que: *"los convenios colectivos regulados en esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia"*.

El convenio colectivo, como resultado de la negociación colectiva, es — junto a las leyes y reglamentos procedentes del Estado—, una importante fuente de regulación de las condiciones de trabajo en nuestro sistema de relaciones laborales.

Así el propio Estatuto de los Trabajadores (art. 3.1.) estipula que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las **disposiciones legales y reglamentarias** del Estado.
- b) Por los **convenios colectivos**.
- c) Por la **voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo**, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
- d) Por los **usos y costumbres** locales y profesionales.

## 2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA UGT

La negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones Empresariales y Sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo y mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

La negociación colectiva debe entenderse como un proceso que se inicia en las empresas, atendiendo a las demandas concretas de los trabajadores y culmina con la administración y vigilancia del cumplimiento y aplicación de los acuerdos alcanzados.

La negociación colectiva para la UGT es la máxima expresión y el instrumento fundamental de la acción sindical. Supone, así mismo, el proceso por el que se proyectan y practican nuestros planteamientos y nuestras reivindicaciones como sindicato, constituyendo el marco en el que cristalizan las demandas que nos trasladan los trabajadores, a quienes representamos en las negociaciones que mantenemos con los empresarios.

Debemos reconocer que es una labor que no se limita al tiempo que dura la firma de un convenio. Es un elemento permanente dentro de un proceso continuo que comprende el antes, el durante y el después de la firma de un convenio.

El proceso de negociación colectiva debe ser participativo, desde la elaboración de las plataformas hasta la garantía diaria de que los derechos de los trabajadores y trabajadoras y las mejoras negociadas en convenio constituyen una realidad en nuestras relaciones laborales.

Los **pilares básicos de la negociación colectiva** deben ser:

- La autonomía colectiva o capacidad de defensa y negociación, que se eleva sobre la posición del trabajador considerada individualmente.
- La participación de los trabajadores en las empresas a través de sus representantes. Esta participación es base imprescindible de la negociación colectiva y garantiza una adecuada defensa de sus intereses y de sus necesidades.
- La solidaridad, como principio que guía y limita las tendencias de fragmentación e individualización de las relaciones laborales.

La **Negociación Colectiva, como punto central de la acción sindical**, permite:

- Poner en práctica los planteamientos y reivindicaciones como sindicato.
- Defender eficazmente los intereses de los trabajadores y regular sus condiciones de trabajo, es decir, la defensa colectiva de los derechos de los trabajadores.

- Mejorar y ampliar los derechos reconocidos en las leyes laborales, equilibrando los efectos de la desregulación laboral.
- Incrementar la participación de los trabajadores en su empresa a través del sindicato, y potenciar la democracia en el seno de la empresa.
- Incentivar las relaciones laborales y potenciar la solidaridad, evitando la individualización de las relaciones laborales.
- Contrarrestar el poder organizativo del empresario, intentando equilibrar la posición de los trabajadores en las relaciones laborales.
- Fortalecer el diálogo y debilitar la imposición.
- Demostrar la fuerza que tienen los trabajadores si actúan de forma conjunta y solidaria.

Estos planteamientos sobre negociación colectiva, dentro del criterio de unidad de acción de la UGT con otras fuerzas sindicales, fueron trasladados a los Acuerdos para la Estabilidad del Empleo y la Negociación Colectiva, firmados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas (UGT, CCOO y CEOE y CEPYME).

Esta línea de diálogo y concertación social ha tenido continuidad —al igual altibajos— desde su inicio en el año 1997 hasta la actualidad, y puso en marcha procesos de corrección de la segmentación del mercado de trabajo. Los diferentes Acuerdos firmados han sido:

Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo.

Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.

Acuerdo Sobre Medidas en Materia de Seguridad Social.

Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo.

El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva propugna establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos de negociación, de manera que determinadas materias quedan reservadas al convenio colectivo estatal sectorial, mientras que otras pueden ser desarrolladas en ámbitos inferiores.

El Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva busca unas relaciones colectivas de trabajo basadas en convenios de ámbito sectorial estatal y con contenidos importantes. Se apuesta por reforzar el ámbito estatal de la negociación y la integración del mercado de trabajo.

Los **objetivos básicos** del Acuerdo Interconfederal sobre la Negociación Colectiva son:

- La vertebración de la negociación colectiva por la vía de convenios sectoriales estatales, con orientaciones generales sobre sus contenidos materiales establecidas en el propio Acuerdo.
- Articulación mediante la distribución de competencias entre convenios de distinto ámbito y cauces de intercomunicación y complementación.
- Participación, en el sentido de reforzamiento de la administración y seguimiento de los convenios, y el desarrollo de derechos sindicales en el marco de la negociación sectorial y de un papel más relevante de los agentes sociales y económicos durante la vigencia de los convenios.
- Negociación más fluida, favorecimiento de un clima y de una actitud negociadora positiva, desarrollando compromisos en materia de derechos de información recíproca, del deber de negociar de buena fe y el efectivo cumplimiento de lo pactado.

El Acuerdo supone para los sindicatos asumir una mayor autonomía y, por tanto, mayor responsabilidad en cuanto a trasladar a la negociación colectiva la parte más importante de nuestros esfuerzos para conseguir convenios de mayor calidad en sus contenidos y de aplicación práctica real.

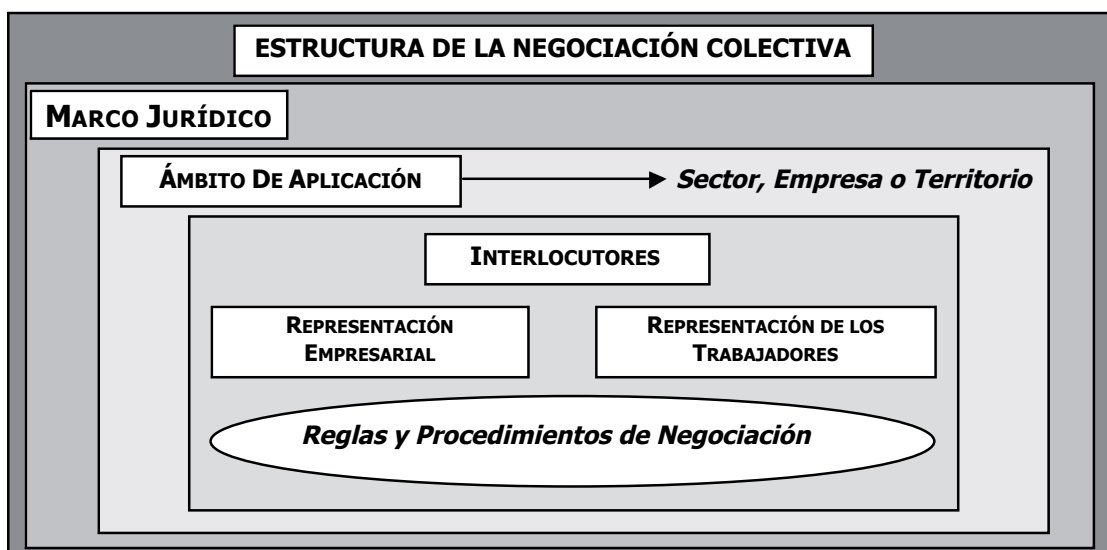
### 3. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La expresión **estructura de la negociación colectiva** significa la conjunción de tres elementos:

- El ámbito o marco en el que es posible la negociación.
- Las organizaciones de empresarios y de trabajadores a las cuales se atribuye el papel representativo y la capacidad convencional en la negociación.
- Los procedimientos a seguir por las representaciones de las partes para concluir los acuerdos.

En nuestra legislación (art. 83.2, ET), y también para los agentes sociales, el concepto de estructura de la negociación colectiva se aplicará al marco o ámbito en el que se desarrolla la actividad negocial. En definitiva, desde un concepto amplio, la **estructura de la negociación** impone responder a estas tres preguntas:

- En qué escenario o ámbito territorial y funcional se negocia.
- Quiénes negocian.
- Con qué reglas de procedimiento.



El concepto de estructura de la negociación colectiva se refiere a la compleja red de unidades de negociación que existe en un momento determinado, fruto de la conjunción de los actores sociales para combinar el nivel interprofesional, el de rama de actividad y las unidades empresariales.

En una negociación colectiva —correctamente vertebrada y articulada—, los **convenios sectoriales estatales** establecerán las condiciones mínimas y homogéneas de igualdad para todos los trabajadores del sector, que serán mejoradas y adaptadas a las necesidades concretas de cada empresa mediante los **acuerdos y convenios de empresa**.

La estructura que la negociación colectiva presenta en España se caracteriza por una excesiva **atomización y fragmentación**. Existe una multiplicidad de reducidas unidades de negociación y una fragmentación de la negociación. Ello supone —en la práctica— la **posibilidad** de negociación en ámbitos como son la empresa o el territorio, sobre aspectos que vengán a **modificar lo pactado** en convenios de ámbito superior.

Esta situación hace necesario **avanzar en la racionalización** y articulación sectorial de la negociación colectiva en los ámbitos estatal, territorial y de empresa, como instrumento fundamental para la vertebración de las condiciones de trabajo.

Uno de los planteamientos estratégicos de la **Unión General de Trabajadores** es potenciar los convenios sectoriales estatales, con el objetivo de conseguir una estructura de negociación colectiva más racional que permita garantizar unas condiciones laborales para todos los trabajadores de un sector.

En este sentido el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva propugna un sistema que debe contribuir a **racionalizar la estructura de la negociación colectiva**, evitando la atomización existente y estableciendo una articulación adecuada de los distintos elementos negociables. De esta manera, determinadas materias quedan reservadas al convenio colectivo nacional sectorial, y otras podrán ser desarrolladas en ámbitos inferiores (territorial y de empresa).

UGT ha defendido la necesidad de un modelo estructurado de negociación colectiva. Esta línea directriz se ha incorporado a los criterios y orientaciones para la negociación colectiva elaborados cada año. En este modelo de negociación colectiva el convenio colectivo se convierte en el **principal elemento regulador** de las **relaciones laborales**.

La apuesta por un mayor reforzamiento de la negociación sectorial estatal y su articulación en los ámbitos territoriales y/o de empresa sitúa el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva en una clara línea vertebradora del mercado laboral.

Por ello, y según la Resolución del Comité Confederal Extraordinario, del 22 de abril de 1997: *"El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva constituye un instrumento esencial para completar y racionalizar la estructura de la negociación colectiva, impulsando a través de las confederaciones sindicales y empresariales los convenios estatales sectoriales y de rama de actividad, dentro del respeto a la autonomía de las organizaciones sectoriales, articulando los contenidos de la negociación, lo que redundará en un aumento de la eficacia en la defensa de los intereses de los trabajadores y en la determinación negociada de las condiciones de trabajo."*

El día 18 de diciembre de 2007 se ha procedido a firmar la prórroga para el año 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, en cumplimiento del mandato emitido por el Quinto Comité Confederal, celebrado el pasado 29 de noviembre de 2007 en Santiago de Compostela.

### RECUERDA

- La negociación colectiva es el proceso de Diálogo Social por el que representantes empresariales y de los trabajadores tratan de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo en el ámbito en el que negocian.
  
- En nuestro Ordenamiento Jurídico la regulación de la negociación colectiva se encuentra en la Constitución Española, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.
  
- El convenio colectivo, como resultado de la negociación colectiva, constituye junto a las leyes y reglamentos emanados del Estado, fuente de regulación de las condiciones de trabajo en nuestro sistema de relaciones laborales.
  
- La negociación colectiva es la máxima expresión y el instrumento fundamental de la acción sindical. Es un proceso continuo que comprende el antes, el durante y el después de la firma de un convenio.
  
- Uno de los planteamientos estratégicos de la Unión General de Trabajadores es potenciar los convenios sectoriales estatales, con el objetivo de conseguir una estructura de negociación colectiva más racional que permita garantizar unas condiciones laborales para todos los trabajadores de un sector.
  
- El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva propugna establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociables, de manera que determinadas materias quedan reservadas al convenio colectivo nacional sectorial, otras pueden ser desarrolladas en ámbitos inferiores.

## ACTIVIDADES

**1. Teniendo presente que los pilares básicos de la negociación colectiva son: autonomía colectiva, defensa de los trabajadores, participación y solidaridad. ¿Podrías comentar cómo participan los trabajadores de tu empresa en la negociación? ¿Cómo puedes incrementar y mejorar la participación en tu empresa?**

**2. ¿Qué es la negociación colectiva para la UGT? Desde tu perspectiva, ¿cuál es la incidencia en nuestro sistema de relaciones laborales de la firma del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva?**

**3. A tu juicio ¿cuáles son los riesgos de una negociación colectiva descentralizada y en ámbitos reducidos, especialmente en el empresarial?**

**4. Describe la estructura de la negociación colectiva en el sector al que perteneces. Analiza en grupos de trabajo la estructura de la negociación colectiva en España y los planteamientos de la UGT para la racionalización de la misma.**

---

## MODULO II.- EL CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

---

### OBJETIVOS

- Conocer la naturaleza normativa de los convenios y acuerdos derivados de la negociación colectiva, así como su clasificación.
- Describir las distintas posibilidades negociales en función de los distintos ámbitos de negociación, territorial, funcional, personal y temporal. Analizar los supuestos de ampliación del ámbito de aplicación de los convenios colectivos.
- Definir que se conoce como “conurrencia de convenios” y lo que la normativa legal dispone al respecto.
- Conocer cuales son las materias y contenidos que se abordan en los convenios colectivos.
- Identificar en la estructura del convenio, las partes que lo integran y su ordenación.
- Sensibilizar sobre la importancia de la observación de la aplicación del contenido del convenio en el entorno laboral.

### CONTENIDOS

#### 1. CONCEPTO

- 1.1 Clasificación, eficacia y alcance de los convenios colectivos
- 1.2 Ámbitos de negociación
- 1.3 Estructuración de la negociación colectiva
- 1.4 Duración de los convenios colectivos
- 1.5 Conurrencia de convenios
- 1.6 Ampliación del ámbito de aplicación de los convenios colectivos

#### 2. CONTENIDOS MÍNIMOS

- 2.1 El contenido mínimo de los convenios colectivos

### **3. ESTRUCTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

### **4. DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL**

### **5. CLÁUSULAS ESPECÍFICAS**

## 1. CONCEPTO

### 1.1. Clasificación, eficacia y alcance de los convenios colectivos

Los convenios colectivos, son el resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los **trabajadores** y los **empresarios**, y constituyen la **expresión del acuerdo** libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva (art. 82.1 ET).

El principal resultado de la negociación colectiva es la consecución de acuerdos de diferente tipo, de los cuales, el más importante es el **convenio colectivo**.

Los convenios colectivos son **acuerdos** entre representantes de los **trabajadores** y la **empresa** o sus representantes, y fijan las normas que regularán las condiciones de empleo y trabajo, y los derechos y obligaciones de ambas partes, y deben ser respetados y aplicados por las dos partes.

TIPOS DE ACUERDOS FRUTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
ACUERDOS DE EMPRESA
CONVENIOS O PACTOS EXTRAESTATUTARIOS
CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS.

#### ***Acuerdos de empresa***

Son resultado de la negociación entre los trabajadores y la empresa, y afectan a **determinadas materias**. Estos acuerdos pueden adoptar diferentes formas (pactos, convenio, etc.), incluso pueden negociarse por el procedimiento establecido para los **convenios estatutarios**.

Podemos agrupar las materias negociables en la empresa en tres grandes bloques:

1. **Acuerdos de reorganización productiva:** son todos los relativos a movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y despidos colectivos, debido a causas económicas técnicas u organizativas (arts.40, 41 y 51 del ET).

2. **Acuerdos supletorios de convenio colectivo:** A falta de convenio colectivo, y por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se puede establecer:

- El sistema de clasificación profesional (art.22.1 ET).

- El régimen de ascensos (art.24.1 ET).
- El recibo de salarios (art. 29.1 ET).
- La distribución irregular de la jornada a lo largo del año (art.34.2 ET).
- El límite de horas diarias ordinarias de trabajo efectivo (art. 34.3 ET, referido a distribución del tiempo de trabajo diario).
- Acomodación de la representación de los trabajadores por disminución de plantilla (art. 67.1 ET).

3. **Acuerdos de descuelgue salarial:** Cuando el convenio de ámbito superior a la empresa no establezca las condiciones y procedimientos para hacerlo (art. 82 ET).

### ***Convenio o Pacto Colectivo Extraestatutario***

Cuando un convenio se negocia al **margen del procedimiento** y los **requisitos establecidos** en el **ET** se denomina **extraestatutario**, y su principal diferencia es que, en un inicio, no cuenta con ese plus de "eficacia general" que otorga el ET a los convenios estatutarios (art. 82.3 ET).

Estos convenios en principio, tienen una **eficacia limitada, sólo se aplican** a las **partes que los firman**, a los trabajadores que estén afiliados a los sindicatos firmantes y a los empresarios que estén asociados a las organizaciones empresariales firmantes.

Sin embargo cabe la posibilidad de que trabajadores y empresarios no representados por los sindicatos y asociaciones empresariales que han firmado el convenio se adhieran a éste posteriormente.

### ***Convenio colectivo estatutario***

Se denomina "**estatutario**" al convenio colectivo que se negocia **conforme** a las **reglas** y procedimientos previstos en el **Estatuto de los Trabajadores**.

Se diferencia fundamentalmente de otro tipo de convenios por su **eficacia**. La ley reconoce la **eficacia** general de los **convenios estatutarios: el contenido de este tipo de convenios se aplica a todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito**, con independencia de que estén afiliados a los sindicatos o asociados a las organizaciones empresariales firmantes (art. 82.3 ET).

Dada la eficacia que el Estatuto de los Trabajadores otorga al convenio colectivo estatutario, este queda sometido a una serie de **controles** para **garantizar su legitimidad**. Así, se establece:

- El cumplimiento de estrictos **requisitos de legitimación** para negociar (art. 87 ET.), exigiendo las garantías necesarias para que se encuentren debidamente representados todos los grupos o sectores a quienes pueda afectar.
- Un **procedimiento** determinado de **tramitación y publicidad** (arts. 89 y 90 ET).
- La **posibilidad de impugnar judicialmente** el convenio.

### 1.2. Ámbitos de negociación

El Estatuto de los Trabajadores establece (art. 83.1): “Los Convenios Colectivos tendrán el **ámbito** de aplicación que las partes acuerden”. Son las partes (empresa y trabajadores) las que deciden el ámbito en el cual va a ser aplicado un convenio colectivo. Conviene **diferenciar** entre los distintos **ámbitos** de la **negociación colectiva: territorial, funcional y personal**.

#### *Ámbito territorial*

Se refiere al **espacio geográfico** al que afecta el convenio, por ejemplo la provincia, la Comunidad Autónoma o todas las Comunidades Autónomas del Estado.

En el **ámbito territorial** podemos distinguir varios niveles de negociación colectiva:

<b>NIVEL CONFEDERAL</b> INTERCONFEDERALES	ACUERDOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdos con patronal</li> <li>• Acuerdos con Gobierno</li> <li>• Acuerdos con Gobierno y patronal</li> </ul>
<b>NIVEL SECTORIAL</b>	ACUERDOS SECTORIALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenios estatales</li> <li>• Convenios CCAA</li> <li>• Convenios provinciales</li> <li>• Convenios comarcales</li> <li>• Convenios locales</li> </ul>
<b>NIVEL DE EMPRESA</b>	ACUERDOS EMPRESARIALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenios de empresa</li> </ul>

### Ámbito funcional

Se refiere a las **unidades de producción** acogidas al convenio, por ejemplo la empresa, varias empresas, el sector etc.

ÁMBITOS FUNCIONALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
• Centro de trabajo
• Una empresa
• Un grupo empresarial
• Un Convenio Colectivo para un sector determinado
• Un Convenio Colectivo de carácter intersectorial (para varios sectores)

### Ámbito personal

Define a los **trabajadores afectados** por el convenio colectivo. El convenio suele aplicarse a todo el personal pero caben convenios que se apliquen a ciertas categorías o franjas de trabajadores.

En cuanto al ámbito personal, podemos distinguir entre los convenios que afectan a todos los trabajadores de un ámbito funcional y territorial, y aquellos otros que sólo afectan a determinados colectivos que tienen capacidad para negociar su propio convenio, y defender sus intereses particulares (convenio franja).

### 1.3. Estructuración de la negociación colectiva

Veamos como se estructura la negociación colectiva en función de estos tres ámbitos.

- **NIVEL CONFEDERAL (Intersectorial).** La negociación confederal abarca a **todos los sectores** y subsectores de la actividad a nivel nacional, y los acuerdos firmados **afectan a afiliados, trabajadores, y a la sociedad en general.**

En este nivel se desarrolla un denso proceso de negociación colectiva bajo las condiciones del Diálogo Social que hemos visto en la Unidad I.

Como logros conseguidos dentro de estos procesos pueden destacarse acuerdos de gran importancia para los trabajadores y la sociedad en general, como son los siguientes:

- Acuerdos Nacionales de Formación Continua (I y II ANFC).
- Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).
- Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Pensiones.
- Acuerdo sobre Sustitución y Derogación de Ordenanzas y Reglamentaciones Laborales (AIOR).
- Declaración para el Dialogo Social.
- Acuerdo sobre medidas en materia de seguridad social.
- Acuerdos para la Estabilidad del Empleo y la Negociación Colectiva. <ul style="list-style-type: none"> <li>o Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del empleo.</li> <li>o Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.</li> <li>o Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos.</li> </ul>
- Acuerdo para la Mejora y el Crecimiento del Empleo.

• **NIVEL INTERMEDIO (Sectorial).** Los diferentes **ámbitos territoriales** en los que se puede negociar **dentro de un sector** son los siguientes:

- **Local**

- **Comarcal**

- **Provincial:** afectan a trabajadores y empresarios de un sector o industria de una única provincia (Ej.: convenio provincial de ópticas de Madrid).

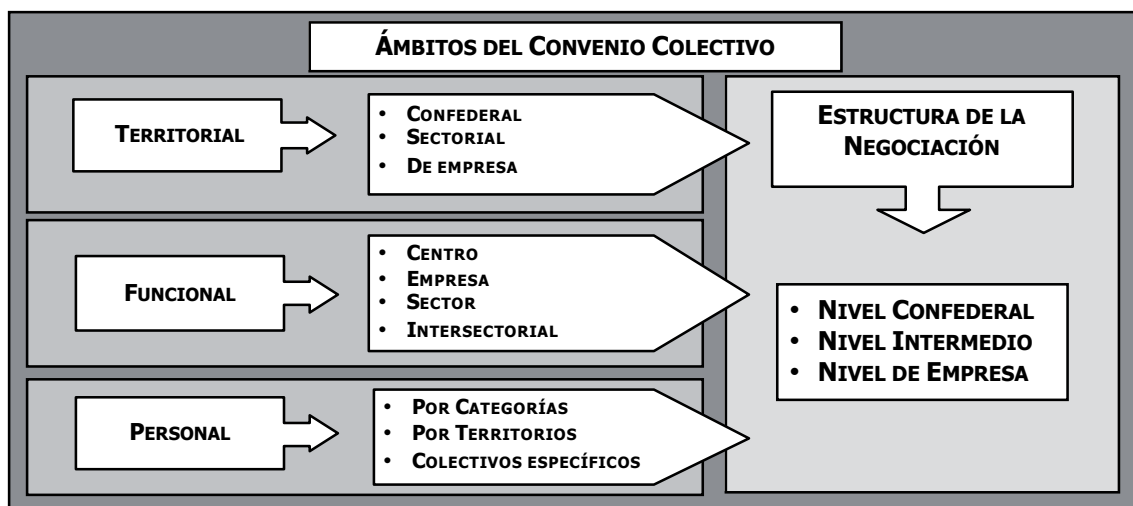
- **Interprovincial** o de **Comunidad Autónoma:** afectan a trabajadores y empresarios de un sector industria de varias provincias o una Comunidad Autónoma.

- **Estatal:** Afectan a trabajadores y empresarios de un sector o industria a nivel nacional, y con dos claros exponentes: los convenios estatales y los acuerdos marco estatales (Ej.: Convenio Estatal de la Industria Química).

En una negociación colectiva correctamente vertebrada y articulada, los **convenios sectoriales** estatales han de establecer las **condiciones mínimas y homogéneas** de igualdad para todos los trabajadores del sector, que serán mejoradas y adoptadas por los acuerdos y convenios de empresa a las necesidades concretas de cada empresa.

**NIVEL DE EMPRESA.** En este nivel, y dependiendo del colectivo de trabajadores afectados (ámbito personal) podemos distinguir varios tipos de convenios:

- Los que afectan a un **grupo de empresas.**
- Los que afectan a los **trabajadores** de un **centro de trabajo concreto.**
- Los que afectan a los trabajadores de **toda la empresa en su conjunto** (Ej. Convenio de Repsol Petróleo).
- Los que afectan a un **grupo de trabajadores** que pertenecen a una **misma categoría** profesional, o que ocupan **igual puesto** en la empresa. Este tipo de convenios se denomina "de franja o grupo" (Ej.: Convenio de pilotos de IBERIA).



A los **representantes de los trabajadores** les corresponde la **empresa** como **campo de acción sindical.**

Este es un marco para negociar no sólo convenios, sino también otro tipo de acuerdos o pactos que puedan servir de referente para ser incorporados en próximos convenios.

La **tarea negociadora** como representante de los trabajadores **no es ilimitada**, sino que debe respetarse el marco definido por el ET, y por la propia estructura de la negociación colectiva en el sector propio. Los **márgenes** que van a **delimitar** la **labor negociadora** son:

- La existencia de un **convenio de ámbito superior** aplicable a vuestra empresa.

- El art. 84 del ET, establece una serie de **materias que no se pueden negociar** a nivel **inferior**: periodo de prueba, modalidades de contratación, grupos profesionales, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.
- Conocer y aplicar la estrategia sindical de la UGT.

#### 1.4. Duración de los convenios colectivos

La **duración** del convenio colectivo **se determina por las partes** negociadoras. El art. 86 ET en su apartado primero dispone que “corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio”.

Los convenios suelen tener una **duración determinada** (por lo general, uno o dos años). El art. 86 del ET admite expresamente que **se pueden fijar distintos periodos de vigencia para cada materia** o grupo homogéneo de materias de un mismo convenio. Esa posibilidad, en la práctica, se utiliza **en materia salarial** o, al menos, con algún aspecto de la misma (incrementos salariales), a la que se suele dar una duración estrictamente anual.

**Si un convenio colectivo no se denuncia expresamente éste se prorroga de año en año.**

Se suele realizar la **denuncia del Convenio Colectivo** con cierta antelación o **preaviso**, por lo general de **tres meses**. Pero también es habitual que se pacte justamente lo contrario: que se denuncie dentro del último trimestre de vigencia o, sin más, antes de su finalización. Incluso, cada vez es más frecuente que se pacte la denuncia automática del convenio, entendiéndose, pues denunciado en el momento mismo en que llegue la fecha prevista para su finalización.

La denuncia en las condiciones pactadas corresponde a los firmantes del convenio. Pero también pueden denunciarlo otros sujetos no firmantes pero que, en el momento en que debiera finalizar la vigencia del convenio, tengan legitimación para negociar el nuevo convenio (por ejemplo en el caso de que los sujetos con representatividad hayan podido cambiar si, durante la vigencia del convenio, se han producido nuevas elecciones sindicales).

**Tras la denuncia** del convenio, **pierden vigencia** sus **cláusulas de obligaciones**. Respecto de las cláusulas normativas, aquellas que regulan las condiciones de trabajo, se estará a lo establecido en el propio convenio denunciado. Pero si el convenio no contiene pacto al respecto, se mantendrá **en vigor hasta** tanto no se logre un **nuevo acuerdo** expreso.

Dispone el art. 86.4 ET que un **nuevo convenio deroga** en su integridad **al anterior**, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

### 1.5. Concurrencia de convenios

Se denomina así a la posible **influencia simultánea** de **convenios** de distinto ámbito o niveles en un mismo grupo de trabajadores. El art. 84 ET hace referencia a la denominada concurrencia de convenios colectivos: *"Un Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario..."* (art. 84 apdo. 1º ET).

A tenor de este artículo **un convenio determinado** (por ejemplo, un convenio de empresa o un convenio de sector provincial) tiene **preferencia** frente a un **convenio posterior** (por ejemplo, un convenio de sector provincial o un convenio de sector estatal), de modo que **en caso de conflicto** entre ambos **se aplica el primero**, sea más o menos favorable que el segundo.

Esta **concurrencia prohibida** por la Ley se produce **si ambos convenios** contienen **regulaciones contrarias** o divergentes, no si el nuevo convenio establece una regulación complementaria o suplementaria del primero.

Pero hay **dos matices** respecto a esta **prohibición de concurrencia**:

- Esta prohibición tiene un **alcance limitado**, ya que se pueden acordar convenios, de ámbito superior al de empresa, que afecten a los de ámbito superior (art.84 ET).

Por ejemplo un convenio colectivo autonómico puede entrar en concurrencia con un convenio estatal, o un convenio provincial con un convenio autonómico, siempre que esta concurrencia no afecte a determinadas materias: el periodo de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica (tal y como dispone el último párrafo del art. 84 ET).

- Por otro lado tiene **carácter dispositivo** porque mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y las asociaciones patronales, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito, es decir se pueden fijar reglas distintas para los casos de concurrencia, que sustituyan a la regla legal de no afectación del vigente

con anterioridad, por ejemplo la aplicación del convenio posterior, la aplicación del convenio más específico, la aplicación del más favorable, etc.

## 1.6. Ampliación del ámbito de aplicación de los convenios colectivos

El ámbito de aplicación de un convenio colectivo **puede ampliarse** a trabajadores y empresarios no incluidos en la correspondiente unidad de negociación. Esta ampliación puede realizarse por dos procedimientos: la adhesión a convenios colectivos y la extensión de convenios colectivos.

### *La adhesión a convenios colectivos*

Significa la **aceptación** por las partes negociadoras, en el **ámbito de la unidad de negociación**, de la **totalidad** de un **convenio colectivo** en vigor en el ámbito de otra unidad de negociación.

La **adhesión** no supone solamente un mecanismo de ampliación del ámbito de un convenio colectivo estatutario, que como consecuencia de la adhesión pasa a aplicarse a empresarios y/o trabajadores no afiliados a las organizaciones firmantes y excluidos por lo tanto, inicialmente, de aquel ámbito, la adhesión **supone una modalidad específica de negociación colectiva** que da lugar a un tipo singular de convenio colectivo, el convenio por adhesión que es un convenio colectivo estatutario.

La adhesión ha de ser **decidida de común acuerdo** (art. 92.1 ET) en las respectivas unidades de negociación, **por las partes legitimadas** para negociar un convenio colectivo ordinario. Por tanto, son **partes legitimadas** para adoptar el acuerdo de adhesión las mismas que lo estarían para negociar un convenio colectivo ordinario en la respectiva unidad de negociación de que se trate (arts. 87 y 88 ET).

La adopción del acuerdo de adhesión requiere la **constitución de una comisión negociadora** en términos similares a los que se exigirán para negociar un convenio ordinario. **El acuerdo de adhesión ha de ser adoptado por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.**

Como **límite al acuerdo de adhesión** se requiere que las partes no han de estar afectadas por otro convenio colectivo.

### *La extensión de convenios colectivos*

La finalidad de la extensión es **cubrir un vacío de negociación** existente en un determinado ámbito de aplicación.

La extensión de convenios colectivos supone que la **autoridad laboral** (el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia) tiene la facultad de **ampliar el ámbito de aplicación de los convenios colectivos**, extendiendo las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a **una pluralidad** de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad (art. 82.3 del ET).

La Ley 24/99 se refiere a estos supuestos, centrando la **causas de la extensión** de convenios colectivos en: *"los perjuicios derivados para trabajadores y empresarios de la imposibilidad de suscribir en su ámbito un convenio colectivo de los previstos en el Título III del ET"* (convenios colectivos estatutarios). Esta imposibilidad que tiene que estar originada en la **ausencia de partes legitimadas** para la suscripción de dichos convenios.

La decisión de extensión se ha de adoptar siempre a **instancia de parte**. Tienen **capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados** para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en los artículos 87.2 y 3 del ET.

La extensión de convenios se ha de tramitar conforme a un **procedimiento reglamentado** que **no ha de durar más de tres meses** (la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido tiene efectos desestimatorios de la solicitud).

## 2. CONTENIDOS MÍNIMOS

Como ya hemos señalado las **finalidades** de los convenios colectivos son:

- Fijar las **condiciones de trabajo** y empleo.
- Regular las **relaciones** entre **empleadores y trabajadores**.

El Estatuto de los Trabajadores (art. 85.1) establece la **libertad** y el **protagonismo** de las partes para fijar el **contenido de los convenios** colectivos. Este principio de libertad de las partes tiene como **único límite** general el **respeto a las leyes** (art. 3.3 ET). Así, los convenios colectivos deberán respetar en todo caso los **“mínimos de derecho necesario”**.

En los convenios colectivos cabe distinguir **dos tipos** de pactos o **cláusulas** que configuran el contenido normativo y las obligaciones en los mismos:

- Por un lado, unas cláusulas que vinculan a los empresarios y trabajadores individuales representados por las partes contratantes o los representantes de unos y de otros, que constituyen el **CONTENIDO NORMATIVO**.

Por ejemplo, las cláusulas que afectan a cuestiones de índole laboral (condiciones que afectan a las relaciones individuales de trabajo como ascensos, jornadas, permisos, horas extraordinarias etc.); a materias de índole sindical (condiciones que afectan a las relaciones colectivas de trabajo garantías de los delegados, derechos de las secciones sindicales, mecanismos de participación-información etc.); materias de índole económica (salarios y aspectos económicos de la empresa con repercusión laboral como la política de inversiones de la empresa, reestructuraciones organizativas....), etc.

- Por otro lado, hay cláusulas que vinculan directamente a las partes contratantes que han negociado el convenio, que constituyen su **CONTENIDO OBLIGACIONAL**.

Por ejemplo, serían las cláusulas que pretenden garantizar la eficacia y cumplimiento de lo pactado en el convenio durante su vigencia mediante la imposición de obligaciones a las partes contratantes. Este tipo de cláusulas se basa en general, en la **buena voluntad** de las partes que firman el acuerdo.

### 2.1. El contenido mínimo de los convenios colectivos

Los cambios que se están produciendo en las relaciones laborales hacen que cada vez sea mayor el número de materias que se concretan y gestionan

a lo largo de la vida de un convenio, haciendo de la negociación y de la **gestión de los contenidos del convenio colectivo** un proceso continuo, con un **contenido dinámico** que debemos actualizar constantemente.

Pero, aunque los convenios colectivos son producto de la libre negociación de las partes, **la ley exige** que expresen en todo caso, unos **contenidos mínimos**, de carácter esencial:

a) **PARTES QUE LO CONCIERTAN.** Esto es, se deben determinar las partes legitimadas según los artículos 87 y 88 del ET.

Las partes deben identificarse necesariamente en el propio texto del convenio; **no se reconocerán como partes** que habiendo negociado **no suscriben** finalmente el convenio. Es conveniente incluir asimismo la representatividad de las partes firmantes, en orden a determinar la eficacia general o limitada del convenio.

El contenido mínimo que hace referencia a la determinación de las partes, suele incluirse en el **Preámbulo del Convenio Colectivo.**

b) **ÁMBITOS.** Nos referimos a los ámbitos personal, funcional, territorial, y temporal de aplicación del convenio.

**Ámbito personal:** Designa los trabajadores afectados por el Convenio. La determinación del ámbito personal se encuentra limitada por el principio de igualdad y no discriminación (Tribunal Constitucional, Sentencia 136/87 y 177/88).

Por ejemplo, veamos cómo se ha incluido la determinación del ámbito personal al que afecta un convenio colectivo:

*"Ámbito personal: El Convenio afecta personalmente a todos los empleados de la empresa a excepción de:*

- 1. Cargos directivos de los Servicios Centrales.*
- 2. Directores, Subdirectores de Establecimientos y Adjuntos a la Dirección de Paradores.*
- 3. Demás cargos de confianza y asesoramiento técnico no incluidos en el Anexo de niveles y categorías". (art. 2 Convenio Colectivo. Paradores de Turismo de España, 1998-99-2000).*

Es **muy importante** considerar que **si el convenio colectivo excluye** de su ámbito personal a los **trabajadores con contrato temporal**, será **declarado nulo**. En los **convenios colectivos extraestatutarios**, el ámbito personal coincide con las empresas asociadas a la patronal firmante y a los trabajadores que presten servicios en ellas y estén a su vez afiliados al sindicato firmante. De igual forma pueden ser incluidos dentro del ámbito personal de este tipo de convenios los empresarios y trabajadores que, no estando asociados ni sindicados, se adhieran al acuerdo.

**Ámbito funcional:** Se refiere al **sector de actividad económica** sobre cuyas empresas y trabajadores surtirán sus efectos el convenio colectivo.

Si se trata de un convenio colectivo de empresa o centro de trabajo bastará con **especificar** el nombre de aquella o el centro de trabajo.

**Ámbito territorial:** Puede ser estatal, de comunidad autónoma, interprovincial, comarcal o local.

En los convenios de nivel de empresa o centro de trabajo ha de determinarse asimismo su ámbito geográfico, que coincidirá con el lugar en el que radiquen.

**Ámbito temporal:** Al especificar el ámbito temporal del convenio colectivo, las partes establecen el tiempo durante el que el mismo surtirán efectos: para ello deben quedar fijadas la fecha de su entrada en vigor (Art.90.4 ET.) y la duración de su vigencia.

Como contenido incluido en el ámbito temporal, las partes pueden conceder **efectos retroactivos**, con carácter general para todo el contenido del convenio, o bien fijar una **retroactividad parcial** en alguna materia concreta (normalmente y de forma expresa en lo relativo al incremento de retribuciones).

Un ejemplo de cláusula relativa a la vigencia del convenio, podría ser: *"La duración del presente convenio sería de... Iniciando sus efectos el día... y finalizando el día..., fecha en la que perderán vigencia las cláusulas obligacionales, manteniendo en vigor su contenido normativo hasta tanto no se firme un nuevo convenio"*.

c) **DENUNCIA.** La denuncia de un convenio es la **voluntad manifiesta** por cualquiera de las partes firmantes sobre las condiciones de la **finalización del convenio**.

Como contenido mínimo de un convenio colectivo se debe incluir la forma y condiciones en las que ha de llevarse a cabo la denuncia del mismo, es decir, indicar **cómo, cuándo y a quién o quiénes se comunica el fin de aplicación del acuerdo.**

La denuncia tiene un **efecto doble:**

- Llegado el término del convenio colectivo sus **cláusulas** obligacionales **pierden vigencia** y se mantienen en vigor las cláusulas normativas.
- El **inicio de una nueva negociación** colectiva de la que podrá surgir un convenio que sustituya al anterior.

La denuncia ha de efectuarse **antes de que el convenio** colectivo llegue al **término** de su **vigencia**, fijada por las partes. Si no se produce la denuncia, el convenio se prorrogaría anualmente (art. 86.2 ET.).

Es necesario tener muy presente la **regulación de la denuncia del convenio** y no confiar en que se lleve a cabo por otras partes negociadoras con el fin de evitar situaciones no deseadas de prorroga de convenios.

Es posible establecer la llamada **denuncia automática**, que es aquella manifestada por las partes en el propio texto del convenio.

Según el art. 86 ET, se puede establecer una **duración distinta** de las cláusulas **normativas y obligacionales**, una vez se produce su denuncia y vencimiento. Lo importante será distinguir entre **qué cláusulas que se prorrogan automáticamente** y aquellas que las partes decidan que pierdan vigencia.

Esto obligará a una **mayor vigilancia sindical** de los contenidos incluidos en los convenios. Especialmente si además tenemos en cuenta, que uno de los efectos flexibilizadores de la reforma laboral de 1994, fue romper el principio de mejora en cascada de las condiciones de trabajo. Según este principio, a partir de lo establecido por la ley, el contenido de un convenio vendría a mejorar las condiciones mínimas aseguradas por aquella.

Por ello, y como principio general en materia de **derechos adquiridos** y **derechos reconocidos**, conviene **pactar expresamente el mantenimiento** de los **ya existentes** o en curso de **adquisición**.

En caso de considerarse conveniente una modificación por vía de convenio y siempre tras los oportunos análisis técnicos, financieros y actuariales, **deben garantizarse** durante todo el proceso de negociación **los derechos ya existentes**.

d) **COMISIÓN PARITARIA**. La designación de una comisión representativa de las partes negociadoras "para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas" y la "determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en su seno".

La comisión paritaria representa a las partes que han negociado, y se encarga de solucionar, mediante los procedimientos que se establezcan, los conflictos que surjan en la administración e interpretación del convenio.

Sus funciones serán establecidas por las partes en el propio texto del convenio. Normalmente son funciones de interpretación de los textos del convenio, que vinculan a las partes sin perjuicio de que los órganos judiciales puedan revisarlas, bien porque resultan acuerdos discriminatorios o bien vulneradores del contenido del propio convenio.

Asimismo pueden fijarse competencias de trámite previo y obligatorio a la vía judicial en determinados conflictos.

Su composición se reserva a los miembros de las partes firmantes del convenio colectivo, conforme al principio de proporcionalidad de su representatividad.

En este sentido, la exclusión de la comisión paritaria de aquellas partes que no han firmado el convenio, no vulnera la libertad sindical, tal como se desprende de las sentencias 73/1984 y 184/1991 del Tribunal Constitucional.

En la misma línea se podrían incluir dentro de las funciones de la comisión paritaria del correspondiente convenio, la posibilidad de dar solución a los conflictos individuales que puedan surgir de una actuación unilateral por parte del empresario.

Las comisiones paritarias han tenido importantes dificultades para resolver los conflictos que se les han presentado. Su doble finalidad de asegurar la presencia no sólo en la negociación, sino también en la solución de los conflictos ha podido ocasionar situaciones de bloqueo que influyen en la administración del convenio. Es necesario revitalizarlas, a través de una mayor voluntad negociadora, antes que caer en una solución judicial de los diferentes conflictos.

e) **CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL.** Bajo este término se mencionan las “condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio”. (art. 85.2 c) ET) (art. 85.. c) ET). Se trata de un **contenido mínimo** de los **convenios colectivos supraempresariales**, es decir de aquellos que afectan a un ámbito superior al de la empresa.

En la cláusula de descuelgue salarial se establecen las **condiciones de no aplicación** en una empresa del régimen salarial establecido en un convenio de ámbito superior, y el procedimiento que debe seguir el empresario para “descolgarse” de dicho convenio.

Las cláusulas de descuelgue salarial, **utilizadas correctamente** y bajo control sindical, pueden ser una herramienta útil para salvar **situaciones de crisis empresarial** en determinados casos. Por ello, es conveniente establecer un **procedimiento claro y detallado** de su utilización, determinando las condiciones que deben darse para solicitar el descuelgue, y las vías a seguir, **implicando a la comisión paritaria** del convenio en este proceso.

Si el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa establece tal cláusula, el descuelgue salarial se hará en los términos establecidos en él. El art. 82.3 ET, contempla el **supuesto** de que en el convenio **no** se haya **establecido dicha cláusula**. En este caso el descuelgue puede producirse **mediante un acuerdo** “entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa”. Normalmente dicho acuerdo contendrá la decisión de descuelgue y la determinación de los nuevos salarios.

La ley prevé también la posibilidad de **falta de acuerdo** sobre el descuelgue y determina que en tal caso “*la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio*” que se pretende inaplicar. La comisión se pronuncia solamente sobre la inaplicación, no sobre los nuevos salarios empresariales, que sólo pueden ser fijados por el empresario y los representantes (salvo que encomienden su fijación a la comisión).

### 3. ESTRUCTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los convenios colectivos han de formalizarse siempre por escrito, ya que en caso contrario se consideran nulos, y deben incluir las materias que han sido objeto de acuerdo ordenadas de forma lógica y clara: *"Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad"* (art. 90.1 ET).

ESTRUCTURA GENERAL DE UN CONVENIO COLECTIVO	
BLOQUES OBLIGATORIOS	BLOQUES NO OBLIGATORIOS
Preámbulo	Disposiciones adicionales
Capítulos	Disposiciones transitorias
	Disposiciones finales

La **redacción** del convenio se desarrolla, de manera general, de la siguiente manera:

1º) El texto del convenio colectivo se ordena en **capítulos** que agrupan bloques de contenidos.

2º) Se inicia con un **preámbulo**, en el que se realizan una **declaración conjunta**, y se **valoran las circunstancias** tenidas en cuenta durante la negociación.

3º) Los capítulos se componen de **artículos o cláusulas**, con las **regulaciones concretas** de materias. Cada artículo tiene un título para facilitar la elaboración de un índice y la búsqueda de los contenidos del convenio.

4º) La **parte final** del texto del **convenio colectivo** suele contener además:

a. **Disposiciones adicionales:** establecen **regulaciones** que, por diversas razones o avatares de la negociación, **no están incluidas** en la parte articulada. Son muy heterogéneas, y suelen caracterizarse por su contenido accesorio y meramente obligacional.

Por ejemplo sería una disposición adicional: *"A efectos del Presente Convenio se entiende por curso escolar el periodo de tiempo que se extiende desde el 1 de Septiembre de un año al 31 de agosto del año siguiente"*. (D.A. Cuarta del Convenio de Enseñanza Privada Concertada. 1994-1995).

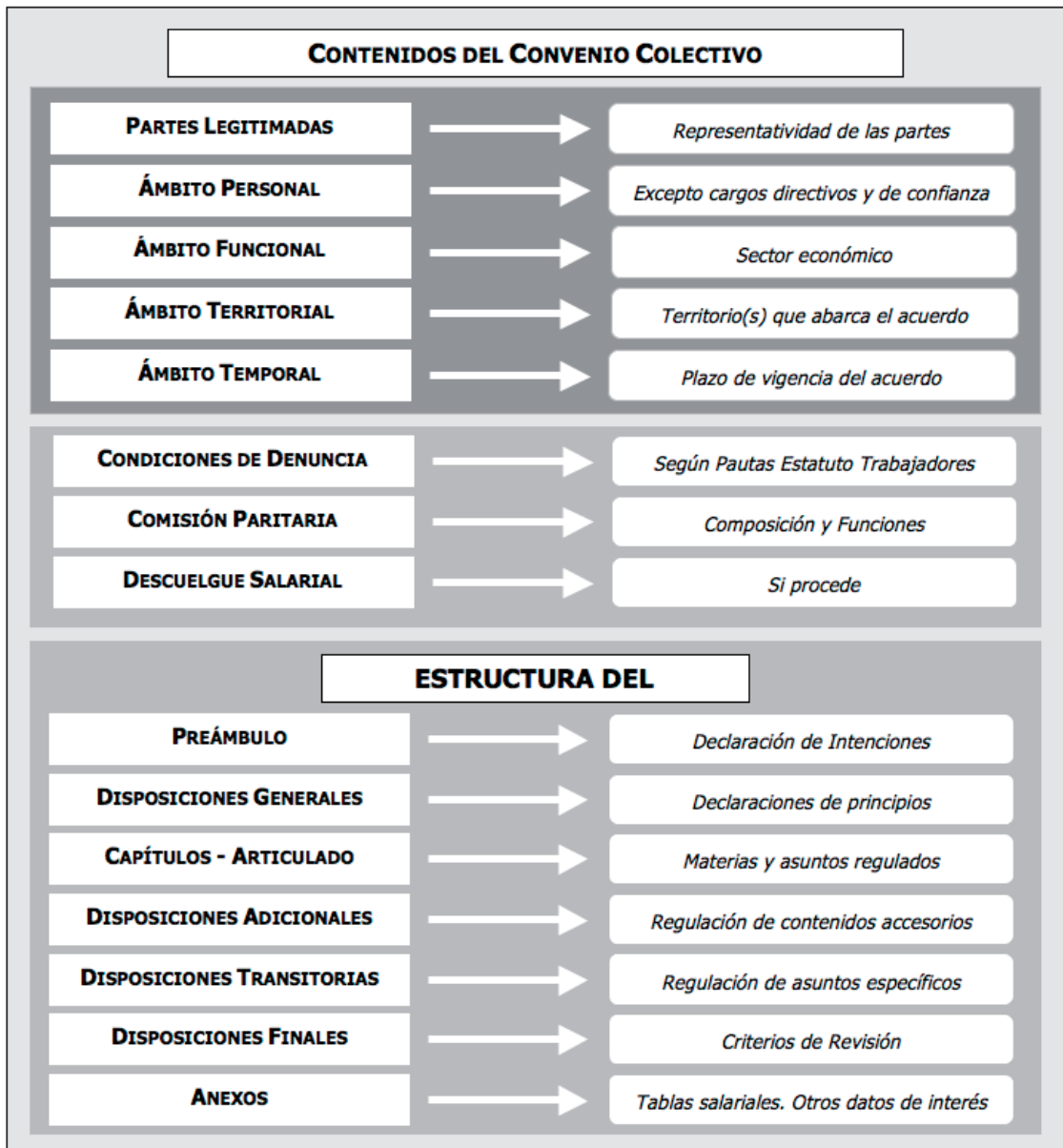
b. **Disposiciones transitorias:** establecen **regulaciones** sobre la **aplicación específica** y efectos en el tiempo de algunas materias concretas del convenio.

Como ejemplo de disposición transitoria, tendríamos la siguiente: *"Las diferencias, como consecuencia de los efectos económicos retroactivos a la entrada en vigor del presente convenio, se abonarán, en una sola paga, dentro del mes siguiente al de la publicación en el BOE del presente Convenio."* (D.T. 1ª Convenio Estatal del Vidrio y cerámica. 1995)

c. **Disposiciones finales:** establecen **criterios de revisión** de aquellas **materias** que **no** han sido **reguladas** en el texto del convenio. En este caso las referencias se atienen a lo dispuesto en convenios de ámbito territorial superior, leyes o reglamentos. Asimismo, pueden disponer la sustitución de una Ordenanza Laboral.

Un ejemplo de disposición Final incluida en diferentes convenios: *"Los contenidos del presente convenio colectivo sustituyen totalmente a la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel."* (D.T. del Convenio colectivo estatal para Calzado 1995-96).

d. **Anexos:** Suelen contener informaciones de carácter complementario, y a las que se remite el texto del convenio en sus artículos: tablas salariales, modelos de "finiquitos" o de recibos de salarios, contratos de trabajo etc.



#### 4. DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL

Las disposiciones de carácter general establecen **declaraciones de principios** de las partes y las **condiciones de aplicación e interpretación del convenio**. Las más habituales son:

• **PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.** Este principio está consagrado en la Constitución (art.14), y en el Estatuto de los Trabajadores (art. 4.2c y 17). El principio de igualdad y no discriminación está recogido explícitamente en:

- Constitución Española de 1978.
- Estatuto de los trabajadores.
- Directiva CEE 79/7 ratificada por el Parlamento Europeo en 1991.
- Ley 51/2003, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad.
- Ley 39/1999, para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.
- Ley Orgánica 3 / 2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La observación de este principio es necesaria en el texto acordado, y más concretamente la presencia del contenido que se refiere a la prohibición de discriminación negativa de las trabajadoras respecto de sus compañeros varones, así como es conveniente excluir cualquier mención sexista en la determinación de las categorías profesionales.

Por ejemplo, es frecuente y penoso comprobar que la categoría correspondiente a los servicios de limpieza, se predica en género femenino en la redacción de muchos convenios colectivos.

Es muy recomendable que en los convenios se incluya expresamente la prohibición de todo trato discriminatorio por razones sindicales.

• **INDIVISIBILIDAD, VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.** Se establecen en los convenios cláusulas que consideran lo pactado como un todo

global, de manera que, tanto la aplicación del texto como su interpretación, ha de ser completa y no parcial.

Debe **preverse** una posible **declaración de nulidad** de alguna de las disposiciones del convenio. Ante ésta posible contingencia es necesario pactar de forma expresa que, conocida tal circunstancia deberá reunirse de forma inmediata la comisión negociadora en orden a redactar, conforme a derecho, la regulación declarada nula y proceder a firmar nuevamente el convenio.

- **CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.** Son conocidas también como **derechos adquiridos**, es decir, derechos que se disfrutaban efectivamente de forma más ventajosa que la regulada en el convenio colectivo de referencia.

Normalmente se han venido redactando **cláusulas de garantía** de tales situaciones. La virtualidad del mantenimiento de tales condiciones más beneficiosas es su incorporación real y efectiva al contenido obligacional del contrato de trabajo individual (esto supone que el **derecho disfrutado, más ventajoso, ha de ser reconocido por el empresario**, de manera expresa o tácita, y no responder a meras situaciones de tolerancia).

Por ello, a pesar de que el art. 82.4 del ET., establece la posibilidad de que un convenio altere o disponga de los derechos adquiridos en convenios anteriores, los convenios no podrán llegar a una aplicación extrema del contenido de este artículo ya que las condiciones que se pretendan modificar serán, una vez incluidas en los contratos de trabajo, derechos cuyos titulares son los trabajadores considerados individualmente.

Desde la reforma del ET de 1994, la **posibilidad de modificar** sustancialmente las **condiciones de trabajo** (art.41 ET) **puede incluir los derechos adquiridos**, con lo cual se acrecienta sobremanera el poder del empresario.

- **DERECHO SUPLETORIO.** Si un convenio colectivo no regula una materia concreta o la regula mínimamente, ha de **remitirse expresamente a lo regulado en otro convenio** de ámbito superior si pretendemos que éste se aplique en lo no dispuesto por el ámbito inferior.

## 5. CLÁUSULAS ESPECÍFICAS

En la Resolución del 5º Comité Confederal del 28 de noviembre se contienen los siguientes objetivos como prioritarios en materia de negociación colectiva.

✓ Ganar poder adquisitivo para los trabajadores /as de acuerdo a tres elementos: la previsión de la inflación, los aumentos de la productividad y las cláusulas de revisión salarial.

✓ Cumplir la encomienda del Acuerdo de Mejora del Crecimiento y del Empleo, concretando los límites a la rotación de trabajadores con contratos temporales en un mismo puesto de trabajo, y mejorar en general la estabilidad laboral con el instrumento de la información y control sindical, desarrollándolos en particular en el ámbito de las contratadas y subcontratadas.

✓ Defender el cumplimiento de la Ley Orgánica de Igualdad en las empresas y aprovechar sus instrumentos para implantar medidas de igualdad real entre hombres y mujeres. La igualdad tanto de trato como de oportunidades debe ser considerada como un elemento determinante para medir la calidad de cualquier empleo.

✓ Eliminar las discriminaciones que sufren los trabajadores más jóvenes, evitando que los convenios establezcan diferencias en las categorías en función de la edad.

✓ Mantener el objetivo de las 35 horas semanales y la participación sindical en la distribución de horarios para una mejor conciliación.

✓ Medidas de desarrollo del nuevo modelo de Formación Profesional para el Empleo, en particular para favorecer la participación en los procesos formativos, vinculando el nivel de formación con el nivel de clasificación y retribución.

✓ Hacer cumplir la Estrategia Española de Seguridad y Salud 2007 / 2012 en tanto referente de la acción sindical y la negociación colectiva; de tal manera, debe insistirse en la prevención en las PYMES y micro empresas y para ello reforzar los derechos de representación e intervención en empresas que carecen de delegados de prevención.

✓ En lo que se refiere al medio ambiente, deben reforzarse las previsiones del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al delegado toda actuación empresarial con incidencia en el medio ambiente, promover la figura del delegado específico en la materia y asimismo incluir estos temas en la formación de los trabajadores.

✓ Se contienen dos propuestas principales en materia de inmigración: el objetivo de defensa de los derechos y libertades de los extranjeros y su integración social y el objetivo de superación de las situaciones de desventaja derivadas de su origen no comunitario.

✓ Reaccionar desde la negociación colectiva a la mundialización de la economía. La Unión Europea ha incluido los derechos de información, consulta y participación en el núcleo duro del derecho social europeo; con esta base, el objetivo prioritario es intensificar el diálogo social en el seno de la empresa y fomentar y reforzar la participación de los representantes de los trabajadores en la marcha y futuro de la empresa.

Debemos igualmente señalar el avance en derechos sociales que ha supuesto la normativa surgida del Diálogo Social entre el Gobierno y los agentes económicos y sociales desde el año 2004. Como principales normas podemos citar a las siguientes:

- **Ley Orgánica 3 / 2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.** Supone un gran avance hacia la consecución del derecho de igualdad, una mejora sustancial en la cobertura que otorgan las prestaciones de la Seguridad Social así como un gran reto para la negociación colectiva. El Anteproyecto de Ley surgió de un intenso periodo de consultas con la participación de UGT.

- **Ley de Dependencia, de 30 de noviembre de 2006.**

- **Ley 43 / 2006 sobre Mejora del crecimiento y del Empleo.** Se mejora la regulación laboral en materia de contratación temporal, cesión ilegal de trabajadores y contratas y subcontratas; se generan nuevos derechos de intervención sindical; se extiende la protección social y se mejoran las prestaciones por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial; se refuerzan los Servicios Públicos de Empleo y las Políticas Activas, y se constituyen órganos de participación en las instituciones laborales (Inspección de Trabajo y Seguridad Social). La columna vertebral de dicha normativa legal es el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, suscrito por los agentes sociales con el Gobierno.

- **Ley de Medidas en materia de Seguridad Social.** Suponen mejoras relacionadas, sobre todo, con las prestaciones mínimas, tales como la incapacidad permanente y la gran invalidez, la viudedad, la orfandad, la IT, las prejubilaciones, los inventivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral, la nueva lista de enfermedades profesionales y su notificación, registro y calificación, la posibilidad de reducción de la edad de jubilación en actividades penosas, peligrosas

o tóxicas, y la unificación de regímenes especiales de los trabajadores agrarios y empleados del hogar con el régimen general, entre otras. Se basa en el Acuerdo sobre Medidas en Materia de la Seguridad Social.

- **Ley 7 / 2007 de 12 de abril que aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.** Dicho Estatuto es un avance histórico que debe situar a las Administraciones públicas a la altura de las necesidades de modernidad y eficiencia que demanda la sociedad española. Supone, además, la definitiva consolidación democrática de las relaciones laborales en este ámbito, reconociendo el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos, al tiempo que mejora sus condiciones profesionales y establece medidas tendentes a eliminar la temporalidad.

- **Real Decreto 395 / 2007 de 23 de marzo que regula la formación profesional para el empleo.** Surgido del Acuerdo Tripartito sobre Formación Profesional para el Empleo. Supone un salto cualitativo en la eficacia del sistema, porque refuerza los derechos de los trabajadores a la formación a lo largo de toda su vida, y el papel de los agentes sociales en este proceso. Además, reconoce el carácter gratuito de la formación para los trabajadores y desempleados, y contempla las necesidades específicas de los colectivos afectados por reconversión. Asimismo, posibilita la participación de las CCAA, para dar cumplimiento a la doctrina constitucional. Ahora es preciso que este derecho se traduzca en la incorporación en los convenios colectivos y en la legislación laboral de un crédito horario anual básico para asistir a cursos de formación en la empresa o fuera de ella. Hay que avanzar, además, hacia el establecimiento de mecanismos que hagan corresponder las cualificaciones obtenidas con las condiciones salariales y de promoción en el puesto de trabajo.

- **Estrategia Española de Seguridad y Salud 2007 / 2012.**

- **Ley 32 / 2006 Reguladora de la Subcontratación en la Construcción.** Se trata de una ley con aplicación exclusiva en un sector productivo, pero que igualmente se puede considerar como una de las herramientas, surgidas del Diálogo Social, más eficaces para elevar las garantías y la calidad del trabajo en España.

Además de todo esto, merece la pena dedicar un espacio a la reflexión en el ámbito de la negociación colectiva, sobre los cambios experimentados en la situación laboral. La situación sociolaboral ha experimentado diversos cambios, fruto de la globalización económica. Existe un nuevo juego con nuevas reglas, mientras el capital se mueve fuera de las fronteras, el ámbito de actuación de gobiernos y sindicatos se encuadra en un ámbito de acción estatal.

A modo de resumen encontramos:

- Problemas de los trabajadores: Precarización, Temporalidad en el empleo, Empeoramiento de salarios, con aumento de la inestabilidad en los conceptos retributivos, Malas condiciones de salud laboral, Subordinación del trabajador a la empresa, Negación del futuro profesional, cambios horizontales sin perspectiva de mejora, Discriminación a mujeres, jóvenes y mayores, Poca conciliación de la vida familiar y laboral, Exceso de flexibilidad empresarial sobre el trabajador.
- Cambios en el perfil de los trabajadores: Menor número de trabajadores en las empresas, Cada vez el conjunto de trabajadores tiene más diversa composición, son muy diferentes entre sí.
- Cambios legales: Remisiones permanentes de la ley a la negociación colectiva: Lo que no está en el convenio es poder para el empresario.

Si se trata de invertir la tendencia al debilitamiento de la posición del trabajo a través de una NC más robustecida, para lograrlo ésta debería avanzar en las siguientes direcciones:

- Volver al trabajador y a sus problemas, situándolos en el centro de la NC: reforzar la capacidad de representación del Sindicato.
- Identificar más las reivindicaciones con los problemas (nuevos contenidos de la NC).
- Representar más lo individual dentro de lo colectivo (más derechos, nuevos derechos: las plataformas piden cada vez menos y piden siempre lo mismo, pero los problemas de los trabajadores en parte han cambiado, se han transformado, y han aparecido otros nuevos), que permita al trabajador identificar el papel del convenio: que sienta que el convenio le sirve para algo.
- Hacer una negociación colectiva más participativa (en la elaboración de las plataformas, en la difusión de los planteamientos y reivindicaciones, en la difusión del convenio firmado y la valoración de lo conseguido).
- Buscar e idear nuevas fórmulas para pactar, para plasmar los contenidos, que den más eficacia a lo pactado, que permitan al trabajador ejercer de forma efectiva sus derechos (que, en ocasiones, son papel mojado porque su disposición y ejercicio quedan mediatizados por el empresario).

Hacer, en definitiva, una negociación –por decirlo de alguna forma- *menos de cláusulas y más de procedimientos*: el convenio no es una ley, no debe seguir las fórmulas clásicas de las normas legales, el convenio es mucho más que una ley, deber ser también un código de procedimientos para utilizar y hacer efectivos los derechos individuales, y para prever terrenos de actuación y capacidad de intervención del Sindicato y de sus representantes. (Un ejemplo: es importante tener derecho a más días de vacaciones o a la reducción legal de jornada por lactancia –o a muchas otras cosas-, pero cada vez es más importante establecer qué puede hacer el trabajador cuando –a menudo- el empresario pretende imponer unilateral y discrecionalmente a trabajadores individuales el momento y la forma en la que se disfrutaran las vacaciones o el permiso de lactancia: ante eso el trabajador está inerme, y el sindicato tampoco tiene cauces efectivos para intervenir, representar al trabajador e imponer una solución o mediación que cancele la unilateralidad).

□ Incorporar nuevos contenidos y, tanto como esto o más, revisar y actualizar –poner al día- todos y cada uno de los contenidos del convenio (¿de verdad son eficaces en la realidad actual de las empresas, de verdad contemplan los problemas que más afectan a los trabajadores?). A título puramente de ejemplos (que deberían desarrollarse de forma exhaustiva y profunda a través de materiales e instrumentos específicos), se podrían citar los siguientes aspectos:

o **Salario**: establecer un procedimiento que regule, objective y de transparencia y control a la retribución variable, cuestión cada vez más extendida. Se piensa equivocadamente que es mejor no negociarlo, pero este como muchos otros aspectos, si no se regulan en el convenio, son poder unilateral del empresario (desde la reforma de 1994 –y esto es sorprendentemente poco conocido entre los cuadros sindicales- todo lo que no esté en el convenio es poder del empresario).

o **Contratación**: el gran problema de la temporalidad del empleo se ataca con gran dificultad mediante la NC (y es casi imposible de resolver sin profundas reformas legales), pero el convenio puede establecer cauces para sacar de la precariedad al trabajador individual, mediante –por ejemplo- un derecho de preferencia para ocupar las vacantes en la plantilla fija, o un derecho de recontractación, o un derecho de subrogación (subcontratas), etc.: el trabajador temporal que pase a fijo por previsión y aplicación del convenio, habrá visto que el Sindicato podrá o no resolver la precariedad, pero le ha sacado a el de la misma (será afín al Sindicato que ha resuelto su situación, y el convenio será para el algo muy útil).

o **Tiempo de trabajo:** la negociación está centrada obsesivamente en la duración de la jornada y –aunque cada vez menos– los permisos, etc., pero se negocia muy poco la distribución y el horario, y sobre todo las posibilidades de modificar (no reducir) el horario cuando el trabajador tiene necesidad objetiva de ello (hijos, familiares dependientes, estudios, etc.). Es preciso establecer una flexibilidad “a favor” del trabajador, que contemple, atienda y de respuesta a sus necesidades, sin entrar necesariamente en contradicción con las de la empresa. Sin reducir la jornada anual de trabajo, las posibilidades de adaptar la jornada diaria, semanal, o mensual (sin coste para el trabajador ni menoscabo para la empresa) son casi infinitas. En muchas ocasiones, se trata de cambios puntuales del horario para afrontar necesidades momentáneas: no ir a trabajar un día (o varios) por enfermedad de los niños, por vacaciones, y luego recuperar a lo largo de un periodo. Pero como un derecho a hacerlo, no como un favor que se concede o no. Otra cuestión: regular la compensación de las horas extra por tiempo libre (ahora el empresario decide unilateralmente cuándo y cómo).

o **Salud laboral:** esta es una de las cuestiones que más inciden ya hoy sobre la calidad de vida de los trabajadores. Las dolencias posturales, las enfermedades músculo-esqueléticas, el estrés, el síndrome del trabajador quemado, etcétera, afectan a millones (no a cientos de miles) de trabajadores, a una proporción abrumadora de ellos, a sectores enteros de actividad. Constituyen uno de los grandes filones de la acción sindical, y el papel del convenio estableciendo compromisos y abriendo espacios a su análisis y evaluación (primero) y a su consideración y solución (seguidamente) es crucial. Los puestos de trabajo están mal diseñados, la iluminación es inadecuada, las temperaturas y los ambientes son nocivos. Todo ello es causa de padecimientos, de cansancio y de agotamiento –que no se derivan del trabajo sino de sus malas condiciones– cuando no de enfermedades. Por no hablar, evidentemente, de los accidentes (que son lo más grave, pero lo otro, las malas condiciones físicas y de organización afectan a todos todo el tiempo).

o **Formación:** (derecho a exigirla ante los cambios en la organización del trabajo, ante los cambios tecnológicos, etc., un derecho protector, derecho colectivo pero con ejercicio individual). Definir colectivamente (el convenio, nuevamente) el momento y el contenido, el qué, el cuándo y el cómo.

### ***A modo de ejemplo: Conciliación de la vida laboral y familiar***

En el ámbito de la protección social, la política de equipamientos y servicios de atención a la infancia y a personas dependientes condiciona mucho las posibilidades reales de conciliación de la vida familiar, personal y profesional por parte de muchos trabajadores y trabajadoras.

- Recoger siempre en el convenio colectivo el permiso por maternidad/paternidad con el fin de visualizar la existencia de tal derecho.
- Recoger siempre en el convenio colectivo las licencias y/o permisos retribuidos o no retribuidos.
- Ampliar los supuestos de permisos retribuidos del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores para los casos de acompañamiento de hijos/as menores a consultas médicas, así como para el ejercicio de un permiso por paternidad independiente del que la madre le pueda ceder al padre.
- Ampliar los períodos de disfrute de los distintos permisos retribuidos.
- Incluir a las parejas de hecho en el disfrute de dichos permisos.
- Recoger por convenio, para su visualización la garantía legal del permiso retribuido para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Recoger siempre las excedencias relativas a esta materia en el articulado de los textos negociales.
- Establecer el derecho de reincorporación automática y al mismo puesto de trabajo tras el disfrute de cualquier excedencia independiente del tiempo de duración de ésta.
- Establecer medidas que incentiven que sean los hombres los que opten por solicitar tanto la reducción de jornada como las excedencias.
- Establecer la posibilidad de flexibilizar el ejercicio del derecho de reducción de jornada por lactancia en beneficio del lactante, como para el padre o madre que la solicite. En concreto, recoger la posibilidad de acumulación del permiso de lactancia, así como, por medio de órganos paritarios, ganar influencia sindical en las decisiones

que se tomen en materia de conciliación para vigilar que esta está garantizada y se buscan las mejores soluciones para que la organización del trabajo no se resienta.

### RECUERDA

- Los convenios colectivos son resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y los empresarios, y constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.
- La eficacia general de un convenio estatutario significa que el contenido de este convenio se aplica a todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito.
- Un convenio colectivo precisa seguimiento de la aplicación del mismo, pues de nada sirve llegar a acuerdos que luego no se apliquen. Igualmente, el convenio colectivo ha de ser interpretado para su aplicación. El medio más eficaz para controlar la forma de aplicación de un convenio es la acción sindical.
- Las partes negociadoras establecen los contenidos y duración del convenio, con el único límite general del “respeto a las leyes”.
- La adhesión es la aceptación de la totalidad de un convenio colectivo en vigor en el ámbito de otra unidad de negociación. La finalidad de la extensión es cubrir un vacío de negociación existente en un determinado ámbito de aplicación.

## **ACTIVIDADES**

**1.- ¿Cuáles son las diferencias fundamentales entre un convenio colectivo estatutario y un convenio o pacto colectivo extraestatutario? Desde el punto de vista sindical, ¿es preferible la negociación colectiva estatutaria o el pacto extraestatutario? ¿A qué factores puede obedecer la negociación extraestatutaria?**

**2.-Identifica en tu convenio de referencia las diversas partes que componen la estructura de los convenios colectivos.**

**3.- Elaborar en grupos propuestas reivindicativas para incluir en una plataforma de convenio, eligiendo las siguientes materias:**

**a) El principio de igualdad o no discriminación.**

**b) No discriminación por razones sindicales.**

**c) Conseguir condiciones más beneficiosas para el colectivo de trabajadores.**



---

## **MODULO III.- FASES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

---

### **OBJETIVOS**

- Conocer qué es la Plataforma de negociación, ofreciendo así mismo, pautas generales de trabajo ante el inicio de un proceso negociador.
- Conocer las distintas fases de la negociación colectiva.
- Conocer las distintas posibilidades negociales en función de los distintos ámbitos de negociación, y cuales son las materias y contenidos que se abordan en los convenios colectivos.
- Sensibilizar sobre la importancia de la observación de la aplicación del contenido del convenio en el entorno laboral.

### **CONTENIDOS**

#### **1. LA PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN**

- 1.1. Tipos de Plataformas de negociación

#### **2. LEGITIMACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD PARA NEGOCIAR**

- 2.1. En el ámbito del centro de trabajo o empresa
- 2.2. En ámbito superior a la empresa
- 2.3. La representatividad

#### **3. EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN**

- 3.1. El inicio de la negociación
- 3.2. La comisión negociadora
- 3.3. La negociación y su conclusión

#### **4. LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS POSTERIORES A LA APROBACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO**

## **5. LA ADMINISTRACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

- 5.1. La aplicación de los convenios colectivos
- 5.2. La interpretación de los convenios
- 5.3. La impugnación de los convenios colectivos

## 1. LA PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN

Las Plataformas de negociación son **documentos** que recogen las **reivindicaciones** sobre las materias y contenidos que los trabajadores pretenden negociar y acordar con los empresarios.

La **elaboración de la Plataforma** de negociación es uno de los puntos más importantes en el proceso de negociación colectiva, y requiere, como punto de partida afrontar las siguientes tareas:

- Como **fase previa** a la **elaboración de la Plataforma** se ha de **recopilar** toda la **información** posible sobre la cuestión o cuestiones que se quieren abordar en la negociación.

Esta información debe de ser **analizada** para poder tener una visión de conjunto que permita fijar los objetivos que se pretende alcanzar y proponer alternativas viables. Para llevar a cabo este análisis, los representantes deben tener en cuenta:

- Los criterios que tiene el Sindicato sobre el tema.
- Conocer a los interlocutores.
- Conocer a las personas con las que trabajamos en equipo.
- Conocer los problemas y prever los conflictos que encontraremos en la negociación.
- Se deben definir los objetivos y delimitar lo que no es negociable.
- Elaborar la estrategia que guíe el plan de acción a seguir durante la negociación.

- Es necesario que la **elaboración** de la plataforma se haga **de acuerdo** con las **necesidades** e **intereses** de los **trabajadores**. Para ello se han de recoger las opiniones, necesidades, expectativas de los trabajadores a través de consultas, sondeos y análisis sobre el terreno.

Las Plataformas han de concretar **los objetivos** que pretendemos alcanzar, como instrumento para lograr la mejora de las condiciones socio-laborales de los trabajadores, la sindicalización, el fortalecimiento organizativo y las garantías para la correcta y plena aplicación de los acuerdos.

El proceso de elaboración de la plataforma supone un **momento** de **gran intensidad** de acción sindical en la empresa. Es una manera eficaz de ganarse el apoyo de los trabajadores en una negociación en la que nuestra fuerza y capacidad propositiva es de suma importancia.

Para contar con el apoyo continuo de los trabajadores es fundamental que hagamos un **planteamiento coherente y responsable de la negociación**, elevando a propuestas concretas sus reivindicaciones, fijando unos objetivos alcanzables. Es importante hacer un esfuerzo por la adecuación de la plataforma a la realidad concreta del sector o empresa responde al objetivo de hacer un sindicalismo eficaz y de base.

- Los **representantes** de los trabajadores que vayan a negociar, serán los encargados de **elaborar un plan de trabajo** para su discusión con otros compañeros, y así **determinar** cuál es la **estrategia** más adecuada para defender los contenidos de la plataforma.
- Considerar los **momentos** y cauces para **informar** a los trabajadores sobre la **marcha del proceso** negociador, debido a que la negociación es un proceso durante el cual se pueden producir modificaciones.

Es fundamental la **participación** de los trabajadores en la elaboración y negociación de la Plataforma. Son muchos los cauces para lograr esta participación: asambleas y reuniones, informes y consultas, debates, encuestas, constitución de grupos de trabajo etc.

La plataforma debe ser **conocida e identificada** por todos los trabajadores de la empresa, por lo que debemos difundirla de forma general. Se trata de trasladar el proceso de negociación a los afiliados y a los trabajadores a través de medios ágiles y regulares.

- Por último, no se ha de firmar el **acuerdo** al que se haya llegado sin el **respaldo** de los trabajadores, es decir, hay que consultarles sobre los términos de ese contrato colectivo en el que se determinarán sus condiciones de trabajo.

### Tipos de Plataformas de negociación

En términos generales existen dos modelos de plataforma:

- **Articulada**, en la cual los contenidos están redactados como artículos de un convenio colectivo.

- **Genérica**, en la que las materias de negociación se concretan sin cerrar sus contenidos o redacciones articuladas. Esta situación no debe significar ambigüedad en las pretensiones sindicales, sino flexibilidad en los medios de consecución de las mismas.

El **resultado de las negociaciones** ha de plasmar una **correlación** adecuada entre la plataforma y la propia negociación, en función de los objetivos y de las movilizaciones desarrolladas. Ello permitirá la **comprensión del proceso** negociador por los trabajadores.

<b>ORIENTACIONES PARA LA ELABORACIÓN DE UNA PLATAFORMA DE NEGOCIACIÓN</b>	
1	Conocer y analizar el convenio colectivo hasta entonces vigente.
2	Buscar informaciones y opiniones sobre las situaciones, necesidades e intereses de los trabajadores representados. La participación de todos los trabajadores requiere, como primer paso, una adecuada relación con los mismos.
3	Seleccionar las reivindicaciones a incluir en la plataforma.
4	Centrar el tema a reivindicar en la situación real de que se trate.
5	Elaborar propuestas concretas para incluirlas o modificar lo establecido en el convenio vigente.
6	Buscar referencias legales que sustenten las pretensiones plasmadas en la plataforma.
7	Apoyar nuestros argumentos con ejemplos o situaciones análogas (otros convenios por ejemplo) o informes de expertos.
8	Difundir entre los trabajadores las propuestas elaboradas como borrador de la plataforma.
9	Articular mecanismos para recabar opiniones sobre el grado de aceptación o no de nuestras propuestas, y disponer de mecanismos para aclarar dudas sobre dichas propuestas.
10	Redactar en forma de clausulado de convenio colectivo las propuestas seleccionadas y ordenarlas ubicándolas en los apartados concretos en los que deben ser incluidas.

## **2. LEGITIMACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD PARA NEGOCIAR: EN EL ÁMBITO DEL CENTRO DE TRABAJO O EMPRESA, EN ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA**

La **legitimación es la capacidad** que, en virtud de la ley, **se tiene** como **sindicato o representante de los trabajadores para iniciar, llevar a efecto y concluir un proceso de negociación colectiva**, es decir, es el requisito que se debe cumplir para formar parte de la comisión negociadora de un convenio colectivo. *"Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora"* (art. 87.5 ET)

Para conocer quienes son las partes que están legitimadas para negociar convenios colectivos estatutarios debemos distinguir dos ámbitos: el **ámbito de la empresa**, y los **ámbitos superiores a ella**.

## 2.1. En el ámbito de Centro de trabajo o de empresa

En el ámbito de centro de trabajo o de empresa tienen legitimación para negociar:

- a) El **empresario** o su representante legal.
- b) Los **representantes** legales y/o sindicales de los **trabajadores**.

La actuación de los representantes de los trabajadores en la empresa tiene lugar a través de:

- **Delegados de personal:** aunque cada delegado represente los intereses de la totalidad de los trabajadores de su empresa, su actuación no es individual, sino mancomunada (conjunta); en caso desacuerdo entre los delegados, prima la decisión mayoritaria de éstos.
- **Comités de empresa:** sólo puede actuar de manera colegiada, es decir las decisiones son adoptadas por mayoría de sus miembros. También los Comités intercentros pueden estar legitimados, si el convenio colectivo que regula su constitución y funciones, les ha atribuido la función negociadora.
- **Secciones sindicales de los sindicatos más representativos** o de sindicatos con representación en el comité de empresa o que cuenten con delegados de personal.

Si las **representaciones sindicales** que negocian suman la **mayoría** de los miembros del comité, el convenio colectivo será de **eficacia general**, en caso contrario será extraestatutario.

Cabe reseñar que no cabe la negociación conjunta en un mismo proceso de delegados de personal o comités de empresa junto a representantes de las secciones sindicales. La **legitimación** para negociar **es alternativa y no acumulativa** a la que poseen delegados de personal y comités de empresa.

Esta situación, no debe confundirse con la que habitualmente se produce en la realidad sindical en la que distintos cargos representativos son ostentados por las mismas personas.

Iniciada la negociación a través de los representantes de las secciones sindicales, no cabe iniciar una negociación paralela con los delegados de personal o con el comité de empresa, y viceversa.

## 2.2. En el ámbito superior a la empresa

En el ámbito superior a la empresa tienen legitimación para negociar:

### a) La representación empresarial.

- Pueden negociar por parte de los empresarios, las **asociaciones empresariales**, que cuenten con al menos el 10% de los empresarios, que empleen a su vez al menos el 10% de los trabajadores en el **ámbito geográfico y funcional del convenio**.
- **En el ámbito estatal**, pueden negociar también las **asociaciones empresariales** de ámbito autonómico que cuenten con un 15 % al menos de los empresarios, que empleen a su vez al 15 % de los trabajadores de su **Comunidad Autónoma**.

### b) La representación de los trabajadores.

Pueden desarrollar funciones negociadoras:

- Los **sindicatos más representativos a nivel estatal**, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos. Únicamente por tanto UGT y CCOO, incluyendo a sus Federaciones en sus respectivos ámbitos.

Una consecuencia de esta representatividad a nivel estatal, puede ser que, por ejemplo, la negativa de reconocimiento de la legitimidad de UGT para negociar cualquier convenio de ámbito superior a la empresa acarrearía la nulidad del convenio.

- Los **sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma** respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como los entes sindicales afiliados, federados, o confederados a los mismos, y en sus respectivos ámbitos: Por ejemplo ELA- STV en el País Vasco, y CIG en Galicia. Estos sindicatos, tienen además legitimidad para negociar convenios a nivel estatal.

Por ejemplo, en la negociación del Convenio de Hostelería de Cataluña ELA-STV y CIG no están legitimados. En la negociación del Convenio de Hostelería de Pontevedra, UGT, CCOO están legitimados (por ser más representativos en el ámbito estatal) así como CIG (por ser más representativo en el ámbito de Comunidad Autónoma de Galicia), mientras que no está legitimada ELA-STV. En la negociación colectiva del Convenio Estatal de Hostelería están legitimados, además de UGT y CCOO, ELA-STV y CIG.

- Los **sindicatos** que cuenten con un **mínimo** del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el **ámbito geográfico y funcional** al que se refiera el convenio.

### 2.3. La representatividad

Si existe **legitimación** para negociar, se debe determinar **la representatividad** de las partes.

Se dice que una organización sindical tiene la **mayor representatividad** o es más representativo, **en función de los resultados alcanzados en las elecciones sindicales**, dentro de un **ámbito geográfico y funcional** determinado.

La **representatividad influye** claramente en la **composición del órgano de negociación** (la comisión negociadora) y en los efectos del convenio colectivo o del acuerdo de empresa.

#### **NIVELES DE REPRESENTATIVIDAD**

- **A nivel de centro de trabajo o empresa**, no existen mayores problemas de representatividad, al limitarse la legitimación al propio empresario, a los delegados de personal, comités de empresa o representaciones de secciones sindicales.

El consentimiento del empresario, o de su representante legal, junto al consentimiento de la mayoría de los miembros que representan a los trabajadores en la comisión negociadora, supone que lo acordado **obliga a la empresa y a la totalidad de los trabajadores** del centro de trabajo o de la empresa.

- **A nivel superior de empresa**, aparecen con más frecuencia problemas de representatividad, sobre todo por parte empresarial.

Para que una **asociación empresarial** pueda negociar y firmar un convenio colectivo de eficacia general es necesario que además de **estar legitimada** (requisito imprescindible de carácter previo) **represente al menos a un número de empresarios** que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio colectivo. De lo contrario, el convenio sería de carácter **extraestatutario**.

En cuanto a los **sindicatos**, estos deben representar, conjunta o separadamente, a la **mayoría de los delegados de personal y miembros de los comités de empresa** correspondientes al ámbito del convenio colectivo, para que éste pueda llegar a ser de eficacia general.

### 3. EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN

La negociación consiste en llegar, por medio de conversaciones e intercambio de opiniones entre los negociadores representantes de las diferentes partes en conflicto implicadas, a un acuerdo entre las mismas.

Hemos visto anteriormente los elementos básicos a considerar en la negociación. Ahora veamos como se desarrolla básicamente este proceso.

Es necesario que la negociación se desarrolle y pase por distintas fases o etapas, lo que trae consigo tener que realizar diferentes tareas en cada una de ellas. Pero la secuencia de estas etapas no es siempre la misma y, por tanto, la actuación de los negociadores debe ser distinta.



#### 3.1. El inicio de la negociación

Es conveniente que en cada ámbito de negociación se prevea el **momento oportuno** para **abrir** las **mesas** de negociación, sin necesidad de esperar a que finalice la vigencia del convenio colectivo a renegociar.

El proceso de negociación, propiamente dicho, comienza con la **iniciativa negocial**, que es tomada por cualquiera de las partes legitimadas para la negociación y está dirigida a la otra parte a la que se considera también legitimada, invitándola a negociar.

La **iniciativa negocial** se plasma en la "comunicación", que deberá hacerse por escrito, con el siguiente **contenido mínimo** (art. 89.1 ET):

1. La **legitimación**. La representación que se ostenta por quien ejercita la iniciativa. En el caso de los delegados de personal o miembros de comités de empresa bastaría con expresar tal condición.

En el caso de representaciones sindicales en la empresa, debe haberse procedido previamente a comunicar la constitución de la sección sindical. Cuando se trate de negociación a un nivel superior a la empresa, bastaría con manifestar la condición de sindicato más representativo.

2. Los **ámbitos del Convenio**. En este caso hay que determinar el centro de trabajo o empresa, o si es de ámbito superior (provincial, estatal, etc.), así como los trabajadores y empresarios a los que afecta (ámbito personal), su periodo de vigencia (ámbito temporal).

3. Las **materias** objeto de negociación. En este momento se puede comunicar la plataforma reivindicativa o bien limitarse a hacer un catálogo amplio y abierto de materias, sin manifestar las pretensiones concretas en cada materia. La negociación de todas formas no queda limitada por este marco inicial, aunque es conveniente recoger las materias que se consideren esenciales en la negociación.

4. La **comunicación** escrita. Debe notificarse a la otra u otras partes legitimadas para negociar bien personalmente, bien por vía notarial explicando en la misma comunicación el motivo que obliga a acudir a esta vía. Del escrito de iniciativa se debe enviar copia para su registro a la autoridad laboral competente. La comunicación es sólo a efectos de registro, la autoridad laboral no puede rechazarla aún cuando de la misma deduzca que el futuro convenio previsiblemente conculcará la legalidad vigente o causará lesión grave en el interés de terceros, ya que ello sería contrario al principio de autonomía colectiva reconocido en la Constitución y en el ET.

Veamos a continuación un ejemplo de escrito de promoción de negociación que puede servir de modelo para la comunicación escrita:

Empresa a la que se dirige ( \_\_\_\_\_ )

Los abajo firmantes, en calidad de representantes de los trabajadores, por el presente escrito, comunican que promueven la negociación de un Convenio Colectivo, de conformidad con el procedimiento del art. 89 de ET y cuya legitimación se ajusta a lo establecido en el art. de 87 del ET, de acuerdo con los siguientes extremos:

1.- Los ámbitos del convenio serán (especificar cada ámbito)

2.- Las materias objeto de la negociación serán las siguientes: (enumerar las materias y hacer referencia a la plataforma reivindicativa si se presenta adjunta al documento)

3.- Se propone como fecha de inicio de las negociaciones y constitución de la comisión negociadora, el próximo 24 de enero, a las 10.00 horas en los locales de la empresa, sitos en Madrid, c/ Suspiro Verde, 3.

Esta parte proponente, quiere manifestar su deseo de alcanzar el máximo desarrollo en la negociación bajo el principio de buena fe.

En consecuencia, por medio de este escrito, solicitamos que, tenga por promovida la negociación del Convenio Colectivo de la empresa (.....), iniciándose con él, el procedimiento previsto, por el art. 89 del ET, con el fin de que una vez cumplidas las formalidades legales, se inicie la negociación de las materias que van a configurar las relaciones laborales en la empresa.

Del presente escrito se remite copia a la Autoridad Laboral competente, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 89 del ET.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 200\_\_

(Firmas)

La **otra parte**, al recibir la comunicación de iniciativa negocial, esta **obligada a negociar**, pudiendo **únicamente negarse** a iniciar las mismas en los **siguientes casos**:

- Por causa legal o establecida en convenio o acuerdo.
- Cuando no se trate de revisar un convenio colectivo ya vencido.
- No existe deber de negociar, por ejemplo, cuando se encuentra vigente un convenio aplicable en dicho ámbito o se pretenda negociar materias que un Acuerdo marco prohíba negociar en ámbitos inferiores.

En cualquier caso, la otra parte implicada en el proceso negocial se deberá **contestar por escrito y motivadamente**, es decir de manera justificada (art.89.1 ET).

**Ante** el supuesto que se trate de una **negativa injustificada**, entre las medidas sindicales de presión que pueden llevarse a cabo se encuentra la interposición de un **procedimiento judicial de conflicto colectivo**.

Las partes están obligadas a negociar bajo el principio de la **buena fe negocial**, esto significa que las partes están obligadas a realizar un esfuerzo sincero de aproximación mutua para obtener un convenio. El deber bajo el principio de la buena fe no obliga a las partes a llegar a un convenio, aunque sí a realizar un serio y verdadero intento para conseguirlo.

El **Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007**, prorrogado para el año 2008 por Acta de Prórroga de 18 de diciembre de 2007, recoge las siguientes **recomendaciones**, enmarcadas en el principio de **Buena Fe Negocial**:

- Iniciar de inmediato los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los convenios, e intercambiar la información que facilite la interlocución en el proceso de negociación y una mayor corresponsabilidad en la aplicación de lo pactado.
- Mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable.
- Formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad en la negociación.
- Acudir a los servicios de mediación y arbitraje sin dilación cuando existan diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, según lo estipulado en los Acuerdos sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).
- De conformidad con lo previsto en el ASEC, utilizar estos servicios para la solución de las discrepancias surgidas en los periodos de consultas regulados en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET (movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión y despidos colectivos).
- Impulsar fórmulas y procedimientos que posibiliten un funcionamiento más eficaz de las Comisiones Paritarias o Mixtas de los convenios y una mejor y más completa regulación de las mismas con vistas al efectivo seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos.
- Fomentar la adhesión de sectores y empresas a los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, para conseguir una mayor

eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje y para reforzar la autonomía colectiva.

En los supuestos de que en una negociación se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes negociadoras comprobaran su existencia, la negociación en curso quedaría suspendida hasta la desaparición de aquéllas.

### 3.2. La Comisión Negociadora

• **CONSTITUCIÓN.**- En el **plazo máximo de un mes** desde la recepción de la comunicación de iniciación de la negociación se constituye la comisión negociadora.

La comisión está **compuesta por las dos partes** implicadas en la negociación. Cada parte nombra a los miembros que van a formarla, de acuerdo a las siguientes reglas:

- En el de **ámbito empresarial**, ninguna de las partes superará el número de doce representantes; en **ámbitos superiores**, el número miembros de cada parte no excederá de quince.
- Las partes pueden hacerse acompañar de **asesores** en la propia comisión, que tienen voz pero no voto.
- La **distribución** de los **puestos** de **cada parte** entre las diferentes entidades con legitimación negociadora ha de ser decidida a través de una **negociación intraorganizativa**. Es decir, en cuanto a la designación de los miembros de la comisión negociadora, esta se forma por las personas que a tal efecto designen las partes inicialmente legitimadas para negociar según los arts. 87 y 88 ET. y el resultado responderá al **equilibrio de fuerzas** existente entre las distintas opciones representativas.
- En todo caso, al formar la comisión negociadora se debe respetar el **criterio de proporcionalidad** entre los representantes o **sindicatos existentes**.

Por ejemplo: En un comité de empresa compuesto por nueve miembros, cinco de ellos del sindicato A (con el 55% de los votos de los trabajadores) y los cuatro restantes del sindicato B (con el 45% de los votos) decidió por mayoría que la comisión negociadora del Convenio estuviera compuesta por cinco miembros, tres del sindicato A y los dos restantes del sindicato B. El sindicato B impugnó tal distribución y el Tribunal Supremo (Sentencia de Mayo de 1992)

consideró que no se había respetado el principio de proporcionalidad, al haber alterado sustancial y desfavorablemente la participación del sindicato minoritario, reduciendo ésta del 44% al 40% en la comisión, a la vez que se mejoraba la participación del sindicato mayoritario, pasando del 55% al 60% en la comisión.

Por ello, deben **aplicarse soluciones** que resulten más **acordes** con el **principio de proporcionalidad**. En el ejemplo, lo correcto hubiera sido, en una comisión de siete miembros para cada parte, otorgar 4 al sindicato mayoritario y tres al minoritario.

• **LAS ACTAS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.**- El **acta de constitución** de la comisión negociadora es un documento muy importante en el que es necesario hacer constar:

- Las **partes** implicadas, determinando su **representatividad** (fijando porcentajes concretos).
- Los **miembros de cada parte** que forman la dicha comisión, concretando sus nombres y apellidos.
- La **elección de presidente, o del procedimiento** para moderar los **debates**.

El presidente tiene voz pero no voto. Las **funciones del presidente** serán:

- Moderar las sesiones (esto es, conceder y retirar el uso de la palabra).
- Procurar el orden en las negociaciones.
- Convocar las reuniones, suspenderlas y levantarlas.
- Actuar razonablemente de mediador entre las partes.
- La **elección de secretario**.

Podrá ser una persona que **no** sea **miembro de la comisión**; aunque es recomendable que dicho cargo vaya rotando de parte a parte por cada sesión completa de negociación.

El secretario deberá levantar acta de todas las sesiones y firmarlas junto con un representante de cada una de las partes.

- La determinación concreta del ejercicio de permisos retribuidos para los miembros que representan a los trabajadores. Estos permisos son distintos del crédito horario general, completándolo y garantizando la participación de sus miembros en la preparación y desarrollo de la negociación.
- La fijación de un calendario o plan de negociación (detallando fechas, materias y lugar de reunión).

**De cada REUNIÓN COMPLETA de la comisión debe levantarse un acta**, en la que se hará constar las cuestiones objeto de debate, las posiciones de las partes y los acuerdos, cuando estos se produzcan.

La redacción del acta debe realizarse de forma sucinta, resumida y concisa, para facilitar su elaboración y firma.

### 3.3. La negociación y su conclusión

El **fin normal** del proceso de negociación colectiva deberá ser la obtención de un acuerdo que se **plasmara** en un **convenio colectivo**. Durante la negociación, cada parte presentará sus propuestas a negociar, iniciándose la discusión y la presentación de los argumentos de cada parte.

<b>RECOMENDACIONES PARA EL MOMENTO INICIAL:</b>
• Escuchar lo que dice la otra parte.
• Pedir aclaraciones.
• Contrastar sus argumentaciones, con la información que disponemos.
• Hemos de conocer cómo percibe la realidad la otra parte y dar a conocer nuestra visión, mantener el diálogo, definir algunos compromisos. Por ello en esta toma de contacto son muy importantes las formas que adoptemos. Unas palabras de introducción, el intercambio de signos de reconocimiento para crear un buen clima de cooperación. Es una fase inicial donde la observación es el recurso fundamental a utilizar por el representante.

<b>RECOMENDACIONES PARA EL DESARROLLO DE LAS NEGOCIACIONES:</b>
• Presentar los argumentos organizadamente y con capacidad de contraargumentar.
• Subrayar imprecisiones, incongruencia y contradicciones en los argumentos de la otra parte.
• No polemizar sobre cuestiones ajenas a la negociación, o sobre cuestiones de principio.

**RECOMENDACIONES PARA EL INTERCAMBIO EN LAS NEGOCIACIONES:**

- Hay que ser flexibles y tratar de buscar puntos de acuerdo.
- Evitar concesiones apresuradas.
- Toda concesión debe ser condicional.
- No debe darse nada gratis.
- Negociar los temas en un contexto global, no caer en la trampa de negociar punto por punto.
- Observar la actuación de la otra parte y considerar si están dispuestos o no a realizar concesiones a nuestras propuestas
- Considerar el respaldo exterior que como representante de los trabajadores tienes, y decidir si se adoptan otras medidas de fuerza.

**RECOMENDACIONES PARA EL CIERRE O CONCLUSIÓN DE LAS NEGOCIACIONES:**

- Plantear el cierre o la ruptura de la negociación.
- Recoger por escrito todos y cada uno de los puntos negociados.
- Determinar las condiciones del acuerdo.

- Una vez **llegados a un acuerdo**, habrá que verificar lo conseguido, **evaluando** lo que pretendíamos inicialmente y definiendo lo que aún tenemos pendiente.

- Los **acuerdos** de la comisión **requerirán** el **voto favorable** de la **mayoría absoluta** de cada una **de las dos representaciones** (art. 89.3 ET).

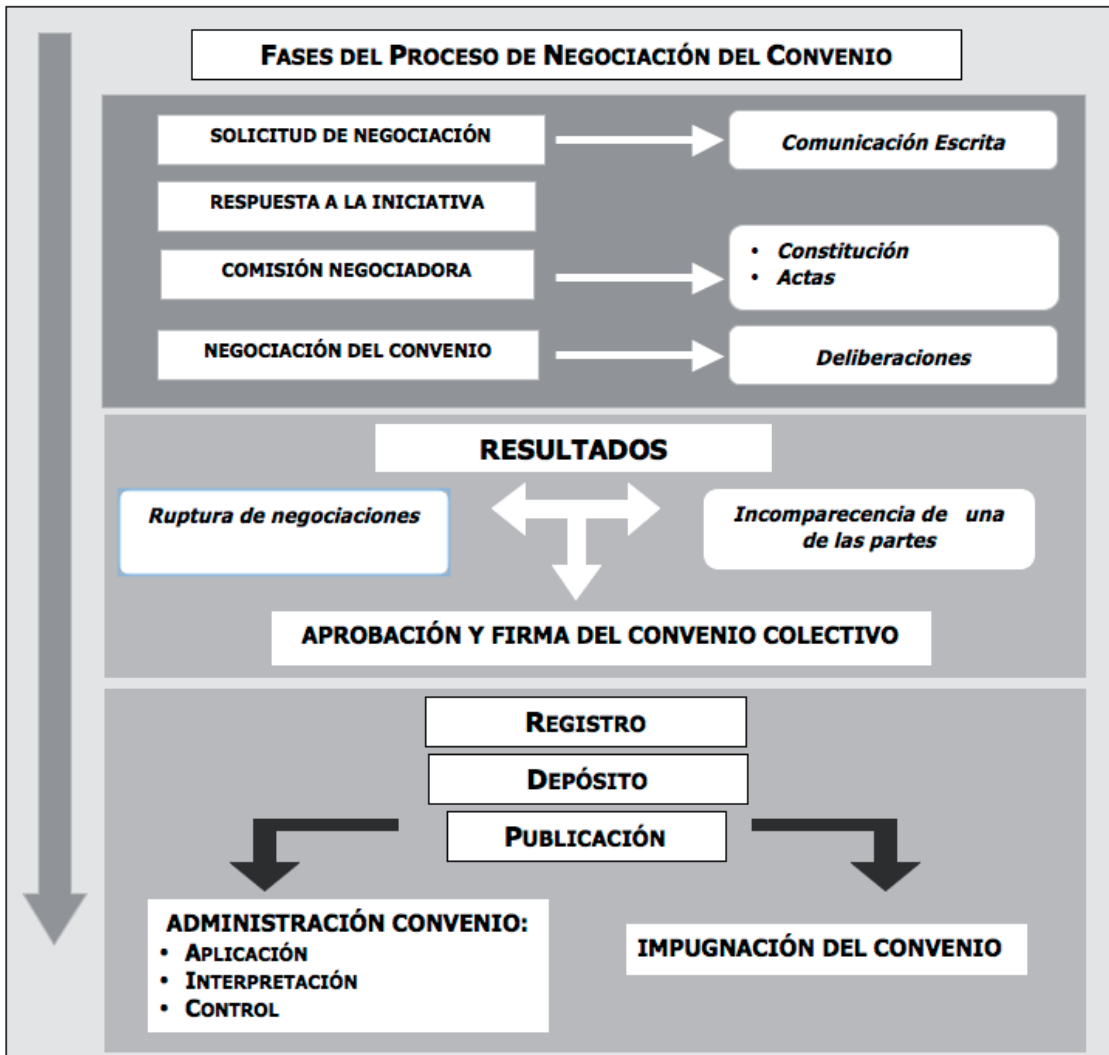
- El Convenio **debe plasmarse por escrito, SI NO ES ASÍ EL CONVENIO SERÁ NULO.**

- Además, el Convenio **DEBE SER FIRMADO por las partes negociadoras en la comisión.**

#### 4. LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS POSTERIORES A LA APROBACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO

La aprobación del Convenio Colectivo necesita unos trámites para legalizarse:

- Tras ser **firmado** por las partes negociadoras, el **convenio colectivo se remite a la autoridad laboral competente para su registro** en el plazo de **quince días**.
- El convenio debe ser remitido por el presidente de la comisión negociadora (si se ha creado tal figura, y si no por la propia comisión negociadora) (dependiendo del ámbito del convenio).
- Los **registros territoriales** han de **enviar al Registro Central** en el plazo de **ocho días** "copia de todo asiento practicado" en ellos.
- Tras el registro, la Autoridad Laboral debe remitir el convenio al **órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente (SMAC, central o autonómico)**.
- Según que el **ámbito territorial** del convenio se extienda a varias o una sola provincia de una o más de una Comunidad Autónoma, en el plazo máximo de **diez días** desde la presentación del convenio en el registro, **se remitirá al Boletín Oficial** del Estado, al Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma o al de la provincia correspondiente **para su publicación**.
- Si el ámbito del Convenio comprende provincias de **más de una Comunidad Autónoma**, la orden de registro, publicación y depósito corresponde a la **Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**.
- El **convenio colectivo** adquiere **eficacia normativa** una vez publicado en el **Boletín Oficial** correspondiente. Los convenios colectivos publicados oficialmente gozan de legitimidad y validez.
- A todos los efectos, el **convenio** colectivo **entra en vigor** en la **fecha** que **acuerden las partes**, (podrá coincidir con la publicación en el Boletín Oficial o tener otra fecha).



## 5. LA ADMINISTRACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

### 5.1. La aplicación de los convenios colectivos

La negociación colectiva no se limita exclusivamente al tiempo que dura la firma de un convenio o a los momentos del proceso de negociación establecidos. La **negociación colectiva** es un **proceso continuo** que comprende el **antes, el durante y el después** de la firma de un convenio y que culmina con la **administración** de los **acuerdos** del Convenio Colectivo.

Tras la firma de un convenio colectivo es necesario darlo a conocer a todos los trabajadores, explicando las mejoras conseguidas y sus consecuencias. Pero también es necesario **vigilar** la **aplicación del convenio** mediante un estrecho **control y seguimiento**, pues de nada sirve llegar a acuerdos que luego no se apliquen.

El medio más eficaz para controlar la forma en que se aplica en la práctica cotidiana el convenio colectivo es la **acción sindical**. Así, si de la vigilancia y control de la aplicación del convenio se deriva que se está incumpliendo, se han de tomar **medidas para corregir** dicho incumplimiento. Estas medidas son distintas si la situación afecta a uno o varios trabajadores individualmente, o afecta a un colectivo más amplio.

a) **SI AFECTA A UNO O VARIOS TRABAJADORES DE FORMA INDIVIDUAL**. Una vez comprobado el incumplimiento, se debe actuar como enlace entre los afectados y la empresa, para **valorar la situación** y conseguir que el convenio sea aplicado finalmente a los afectados, igual que al resto de los trabajadores.

En última instancia, sino se ha conseguido solucionar la situación mediante la negociación, los afectados pueden:

- Consultar a la Comisión Mixta del convenio, a través del sindicato, si esta permite las consultas individuales.
- Reclamar por vía administrativa y judicial.

b) **SI LA SITUACIÓN AFECTA DE FORMA COLECTIVA A UN GRUPO DE TRABAJADORES**. En este caso se puede intentar dar solución por varias vías.

1. La **acción sindical en la empresa**, como medio de hacer cumplir el convenio. Además de iniciar negociaciones con la empresa, se debe trasladar la situación a los trabajadores, implicándolos nuevamente en estas negociaciones, a través de diversas medidas: comunicados,

protesta pública, información a la prensa, propaganda. Nadie mejor que los trabajadores de la empresa conocen que medio puede hacer cambiar de actitud al empresario.

**2. La comisión Mixta y los Acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos.** La Comisión Mixta (o Comisión Paritaria) tiene unas funciones definidas por las partes durante la negociación. Por ello no podemos hablar de unas *funciones estándar* para todos los convenios, aunque básicamente serán las de **interpretación, vigilancia y control del convenio**.

Las Comisiones Paritarias deben contar con más competencias de gestión y deben servir para un mayor conocimiento y evaluación de los resultados de los convenios, así como asegurar la efectiva aplicación de lo pactado.

Los convenios deben introducir **instrumentos** concretos para favorecer la **defensa de los trabajadores** frente a decisiones empresariales que les puedan afectar. Entre estos instrumentos se pueden mencionar: reforzar los derechos sindicales de información, consulta y participación, o el establecimiento de sistemas de mediación y arbitraje.

Se puede **ampliar** el **campo** de actuación de las **Comisiones Paritarias**, dotándolas de más competencias que permitan gestionar plenamente el convenio. A modo indicativo, pueden dotarse de las siguientes funciones: como la capacidad de elaboración de estudios, o revisar y actualizar la redacción del convenio...

**3. La solución de los conflictos** sobre aplicación e interpretación del convenio, garantizando la presencia sindical en la solución de conflictos, y una mejor administración de los acuerdos.

Esta función se relaciona con el Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos (**ASEC**), y los diferentes Acuerdos de Solución Extrajudicial a nivel Autonómico, que normalmente exigen la intervención previa de la Comisión Paritaria del Convenio en los conflictos que se deriven de la aplicación e interpretación del mismo.

**4. Funciones de Mediación y Arbitraje.** Esta posibilidad queda establecida por el ASEC: "en el supuesto en que los convenios colectivos o acuerdos sectoriales hayan establecido órganos específicos de mediación o arbitraje, quedarán integrados en el **Servicio Intercon federal de Mediación y Arbitraje**". Esta posibilidad esta

referida a los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio y se hayan adherido al ASEC.

5. **Reclamación ante el SMAC** (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación), Sería el paso siguiente al anterior, mediante una **reclamación individual por incumplimiento de convenio, o** planteando un **conflicto colectivo**, cuando no se ha llegado a acuerdo sobre la interpretación del convenio, como vía previa judicial.

6. **Vía judicial** (demanda ante el juez competente). Dada la complejidad de cada caso, sería conveniente la consulta concreta a los asesores laborales y técnicos del Sindicato que pueden ayudar a buscar posibles salidas en cada momento del problema.

## 5.2. La interpretación de los convenios

El convenio colectivo ha de ser interpretado para su aplicación:

- En primer término, por sus **destinatarios** (las partes implicadas).
- En segundo lugar, por quienes vigilen su cumplimiento (**Órganos de control**).
- En último término, y en caso de conflicto, por los **jueces** encargados de dirimirlo.

La labor de **interpretación del convenio** es **crucial**. Nadie mejor que las partes que firman el convenio para interpretar lo que un artículo quiere decir, pues fueron partícipes de su negociación, y tienen una visión clara del sentido que se le quiso dar a la regulación de una materia determinada.

Es conveniente que las **consultas** a la Comisión Mixta se preparen con ayuda del Sindicato, para valorar el alcance del problema y las posibles implicaciones que tiene.

El Estatuto de los Trabajadores se refiere precisamente a una **interpretación general** y otra **interpretación particular** del Convenio Colectivo.

- La **interpretación general** del convenio sería la dirigida a resolver las dudas que plantea su aplicación con **carácter abstracto**, es decir no ante un conflicto concreto.

- Pero esa interpretación general no impide la presentación de una **demanda** por **vía judicial** de **carácter personal**, ya que los trabajadores tienen derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

La aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resuelve por la **jurisdicción social**, que realiza **interpretaciones ordinarias** del convenio a través de la solución de los conflictos individuales y colectivos que se le planteen.

La **Comisión Paritaria** puede tener **funciones interpretativas** del convenio. Esta función interpretativa será exigible, como trámite previo al proceso, cuando de manera terminante se establezca en el convenio colectivo el sometimiento de la cuestión a la comisión paritaria.

El ET prevé la posibilidad de que los convenios marco pacten **procedimientos extrajudiciales** (de conciliación, mediación o arbitraje) para la solución de conflictos colectivos e individuales (art. 83.2 y 3 ET), derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

### 5.3. La impugnación de los convenios colectivos

El Estatuto de los Trabajadores establece dos posibles **causas de impugnación** de un convenio colectivo (Art. 90.5):

1. **ILEGALIDAD**. Si el convenio **quebranta la ley vigente**. Esta ilegalidad puede ser:

- **De forma**: por incumplimiento de normas del ET (procedimiento de negociación, atentados a la buena fe negocial, no concurrencia y falta de legitimación para negociar).
- **De fondo**: Atentados contra el derecho necesario, absoluto o relativo.

2. **LESIVIDAD**. Si el convenio lesiona gravemente el interés de terceros.

La **jurisdicción laboral o social** es la jurisdicción competente para conocer de los procedimientos de impugnación de los convenios colectivos.

El convenio colectivo puede ser impugnado:

- **Directamente** (de oficio por la autoridad laboral o a través del procedimiento de conflicto colectivo por los representantes de los trabajadores y empresarios).

La impugnación del convenio podrá promoverse de oficio mediante comunicación remitida por la autoridad laboral correspondiente, bien a instancia de los representantes legales o sindicales de los trabajadores, o de los empresarios, o de los terceros presuntamente lesionados, bien por propia iniciativa.

Si la autoridad laboral estima que algún convenio colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de tercero, podrá impugnarlo judicialmente de oficio ante la jurisdicción laboral.

La autoridad laboral no puede corregir por sí misma el convenio presentado a registro o depósito, ni sancionar a las partes por su conducta negociadora.

En cuanto a los efectos de la impugnación judicial directa de un convenio, el art. 90.5 del ET dispone que la jurisdicción competente “adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín oficial en el que se hubiera insertado”.

- **Indirectamente** a través del procedimiento ordinario por los trabajadores individuales.

## RECUERDA

- Las Plataformas de negociación recogen las reivindicaciones sobre las materias y contenidos a negociar. Es fundamental la participación de los trabajadores en la elaboración de la Plataforma.
- La legitimación es la capacidad legal como representante de los trabajadores para participar en un proceso de negociación colectiva. La representatividad significa ejercer la representación legal de las partes en la negociación colectiva.
- La comisión negociadora está compuesta por las partes legitimadas para negociar. La comisión negociadora debe respetar el criterio de proporcionalidad entre los representantes o sindicatos existentes.
- El proceso de negociación colectiva tiene los siguientes momentos:
  - La iniciativa negocial con la comunicación escrita.
  - La constitución de la comisión negociadora.
  - La negociación propiamente dicha.
  - El cierre de la negociación.
- Los acuerdos requieren el voto por mayoría absoluta de cada una de las partes. El convenio debe plasmarse por escrito y ser firmado por las partes negociadoras. El convenio debe incluir (ordenadas de forma lógica y clara) las materias que han sido objeto de acuerdo.
- Los trámites administrativos posteriores a la aprobación de un convenio son el registro, depósito y publicación del mismo.
- Un convenio colectivo precisa seguimiento de la aplicación del mismo, pues de nada sirve llegar a acuerdos que luego no se apliquen. Igualmente, el convenio colectivo ha de ser interpretado para su aplicación. El medio más eficaz para controlar la forma de aplicación de un convenio es la acción sindical.
- Se puede impugnar un convenio colectivo por: ilegalidad (el convenio quebranta la ley), o por lesividad (el convenio lesiona gravemente el interés de terceros).

- Las partes negociadoras establecen los contenidos y duración del convenio, con el único límite general del “respeto a las leyes”.
  
- La adhesión es la aceptación de la totalidad de un convenio colectivo en vigor en el ámbito de otra unidad de negociación. La finalidad de la extensión es cubrir un vacío de negociación existente en un determinado ámbito de aplicación.



## GLOSARIO

**Articulación:** La articulación de la negociación colectiva se refiere a la coordinación de los distintos ámbitos de negociación con el fin de rentabilizar lo negociado en cada uno de ellos y delimitar el alcance de la materia negociada en cada ámbito.

**Atomización:** El mapa de la negociación colectiva del Estado aparece con una multiplicidad de reducidas unidades de negociación que poseen convenios colectivos propios.

**Coerción:** Reprimir o no permitir por la fuerza.

**Colegiada:** Supone que la decisión válida es la que toma el órgano de manera conjunta.

**Colusión:** Supone que dos personas pactan, en perjuicio de una tercera.

**Comité Intercentros:** Cuando dentro de una empresa existen varios comités, puede pactarse en convenio la constitución de un comité intercentros, que se forma con miembros de los distintos comités, siguiendo un criterio de proporcionalidad a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales.

**Criterio de proporcionalidad:** La comisión negociadora se forma teniendo en cuenta el criterio de mayor representatividad de los representantes de los trabajadores, en función del ámbito de que se trate.

**Derecho necesario mínimo indisponible:** Normas que determinan unas condiciones mínimas que siempre deben respetarse, negando la validez a la renuncia o disposición por parte del trabajador de los derechos reconocidos en ellas. Pueden ser mejorados por vía de convenio colectivo.

**Descuelgue salarial:** Condiciones y procedimientos por los que puede no aplicarse el régimen salarial establecido por un convenio de ámbito superior a la empresa, en una empresa que se encuentra en su ámbito de aplicación.

**Dialogo Social:** Proceso de negociación que se entabla entre los interlocutores sociales en torno a las materias socio-laborales que les afectan.

**Estatutarios:** Convenios colectivos realizados según las reglas establecidas en el ET, obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia.

**Extraestatutarios:** Convenios que se negocian fuera de los cauces establecidos en el ET, se aplican solamente a los trabajadores y empleadores afiliados a las organizaciones sindicales y patronales firmantes.

**Fragmentación (de la negociación colectiva):** Supone en la práctica la posibilidad de negociación, en ámbitos como la empresa y el territorio, de aspectos que vienen a modificar lo pactado en convenios de ámbito superior.

**Fuente de Derecho:** Son los procedimientos, formas o cauces de expresión a través de los cuales se manifiestan a los ciudadanos el derecho. También se consideran fuentes del derecho aquellos poderes con capacidad para crear derecho.

**Incremento retributivo:** Aumento del salario a percibir.

**Nivel Confederal:** Nivel que engloba las distintas federaciones.

**Nivel Sectorial:** Nivel que afecta a un sector de actividad o industria en concreto.

**Reorganización productiva:** Nueva organización de los procesos de producción.

**Retroactividad:** Despliegue de efectos jurídicos que se produce sobre situaciones de hecho o de derecho anteriores a la norma vigente.

**Unidad de acción:** Es una estrategia de las centrales sindicales más representativas UGT y CCOO, que permite afrontar con mayores garantías el conjunto de retos y desafíos colectivos que hoy tiene planteados el movimiento sindical, de manera conjunta.

**Unidad de negociación:** La unidad de negociación viene determinada por los ámbitos funcional, territorial y personal del convenio colectivo.

**Vertebración:** Estructuración del mapa de la negociación colectiva en función de diversos ámbitos negociales.

## BIBLIOGRAFIA

- Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M<sup>a</sup>.E. (1998). Derecho del Trabajo. Madrid. Civitas.
- Baruch, R.A. y Folger, J.P. (1996). La promesa de la mediación: Como afrontar el conflicto a través del fortalecimiento propio y el reconocimiento de los otros. Barcelona. Granica.
- Escuela Julián Besteiro – UGT (1998). El Convenio Colectivo, Itinerario Formativo para Delegados.
- Folberg, J. y Taylor, A. (1992): Mediación: Resolución de conflictos sin litigio. México: Limusa.
- Gómez-Pomar, G. Teoría y técnicas de negociación. Editorial Ariel, 1.991.
- Kennedy, G.; Benson, J. y McMillan, J. Cómo negociar con éxito. Ediciones Deusto, 1.991.
- Munduate, L. y Martínez, J.M. Conflicto y negociación. Editorial Eudema, 1.994..
- Maubert, J.F. Negociar. Las claves para triunfar. Editorial Marcombo, 1.993.
- Montaner, P. Negociación para obtener resultados. Ediciones Deusto, 1.992.
- Sala Franco, T (1990). La negociación colectiva y los convenios colectivos. Bilbao. Ed. Deusto.
- Secretaría Confederal de Formación UGT (1997). Curso de Formación Básica para Delegados, Acción Sindical y Negociación Colectiva.
- Serrano, G. y Rodríguez, D. Negociación en las organizaciones. Editorial Eudema, 1.993.
- Six, J.F. (1997). Dinámica de la mediación. Barcelona. Paidós.
- Touzard, H. La mediación y la solución de los conflictos. Editorial Herder, 1.981.

**- UGT y CCOO. Criterios para la Negociación Colectiva.**

**- VVAA (1995). Guía Práctica de la Negociación Colectiva. Tirant lo Blanch, Valencia.**