

Cuestionario de la convención colectiva de trabajo

1- ¿Qué es convención colectiva de trabajo?

El contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo (CCT) o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores (comités de empresa). También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

2- ¿Quiénes son parte de la convención colectiva de trabajo?

La convención colectiva de trabajo la celebran entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores por la otra parte. Aquellos trabajadores que no le son de aplicación el ET, no tienen negociación colectiva como tal. Quedan excluidos del ámbito de negociación colectiva.

La potestad representativa para negociar un convenio colectivo viene delimitada por el ámbito de aplicación al que esté dirigido, tiene dos direcciones:

- **Convenios de empresa:** son interlocutores válidos el comité de empresa, delegados sindicales o representantes de los trabajadores. En el caso que el convenio sea de aplicación a toda la empresa, los representantes sindicales que negocien tienen que tener la mayoría de representación de los trabajadores y el acuerdo expreso de representación dado por los trabajadores.
- **Convenios de rango superior:** Negociarán sindicatos que tengan representatividad reconocida a nivel estatal, autonómico o provincial. También podrán integrar la comisión negociadora los sindicatos que ostenten con un 10% de representantes dentro de los comités de empresa afectados y por parte de las empresas, tendrán representación las asociaciones y organizaciones empresariales con representación reconocida en el ámbito de aplicación o aquellas asociaciones que cuenten al menos con un 10% de empresas afiliadas a las que les sea de aplicación el convenio.

3- Siendo la ley laboral reconoce igualmente la existencia de los sindicatos, quienes pueden proponer la convención colectiva de

trabajo.

Por otra parte, se aclara que la convención colectiva no es ley porque orgánicamente no proviene del Senado, que formalmente no tiene los procedimientos y forma propia de una ley y que materialmente no es general y abstracta, sino particular y concreta (sólo rige dentro de una empresa), pero que en una controversia laboral donde se demande el incumplimiento de un derecho sustancial consagrado en una convención colectiva, será tenida en cuenta ésta y no la ley. De tal forma que la Corte le ha atribuido un carácter especial a la convención colectiva como fuente formal dentro del derecho laboral.

4- ¿Cuándo se puede proponer una convención colectiva?

La convención colectiva se propone con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

5- ¿Siendo que hay una convención colectiva vigente cuando se puede proponer una nueva negociación de una convención colectiva?

El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

6- ¿Cuál e el tiempo y vigencia de una convención colectiva?

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio. El contrato colectivo deberá constar por escrito. La copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio. Es habitual negociar convenios con duraciones de 3 años pero con bloques de revisión en materia salarial anuales. Si no existe pacto sobre duración en el convenio, éste se entiende prorrogado por años hasta que una de las partes firmantes del mismo denuncie su cese.

En el momento que un convenio colectivo pierde su vigencia, las cláusulas obligaciones dejan de ser de obligado cumplimiento. Existe derogación tácita del convenio anterior al realizar la aprobación del siguiente convenio, salvo en las cláusulas que se refleje expresamente que se mantienen las condiciones anteriores.

7- ¿Ante la finalización de la convención colectiva que sucede si las partes no llegan a un acuerdo?

Al ser superadas las etapas de arreglo directo sin un acuerdo total o parcial, en las actividades que no sean de servicio público, pueden los trabajadores proceder a utilizar un medio de fuerza o presión económica, conocido desde antes del nacimiento del derecho del trabajo: La huelga.