



DERECHO SINDICAL

Carolina Martínez Moreno
Ana Luisa Rega Rodríguez
Diego Álvarez Alonso



UNIVERSIDAD DE OVIEDO

DERECHO SINDICAL

Carolina Martínez Moreno
Ana Luisa Rega Rodríguez
Diego Álvarez Alonso

TEMA 19

VIGENCIA Y APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO





VIGENCIA EN EL TIEMPO: ENTRADA EN VIGOR

- 90.4 ET
- **Entrada en vigor**: fecha **acordada por las partes** (puede ser la de la firma, la de publicación, una fecha fijada concretamente o por transcurso de un periodo de tiempo...)
- Posible **retroactividad**
- Fecha de **exigencia de cumplimiento efectivo**: a partir de la **publicación**, sin perjuicio de aplicación voluntaria anterior o de retroacción de efectos



VIGENCIA EN EL TIEMPO: DURACIÓN

- 86.1 ET
- La acordada por las partes. Contenido necesario (85.3 ET)
- La misma para todo el convenio o por materias o grupos homogéneos de materias

Habitualmente para las cuestiones económicas y de tiempo de trabajo se fija una duración inferior a otras cuestiones más estables (clasificación profesional, faltas y sanciones...)

- Normalmente, duración determinada (fecha o término final de vigencia)
- Duración pactada del convenio y...
 - ...deberes de paz (11 y 20 RDL 17/1977)
 - ...prohibición de concurrencia (84 ET)



VIGENCIA EN EL TIEMPO: DENUNCIA Y PRÓRROGA

- 86.2 y 3 ET
- Fin de la vigencia: **requiere denuncia** (no basta la llegada del término final)
- Forma y requisitos de la denuncia:
 - Expresa
 - Forma y requisitos establecidos en el propio convenio (preaviso, denuncia automática...; 85.3 ET)
 - Bilateral o unilateral
 - Partes negociadoras o sujetos con legitimación plena
- **Prórroga:** salvo pacto en contrario, el convenio vencido y no denunciado prorroga su vigencia de año en año (86.2 ET)
- Efectos de la denuncia (86.3 ET):
 - Cláusulas **obligacionales**: pérdida de vigencia, salvo pacto en contrario
 - Cláusulas **normativas**:
 1. Lo que acuerden las partes
 2. En defecto de pacto, se mantienen en vigor (**ultraactividad**)
- Denuncia anticipada (*rebus sic stantibus*, ruptura del equilibrio interno, mutuo acuerdo...)



VIGENCIA EN EL TIEMPO: REVISIÓN PARCIAL

- Distintos periodos de vigencia por materias o grupos homogéneos de materias ⇒ **REVISIÓN PARCIAL** (manteniendo vigente lo restante)

Habitualmente para las cuestiones económicas y de tiempo de trabajo se fija una duración inferior a otras cuestiones más estables (clasificación profesional, faltas y sanciones...)

- Habitualmente, revisión anual de las tablas salariales
- Procedimiento y condiciones de la revisión parcial:
 - Participación de todos los sujetos legitimados para negociar (87 ET), incluso cuando no hubieran participado en la anterior firma del convenio
 - No puede llevarse a cabo por la comisión paritaria, salvo que se trate de la mera actualización de importes económicos



VIGENCIA EN EL TIEMPO: SUCESIÓN DE CONVENIOS

- El convenio que sucede a uno anterior lo deroga en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se mantengan (86.4 ET.)
- El convenio que sucede a uno anterior puede disponer de los derechos reconocidos en aquél (82.4 ET)
 - El nuevo convenio no tiene obligación de respetar derechos o condiciones reconocidas en el anterior pudiendo incluso empeorarlas (STS, 4ª, de 16-07-03)



CONCURRENCIA DE CONVENIOS: REGLA GENERAL

- **Ningún convenio puede ser afectado (alterado o modificado) durante su vigencia por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto (84 ET)**
 - Sólo impide concurrencia conflictiva, no la concurrencia pacífica o querida por las partes del convenio prioritario
 - Abarca la vigencia inicial y las prórrogas, pero no el periodo de ultraactividad
 - Acuerdos marco, art. 83.2 ET: pueden establecer otras reglas sobre concurrencia



CONCURRENCIA DE CONVENIOS: REGLAS ESPECIALES (I)

- **Entre convenios sectoriales:** Los convenios sectoriales de ámbito inferior pueden afectar a convenios sectoriales de ámbito territorial superior (84 ET)
 - **Mayoría reforzada:** respaldo de las mayorías exigidas para la válida constitución de la comisión negociadora (**legitimación plena**) (88 ET)
 - **Límites:** regla especial de concurrencia: **materias no negociables** en ámbito inferior:
 - periodo de prueba, modalidades de contratación, grupos profesionales, régimen disciplinario, normas mínimas de seguridad e higiene y movilidad geográfica



CONCURRENCIA DE CONVENIOS: REGLAS ESPECIALES (II)

- **C. sectorial/ convenios o acuerdos de empresa**: estos pueden modificar ciertas condiciones pactadas en convenio sectorial (41.2 ET):
 - Materias: horario, régimen de turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento
 - Aprobación por la representación unitaria

- **Transmisión de empresa**: salvo pacto en contrario, mantenimiento de vigencia del convenio anterior a la transmisión hasta su expiración o sustitución por uno nuevo (44.4 ET)

- **Empresas de trabajo temporal**: régimen salarial del convenio de la usuaria, salvo retribución más elevada en el de la ETT (11 LETT)



ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: COMISIÓN PARITARIA (85.3.e) y 91 ET)

- Su designación y funciones forma parte del contenido necesario del convenio
Composición paritaria representativa de cada una de las dos partes
- Funcionamiento: reglas establecidas en el propio convenio, donde se establecerá un procedimiento para solventar los desacuerdos que puedan producirse en su seno
- Atribuciones:
 - Las que las partes le atribuyan en el convenio
 - Normalmente, vigilancia y seguimiento de lo pactado
 - Si así se determina por las partes, resolución de conflictos de interpretación y aplicación
 - Pueden configurarse como trámite previo a la reclamación jurisdiccional
 - Límites:
 - Interpretación revisable por los Tribunales
 - No puede crear reglas nuevas
 - Frecuentemente, revisión salarial anual
 - Desarrollo complementario o refundición o recopilación, pero sin valor de convenio estatutario hasta que la comisión negociadora lo asuma como propio



ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS DE APLICACIÓN

A/ Controversias colectivas

- Proceso de conflicto colectivo (151 LPL)
- Medios de solución extrajudicial (91 ET)
 - Acuerdo colectivo a través de **mediación**
 - Mutuo acuerdo entre las partes
 - Carácter de convenio estatutario, siempre que se reúnan los requisitos de legitimación
 - **Arbitraje**
 - Acuerdo entre las partes (con valor de convenio estatutario) para sometimiento a la solución de un tercero (árbitro)
 - Resolución heterónoma mediante laudo arbitral
 - Solo cabe recurso jurisdiccional por inobservancia de requisitos de forma o procedimiento o *ultra vires*
 - Acuerdos interprofesionales sobre **sistemas de solución extrajudicial de conflictos**:

IV ASEC 2009 ⇒ SIMA; AISECLA 2003 ⇒ SASEC

B/ Controversias individuales

Pueden someterse a arbitraje, pero se requiere aceptación expresa de los sujetos implicados



INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN JUDICIAL DEL CONVENIO COLECTIVO

- Interpretación de conjunto, no “espiguelo”
- Combinación de reglas interpretativas...
 - ...de las normas jurídicas (sentido objetivo de la norma, art. 3 CCiv)
 - ... y de los contratos (intención de los contratantes, arts. 1281 y ss. CCiv.)
- 1. *Interpretación literal*: “según el sentido propio de sus palabras (3.1 CCiv); atendiendo “al sentido literal de sus cláusulas” (1281 CCiv)
- 2. *Interpretación sistemática*: “en relación con el contexto” (3.1 CCiv); las unas por las otras atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte de todas (1285 CCiv)
- 3. *Interpretación histórica*: teniendo en cuenta “los antecedentes históricos y legislativos” (3.1 CCiv); atendiendo a los actos de los contratantes coetáneos y posteriores (1282 CCiv)
- 4. *Interpretación teleológica*: atendiendo “al espíritu y finalidad” de la norma (3.1 CCiv); y a “la intención de los contratantes” (1281 y 1283 CCiv)
- *Comisión consultiva nacional de convenios colectivos*: función consultiva en la interpretación y determinación del ámbito funcional de aplicación



IMPUGNACIÓN JURISDICCIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO (90.5 ET; 161 y ss. LPL)

- **Motivos**: ilegalidad / daño grave a terceros (lesividad)
- Impugnación **de oficio**:
 - Autoridad Laboral competente, de oficio o a instancia de los interesados (convenio aún no registrado)
- **Impugnación mediante el proceso de conflicto colectivo** por otros sujetos interesados
 - En caso de no contestación a solicitud ante la Autoridad Laboral (15 días) o desestimación, o cuando el convenio ya está registrado
 - **Motivos y legitimación**
 - **Ilegalidad**: representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos o asociaciones empresariales con interés legítimo. No están legitimados los firmantes
 - **Lesividad**: terceros ajenos al ámbito del convenio perjudicados
- **Efectos** de la impugnación exitosa
 - Nulidad total o parcial
 - Ineficacia de las “cláusulas de vinculación a la totalidad” como límite a la nulidad parcial. Validez de los compromisos de renegociación
- Impugnación vs. **Inaplicación individual**