



# *Guia laboral bàsica*

**LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA**

*intersindical-csc.cat*



## CAPÍTOL 10. LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

El conveni

Inaplicació del conveni

Convenis col·lectius extra estatutaris

Negociació extra estatutària

Convenis col·lectius estatutaris

Caràcter normatiu

Aplicació imperativa i automàtica

Derogació del conveni anterior

Àmbit personal d'aplicació

Legitimació per a negociar

Comissió negociadora

Contingut d'un conveni

Àmbits de negociació

Comissió paritària

## CAPÍTOL 10. LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Articles 82 a 92 del R.D.LG.1/95

### El conveni

Els convenis col·lectius com a resultat de la negociació desenvolupada pels representants dels treballadors i dels empresaris constitueixen l'expressió de l'acord lliurement adoptat per ells en virtut de l'autonomia col·lectiva.

A través dels convenis col·lectius i en el seu àmbit els treballadors i empresaris regulen les condicions de treball i productivitat així com la pau laboral a través de les obligacions que es pactin.

El Tribunal Constitucional ha recalcat que la negociació col·lectiva preval sobre l'Autonomia de la voluntat individual.

En la negociació col·lectiva entren en joc **3 tipus diferents de legitimació**:

- La que habilita per a negociar o legitimació inicial (Art. 87 E.T)
- La que capacita per a constituir la Comissió Negociadora o legitimació plena (Art. 88 E.T)
- La que és exigida per a la validesa dels Acords o legitimació decisòria (Art. 89.3 E.T)

L'ordenament jurídic laboral regula les condicions de treball a través del doble sistema de la Llei i els convenis col·lectius.

L'article 37.1 de la Constitució reconeix la **força vinculant dels convenis**, per tant la capacitat de configurar-se com a centre creador de drets i obligacions propis de la relació laboral.

### Inaplicació de convenis (despenjament)

Els Convenis col·lectius obliguen a tots els empresaris i treballadors inclosos dins de l'àmbit d'aplicació i durant tot el temps que sigui vigent.

Sense perjudici del que hem dit anteriorment quan concorrin **causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció**, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu es pot procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes al conveni col·lectiu aplicable,

sigui aquest de sector o d'empresa que afecten a les matèries següents:

- Jornada de treball.
- Horari i la distribució del temps de treball.
- Règim de treball a torns.
- Sistema de remuneració i quantia salarial.
- Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'aquesta llei.
- . Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que concorren **causes econòmiques** quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos tals com la existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos ordinaris i vendes. En tot cas, s'entén que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat al mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren **causes tècniques** quan es produeixen canvis, entre altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.

S'entén que concorren **causes organitzatives** quan es produeixen canvis, entre altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció.

S'entén que concorren **causes productives** quan es produeixen canvis, entre altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon als subjectes indicats i en les condicions assenyalades per a la modificació substancial de condicions de treball.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives al que fa menció el paràgraf segon i només pot ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret a la conclusió. L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada que no pugui perllongar-se més enllà del moment en que resulti aplicable un nou conveni a aquesta empresa. L'acord d'inaplicació no pot donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que estiguin previstes, si és el cas, al Pla d'Igualtat aplicable a l'empresa. Així mateix, l'acord ha de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la comissió del conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se a comptar des de la discrepància que li va ser plantejada.

Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagués arribat a un acord, les parts han de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides a la negociació dels acords als que es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, en aquest cas el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només es pot recórrer conforme el procediment i en base als motius establerts a l'article 91.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i no són aplicables els procediments als que es refereix el paràgraf anterior aquests no hagin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts pot sotmetre la solució d'aquesta a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afecti a centres de treball de l'empresa situats en territori de més d'una comunitat autònoma, o als òrgans corresponents de les comunitats autònomes en els altres casos (Consell de Relacions Laborals a Catalunya).

La decisió d'aquests òrgans que pot ser adoptada per ells o per un àrbitre designat per ells mateixos amb les garanties per tal d'assegurar la imparcialitat, ha de dictar-se en un termini no superior a 24 hores a comptar des de la data del sotmetiment del conflicte davant dels òrgans. Tal decisió té la eficàcia dels acords assolits en període de consultes i només es pot recórrer conforme al procediment i en base als motius establerts a l'article 91 de l'E.T.

El resultat dels procediments a què es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball ha de ser comunicat a l'autoritat laboral a efectes de dipòsit.

## **Convenis col·lectius extra estatutaris**

Són els acords aconseguits al marge de les normes de legitimació, els requisits i efectes dels quals són diferents i als que la jurisprudència ha dotat d'una certa força obligatòria, es negociem fora dels camins establerts a l'Estatut dels Treballadors.

El dret a la negociació col·lectiva no s'esgota amb els Convenis Estatutaris, sinó que abasten altres pactes col·lectius de naturalesa extra estatutària i efectes limitats, celebrats a l'empara del Codi Civil, per a la validesa de la qual no es necessari la concurrència de les persones i entitats a que es refereix l'E.T., requisit únicament exigible per a la vàlida negociació dels convenis d'eficàcia general.

S'ha afirmat el valor merament contractual dels convenis extra estatutaris, ja que no són una concessió unilateral de l'empresa, sinó una obligació lliure i eficaçment assumida de la que no pot separar-se l'empresari.

La seva eficàcia es limita als que intervinguin en la negociació. Sindicats signants i els seus afiliats, però no pot posar-se en entredit si s'aplica en els seus propis terme i no afecta als qui han quedat fora de la seva àrea d'eficàcia.

- No poden acollir clàusules que per la seva naturalesa tinguin projecció general.

- Pot establir condicions inferiors a les establertes pel Conveni d'eficàcia general que tinguin caràcter de mínims de dret necessari, però s'admet la valoració global per a la resta de condicions.
- No pot deixar sense efecte a un conveni estatutari.

### **Negociació extra estatutària**

Fora del procediment establert a l'E.T. no existeix formalment el deure de negociar, per tant, les parts tampoc estan subjectes pels requisits establerts per l'E.T. per a la negociació col·lectiva.

No obstant les clàusules del conveni extra estatutari han de sotmetre's als valors constitucionals, en concret als de llibertat sindical i no discriminació.

### **Jurisdicció competent**

És competent la jurisdicció social per a conèixer dels possibles litigis que es produeixin i que tinguin per objecte aquests tipus de convenis.

La impugnació d'un conveni extra estatutari es fa a través d'un procés declaratiu ordinari.

### **Àmbit d'aplicació**

Els convenis col·lectius extra estatutaris s'apliquen només als treballadors i empreses afiliats a les organitzacions sindicals patronals pactants.

### **Adhesió i extensió**

#### **Adhesió:**

- La jurisprudència permet l'aplicació dels convenis extra estatutaris a tots els treballadors, mitjançant l'adhesió expressa o la simple acceptació tàcita i amb el consentiment és suficient com a element perfeccionador del contracte.
- És possible la vigència paral·lela a d'ambdós tipus de convenis.
- L'adhesió ha de realitzar-se al conjunt del pactat, sense que resulti lícit pretendre l'aplicació d'aquest exigint l'aplicació d'altres normes que conté el conveni estatutari.
- Les adhesions en cap cas canvien la naturalesa del conveni, convertint-lo en conveni col·lectiu d'eficàcia general, ja que per a que el naixement d'un conveni col·lectiu estatutari cal el compliment dels requisits imposats per la norma.
- Poden ser impugnats pels qui no participen a la negociació però s'han vist inclosos en el seu àmbit per l'efecte de l'adhesió tàcita.

#### **Extensió:**

El Ministeri de Treball i Seguretat Social o l'òrgan corresponent de les Comunitats autònomes que tinguin competència en la matèria poden estendre les disposicions d'un conveni en vigor a una pluralitat d'empreses i treballadors o a un sector o subsector d'activitat, com a conseqüència dels

perjudicis que per ells mateixos poden derivar-se de la impossibilitat de subscriure en aquest àmbit un conveni col·lectiu estatutari, per l'absència de parts legitimades per a això.

## **Convenis col·lectius estatutaris**

Art. 82 i ss. Del R.D.LG. 1/95

Són els que es realitzen complint les regles establertes a l'E.T. Degut a l'eficàcia que se li atorga, l'ordenament jurídic sotmet al conveni col·lectiu estatutari a una sèrie de controls amb la finalitat de garantir la completa legitimitat.

Ha de complir uns requisits severs de legitimació per a negociar, exigint les garanties necessàries per a que es trobin degudament representats tots els grups o sectors a qui pugui afectar.

Comporta un procediment de tramitació i publicitat.

Hi ha la possibilitat d'impugnar judicialment el conveni, si aquest lesiona greument l'interès de tercers.

### **Caràcter normatiu**

Estan reconeguts els convenis com a autèntiques normes jurídiques dins del seu àmbit d'aplicació i provoca una sèrie d'efectes:

- El conveni es considera font de dret amb anàloga força imperativa que els preceptes legislatius.
- És la norma directa i específica que regula les relacions jurídiques existents entre les parts.
- Els convenis col·lectius publicats als butlletins oficials (BOE, DOGC, DOP) han de ser aplicats i interpretats pels Tribunals de Justícia.
- En absència de conveni col·lectiu, en un àmbit concret, les relacions de treball queden regulades per les Disposicions legals i reglamentàries.

### **Aplicació imperativa i automàtica**

El Conveni s'aplica de mode imperatiu i automàtic a les relacions individuals concretes a les que va adreçat.

### **Derogació del conveni anterior**

Quan un conveni succeeix a un anterior produeix els efectes següents:

- Deroga íntegrament al darrer, excepte en els aspectes que expressament es mantinguin.
- Pot disposar sobre els drets reconeguts a l'anterior. En aquest supòsit ha d'aplicar-se íntegrament el que s'ha regulat al nou conveni.
- Les matèries regulades a l'anterior conveni deixen de tenir vigència excepte si són recollides al nou o es diu expressament en què es mantenen.
- Poden modificar, alterar i inclús suprimir les condicions laborals existents amb anterioritat a la seva publicació.

## **Àmbit personal d'aplicació**

Art. 82.3 del R.D.LG. 1/95

Els convenis estatutaris obliguen a tots els treballadors i empresaris inclosos en el seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps que sigui vigent.

Els treballadors no sindicats no queden exclosos en la mesura que participen en l'elecció dels seus representants i a través dels seus representants directes poden:

- Celebrar convenis d'àmbit empresarial.
- Adherir-se a un conveni en vigor en les condicions establertes legalment.

## **Convenis de grup**

Quan es tracti de convenis per a un grup d'empreses, així com en els convenis que afectin a una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades en el seu àmbit d'aplicació, la legitimació per a negociar en representació dels treballadors serà la que estableix per a la negociació dels convenis sectorials.

## **Convenis “franja”**

Són els celebrats per a un grup de treballadors amb un perfil professional o lloc de treball específic de la mateixa empresa.

Pel que fa a la legitimitat per a negociar, estaran legitimades les seccions sindicals que hagin estat designades majoritàriament pels seus representats a través de votació personal, lliure, directa i secreta. També el Comitè en cas que fos designat.

## **Acords individuals entre l'empresa i els treballadors**

S'ha de tenir en compte si aquests acords per la seva transcendència, importància i significat suposen una introducció unilateral de mecanismes de regulació col·lectiva de les condicions de treball que evitin la intervenció dels representants sindicals o buidïn de contingut el conveni col·lectiu, en aquest cas la conducta de l'empresa suposa una vulneració de la negociació col·lectiva.

## **Regulació de condicions per branques d'activitat**

(Disp. Adic. Setena E.T.):

El Govern de l'estat a proposta del Ministeri de Treball pot regular aquestes condicions de treball per a sectors econòmics de la producció i demarcacions territorials on no existeixi conveni col·lectiu. És prioritari a aquest procediment l'extensió d'un conveni d'àmbit superior al de l'empresa a una o varies empreses o a un sector.



## Legitimació per a negociar

Art. 88 i següents del R.D.LG. 1/95

És la capacitat per a prendre part amb veu i vot als diàlegs i debats propis de la negociació col·lectiva, la capacitat de determinats subjectes per a intervenir a una negociació col·lectiva, i la capacitat per a decidir i negociar un Conveni Col·lectiu per a una unitat de contractació determinada.

La legitimació per a negociar es concedeix, bé a la representació unitària (comitès i delegats), bé a la representació sindical (seccions sindicals o altres òrgans del sindicat), amb caràcter alternatiu i no acumulatiu. Per tant, els Convenis no poden ser objecte de negociació conjunta amb comitès, delegats i representacions sindicals a la vegada.

L'inici de la negociació per una de les representacions legitimades exclou qualsevol posterior posada en pràctica del segon sistema. En tots els casos és necessari que ambdues parts es reconeguin com a interlocutors.

### Requisits dels subjectes de la negociació

La norma exigeix una sèrie de requisits per a la legitimació dels subjectes negociadors en doble sentit: Garantir la representativitat de les parts.

Expressar el dret dels més representatius a participar a les negociacions, per a que aquestes tendències més significatives tinguin una efectiva relació de treball.

Aquests requisits són diferents segons l'àmbit del conveni:

#### 1.- Convenis col·lectius d'empresa o àmbit inferior

a/ D'una banda, l'**empresari o persona que s'apodera per a aquesta finalitat** expressament.

b/ Per part dels treballadors:

##### Comitè d'empresa o delegats de personal

- a) En una empresa formada per només un centre de treball amb menys de 50 treballadors, la legitimació correspon al/s delegat/s de personal.
- b) En una empresa formada per només un centre de treball amb 50 o més treballadors, li correspon la legitimació al comitè d'empresa.
- c) En una empresa que consti de més d'un centre de treball, tots ells amb menys de 50 treballadors, la capacitat de negociar li correspon al conjunt de delegats de personal.
- d) En una empresa que consti de més d'un centre, tots ells amb 50 o més treballadors, està legitimat el conjunt dels comitès.
- e) En una empresa on hi hagi diversos centres de treball, uns amb més i d'altres amb menys de 50 treballadors, la capacitat negociadora recau a la totalitat dels comitès i delegats.
- f) Si existís un comitè intercentres, serà el legitimat quan se li hagin reconegut expressament aquesta facultat.

### **Seccions sindicals:**

Poden ser d'empresa, de sindicats més representatius, de sindicats que tinguin representació als comitès d'empresa o que tinguin delegats de personal.

- a) Als convenis que afectin a la totalitat dels treballadors de l'empresa és necessari que aquestes representacions sindicals, en conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè.
- b) En els altres convenis, és necessari que els altres treballadors inclosos en l'àmbit hagin adoptat un acord exprés de designació de les representacions sindicals amb implantació en l'àmbit a efectes de negociació.

## **2.- Convenis col·lectius supraempresarials**

a/ Per **part de l'empresari**: Les associacions que en l'àmbit geogràfic i funcional del Conveni, comptin amb el 10% dels empresaris i sempre que aquestes donin ocupació a igual percentatge de treballadors afectats.

b/ Per part dels treballadors:

- a) Els sindicats que tinguin la consideració de **més representatius a nivell estatal**, així com en els àmbits respectius, els ens sindicals afiliats, federacions o confederats als sindicats.
- b) Els **sindicats que tinguin la consideració de més representatius a nivell de Comunitat Autònoma** respecte dels convenis que no transcendeixin de l'àmbit territorial, així com en els àmbits respectius, els ens sindicals afiliats, federacions o confederats als sindicats.
- c) Els **sindicats que comptin amb un mínim del 10% dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional** a que es refereix el conveni.

## **Conseqüències de la manca de legitimació**

L'incompliment dels requisit de legitimació pot suposar la pèrdua de l'eficàcia normativa o la nul·litat del conveni col·lectiu subscrit.

Es **consideren nuls** en la dimensió estatutària:

- Els convenis subscrits per apoderats no designats pels sindicats legalment representatius o per representacions de treballadors elegits a tal efecte.
- els mandats assemblearis
- el celebrat per un empresari i l'únic treballador al seu servei, o amb tots i cadascun dels treballadors, intervenint aquests en el seu nom al marge de les representacions sindicals unitàries.

En aquells sectors on no hi hagi associacions empresarials que comptin amb la suficient representativitat, estaran legitimades per a negociar els corresponents convenis col·lectius de sector les associacions empresarials d'àmbit estatal que comptin amb el 10% o més de les empreses o treballadors en l'àmbit estatal, així com les associacions empresarials de la Comunitat Autònoma que comptin en aquesta amb un mínim del 15% de les empreses o treballadors.

## **Comissió negociadora**

Art. 87.5, 88 i 89 del R.D.LG.1/95

Qualsevol sindicat, federació, confederació sindical i associació sindical que estigui legitimada per a això, té dret a formar part de la comissió negociadora. Aquesta comissió s'integra per un número igual de representants de cadascuna de les parts.

### **Conveni d'àmbit d'empresa o inferior**

La comissió negociadora està formada per l'empresari o els seus representants i pels representants dels treballadors. Pot arribar a tenir 12 membres per cada part.

### **Conveni col·lectiu supraempresarial**

La comissió negociadora queda vàlidament constituïda, sense perjudici del dret de tots els subjectes legitimats a participar-hi en proporció a la representativitat, quan els sindicats, federacions o confederacions i les associacions empresarials representen com a mínim, respectivament a la majoria absoluta dels membres del comitè d'empresa i delegats del personal i, si és el cas, a empresaris que ocupin a la majoria dels treballadors afectats pel conveni. Com a màxim pot tenir 15 membres per cada part.

### **Designació dels membres de la comissió**

La designació dels components de la comissió correspon a les parts negociadores que de mutu acord poden designar un president i comptar amb l'assistència a les deliberacions d'assessors, tots ells amb veu però sense vot.

En tot cas, han de nomenar-se un secretari que vetlli pels aspectes burocràtics de les reunions, especialment per la confecció de les actes, sense necessitat que l'elecció recaigui entre els membres de la comissió.

### **Constitució**

Ha de constituir-se en el termini d'un mes a partir de la negociació de la comunicació de l'inici de les negociacions.

A l'acta de constitució han de constar els noms i cognoms dels components junt amb la credencial de la legitimació de cada una de les parts i constància de a qui representen.

La comissió necessita, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cadascuna de les representacions.

## Contingut d'un conveni

Art. 85 del R.D.LG. 1/95

Qualsevol conveni té un contingut mínim:

- Determinació de les parts que el concerten.
- Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.
- Condicions i procediments per a la no aplicació del règim salarial que estableixi, respecte de les empreses incloses a l'àmbit del conveni quan aquest sigui superior al de l'empresa.
- Forma i condicions de denúncia del Conveni, així com el termini de preavis de la denúncia.
- Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per a entendre les qüestions que li siguin atribuïdes i determinació dels procediments per a resoldre discrepàncies.
- Els **Convenis poden regular**, dins el marge de les lleis:
  - a/ Procediments per a resoldre discrepàncies sorgides en els períodes de consulta establert en els casos de mobilitat geogràfica, modificació substancial, suspensió del contracte i acomiadament.
  - b/ Determinats aspectes dels serveis de prevenció com:
  - c/ Els mitjans personals i materials dels serveis de prevenció propis.
  - d/ El nombre de treballadors designats, en el seu cas, per l'empresari per a dur a terme activitats de prevenció.
  - f/ Temps i mitjans que disposin per a l'atur de la seva activitat en funció de la mida de l'empresa, dels riscos a que estan exposats els treballadors i de la seva distribució, així com per a la planificació de l'activitat preventiva i la formació en aquesta matèria dels treballadors i delegats.
  - g/ Matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, tot el que afecti a les condicions de treball l'àmbit de relacions dels treballadors i les seves organitzacions representatives amb l'empresari i les associacions empresarials.

## Àmbits de negociació

Art. 83 del R.D.LG. 1/95

Com hem dit anteriorment al conveni s'han de precisar els àmbits personal, funcional, territorial i temporal d'aplicació d'aquest.

Són les parts les que delimiten els àmbits als que volen estendre els efectes del conveni.

La llibertat d'elecció en l'àmbit de negociació es troba subjecta a determinades limitacions:

- que les parts estiguin legitimades per a negociar.
- que les parts legitimades pactin per a empresa i treballadors de la branca on treballen i no en una altra branca.
- que l'àmbit del conveni correspongui amb la dimensió funcional o la naturalesa de l'activitat.

### Àmbit funcional

S'identifica amb la branca, sector o subsector d'activitat econòmica, empresa o centre de treball. o inclús, el propi àmbit interprofessional al que s'aplica el conveni.

### Àmbit territorial

Delimita l'espai geogràfic on s'aplica.

### Àmbit personal

Es refereix als grups o categories professionals existents a una empresa i als que s'aplica el conveni.

Els problemes que es susciten sobre la determinació de l'àmbit funcional i personal del Conveni poden ser resolts per la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, o el Consell de Relacions Laborals a Catalunya, corresponent instar la consulta a les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, o a qualsevol òrgan o entitat sindical o empresarial que acrediti un interès legítim pel tema plantejat.

### Àmbit temporal

Al conveni s'ha de fixar la forma, condicions, terminis de preavis i denúncia d'aquests. La durada fixada en conveni no expira de manera automàtica i requereix que qualsevol de les parts que el van negociar pugui fer una denúncia prèvia en el termini i forma que el conveni estableixi.

- Vigència: La durada es fixa per les parts negociadores, sense que legalment aparegui determinada la durada màxima.
- Entrada en vigor: Correspon a les parts fixar la data d'entrada en vigor d'aquest, podent concedir-li efecte retroactiu i aplicar-ho a fets o situacions ocorregudes amb anterioritat a la conclusió i publicació o ajornar l'entrada en vigor.

- **Concurrència de convenis:** Un conveni col·lectiu mentre és vigent no pot ser afectat pel que disposa en convenis col·lectius d'altres àmbits, excepte que hi hagi un pacte contrari. El conveni d'empres (que té prioritat aplicativa en les matèries més importants: salari, hores extra, distribució del temps de treball...) es configura com una excepció a la prohibició de concurrència i podrà negociar-se en qualsevol moment, inclús estant vigent un conveni sectorial.

- **Pròrroga:** La prolongació del conveni més enllà del termini final previst per les parts, es fa a través de les següents vies:

a/ Si no es denuncia el conveni aquest es dona per prorrogat d'any en any excepte pacte contrari de les parts - denúncia automàtica-.

b/ Si es denuncia, manté la vigència durant les negociacions per a la renovació.

Transcorregut un any des de la denúncia sense que s'hagi acordat nou conveni, aquest perd vigència excepte que hi hagi un pacte contrari, aplicant-se, si hi ha, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que sigui d'aplicació.

- **Denúncia:** Ha d'aparèixer la forma i condicions d'aquesta i el termini de preavis per a efectuar-la. ha de ser feta per la contrapart, per alguna de les parts que van negociar el Conveni, excepcionalment s'admet que ho faci un sindicat, associació o representant legitimat en l'àmbit que es tracti.

## **Comissió paritària**

Art. 85.2 i 91 del R.D.LG. 1/95

És l'òrgan bàsic d'administració i vigilància del conveni i rep per delegació les facultats que les parts negociadores li assignin. Ha de nomenar-se i concretar-se l'abast temporal.

### **Composició**

Està formada pel mateix nombre de membres de les dues parts.

### **Funcions**

Se li assignen normalment les següents:

- interpretació del conveni.
- solució de conflictes col·lectius que sorgeixin mentre sigui vigent.
- aplicació de les clàusules obligacionals i pactes de pau.
- resoldre les discrepàncies respecte a la inaplicació salarial.

### **Efectes**

Les parts poden quedar vinculades a les interpretacions realitzades per la Comissió, si bé els òrgans judicials es reserven la possibilitat de revisar-la quan els acords adoptats resultin discriminatoris o violin clarament el contingut del conveni.

## **Matèries objecte de negociació**

A més a més del contingut que la norma assenyala com a mínim, a través del Conveni es regulen altres matèries:

- Econòmiques i Laborals. Condicions de treball i productivitat, condicions de treball, ascensos, promoció econòmica, salaris, jornada, trasllats, vacances...
- Assistencials. Habitatge, transport, estudis i millores voluntàries.
- Sindicals i referents a l'àmbit de relacions dels treballadors i empresaris. Ampliació de les competències i garanties dels representants legals dels treballadors, creació i funcionament de comitès intercentres, creació de formes ampliades de participació dels treballadors a l'empresa, establiment de clàusules sobre cànon de negociació col·lectiva, retenció de quotes sindicals...
- Deure de pau. Les parts poden regular la pau laboral, així com els procediments per a resoldre els conflictes col·lectius que surtin durant la vigència i inclús a l'exercici del dret de vaga durant aquest període.

## **Cànon per negociació col·lectiva**

És la quantitat que els convenis poden arribar a establir amb la finalitat que els treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació participin econòmicament al finançament de les despeses que la conclusió ha originat als sindicats representats a la comissió negociadora.

## **Procediment de negociació**

La representació dels treballadors o dels empresaris que promoguin la negociació, ho comunicaran per escrit a l'altra part, expressant detalladament a la comunicació: la legitimació que ostenta, els àmbits del conveni i les matèries d'objecte de negociació.

També les parts poden reglamentar altres aspectes de la negociació com el lloc on han de tenir lloc les sessions, les despeses dels desplaçaments dels membres per a assistir a deliberacions, etc. S'envia còpia a efectes de registre, a l'autoritat laboral competent en virtut de l'àmbit territorial del conveni.

## **Deure de negociar: límits**

La part perceptora de la comunicació ha de respondre per escrit i motivadament a la iniciativa negociadora, tant si accepta com si es nega, en el termini d'1 mes.

La negativa a negociar pot ser per:

- Causa legal. que la part promotora no tingui o no acrediti legitimació suficient per a negociar, que es promogui la negociació incomplint alguna de les exigències procedimentals exigides normativament o que de la iniciativa electoral se'n derivin dubtes relatius a la representació actuant que sol·licita la negociació.
- Causa convencional. que el compliment del termini de vigència, l'incompliment per la part

promotora de la negociació dels acords relatius a les formalitats a observar a la denúncia del conveni o la pretensió de negociar continguts que les parts de mutu acord han considerat no negociables.

- Tractar-se d'un conveni que no hagi vençut.

### **Suspensió de les negociacions**

Si es produeixen violències, tant sobre les persones com sobre els bens, i ambdues parts comproven la seva existència, queda suspesa d'immediat la negociació en curs fins que desapareguin. D'altra banda establir dificultats a la negociació o als representants dels treballadors durant aquesta, pot ser causa de sanció administrativa com a infracció laboral greu o molt greu.

### **Forma i tramitació del conveni**

Art. 90 E.T.

Els convenis col·lectius han de fer-se per escrit sota sanció de nul·litat, posteriorment han de ser presentats a efectes de registre a l'autoritat competent- depenent de l'àmbit territorial: en el termini de 15 dies des de la signatura.

Les revisions comporten la mateixa tramitació.

### **Documentació per presentar.**

A l'hora de registrar un conveni, la comissió negociadora ha d'anar acompanyada per la següent documentació:

- Escrit de la comissió negociadora (o del seu President) de presentació i sol·licitud de registre i publicació del Conveni, amb indicació del domicili a efectes de notificacions.
- Text original del conveni i 4 còpies, signades pels components de la comissió.
- Actes de les sessions celebrades, incloent les referents a les de constitució de la comissió i firma del conveni, amb expressió de les parts que ho subscriuen.
- Fulls estadístics complimentats, als models que hi ha a l'òrgan competent de les CCAA.

### **Autoritat laboral competent**

Es determina segons l'àmbit territorial del conveni:

- quan l'àmbit territorial és el mateix o inferior al de la Província, és la Delegació Provincial de Treball de la província.
- quan l'àmbit és igual o inferior al de la Comunitat Autònoma, és la Direcció de Treball de la pròpia C.A.
- quan supera l'àmbit de la C.A. la Direcció General de Treball del Ministerio de Trabajo.



## **Tramitació administrativa**

Arts. 90.2 i 90.3 E.T.

Una vegada presentat el conveni, la autoritat ho examina i té dues possibilitats: disposar a través d'una Resolució Administrativa el registre, dipòsit i publicació o decidir la impugnació per il·legalitat o lesivitat de tercers.

Un cop registrat, tenen al seu favor la presumpció de legitimitat i validesa i només pot ser destruïda a través de procediment judicial que decreti la seva nul·litat i ineficàcia.

Per tant, mentre aquesta nul·litat no sigui declarada, el conveni produeix tots els efectes legals que li són propis.

Si s'estima que el conveni conculca la legalitat vigent o lesiona greument l'interès de tercers, es presenta d'ofici a la jurisdicció laboral, a través de demanda d'ofici que obri procés especial. Pot donar-se aquest cas quan hi hagi una constitució defectuosa de la comissió negociadora, quan es doni falta de legitimació de les parts negociadores o exclusió de la negociació d'una part legitimada...

Pel que fa al termini d'impugnació, nombroses resolucions jurisprudencials assenyalen que poden fer-se abans o després de la seva publicació.

## **Impugnació de convenis**

Art. 163 de la L.R.J.S.

Un conveni col·lectiu pot ser impugnat quan es consideri que conculca la legalitat vigent o lesiona greument l'interès de tercers.

És competent la jurisdicció social, han de ser demandades totes les representacions integrants de la comissió negociadora del conveni.

El tràmit es realitza segons el que disposa per als convenis col·lectius amb especialitats a l'art. 153.2 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Pot fer-se pels propis interessats si l'autoritat laboral no escolta o es nega a la sol·licitud que sigui impugnat d'ofici. De la mateixa manera, pels representants legals dels treballadors, de les empreses i sindicats quan s'al·legui il·legalitat i pels tercers que el seu interès hagi estat greument lesionat, quan s'al·legui aquesta causa.

El termini el marca la pròpia vigència del Conveni.

## **Interpretació i aplicació del conveni**

Art. 91 del R.D.LG. 1/95

El coneixement i solució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació amb caràcter general dels convenis col·lectius, es resolen per la jurisdicció social, amb independència de les atribucions fixades per les parts a les comissions paritàries.

El procediment a seguir en aquests casos és el propi dels conflictes col·lectius.

Els convenis col·lectius i en els Acords Marc i Acords per a matèries concretes, poden establir procediments, com la mediació i l'arbitratge per a la solució de les controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i interpretació dels convenis col·lectius.

Aquests procediments també són utilitzables a les controvèrsies de caràcter individual, quan les parts s'hi sotmetin expressament .