

# CONVENIOS COLECTIVOS TRAS LA REFORMA LABORAL

Attard abogados

La reforma laboral hace que más de 1.000 convenios colectivos queden sin vigencia el 8 de julio de 2013, al eliminar la prórroga automática que se producía en estos convenios llegado su término y dar un plazo de 1 año para que se cierren las negociaciones.

Si no se llega a ningún acuerdo (**SI NO SE CEDE AL CHANTAJE**), estos convenios perderán su vigencia, pasando los trabajadores a regirse por un convenio colectivo de ámbito superior, si lo hubiere, o en su defecto, por el Estatuto de los Trabajadores de 1995 (**SERÁ CON LA MODIFICACIONES APLICADAS HASTA LA REFORMA LABORAL DE 2012**).

No obstante, los empresarios han podido acordar una negociación más larga u otro tipo de medidas para que no se produzca el cese de la vigencia de estos convenios ya que, como se estipula, perderán su vigencia salvo pacto en contrario.

## Contenido del Convenio Colectivo

Mediante el convenio colectivo se suelen negociar una serie de mejoras para los trabajadores (**Y TAMBIÉN RECTROCESOS**). El problema aparece cuando, al caducar el convenio, esos derechos adquiridos por los trabajadores puedan desaparecer (**POR CULPA DEL CHANTAJE**).

Ante esto, los sindicatos han mostrado su preocupación y han convenido en llevar a los tribunales los casos en los que se dejen de aplicar los derechos consolidados mediante los convenios.

### 1. Contenido

El Estatuto de los Trabajadores establece unas reglas básicas sobre el contenido del convenio colectivo, es decir, sobre qué materias pueden negociar los sujetos negociadores. Así, puede estar recogido en un convenio colectivo:

- Las condiciones de trabajo y de productividad de los trabajadores: como el salario, crédito horario o las vacaciones.
- La paz laboral (**SIN CONVENIO NO HAY PAZ**).
- Materias económicas, laborales, sindicales y otras afecten a las condiciones de trabajo y a las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

### 2. Límites a la negociación del convenio colectivo

El legislador concede a las partes negociadores una amplia libertad. Ahora bien, esta libertad no es ilimitada. Los negociadores deben atenerse a los siguientes límites:

- Los impuestos por la ley.
- La autonomía individual.
- El poder de dirección empresarial.
- El respeto a las materias reservadas para un concreto tipo de convenio. Por ejemplo, los acuerdos marco o interprofesionales, la negociación colectiva sectorial o la negociación colectiva de empresa.

### 3. Tipos de cláusulas que se establecen en el convenio

Cláusulas normativas: No cuentan con una definición legal en el Estatuto de los Trabajadores. En ningún precepto se dice qué hay que entender por cláusulas obligacionales. Doctrinalmente son aquellas cláusulas que regulan la relación individual y colectiva de trabajo.

Cláusulas obligacionales: Tampoco gozan de una definición legal. Se entiende que son aquellas que establecen derechos y obligaciones entre las partes firmantes. Estas cláusulas tienen la misma eficacia que cualquier cláusula de un contrato.

Cláusulas de encuadramiento: forman parte del contenido mínimo o necesario. Estas cláusulas se enumeran en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se denominan como contenido mínimo, es decir, son las cláusulas que necesariamente deben figurar en un convenio colectivo si se quiere que sea estatutario.

- Ejemplos de cláusulas normativas son las que regulan el salario, la jornada, las vacaciones, o las condiciones de trabajo.

- Ejemplo típico de cláusulas obligacionales son las de cláusulas de paz laboral, que establecen el compromiso de no promover conflicto durante la vigencia del convenio.

- Cuando hablamos de contenido mínimo se trata de las partes, el ámbito, denuncia del convenio, comisión paritaria y descuelgue salarial.

#### 4. Duración del convenio colectivo

En el convenio debe venir establecido su ámbito temporal, que es el que fija la vigencia del convenio. Normalmente los negociadores delimitan este ámbito fijando un término inicial de vigencia y un término final.

Entrará en vigor en la fecha que se acuerde por las partes.

Para que sea válido, ha de publicarse en el Boletín Oficial correspondiente.

La duración del convenio será la pactada por las partes, pudiendo pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia dentro del mismo convenio.

Cuando se establece una vigencia distinta en cada materia o bloque de materias del convenio, se produce lo que se denomina revisión parcial del convenio colectivo.

A través de la revisión parcial se renegocian, en primer lugar, las cláusulas sujetas al término final más cercano y se mantienen sin alteración el resto de cláusulas del convenio, por ejemplo, se establece para el convenio un término final de 2 años y para el salario un término final de 1 año.

#### 5. Sucesión de convenios

Se produce cuando se negocia un convenio que reemplaza o renueva a uno anterior.

El nuevo convenio puede regular los derechos reconocidos en el anterior.

El nuevo convenio deroga al anterior, salvo las partes de éste que se mantengan de forma expresa.