

## Unidad IV: Representación y negociación colectiva

1. Concepto de sindicato
  - 1.1. Sindicatos más representativos
2. Representación de los trabajadores en las empresas
  - 2.1. Delegados de personal
  - 2.2. Comités de empresa
  - 2.3. Elección de delegados y miembros
  - 2.4. Sus competencias
  - 2.5. Garantías laborales
3. Asociaciones empresariales
4. Derecho de reunión de los trabajadores
5. El convenio colectivo
  - 5.1. Ámbito de aplicación
  - 5.2. Contenido del Convenio
  - 5.3. Vigencia del Convenio
  - 5.4. Partes negociadoras
  - 5.5. Proceso de negociación
  - 5.6. Elaboración del Convenio
  - 5.7. Aplicación e interpretación del Convenio
  - 5.8. Acuerdos de adhesión y extensión del Convenio
6. Acuerdos de empresas
7. Acuerdos marco
8. Los conflictos colectivos
  - 8.1. La huelga
  - 8.2. El cierre patronal

## 1. Concepto de sindicato

*Cuando nos incorporamos a trabajar en una empresa, casi es inevitable escuchar hablar de "sindicatos". Todo el mundo piensa que son los representantes de los trabajadores. Pero, ¿qué es realmente un sindicato?, ¿qué objetivos tiene?, ¿cuáles son sus actividades?.*

**Se puede decir que un sindicato es una asociación de carácter institucional, sin fin de lucro y con funcionamiento autónomo, que agrupa o puede agrupar en su seno a trabajadores por cuenta ajena, funcionarios, trabajadores por cuenta propia sin asalariados, parados y jubilados, con objeto de potenciar el progreso económico y social de sus miembros.**

Un sindicato es una entidad con personalidad jurídica capaz de tener derechos y obligaciones independientes a los de sus miembros; pero tiene un carácter institucional, en cuanto que tiende a actuar de forma permanente satisfaciendo necesidades de la sociedad que sobrepasan los puros intereses asociados.

Otro aspecto que destaca es la integración, dentro del sindicato, de personas relacionadas con el mundo del trabajo, pero que no son directamente trabajadores por cuenta ajena.

**Para saber más:**

**Utilidad de los sindicatos**

<http://www.huelvainformacion.es/huelvainformacion/articulo.asp?idart=125367&idcat=24>

**Entrevista a José M. Hidalgo. Secretario General de Comisiones Obreras**

[http://www.rhmagazine.com/inicio.asp?url=/entrevistas/jmaria\\_fidalgo2.asp](http://www.rhmagazine.com/inicio.asp?url=/entrevistas/jmaria_fidalgo2.asp)

### 1.1. Sindicatos más representativos

No todos los sindicatos gozan del mismo respaldo por parte de los trabajadores y, en ese sentido, hay algunos sindicatos que están más legitimados para negociar que otros. Por ello, la normativa laboral ha querido reconocerlos como sindicatos más representativos. Los sindicatos a los que se les otorga dicha calificación son aquellos que, de alguna de las maneras que señala la Ley, pueden demostrar que reciben un gran apoyo por parte de los trabajadores.

Se consideran sindicatos más representativos:

En el **ámbito estatal**:

- los que acrediten el 10% o más del total de delegados de personal o miembros de los Comités de empresa.
- Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga el carácter de más representativo conforme a lo señalado en el apartado anterior.

En el ámbito de la **Comunidad Autónoma**

- Los sindicatos que en el ámbito de la Comunidad Autónoma acrediten el 15% o más del total de los delegados de personal y miembros de los comités de empresa, siempre que cuenten, con 1.500 representantes (delegados y miembros de comités) y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal.
- Los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga el carácter de más representativa de acuerdo a lo señalado en el apartado anterior.

Las organizaciones sindicales que tengan el carácter de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma gozarán de capacidad para:

- La negociación colectiva
- Ostentar la representación ante las Administraciones Públicas
- Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo
- Promover las elecciones para delegados de personal y miembros de Comités de empresa
- Obtener cesiones temporales de uso de inmuebles de propiedad pública

**Para saber más:**

**Unión General de Trabajadores:** <http://www.ugt.es/>

**Comisiones Obreras:** <http://www.ccoo.es>

**Confederación Nacional del Trabajo:** <http://www.cnt.es/>

**Confederación General del Trabajo:** <http://www.cgt.es/>

## 2. Representación de los trabajadores en las empresas

*Luis es el representante sindical de su empresa y al mismo tiempo forma parte del comité de empresa. Son muchos compañeros suyos los que no entienden la diferencia entre "ser del sindicato" y "ser del comité". Así, una cosa son las asociaciones de representación de trabajadores, como los sindicatos, y otra muy distinta los órganos unitarios de representación de cada empresa.*

La ley otorga a los trabajadores el derecho de estar especialmente representados y defendidos mediante las secciones sindicales que se pueden constituir en el seno de la empresa. Estas secciones actuarán junto a los órganos unitarios que analizaremos a continuación.

### 2.1. Delegados de personal

*Marcos es delegado de personal en su empresa, que no tiene comité. ¿Por qué no puede tenerlo? Veamos cual son los requisitos para ser delegado de personal y, después, veremos los necesarios para poseer comité de empresa.*

Las empresas que tengan más de 10 trabajadores y menos de 50, contarán con uno o tres delegados de personal que representarán a sus electores de forma mancomunada. Éstos, actúan por decisión mayoritaria sin que uno solo de los delegados sea capaz de obligarlos con su actuación.

En las empresas que tengan de 6 a 10 trabajadores puede haber un delegado de personal, si así lo deciden estos por mayoría.

Son elegidos por sufragio libre, personal, secreto y directo.

**Para saber más:**

**Guía del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**

<http://www.mtas.es/Guia2003/texto/25/25-4.html>

**Guía para delegados de personal y miembros de Comité de Empresa de la Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza.**

<http://www.fsie.es/guia%20delegados.htm>

## 2.2. Comités de empresa

*En cambio, las empresas más grandes van a tener "Comité de Empresa". Éstos representan la participación del conjunto de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo; defienden sus intereses, actúan de forma colegiada y se constituyen en aquellos centros que cuenten con 50 trabajadores o más.*

En la empresa que tenga dos o más centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, pero que en conjunto lo sumen, se constituye un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 o más trabajadores y otro de la misma provincia no lleguen a dicha cantidad, en los primeros se formaran comités de empresa propios y, para los segundos, se formara otro comité conjunto. Una empresa con muchos centros de trabajo puede tener múltiples comités de empresa: por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y el funcionamiento de un comité inter-centros que sirva para canalizar y unificar los criterios de los distintos centros de trabajo.

Los comités de empresas eligen, de entre sus miembros, a un presidente y a un secretario y elaboran sus propios reglamentos de actuación sin contravenir la ley. Los comités deben reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite la tercera parte de sus miembros. Al comité se le reconoce la capacidad de ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

### **Para saber más:**

#### **Comité de Empresa de Sogecable**

[http://comite\\_sogecable.eresmas.com/](http://comite_sogecable.eresmas.com/)

#### **Comité de Empresa ENCE Huelva**

<http://usuarios.lycos.es/cehu/>

#### **Comité de Empresa Europeo**

<http://www.mtas.es/Guia2003/texto/25/25-7.html>

## 2.3. Elección de delegados y miembros

*Miguel lleva sólo 3 meses en su empresa y como es el miembro de menor antigüedad, lo han designado secretario de la mesa electoral en las elecciones sindicales en su empresa. ¿En qué consisten estas elecciones?/\*com*

*Los representantes de los trabajadores son elegidos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto, y la duración de su mandato es de cuatro años.*

**Podrán ser electores los trabajadores de la empresa mayores de 16 años y con una antigüedad en la misma de, al menos, un mes; por otra parte, serán elegibles los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses.**

Normalmente, los trabajadores que quieren ser elegidos como delegados de personal o miembros del comité de empresa se agrupan en candidaturas apoyadas o respaldadas por sindicatos.

### **Para saber más:**

#### **Elecciones Sindicales**

[http://www.cnt.es/Documentos/panf\\_elecc\\_sind.htm](http://www.cnt.es/Documentos/panf_elecc_sind.htm)

## 2.4. Sus competencias

*Antonio ha sido elegido miembro del comité de su empresa en las elecciones sindicales. ¿Cuáles serán sus nuevas funciones?*

La ley concede a los representantes de los trabajadores diversas facultades necesarias para realizar las funciones que les son encomendadas. Así, entre las competencias de los delegados de personal o, en su caso, del comité de empresa, podemos señalar:

- Recibir información diversa sobre la marcha y el funcionamiento de la empresa y sobre las nuevas contrataciones.
- Realizar un informe con carácter previo en los casos en que el empresario haya decidido reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada, planes de formación profesional, etc.
- Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Vigilar el cumplimiento de las obligaciones en materia laboral y de Seguridad Social así como las condiciones de seguridad e higiene necesarias para el desarrollo del trabajo en la empresa.
- Informar a sus representados de todos aquellos asuntos que puedan afectar a las relaciones laborales.

**Contesta en el foro temático...**

*Una de las funciones de los sindicatos es la representación de los trabajadores.*

*¿Deben estar sindicados los trabajadores para obtener dicha representación de forma efectiva?*

*¿Por qué?*

**Para saber más:**

**Ejemplo de competencias de los trabajadores en convenio colectivo**

<http://www.igsap.map.es/cia/convenio/15.htm>

## 2.5. Garantías laborales

Estos representantes son un puente entre los trabajadores y la empresa. Para evitar que dichos representantes resulten perjudicados por la presión que puedan ejercer la parte más fuerte, el Derecho les otorga una serie de garantías, entre las que cabe destacar:

- En caso de ser sancionados por faltas graves o muy graves hay que abrirles expedientes contradictorios en el que serán oídos, además del interesado, el comité de empresa o los restantes delegados de personal.
- Prioridad para permanecer en la empresa o centro de trabajo en caso de suspensión o resolución de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas...
- No ser despedidos ni sancionados por la actuación representativa.
- No sufrir discriminación por ser delegado o miembro del comité en lo que a promoción económica.
- Disponer de un crédito mensual de horas retribuidas durante las cuales se pueden ejercer funciones de representación.
- En caso de despido improcedente, los representantes de los trabajadores pueden optar entre volver a la empresa o ser indemnizados, al contrario de lo que ocurre con el resto de los trabajadores cuya suerte decide el empresario.

**Para saber más:**

**Documento UGT-Andalucía**

<http://www.ugt-andalucia.com/elecc/delegados.htm>

## 3. Asociaciones empresariales

*El empresariado puede asociarse entre sí para la defensa de sus intereses. En este sentido, el artículo 7 de la Constitución Española establece el derecho a la creación tanto de sindicatos como de asociaciones empresariales, para la defensa y protección de los intereses económicos y sociales que le son propios.*

Para su constitución, deben establecer sus propios estatutos en los que figurarán los siguientes datos:

- Denominación
- Ámbito territorial
- Órganos de representación, de gobierno y de administración
- Recursos económicos
- Sistemas de admisión de miembros.

Las asociaciones empresariales pueden formar federaciones y confederaciones. Como los sindicatos, existen asociaciones empresariales más representativas. Esto sucede cuando reciben, en diferentes ámbitos territoriales, un cierto apoyo de los empresarios.

**Para saber más:**

**Principales Asociaciones Empresariales de Andalucía**

<http://www.juntadeandalucia.es/agenda/a-cae.htm>

**Confederación Española de Organizaciones Empresariales**

<http://www.ceoe.es/>

#### 4. Derecho de reunión de los trabajadores

*Antonio, además de colgar carteles por todo su centro de trabajo, ha enviado un email masivo a todos los trabajadores anunciando una asamblea y así ejercer su derecho de reunión.*

Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea (Ver asamblea de trabajadores) para discutir sobre cuestiones laborales de su interés y tomar decisiones al respecto. La asamblea puede ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o el 33% de los trabajadores de la plantilla.

El lugar de la reunión será el propio centro de trabajo, y ésta tendrá lugar fuera del horario laboral, salvo que de acuerdo con el empresario se disponga de otra forma.

La convocatoria de la reunión debe ser comunicada al empresario.

Las decisiones que se adopten en la asamblea y afecten a la totalidad de los trabajadores deben ser aprobadas por los votos de la mitad más uno de los empleados.

**Para saber más:**

**Noticias asamblea de trabajadores**

<http://www.cgt.es/modules.php?name=News&file=print&sid=1060>

**Modelo de convocatoria de asamblea de trabajadores**

<http://www.cgt.es/descargas/modconvocatasmblearepres.doc>

#### 5. El convenio colectivo

*En casi todas las empresas, cada vez que surge la necesidad de aplicar una norma que exija una obligación o un derecho, tanto al trabajador como al empresario, se consulta el convenio colectivo.*

Veamos a continuación, en qué consiste todo lo relacionado con los convenios colectivos.

La realidad laboral es tan compleja que el Estado no puede prever la regulación específica de todas las circunstancias donde ésta se puede desenvolver. Por ese motivo, la legislación laboral crea un marco normativo general para amparar las diferentes relaciones entre trabajadores y empresarios.

Con independencia del citado marco legislativo existen normas pactadas de carácter sectorial o empresarial para crear un marco de derechos y deberes aplicables.

**Por lo que respecta al Derecho, cabe definir un convenio colectivo como una norma que regula las relaciones de trabajo en una empresa, en parte de la misma o en un grupo de empresas, creada por acuerdo entre los trabajadores y el empresario o empresarios a los que afecta y negociada por los representantes de los mismos.**

Un convenio colectivo es una verdadera norma jurídica que sirve para regular las condiciones del trabajo de una colectividad más o menos amplia. A diferencia del resto de las normas, su origen no está en uno de los poderes del Estado, sino en el pacto entre trabajadores y empresario. Podemos decir que un convenio colectivo es una norma contractual y en ella se basa su obligatoriedad.

**Para saber más:**

**Bases de Datos Convenios Colectivos**

[http://www.derecho.com/xml/disposiciones/trini/navegar-categorias.xml?id\\_categoria=558&stylesheet=convenios/trini/navegar-categorias.xsl](http://www.derecho.com/xml/disposiciones/trini/navegar-categorias.xml?id_categoria=558&stylesheet=convenios/trini/navegar-categorias.xsl)

[http://www.cef.es/novedades\\_social/convenios-colectivos-comunidades-autonomas.htm](http://www.cef.es/novedades_social/convenios-colectivos-comunidades-autonomas.htm)

**Convenios colectivos de Comunidades Autónomas**

[http://www.cef.es/novedades\\_social/convenios-colectivos-comunidades-autonomas.htm](http://www.cef.es/novedades_social/convenios-colectivos-comunidades-autonomas.htm)

**Convenios Colectivos de ámbito nacional**

<http://www.mtas.es/empleo/convenios/inicio.htm>

### 5.1. Ámbito de aplicación

El convenio colectivo tiene el ámbito de aplicación que las partes que intervienen en su negociación quieran otorgarle.

Como ya se verá cuando analicemos su contenido, cualquier convenio colectivo debe indicar su ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

- **El ámbito personal** hace referencia a los trabajadores o grupos de éstos a los que se destina el convenio colectivo.
- **El ámbito funcional** se refiere al ramo profesional o sector de actividad económica (automóvil, metalúrgico, seguros, bancos, etc.) o, en su caso, a la empresa o centro de trabajo al que se aplica el convenio. En el primer caso se denominan convenios sectoriales, y en el segundo convenios de empresa.
- **El ámbito territorial** indica el espacio geográfico en el que se aplica el convenio colectivo: puede ser estatal, de comunidad autónoma, provincial o local.
- **El ámbito temporal** determina el tiempo el cual el convenio estará vigente, en este sentido puede ser anual, bianual, quinquenal, etc.

### 5.2. Contenido del Convenio

Los convenios podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical, asistencial y cuantas

afecten a las condiciones de empleo y a las relaciones de los trabajadores con sus empresas. Pero como mínimo en todo convenio colectivo han de figurar los siguientes elementos:

Las partes que lo conciertan.

- El ámbito personal, funcional, territorial y temporal necesario para saber quienes están afectados por dicho convenio.
- Las condiciones y los procedimientos para no aplicar el régimen salarial de un convenio sectorial a empresas en crisis, si la aplicación de los nuevos salarios pactados pudiera suponer un riesgo para la estabilidad de las mismas. Comúnmente, se conoce a este contenido de los convenios como cláusulas de descuelgue.
- La forma y las condiciones de denuncia así con el plazo de preaviso para dicha denuncia.
- La designación de una comisión de las partes negociadoras para ocuparse de cuantas cuestiones les sean atribuidas.

**Para saber más:**

**Balance CCOO de los Convenios Colectivos del 2003**

[http://www.ccoo.es/pdfs/balance\\_convenios\\_2003.pdf](http://www.ccoo.es/pdfs/balance_convenios_2003.pdf)

**Contenido de los Convenios Colectivos en la Guía del Ministerio de Trabajo**

<http://www.mtas.es/Guia2003/texto/26/26-3.html>

### 5.3. Vigencia del Convenio

Respecto a la duración de los convenios colectivos, se tendrá en cuenta lo pactado por las partes negociadoras, que podrán acordar una vigencia diferente para cada materia o grupo de materias. Por ejemplo, es muy habitual que se negocie un convenio para dos o tres años, con revisión anual de salarios. Salvo otro tipo de acuerdo, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año, una vez concluido el período inicial previsto, siempre que no medie denuncia expresa de las partes.

**Para saber más:**

**Negociación Colectiva en Andalucía. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales**

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/historico/1stContenidos.asp>

**Indicadores Estadísticos de Negociación Colectiva en Andalucía**

**Indicadores Estadísticos de Negociación Colectiva en Andalucía**

[http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/ineco\\_web/notas/36.htm](http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/ineco_web/notas/36.htm)

### 5.4. Partes negociadoras

La negociación de un convenio colectivo se desarrolla entre representantes de los trabajadores y los empresarios o sus representantes que estén legitimados para celebrar un convenio colectivo determinado.

El conjunto de los trabajadores y empresarios para los que se negocia forma la unidad de negociación.

**Por parte de los trabajadores** tienen capacidad para la negociación colectiva:

- El comité de empresa
- Los delegados de personal
- Los secciones sindicales
- Los sindicatos

**Por parte de los empresarios:**



- El empresario, directamente o a través de sus representantes.
- Las asociaciones empresariales

Los partes no pueden negociar respecto a cualquier ámbito, sino solamente para los trabajadores y empresarios a los que representan.

**Así el Comité de empresa únicamente está legitimado para negociar un convenio de empresa o de ámbito inferior.**

Para negociar un convenio de ámbito superior al de empresa, por ejemplo: de grandes almacenes, químicas, textil, etc., están legitimados para negociar:

- Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos
- Los sindicatos que sean suficientemente representativos en el ámbito territorial y funcional al que se refiera el convenio (para que un sindicato sea suficientemente representativo ha de tener, como mínimo, el 10 por 100 de los miembros de los Comités de empresa y delegados de personal en el ámbito territorial y funcional al que se refiera el convenio).

**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 del convenio colectivo.**

La composición de la Comisión negociadora por parte de la representación de los trabajadores se establece de manera proporcional al número de representantes que hayan obtenido en las respectivas elecciones sindicales.

En los convenios de ámbito de empresa ninguna de las partes, trabajadores o empresarios, pueden superar el número de 12 miembros; en los de ámbito superior, el número de representantes de cada parte no puede exceder de 15 miembros.

Cada parte puede contar con asesores (abogados, economistas...) para que asistan a las deliberaciones, pudiendo intervenir con voz, pero sin voto.

En los convenios de empresa o ámbito inferior la Comisión negociadora se constituye por el empresario y sus representantes, de un lado; y del otro, por los representantes de los trabajadores.

En los convenios colectivos de ámbito superior la comisión negociadora queda válidamente constituida cuando los sindicatos representan como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal en el ámbito del convenio, y las asociaciones empresariales representen, también como mínimo, a los empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

La comisión negociadora no queda válidamente constituida si se ha excluido a un Sindicato o Asociación empresarial con derecho a formar parte de la misma, aunque los que la hayan constituido tengan legitimidad suficiente para negociar y reúnan la mayoría requerida.

**Para saber más:**  
**Estudios de Negociación Colectiva en Andalucía**  
<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/negociacion/estudios.asp>  
**Índice de Publicaciones del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales**  
<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/herramientas/publicaciones/IstContenidos.asp?up=14>

## 5.5. Proceso de negociación

Se inicia con la denominada "solicitud de negociación" por una de las partes, esto es, por parte de los representantes de los trabajadores o por parte de los representantes de la empresa.

Dicha solicitud de inicio de la negociación debe ser por escrito y en ella debe constar:

- el representante que inicia la negociación;
- el ámbito del convenio que se pretende negociar;
- la materias que se pretenden negociar.

Normalmente esta comunicación o solicitud de negociación se produce tras haber terminado el período de vigencia del anterior convenio colectivo.

Una copia de esta comunicación deberá remitirse a la autoridad laboral, con el fin de tenerla informada del propósito de negociar un nuevo convenio colectivo.

El destinatario de la solicitud, que puede ser tanto la empresa como los trabajadores, está obligado a contestar en el plazo de un mes.

La contestación puede ser afirmativa, lo que supone que se iniciará la negociación, o negativa, siempre que se justifique conforme a las exigencias del Estatuto de los Trabajadores la decisión de no negociar, que puede estar fundada, por ejemplo, en el hecho de que todavía está vigente un convenio colectivo, que los interlocutores no tengan representatividad para negociar, etc.

*En el supuesto de que se haya contestado afirmativamente, se constituirá comisión negociadora, formada por dos partes; de un lado, representantes de los trabajadores y, de otro, representantes del o de los empresarios afectados.*

Todas las sesiones de la comisión negociadora deben estar presididas por el principio de la buena fe; esto supone un comportamiento leal y que busque obtener acuerdos, de forma que no existan engaños, amenazas o actos violentos.

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

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.

El convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes.

Las partes legitimadas para negociar un convenio podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la Autoridad Laboral competente a efectos de registro.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o el Órgano competente de las Comunidad Autónoma, podrán extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor de una pluralidad de empresas y trabajadores o un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para empresarios y trabajadores de la imposibilidad de suscribir un convenio colectivo debido a la ausencia de partes legitimadas para ello.

**Para saber más:**

**Análisis sectoriales sobre Negociación Colectiva del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.**

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/estudio/1stContenidos.asp>

**Recomendaciones en materia de igualdad y no discriminación dirigidas a las partes negociadoras de los Convenios Colectivos andaluces.**

## 5.6. Elaboración del Convenio

**El convenio colectivo ha de formalizarse por escrito, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. El acta final irá acompañada del texto correspondiente que recoja, con numeración sucesiva, los distintos acuerdos o cláusulas, tanto obligacionales como normativas.**

El convenio debe ser presentado ante la Autoridad laboral competente, pero sólo a efectos de registro, y dentro de un plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido a los servicios oficiales de mediación, arbitraje y conciliación para su depósito.

En principio, la Autoridad laboral ordenará la publicación del texto del convenio, con carácter obligatorio y gratuito, en el Boletín Oficial del Estado, en el de la Comunidad Autónoma o en el de la provincia a que corresponda según su ámbito de aplicación. Dispondrá al efecto de un plazo máximo de diez días.

Ahora bien, si la Autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, procederá en los siguientes términos:

1. en primer lugar, y siempre, se dirigirá de oficio al órgano competente de la jurisdicción social para que adopte las medidas que procedan, al objeto de subsanar las presuntas anomalías, previa audiencia de las partes;
2. si lo juzga oportuno, podrá detener el trámite de su publicación en el correspondiente diario oficial; o para lograr el conocimiento adecuado de todos los interesados, podrá disponer tal publicación dejando constancia en la Resolución pertinente del incidente de su impugnación; o lo mismo, cuando haya procedido a ella a petición de alguno de dichos interesados.

*Hoy día, la Ley de Procedimiento Laboral regula el proceso de impugnación del convenio colectivo supuestamente ilegal, o con cláusulas lesivas del interés de un tercero.*

En cuanto al alcance de la Sentencia, en principio, detectada la ilegalidad o la lesión grave del interés de terceros, el Tribunal debería limitarse a declarar la nulidad total o parcial del convenio, y remitirlo a la comisión negociadora, o a las partes en ella implicadas, para que se procediese a la renegociación. Sin embargo, es práctica judicial consolidada, que el Tribunal anule ciertas cláusulas y las sustituya por las medidas legales conculcadas.

El convenio colectivo, una vez publicado, se entiende válido y eficaz; es decir, tiene a su favor una presunción de legitimidad y validez que sólo puede ser destruida por la Sentencia que declare su nulidad e ineficacia. Quien alegue una causa de nulidad ha de soportar la carga de tal prueba.

La sentencia que anule el convenio, en todo o en parte, se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiera publicado.

### **Para saber más:**

**Doctrina Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA)**

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/tsja/1stContenidos.asp>

**Revista Temas Laborales**

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/revista/1stContenidos.asp>

## 5.7. Aplicación e interpretación del Convenio

Las normas suelen plantear problemas de interpretación. Los convenios colectivos, en cuanto normas que proceden del resultado de pactos entre representaciones de trabajadores y el empresario o sus representantes, han sido redactados muchas veces de manera poco precisa para poder lograr el acuerdo, lo que implica que, frecuentemente, se planteen problemas sobre:

- a. a qué empresas debe ser aplicado.
- b. la forma en que ha de interpretarse su contenido (este último caso es el más numeroso).

**El Estatuto de los Trabajadores establece que: "La facultad de aplicar e interpretar con carácter general los convenios colectivos corresponde a las Comisiones paritarias y a la Jurisdicción Social; en este último caso, si se ha seguido la tramitación prevista para el procedimiento de conflicto colectivo.**

Uno de los contenidos mínimos que, como ya vimos, tiene que figurar en el convenio es la designación de una Comisión paritaria, formada, de manera igualitaria, por representantes de los trabajadores y de los empresarios firmantes. La Comisión paritaria tendrá las atribuciones que hayan fijado las partes en orden al conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos.

Ante problemas de aplicación e interpretación de un convenio se puede acudir indistintamente a la Comisión paritaria o a la Jurisdicción Social, salvo que el convenio establezca que, previamente a acudir a los Tribunales, tenga que intervenir la Comisión paritaria.

Además, en los convenios colectivos se pueden establecer procedimientos como la mediación y el arbitraje, no solo para la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del convenio, sino también individuales, si el trabajador y el empresario expresamente se someten a esos procedimientos.

Los acuerdos logrados a través de la mediación y los laudos arbitrales (Ver laudo arbitral) se pueden impugnar por los motivos y conforme al procedimiento previsto para los convenios colectivos.

**Para saber más:**  
**Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA)**  
<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/sercla/sercla.asp>  
**Informe Mensual SERCLA (Junio 2004).**  
[http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/10\\_5\\_1.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/10_5_1.pdf)

## 5.8. Acuerdos de adhesión y extensión del Convenio

El ámbito de aplicación de un convenio colectivo puede ampliarse a trabajadores y empresarios no incluidos en la correspondiente unidad de negociación, bien mediante la adhesión voluntaria de las partes, bien mediante un acto administrativo de extensión del convenio.

### a) El acuerdo de adhesión

En una determinada unidad de negociación, las partes legitimadas para negociar pueden decidir de común acuerdo, en lugar de negociar un convenio propio, adherirse a la totalidad de un convenio colectivo en vigor (no son posibles las adhesiones parciales), siempre que no esté, afectadas por otro convenio colectivo.

El acto de adhesión hay que comunicarlo a la autoridad laboral para que lo registre.

### b) El acto de extensión

A iniciativa de una parte que esté legitimada para promover la negociación colectiva, el Ministerio de trabajo puede extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores, siempre que:

- a. Exista especial dificultad para la negociación (por ejemplo: que las partes no tengan la representatividad mayoritaria que se exige).
- b. Se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado.

Es un mecanismo cuya finalidad es llenar un vacío normativo producido por la ausencia de convenio en un determinado ámbito.

Para poder realizar este acto, el Ministerio de Trabajo ha de requerir previamente un informe de una Comisión paritaria formada por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el ámbito de aplicación.

**Para saber más:**

**V Acuerdo Concertación Social de Andalucía.**

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/concertoSocial/doc/Texto.pdf>

## 6. Acuerdos de empresas

*Los acuerdos o pactos de empresa son un tipo de negociación colectiva sobre materias concretas y el ámbito siempre es el de la empresa. Este pacto normal no regula todas las condiciones de trabajo sino una materia concreta y trata de regularla al margen del resto de condiciones.*

Normalizan estos acuerdos que se celebran entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

Hay 4 clases de acuerdos o pactos de empresa:

**Productiva:** tiene como finalidad solucionar los problemas derivados de las crisis empresariales

- Traslado del personal de un centro de trabajo a otro
- Modificar condiciones de trabajo
- Suspensión de los contratos de trabajo
- Despidos colectivos

Para que puedan darse estas medidas deben estar presentes en la empresa causas técnicas, organizativas, productivas o económicas que impidan o dificulten la marcha normal de la empresa.

**Supletorios:** son acuerdos que pueden establecerse en las empresas cuando no hay un convenio colectivo aplicable, estos acuerdos pueden darse:

- En relación con el sistema de clasificación profesional
- En relación con los ascensos
- Al modelo de recibo de salarios
- A la distribución de la jornada irregular a lo largo del año
- A la duración diaria de la jornada de trabajo
- A la posible disminución de los representantes de los trabajadores cuando disminuye el número de trabajadores

**De descuelgue salarial:** Artículo 82.3 ET supone que en virtud de este acuerdo no se aplique el incremento salarial fijado en un convenio a determinadas empresas con dificultades económicas.

**Informales e irregulares:** acuerdos que se hacen entre el empresario y representantes de

trabajadores y perjudicará o beneficiará a todos los trabajadores de esa empresa que firma el acuerdo.

Todos estos acuerdos tienen eficacia normativa.

**Para saber más:**

**Acuerdo de Fusión Banca Directa Argentaria - POSA**

**Fusión por absorción de la empresa BANCA DIRECTA ARGENTARIA, A.I.E. (en adelante BANCA DIRECTA) por PROCESOS OPERATIVOS, S.A. (en adelante POSA):**

[http://www.comfia.net/sector.php?](http://www.comfia.net/sector.php?num=6&categoria=12&sector=6&modo=leer&art=100)

[num=6&categoria=12&sector=6&modo=leer&art=100](http://www.comfia.net/sector.php?num=6&categoria=12&sector=6&modo=leer&art=100)

**Acuerdo entre Ferrovial Servicios, S.A., la CNT (tomares) y el Excmo. Ayuntamiento de Tomares**

[http://www.cnt.es/Documentos/acuerdo\\_tomares.htm](http://www.cnt.es/Documentos/acuerdo_tomares.htm)

## 7. Acuerdos marco

**Son acuerdos suscritos entre las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma.**

Su principal finalidad es regular la negociación colectiva a niveles inferiores, fijando las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito (por ejemplo: prohibiendo que se negocien otros convenios de ámbito sectorial o provincial, o estableciendo las materias que no pueden ser objeto de negociación en ámbitos inferiores).

Pueden versar, también, sobre materias concretas de las relaciones laborales (como la jornada o la formación de los trabajadores...).

**Para saber más:**

**Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**

<http://www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.htm>

**Acuerdo Marco para fomentar la movilidad de los empleados públicos entre las Administraciones Públicas.**

<http://www.csic.es/asociaciones/csif/acuerdo/movilidad.pdf>

## 8. Los conflictos colectivos

*Miguel y Antonio forman parte del Comité de Empresa de una importante empresa nacional de la siderometalurgia, representando a casi 45.000 trabajadores. El convenio colectivo lleva ampliándose más de 5 años. Y han decidido iniciar otro tipo de medidas de presión para desbloquear la negociación del mismo. Tras reunir a los trabajadores en asamblea, han decidido que la única vía es el conflicto colectivo en forma de huelga. Para ello, deben cerciorarse de que cumplen toda la normativa que rigen los conflictos colectivos y en especial la huelga.*

Aun cuando la relación entre empresarios y trabajadores se encuentra regulada en diversas fuentes, en ocasiones los intereses de ambas partes no son coincidentes y se producen opiniones y posturas distintas o contrarias.

Como consecuencia de ello, es posible que las relaciones laborales produzcan situaciones de controversia entre empresario y trabajadores. Esta controversia puede ser individual (con un trabajador concreto) o colectiva.

**Se denomina conflictos colectivos a las controversias que afectan a intereses generales de los trabajadores y que tienen su origen en el marco de las relaciones laborales que unen al empresario y a los trabajadores.**

De este modo, debemos distinguir entre el conflicto colectivo y el conflicto individual, pues en este último caso la situación controvertida afecta a un solo trabajador y a su empresario.

Las medidas de conflicto colectivo son fundamentalmente las acciones dirigidas a presionar sobre la parte contraria para que acepte nuevas reivindicaciones laborales.

**Las medidas de conflicto colectivo más importantes son:**

- La huelga
- El cierre patronal

**Para saber más:**

**Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)**

<http://www.ccoo.es/legislacion/ASEC.htm>

**Acuerdo Interprofesional para la constitución del sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales de Andalucía**

<http://campusvirtual.uma.es/pjdl/legisla/serclaac.html>

### 8.1. La huelga

La huelga constituye la medida de presión más importante por parte de los trabajadores.

**La huelga es una suspensión de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma colectiva y previamente acordada por los trabajadores.**

De este modo, durante el tiempo que dura la huelga, el empresario no está obligado a abonar el salario a los trabajadores que sigan la misma, ni éstos a desarrollar su actividad laboral.

Además, debe respetarse el derecho al trabajo de aquellos empleados que no quieran sumarse a la huelga.

A pesar del ejercicio del derecho a la huelga, algunos trabajadores podrán estar obligados a continuar su actividad, si tienen que atender servicios de seguridad o mantenimiento de la empresa, o si la empresa tuviese que atender un servicio esencial para la comunidad (en este último caso, por decisión de la Autoridad Gubernativa).

El trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras ésta subsista.

El trabajador no tendrá derecho a la prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo.

**Los requisitos necesarios que se exigen para que la huelga pueda considerarse legal son:**

- Acuerdo de los representantes de los trabajadores o de las organizaciones sindicales para convocarla.
- Comunicación escrita a los empresarios afectados y a la autoridad laboral con una antelación de 5 días naturales a la fecha prevista para su inicio.
- Constitución del comité de huelga, formado como máximo por 12 trabajadores, que será el encargado de participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o



**judiciales se desarrollen para la solución del conflicto En particular, están obligados a negociar hasta obtener un acuerdo que ponga fin a la huelga, y deben garantizar, durante la misma la prestación de los servicios de mantenimiento y seguridad necesarios para reanudar la actividad una vez terminada la huelga.**

Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario y, en su caso, los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.

**Para saber más:**

**La primera huelga de la historia**

<http://www.egiptomania.com/historia/huelga.htm>

**Evolución de las huelgas por provincias en Andalucía**

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/anuario/anuario96/cap03/03040100.htm>

**Repercusión territorial de las huelgas: participantes**

[http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/HUE/hue10\\_1.htm](http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/HUE/hue10_1.htm)

## 8.2. El cierre patronal

El cierre patronal es la clausura temporal del centro de trabajo por decisión del empresario y motivado por alguna de las siguientes causas:

- Peligro real y notorio de violencia para las personas, o de daños graves para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto de que se produzca.
- Absentismo o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción.

El empresario que proceda al cierre del centro de trabajo, deberá comunicarlo en el plazo de doce horas a la autoridad laboral.

La reapertura del centro de trabajo se efectuará, una vez extinguidas las causas que lo motivaron, a iniciativa del propio empresario o instancia de los trabajadores o requerimiento de la autoridad laboral.

Durante el cierre patronal, el contrato de trabajo está suspendido, no teniendo el trabajador derecho al salario.

El trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras ésta subsista.

El trabajador no tendrá derecho a prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo.

**Contesta en el foro temático...**

[\*¿Se puede afirmar que el cierre patronal es un derecho ilimitado de los empresarios? ¿Por qué?\*](#)