**DERECHO DEL TRABAJO**

**TEMA 15**

**EL CONVENIO COLECTIVO DE EFICACIA GENERAL: PARTES, CONTENIDO, ELABORACIÓN, REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN, EFICACIA, ADHESIÓN, EXTENSIÓN Y CONCURRENCIA. EL CONVENIO COLECTIVO DE EFICACIA LIMITADA. LOS ACUERDOS MARCO INTERPROFESIONALES. LIMITACIONES DE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

**EL CONVENIO COLECTIVO DE EFICACIA GENERAL: PARTES, CONTENIDO, ELABORACIÓN, REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN, EFICACIA, ADHESIÓN, EXTENSIÓN Y CONCURRENCIA.**

Dispone el artículo 37.1 de la Constitución que “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”.

Por su parte, el artículo 3.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 23 de octubre de 2015 cita entre las fuentes del Derecho del Trabajo a los convenios colectivos, mientras que el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores dispone que “los convenios colectivos, como 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”, añadiendo que “mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten”.

**Partes.**

Conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, las partes legitimadas para negociar convenios son las siguientes:

1. En los convenios de empresa o de ámbito inferior:
2. El comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.
3. El empresario.
4. En los convenios de ámbito superior a la empresa:
5. Los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico, y los que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.
6. Las asociaciones empresariales más representativas y aquellas otras que cuenten con el diez por ciento de los empresarios en el ámbito geográfico y funcional y que, además, ocupen como mínimo al diez por ciento de los trabajadores de dicho ámbito.

**Contenido.**

Conforme al artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, dentro del respeto a las leyes, los convenios podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones laborales, existiendo, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad, siendo su contenido mínimo obligatorio el siguiente:

1. Determinación de las partes.
2. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
3. Procedimientos para solventar discrepancias.
4. Denuncia del convenio.
5. Comisión paritaria.

**Elaboración.**

Conforme al artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores, las partes forman una comisión negociadora, cuyos miembros se designan en proporción a la representatividad de los sujetos legitimados. Las partes pueden valerse de asesores, con voz pero sin voto.

El artículo 89 regula minuciosamente la tramitación del convenio y todas las posibles incidencias, debiendo destacarse los siguientes aspectos:

1. Las partes están obligadas a negociar de buena fe.
2. En cualquier momento de la negociación las partes podrán designar un mediador.
3. Los acuerdos se adoptan por el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones de la comisión negociadora.

**Registro.**

Conforme al artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, los convenios han de formalizarse por escrito bajo sanción de nulidad, y presentarse en el plazo de quince días desde su firma ante la autoridad laboral, estatal o autonómica, competente, para su registro y depósito, regulados por el Real Decreto de 28 de mayo de 2010.

**Publicación.**

Conforme al artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio a registro, la autoridad laboral ordenará su publicación oficial.

**Eficacia.**

Dispone el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores que “los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”.

No obstante, a continuación este precepto regula el *descuelgue* de una empresa de un convenio colectivo, es decir, la posibilidad de que, tras un proceso de negociación entre el empresario y los representantes de los trabajadores, no sean aplicables a tal empresa determinadas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, como en materia de jornada y horario o remuneración y salario.

Por su parte, el artículo 90 dispone que el convenio entra en vigor en la fecha que acuerden las partes. Sin perjuicio de ello, si la autoridad laboral entiende que el convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente derechos de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes.

No obstante, el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores prevé que “el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio”.

**Adhesión.**

El artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores permite que las partes puedan, en lugar de negociar un convenio, adherirse de común acuerdo a la totalidad de un convenio ya en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro.

**Extensión.**

El artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores también prevé que la autoridad laboral competente podrá extender, siempre a instancia de parte, un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector de actividad, si no se puede suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo por la ausencia de partes legitimadas.

El procedimiento de extensión está regulado por el Real Decreto de 20 de junio de 2005.

**Concurrencia.**

Dispone el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores que un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario.

No obstante, un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias previstas, como en materia de jornada y horario o remuneración y salario.

**EL CONVENIO COLECTIVO DE EFICACIA LIMITADA.**

Junto al convenio de eficacia general, que es el que regula el Estatuto de los Trabajadores y es el que estamos estudiando, nuestro ordenamiento jurídico permite la existencia del convenio de eficacia limitada, es decir, aquél que sólo afecta a las partes que lo conciertan y a quienes están afiliados a las mismas, y que carece de regulación específica, por lo que carece también de eficacia normativa y queda sometidos a las reglas comunes de la contratación civil.

**LOS ACUERDOS MARCO INTERPROFESIONALES.**

Conforme al artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, los acuerdos marco interprofesionales son de dos tipos, a saber:

1. Los celebrados entre las asociaciones empresariales y sindicatos más representativos para fijar la estructura de la negociación colectiva, así como para reglas para resolver conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad entre ellos.
2. Los celebrados sobre materias concretas, que tendrán eficacia normativa análoga a la de los convenios colectivos de eficacia general, por lo que deben ser también objeto de registro, depósito y publicación.

**LIMITACIONES DE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

El artículo 31 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público de 30 de octubre de 2015, reconoce a los empleados públicos el derecho a la negociación colectiva, mientras que el artículo 37 enuncia las materias que pueden ser objeto de negociación, que van desde las retribuciones al tiempo de trabajo, pasando por la movilidad o los criterios de previsión y acción social.

No obstante, las sucesivas leyes anuales de presupuestos generales del Estado han establecido una serie de limitaciones a la negociación colectiva de las diferentes entidades del sector público estatal, destacando las siguientes reglas:

1. Se atribuye a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos la función de establecer pautas comunes para la negociación colectiva en todo el sector público estatal en materia salarial y de contención del gasto y condiciones laborales y empleo.
2. Se exige autorización del Ministerio de Hacienda para la efectividad de cualquier acuerdo, convenio o pacto cuyo contenido afecte al gasto público, siendo nulos de pleno derechos los suscritos sin dicha autorización.
3. Se exige que los incrementos de retribuciones se ajusten a los límites autorizados cada año por la ley de presupuestos generales del Estado, los cuales se estudian en el tema 8 de esta parte del programa.

José Marí Olano

13 de agosto de 2024