



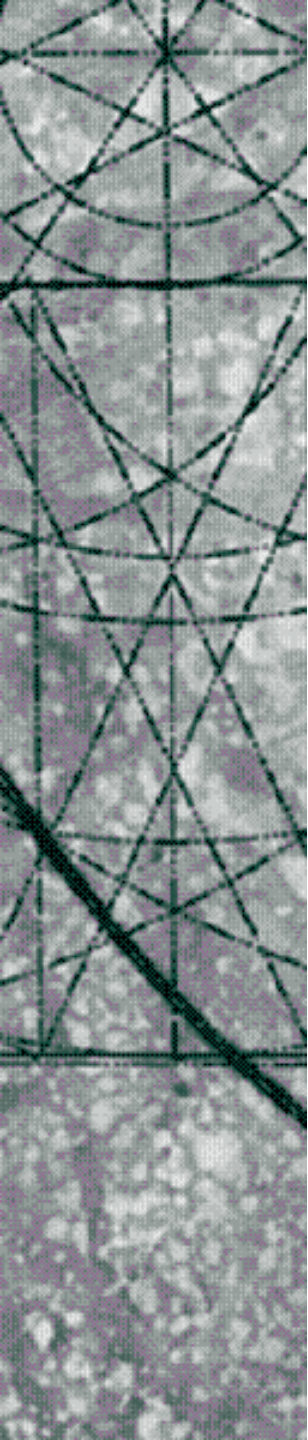
UNIVERSITAT DE BARCELONA



**LA NEGOCIACION COLECTIVA HASTA EL REAL DECRETO-
LEY 7/2011, DE 10 DE JUNIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA
LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (BOE 11-6-
2011).**

**Prof. Dr. D. José Ignacio García Ninet
Catedrático de Derecho del Trabajo y S.Social de la
Universitat de Barcelona**

BARCELONA 31-7-2011



UNIVERSITAT DE BARCELONA



CONSTITUCION ESPAÑOLA 1978

PRECEPTOS DE ESPECIAL
RELIEVE

CONSTITUCION ESPAÑOLA 1978 1.

✧ **Artículo 7**

- ✧ Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

✧ **Artículo 28**

- ✧ 1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- ✧ 2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

CONSTITUCION ESPAÑOLA 1978 2.

✧ **Artículo 35**

- ✧ 1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
- ✧ 2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

✧ **Artículo 37**

- ✧ 1. 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.
- ✧ 2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.



UNIVERSITAT DE BARCELONA



REAL DECRETO-LEY 17/1977, DE 4 DE MARZO, SOBRE
RELACIONES DE TRABAJO (RDLRT).

**PRECEPTOS RELACIONADOS CON
LA NEGOCIACION COLECTIVA**

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (RDLRT).

✧ Artículo ocho.

- ✧ Uno. Los Convenios Colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho.
- ✧ Dos. Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el Comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos Comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.



UNIVERSITAT DE BARCELONA



LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET

**PRECEPTOS QUE SE REFIEREN
A LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) 1

✧ **Artículo 3. Fuentes de la relación laboral.**

- ✧ 1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:
 - ✧ a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
 - ✧ **b) Por los convenios colectivos.**
 - ✧ c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
 - ✧ d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.
- ✧ 3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 2

✧ **Artículo 4. Derechos laborales.**

- ✧ 1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:
 - ✧ a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
 - ✧ b) Libre sindicación.
 - ✧ c) Negociación colectiva.
 - ✧ d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
 - ✧ e) Huelga.
 - ✧ f) Reunión.
 - ✧ g) Información, consulta y participación en la empresa.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 3

✧ Artículo 11. Contratos formativos.

✧ 1.

- ✧ a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. **Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.**
- ✧ b) **La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.**

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 4

✧ Artículo 11. Contratos formativos.

✧ 1.

- ✧ d) **Salvo lo dispuesto en convenio colectivo**, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
- ✧ e) La retribución del trabajador será la fijada **en convenio colectivo** para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 5

- ✧ 2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:
 - ✧ a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas.
 - ✧ Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. En el supuesto de desempleados que cursen un ciclo formativo de formación profesional de grado medio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.
 - ✧ El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 6

- ✧ b) **Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior**, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.
- ✧ Asimismo, **los convenios colectivos de empresa** podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa.
- ✧ **Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores** no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.
- ✧ c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. **Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior**, se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo o grado de discapacidad y las características del proceso formativo a realizar.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 7

- ✧ e) El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para la formación adecuada a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el **convenio colectivo** o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- ✧ Respetando el límite anterior, **los convenios colectivos** podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).8

- h) La retribución del trabajador contratado para la formación será durante el primer año del contrato la fijada en **convenio colectivo**, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año del contrato para la formación, la retribución será la fijada en **convenio colectivo**, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 9

- ✧ 3. En la **negociación colectiva** se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 10.

✧ **Artículo 12. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.**

✧ 4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

✧ b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida.

✧ Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante **Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.**

✧ d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los **Convenios Colectivos** de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 11.

- ✧ A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los **Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior**.
- ✧ Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los **Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior**. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.
- ✧ f) **Los Convenios Colectivos** establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 12.

- ✧ g) **Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior**, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.
- ✧ 5. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los **convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior**.
- ✧ d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el **convenio colectivo de aplicación** y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en **convenio**, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 13.

- ✧ h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los **convenios colectivos de aplicación**. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

- ✧ e) En la **negociación colectiva** se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 14.

✧ **Artículo 14. Período de prueba.**

- ✧ 1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los **Convenios Colectivos**. En defecto de pacto en **Convenio**, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
- ✧ El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.
- ✧ Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 15.

✧ **Artículo 15. Duración del contrato.**

- ✧ 1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.
- ✧ Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:
 - ✧ a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. **Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.**
- ✧ **Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.**

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 16.

✧ Art.1.5. 1. CONTRATOS EVENTUALES

- ✧ b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. **Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior**, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.
- ✧ En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o **convencionalmente** establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- ✧ **Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.**

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 17.

- ✧ Art.15.
- ✧ 6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con *el contrato de inserción*. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los **convenios colectivos** de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.
- ✧ Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los **convenios colectivos** en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 18.

- ✧ Art.15.
- ✧ 7. El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.
- ✧ **Los convenios** podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.
- ✧ **Los convenios colectivos** establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 19.

- ✧ Art.15
- ✧ 8. El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos **convenios colectivos**, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.
- ✧ Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el **convenio colectivo** aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.
- ✧ **Los convenios colectivos de ámbito sectorial** podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) 20.

✧ **Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales.**

- ✧ 1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los **convenios colectivos**, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.
- ✧ Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
- ✧ 4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, **la negociación colectiva** podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.
- ✧ Asimismo, **la negociación colectiva** podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 21

✧ Artículo 20. Dirección y control de la actividad laboral.

- ✧ 1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.
- ✧ 2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, **los convenios colectivos** y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 22

✧ **Artículo 22. Sistema de clasificación profesional.**

- ✧ 1. Mediante la **negociación colectiva** o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de categorías o grupos profesionales.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 23

- ✧ **Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo.**
- ✧ 1. El trabajador tendrá derecho:
 - ✧ a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
 - ✧ b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- ✧ **2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores mujeres y hombres.**

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 24

✧ Artículo 24. Ascensos.

- ✧ 1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en **convenio** o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- ✧ En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 25

✧ **Artículo 25. Promoción económica.**

- ✧ 1. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en **convenio colectivo** o contrato individual.
- ✧ 2. Lo dispuesto en el número anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 26

✧ Artículo 26. Del salario.

- ✧ 3. Mediante la **negociación colectiva** o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 27

✧ Art.26.

✧ 5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o **convencional de referencia**.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 28

✧ **Artículo 34. Jornada.**

- ✧ 1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los **convenios colectivos** o contratos de trabajo.
- ✧ La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- ✧ 2. Mediante **convenio colectivo** o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.
- ✧ 4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por **convenio colectivo** o contrato de trabajo.
- ✧ En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.....
- ✧ 8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la **negociación colectiva** o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 29

✧ **Artículo 35. Horas extraordinarias.**

- ✧ 1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 30

✧ Art.15

- ✧ 4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 31

- ✧ Art.37.
- ✧ 4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- ✧ La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la **negociación colectiva** o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.
- ✧ Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 32

- ✧ Art.37.
- ✧ 7. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- ✧ Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en **los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada**. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 33

✧ Artículo 38. Vacaciones anuales.

- ✧ 1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en **convenio colectivo** o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.
- ✧ 2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los **convenios colectivos** sobre planificación anual de las vacaciones.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 34

- ✧ Art.39
- ✧ 4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.
- ✧ Mediante la **negociación colectiva** se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 35

✧ Art.39.

- ✧ 5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en **convenio colectivo**.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 36

✧ Art.40.ET

✧ «La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.»

✧ *****NOTA: INTERVENCION PREFERENTE DE LAS SECCIONES SINDICALES:
REQUISITOS DE DECISION Y REPRESENTACION**

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 37

- ✧ **Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo**

- ✧ **4. En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma..**

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 38

- ✧ Art.41.
- ✧ 6. Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los **convenios colectivos regulados en el título III de la presente Ley**, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo, de conformidad con lo establecido en el apartado 4. Cuando se trate de **convenios colectivos de sector**, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del mismo.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 39

✧ Art. 41. 6.pfo.segundo

✧ En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del **convenio**, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 40

- ✧ Art.41.6.pfos.3º y 4º
- ✧ Mediante los **acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley**, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.
- ✧ La modificación de las condiciones establecidas en los **convenios colectivos de sector** sólo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1, y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 41

✧ **Artículo 44. La sucesión de empresa.**

- ✧ 4. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el **convenio colectivo** que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.
- ✧ Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del **convenio colectivo** de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).42

✧ **Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.**

- ✧ 1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.
- ✧ Por **convenio colectivo** podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 43

✧ **Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores.**

- ✧ 1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el **convenio colectivo** que sea aplicable.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 44

- ✧ **Artículo 59. Prescripción y caducidad.**
- ✧ 1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.
- ✧ A estos efectos, se considerará terminado el contrato:
- ✧ a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o **convenio colectivo**.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 45

✧ Artículo 63. Comités de empresa.

- ✧ 3. Sólo por **convenio colectivo** podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.
- ✧ En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.
- ✧ Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el **convenio colectivo** en que se acuerde su creación.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 46

- ✧ **Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.**
- ✧ **7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:**
- ✧ **a) Ejercer una labor:**
- ✧ **1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.**
- ✧ **b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.**
- ✧ **c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.**

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 47

✧ Art.64.

✧ 9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los **convenios colectivos** se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 48

- ✧ **Artículo 67. Promoción de elecciones y mandato electoral.**

- ✧ **3.**
- ✧ **Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.**

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 49

- ✧ Art.68.
- ✧ Podrá pactarse en **convenio colectivo** la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 50

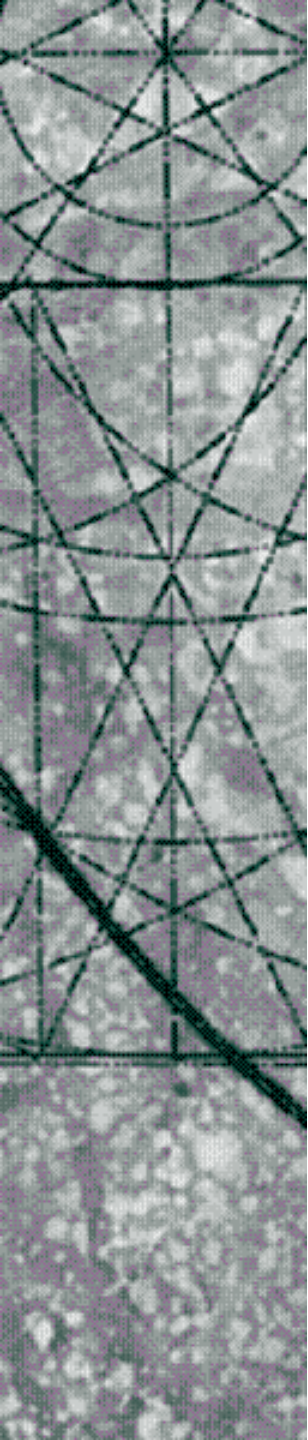
✧ Artículo 69. Elección.

- ✧ 1. Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta Ley.
- ✧ 2. Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes, y elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, **se pacte en convenio colectivo** un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.
- ✧ Los trabajadores extranjeros podrán ser electores y elegibles cuando reúnan las condiciones a que se refiere el párrafo anterior

LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ET (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo). 51

✧ Artículo 71. Elección para el comité de empresa.

- ✧ 1. En las empresas de más de 50 trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.
- ✧ Por **convenio colectivo**, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición. En tal caso, las normas electorales del presente Título se adaptarán a dicho número de colegios. Los puestos del comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados. Si en la división resultaren cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondería la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.



UNIVERSITAT DE BARCELONA



LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET

TRAS EL REAL DECRETO-LEY 7/2011, DE 10 DE JUNIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 1

- ✧ TITULO III
- ✧ **De la negociación colectiva y de los convenios colectivos**
- ✧ CAPITULO I
- ✧ **Disposiciones generales**
- ✧ *Sección 1.ª Naturaleza y efectos de los convenios*
- ✧ **Artículo 82. Concepto y eficacia.**
- ✧ **1. 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.**
- ✧ **2. 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.**

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 2

- ✧ Art.82 Cont.
- ✧ 3. 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.
- ✧ Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, **cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma (***)NOTA: EN EL TEXTO ANTECEDENTE SE DECIA:**“cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma”).
- ✧ En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 3

- ✧ Art.82. Cont.2.
- ✧ Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo.
- ✧ El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 4

- ✧ Art.82. 2. Cont.
- ✧ En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.
- ✧ **(***NOTA: NOVEDAD- SOLUCION DE LOS DESACUERDOS:1º) SOMETIMIENTO POSIBLE A LA COMISION PARITARIA DEL CC. PLAZO DE 7 DIAS PARA RESOLVER. 2º) SI NO SE ALCANZA ACUERDO SE PUEDE RECURRIR A LOS PROCEDIMIENTOS DEL SIGUIENTE PARRAFO)**
- ✧ Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 5

- ✧ Art.82.
- ✧ 4. 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.

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 6

✧ **Artículo 83. Unidades de negociación.**

- ✧ 1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.
- ✧ 2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.
- ✧ Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.
- ✧ 3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 7

✧ ***CUESTIONES DE ESTE ART. 83 REFORMADO

✧ 1ª) NO SE HACE MENCION A LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL PRIMER PARRAFO

✧ 2ª) SE ELIMINA DEL PRIMER PARRAFO EL SIGUIENTE INCISO “y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores”

✧ 3ª) EL SEGUNDO PARRAFO ES TOTALMENTE NOVEDOSO.



UNIVERSITAT DE BARCELONA



ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 Y 2012

ALGUNAS CUESTIONES

ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 Y 2012

- ✧ Resolución de 11 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012 (BOE 22-2-2010).
- ✧ **TEXTO**
- ✧ Visto el texto del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, que fue suscrito con fecha 9 de febrero de 2010, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de otra por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,
- ✧ Esta Dirección General de Trabajo resuelve:
- ✧ **Primero.**—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.
- ✧ **Segundo.**—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».
- ✧ **Madrid, 11 de febrero de 2010.**—

ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 Y 2012 (2)

✧ ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 Y 2012

✧ En Madrid, siendo las 17 horas del día 9 de febrero de 2010, reunidas, en la sede de la Fundación SIMA, las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT),

✧ MANIFIESTAN

✧ Primero.—Que el presente Acuerdo se constituye en un elemento dinamizador de la economía española para abordar los problemas actuales y mejorar la competitividad y el empleo en el futuro cercano y que además, pretende generar confianza a la población, en la línea de mejorar sus niveles de consumo e inversión.

✧ Segundo.—Que el Diálogo social y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y las empresas.

✧ Tercero.—La negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones Empresariales y Sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

✧ Cuarto.—Que el presente Acuerdo tiene como objetivo orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo, estableciendo criterios y recomendaciones para acometer en los procesos de negociación colectiva, sin perjuicio de que a partir de su firma, y durante un período de seis meses, los firmantes iniciarán una negociación bipartita sobre la reforma de la negociación colectiva y otras materias como la flexibilidad interna y externa de las empresas, los Expedientes de Regulación de Empleo y de Reducción temporal de la jornada, la contratación, el tiempo parcial, la subcontratación, el absentismo, la IT, las Mutuas, etc.

ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 Y 2012 (3)

✧ ACUERDAN

- ✧ **Primero.**—Que examinado el texto del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 Y 2012, los abajo firmantes consideran el mismo totalmente conforme con lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo y, en consecuencia, aprueban el referido texto en toda su integridad.
- ✧ **Segundo.**—Que en prueba de conformidad, firman cinco ejemplares de la presente acta y del texto del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 Y 2012, que se adjunta.
- ✧ **Tercero.**—Que se remite un ejemplar del Acuerdo a la Autoridad Laboral, a los efectos de su depósito, registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» para conocimiento de terceros e interesados, y por la relevancia inherente al propio Acuerdo.

ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 Y 2012 (4)

✧ ESTRUCTURA DEL ACUERDO

✧ 1. Introducción.

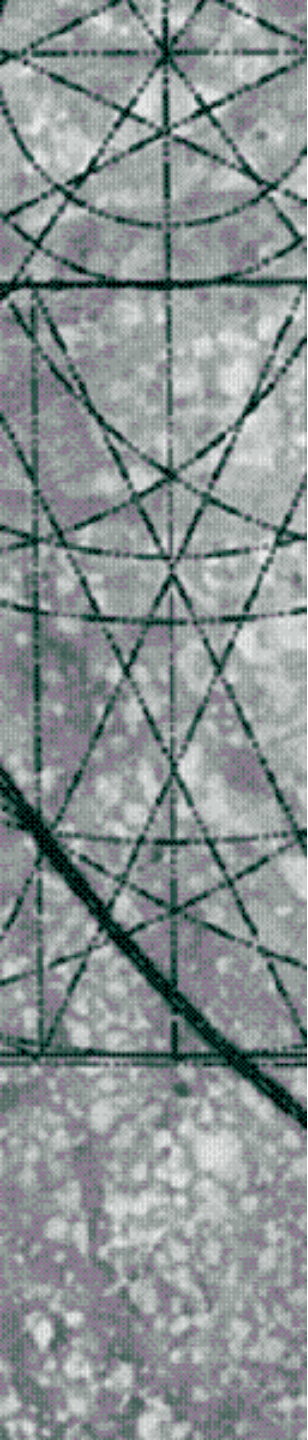
✧ 2. **CAPÍTULO I. Empleo. Formación. Flexibilidad y seguridad. Derechos de información y consulta.**

✧ **CAPÍTULO II. Criterios en materia salarial.**

✧ **CAPÍTULO III. Naturaleza jurídica y ámbitos del Acuerdo Interconfederal.**

ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010, 2011 Y 2012 (5)

- ✧ **Disposición adicional única.**
- ✧ **Las partes signatarias del Acuerdo iniciarán a partir de su firma, y durante un periodo de seis meses, una negociación bipartita sobre las materias que a continuación se describen:**
- ✧ **Reforma de la negociación colectiva.**—Las Organizaciones Empresariales y Sindicales reafirman su voluntad de abordar, entre otros, la definición de mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad, así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva (ámbitos, sujetos, contenidos, etc.).
- ✧ **Otras materias.**—Ante la situación analizada en el capítulo I del presente Acuerdo, las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes consideran la conveniencia de iniciar un proceso de negociación sobre:
- ✧ **El Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo suscrito el 9 de mayo de 2006. Flexiseguridad.**
- ✧ **Las materias remitidas al diálogo social por la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.**
- ✧ **Flexibilidad interna y externa de las empresas. Expedientes de Regulación de Empleo y de Reducción temporal de la jornada. Contratación. Tiempo Parcial. Subcontratación.**
- ✧ **Absentismo. IT. Mutuas.**
- ✧ **Estos compromisos, se entienden sin perjuicio de la facultad del Gobierno de abrir una negociación tripartita sobre estas u otras materias y la posición de cada parte en las mismas, a excepción de la reforma de la negociación colectiva respecto a la cual las partes reafirman su carácter de negociación bipartita.**



UNIVERSITAT DE BARCELONA



LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET

ARTS. 84 Y SS

✧ «Artículo 84. Concurrencia.

- ✧ 1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2.

- ✧ Art.84. 2. Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma negociado según el artículo 83.2 estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- ✧ NOTAS:
- ✧ 1ª) PRIMACIA DE LO DISPUESTO EN ACUERDO O CC ESTATAL O DE CA NEGOCIADO SEGÚN ART. 83.2 ET
- ✧ 2ª) A SALVO DE LO ANTERIOR LAS CONDICIONES PREVISTAS EN UN CC DE EMPRESA TENDRAN PRIORIDAD SOBRE EL CC ESTATAL, AUTONOMICO O INFERIOR EN ESTAS MATERIAS QUE SE LISTAN

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 10

✧ Art.84.2.

✧ ***NOTA: LISTADO TOTALMENTE NOVEDOSO

- ✧ a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- ✧ b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- ✧ c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- ✧ d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- ✧ e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- ✧ f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 11

- ✧ Art.84.2.....
- ✧ “Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.
- ✧ Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 podrán ampliar la relación de condiciones de trabajo anteriormente señalada”.

- ✧ ***NOTAS:
- ✧ 1ª) SE APLICA LO MISMO PARA LOS CC DE GRUPO DE EMPRESA O PLURALIDAD DE EMPRESAS
- ✧ 2ª) LOS ACUERDOS Y CC PREVISTOS EN EL ART. 83.2. PUEDEN AMPLIAR LA RELACION DE MATERIAS A REGULAR A NIVEL DE CC DE EMPRESA

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 12

- ✧ “3. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2 (ANTES SE DECIA,” En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior”), los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma (ANTES SE DECÍA,” en un ámbito determinado que sea superior al de empresa”) negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal (ANTES SE DECIA, “en los de ámbito superior”) siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación”.

- ✧ ***NOTAS:
- ✧ 1ª) HABRA QUE VER SI LO PERMITEN LOS ACUERDOS O CC REGULADOS EX ART. 83.2 ET
- ✧ 2ª) SI NO LO IMPIDEN A NIVEL DE CA SE PODRAN PACTAR ACUERDOS O CC QUE AFECTEN A LOS CC ESTATALES

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 13

- ✧ “4. En el supuesto previsto en el apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2, se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación (ANTES SE ACLARABA QUE, **excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa**) la clasificación profesional (SE ELIMINA LA REFERENCIA A, **los grupos profesionales**), la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales (ANTES SE DECIA, **materia de seguridad e higiene en el trabajo**) y la movilidad geográfica.»

- ✧ ***NOTAS:
- ✧ 1ª) BAJO CIERTAS CONDICIONES CIERTAS MATERIAS NO SERAN NEGOCIABLES EN EL AMBITO DE CA.
- ✧ 2ª) SE RECOGE CON MODIFICACIONES EL PARRAFO TERCERO DEL ART. 84 ET

✧ **Artículo 85. Contenido.**

- ✧ 1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.
- ✧ Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, 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 con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 15

- ✧ 2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente.
- ✧ Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:
 - ✧ a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.
 - ✧ b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 16

- ✧ «3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:
- ✧ a) Determinación de las partes que los conciertan.
- ✧ b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- ✧ c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.»

- ✧ “d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo (ANTES SE DECIA, plazo de preaviso para dicha denuncia) mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. Salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar su vigencia.”

- ✧ ***NOTAS:
- ✧ 1ª) SE ACLARAN LOS TERMINOS DEL PLAZO DE PRAVISO
- ✧ 2ª) SALVO PACTO EN CONTRARIO, EL PLAZO MINIMO DE DENUNCIA SERA DE TRES MESES ANTES DE FINALIZAR LA VIGENCIA DEL CC

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 18

:

- ✧ “e) Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Salvo pacto en contrario, dicho plazo máximo será el establecido en el artículo 89.2.

- ✧ f) Plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este plazo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia”.

- ✧ ***CUESTIONES NOVEDOSAS :
- ✧ 1ª) INICIO DE LA NEGOCIACION
- ✧ 2ª) DURACION DE LA NEGOCIACION

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 19

- ✧ g) La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

✧ ***NOTA: NOVEDOSO

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 20

- ✧ “h) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:
 - ✧ 1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.
 - ✧ 2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general”.
- ✧ ***NOTA: NOVEDOSO; AMPLIACION SUSTANCIAL DEL ANTIGUO CONTENIDO DEL ART. 85.3. e) ET. COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y APLICACIÓN/ADAPTACION DEL CC. RECOMPOSICION POSIBLE DE LA COMISION PARITARIA

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 21

- ✧ 3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.
- ✧ 4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.
- ✧ El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.
- ✧ ***NOTA: NOVEDOSO Y CONCORDANTE

- ✧ i) Medidas para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquélla, y, en particular, las siguientes:
 - ✧ 1.º Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un cinco por ciento.
 - ✧ 2.º Los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.»

- ✧ ***NOTA: NOVEDOSO; POSIBLE DISTRIBUCION IRREGULAR DE LA JORNADA Y REGULACION DE LA MOVILIDAD FUNCIONAL

✧ **Artículo 86. Vigencia.**

- ✧ 1. 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.
- ✧ 2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 24

- ✧ «3. La vigencia (ANTES SE DECIA, del contenido normativo del convenio) de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio (ANTES CONCLUIA DICIENDO QUE, ” En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio)”.

- ✧ ***NOTAS:
- ✧ 1ª) SE ALTERA EL FORMATO Y EL FONDO DEL ART. 86.3 ET.
- ✧ 2ª) MENOS AUTOMATISMO Y MAS PACTO EN LAS VIGENCIAS DE LOS PACTOS NORMATIVOS Y OBLIGACIONALES

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 25

- ✧ “Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen”.

- ✧ ***NOTAS:
- ✧ 1ª) DURANTE LA RENEGOCIACION DEL CC A FALTA DE PACTO EXPRESO SE MANTIENE EL CONTENIDO NORMATIVO ANTERIOR
- ✧ 2ª) LA RENUNCIA A LA HUELGA DECAE A PARTIR DE LA DENUNCIA DEL CC.
- ✧ 3ª) CABEN ACUERDOS PARCIALES SOBRE TEMAS PRORROGADOS

Art.86.3 (3).

✧ “Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio”.

✧ *****NOTAS:**

✧ **1a) OBLIGACION DE PACTAR SOLUCIONES PARA RESOLVER LA DISCREPANCIAS TRAS EL PLAZO MAXIMO DE NEGOCIACION DEL CC.**

✧ **2a) COMPROMISO DE SOMETERSE AL ARBITRAJE. PAUTAS DEL MISMO**

- ✧ Art.86.3 (4). SIN ACUERDO NI SOLUCIONES SIGUE EL ANTERIOR CC, SALVO PACTO EN CONTRARIO

- ✧ “En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.»

- ✧ ***NOTA: NOVEDOSO; SALVO PACTO EN CONTRARIO, TRAS EL PLAZO MAXIMO DE NEGOCIACION, SIN ACUERDO Y SIN SOLUCIONES CONTRA EL DESACUERDO, PROSIGUE EL ANTERIOR CC

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 28

- ✧ Art. 86.

- ✧ 4. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 29

✧ **Sección 2.ª Legitimación**

✧ **Artículo 87. Legitimación.**

✧ 1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, 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.

✧ La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

✧ Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales.

✧ En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

✧ *****NOTA. REORDENACION. POR PARTE DE LOS TRABAJADORES: A NIVEL DE EMPRESA O GRUPO**

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 30

- ✧ Art.87.2 Legitimación para la negociación de los convenios colectivos.
- ✧ 2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:
 - ✧ a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
 - ✧ b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
 - ✧ c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 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.

- ✧ **3. En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar:**
- ✧ a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario.
- ✧ b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.
- ✧ c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados.
- ✧ En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.
- ✧ *** **NOTA:** Nueva redacción del artículo 87 (3). **REPRESENTACION DE LOS EMPRESARIOS**

- ✧ 4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.
- ✧ 5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.»
- ✧ ***NOTA. SE MANTIENE EL CONTENIDO DE LOS APARTADOS 4 Y 5 DEL ART. 87 ET ANTECEDENTE



UNIVERSITAT DE BARCELONA



LEY ORGÁNICA 11/1985, DE 2 DE AGOSTO, DE LIBERTAD SINDICAL

ARTICULOS 6º , 7º, 11 Y 12

LEY ORGÁNICA 11/1985, DE 2 DE AGOSTO, DE LIBERTAD SINDICAL (BOE 8-8-1985).

- ✧ El título III, bajo el epígrafe «De la representatividad sindical», regula el concepto de sindicato más representativo y la capacidad representativa de éstos.
- ✧ Los artículos 6.º y 7.º delimitan el concepto de sindicato más representativo en base al criterio de la audiencia del sindicato, medida por los resultados electorales en los órganos de representación unitaria en los centros de trabajo, criterio tradicional ya en nuestro ordenamiento y que ha sido objeto de examen por el Tribunal Constitucional, que lo admite como reserva del legislador. El concepto conjuga el reconocimiento jurídico de la mayor representatividad con el respeto al artículo 14 de la Constitución, la objetividad y la razonabilidad del mínimo de audiencia exigible: el 10 por 100 a nivel estatal y el 15 por 100 a nivel de ámbito autonómico, introduciendo, en ese ámbito, un mínimo de 1.500 representantes, en aras al respeto del principio de igualdad que podría quebrarse con sólo la referencia porcentual, teniendo en cuenta la heterogeneidad y diferencias de población asalariada y funcionarial entre las distintas Comunidades Autónomas del Estado.
- ✧ Tal vez el porcentaje establecido parezca reducido, pero la pretensión es abrir la legislación lo más posible al pluralismo sindical, fomentándolo, a través de los tres niveles de mayor representatividad que diseñan los artículos 6.º y 7.º de la Ley, primando el principio de igualdad sobre lo que podría ser un razonable criterio de reducir a través de la Ley la atomización sindical, evolución que se deja al libre juego de las fuerzas sindicales con presencia en las relaciones de trabajo.
- ✧ El artículo 6.º, 3, recoge con amplísimo criterio la capacidad representativa que en los distintos aspectos es necesario reconocer a los sindicatos más representativos como vehículo de democratización de las relaciones laborales en los centros de trabajo y fuera de él, desarrollando así los artículos 7.º, 9.º, 2, y el 129 de la Constitución.

LEY ORGÁNICA 11/1985, DE 2 DE AGOSTO, DE LIBERTAD SINDICAL (BOE 8-8-1985). 2

- ✧ **Artículo sexto.**
- ✧ **1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.**
- ✧ **2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal:**
 - ✧ **a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.**
 - ✧ **b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).**
- ✧ **3. Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para:**
 - ✧ **a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tenga prevista.**
 - ✧ **b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.**
 - ✧ **c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.**
 - ✧ **d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.**
 - ✧ **e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas.**
 - ✧ **f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.**
 - ✧ **g) Cualquier otra función representativa que se establezca.**

LEY ORGÁNICA 11/1985, DE 2 DE AGOSTO, DE LIBERTAD SINDICAL (BOE 8-8-1985). 3

✧ Artículo séptimo.

- ✧ 1. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma: a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal; b) los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).
- ✧ Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma las funciones y facultades enumeradas en el número 3 del artículo anterior, así como la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.
- ✧ 2. Las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) del número 3 del artículo 6.º de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso.

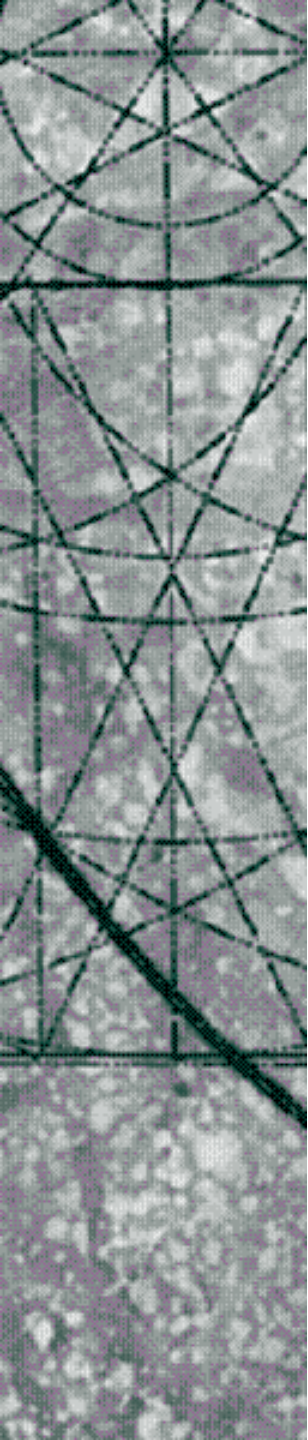
LEY ORGÁNICA 11/1985, DE 2 DE AGOSTO, DE LIBERTAD SINDICAL (BOE 8-8-1985). 4

✧ Artículo once.

- ✧ 1. En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono. En todo caso, se respetará la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva.
- ✧ 2. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

LEY ORGÁNICA 11/1985, DE 2 DE AGOSTO, DE LIBERTAD SINDICAL (BOE 8-8-1985). 5

- ✧ **Artículo doce.**
- ✧ **Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.**



UNIVERSITAT DE BARCELONA



LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET

ARTICULOS 88 Y SS.

✧ **Artículo 88. Comisión negociadora.**

- ✧ 1. El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad.

✧ *****NOTA: PROCEDE DE LOS ANTERIORES TEXTOS RECOGIDOS EN LOS ARTS.87.5 Y 88.1 ET**

✧ **RESPECTO A TODOS LOS LEGITIMADOS A TENER VOZ Y VOTO EN PROPORCION A SU REPRESENTATIVIDAD**

✧

✧ **Artículo 88. Comisión negociadora.**

✧ 2. La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

✧ *****NOTA: PROCEDE LITERALMENTE DEL ART.88.1.PARRAFO SEGUNDO DEL ET, CON ALGUNA PEQUEÑA EXCLUSION RECOGIDA EN EL APARTADO ANTERIOR.**

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 35

- ✧ Art.88.2. Cont.
- ✧ En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.
- ✧ En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3 c).
- ✧ En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.
- ✧ *****NOTA. SOLUCIONES PARA LA AUSENCIAS DE REPRESENTACIONES DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS: MAS REPRESENTATIVAS**

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 36

✧ Art.88. **Comisión negociadora.**

- ✧ “3. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto (SIMILAR AL TEXTO DEL ANTECEDENTE ART. 88.2 ET).
- ✧ 4. En los convenios sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de quince. En el resto de los convenios no se superará el número de trece (EL TEXTO ANTECEDENTE, ART. 88.3 ET, FIJABA EN 12 LOS MIEMBROS EN EL CC DE EMPRESA Y 15 EN LOS DE AMBITO SUPERIOR; AHORA SE DIFERENCIA ENTRE EMPRESA Y SECTORIALES).
- ✧ 5. Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario (TEXTO SIMILAR A SU ANTECEDENTE ART. 88.4 ET)”.

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 37

✧ CAPITULO II

✧ Procedimiento

✧ *Sección 1.ª Tramitación, aplicación e interpretación*

- ✧ **Artículo 89. Tramitación.** «1. La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. **En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia (NUEVO INCISO).** De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.
- ✧ La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84; en cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.
- ✧ Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.
- ✧ En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.
- ✧ *****NOTA: SE MANTIENE EL MISMO TEXTO DEL ART. 89.1 ET, SALVO EL INCISO EN NEGRITA.**

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 38

✧ Art. 89. Tramitación

- ✧ **2. Denunciado un convenio, en ausencia de regulación en los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 85.3, se procederá conforme a lo dispuesto en este apartado.**
- ✧ En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, **debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.**
- ✧ **El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.»**
- ✧ *****NOTA: TODO LO NOVEDOSO EN NEGRITA. PLAZOS PARA CONSTITUIR LA COMISION Y PARA INICIAR LA NEGOCIACION DEL CC**

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 39

- ✧ Art.89. Tramitación.
- ✧ 3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
- ✧ 4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 40

✧ **Artículo 90. Validez.**

- ✧ 1. Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.
- ✧ 2. Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito.
- ✧ 3. En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» o en el «Boletín Oficial» de la provincia correspondiente.
- ✧ 4. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 41

✧ **Artículo 90. Validez.**

- ✧ 5. Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.
- ✧ 6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.
- ✧ A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.
- ✧ ***Se añadió el apartado 6 por la disposición adicional 11.19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.



UNIVERSITAT DE BARCELONA



REAL DECRETO 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO

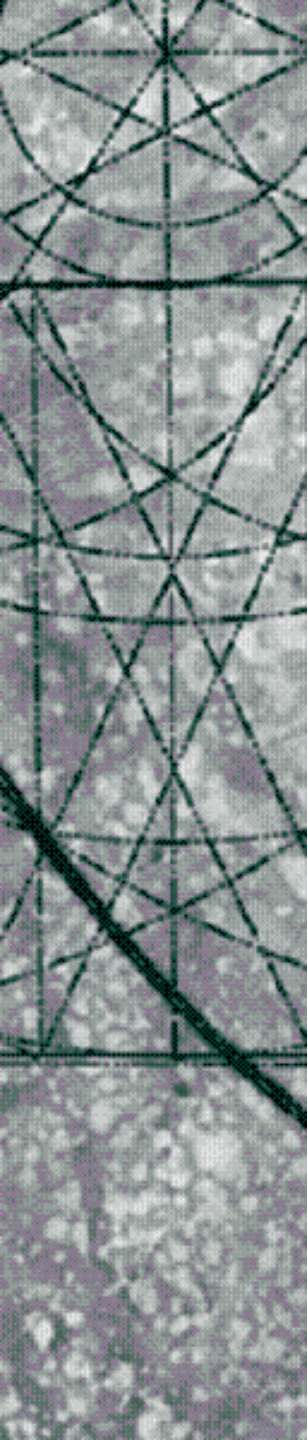
ALGUNAS CUESTIONES

- ✧ **REAL DECRETO 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO (BOE 12-6-2010).**
- ✧ **TEXTO**
- ✧ **Los artículos 89 y 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, establecen, respectivamente, en su fase de tramitación y para la determinación de su validez, el cumplimiento de determinados requisitos de registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.**
- ✧ **El Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, regulaba hasta ahora el procedimiento establecido al efecto, habiendo quedado obsoleto ante la realidad de la administración electrónica, sin perjuicio de que subsistan las razones que lo fundamentan en cuanto a las necesidades de planificación y ejecución de la política económica y social, así como las obligaciones estadísticas con los diversos Organismos internacionales.**
- ✧ **Ya la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, anticipó la necesidad de insertar plenamente estos nuevos instrumentos en la actividad administrativa, instando, desde su artículo 45, a que se promueva la incorporación de técnicas electrónicas, informáticas y telemáticas en el desarrollo de su actividad y en el ejercicio de sus competencias.**
- ✧ **Posteriormente, la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, tiene como objetivo que el 1 de enero de 2010 nazca la «e- Administración» y establece el derecho de los ciudadanos a realizar por medios electrónicos las mismas gestiones que se pueden llevar a cabo de forma presencial.**

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET . NORMAS DE DESARROLLO

- ✧ **REAL DECRETO 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO (BOE 12-6-2010) (2).**
- ✧ **Con esta norma, se procede, en primer lugar, a desarrollar lo establecido en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores y regular el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Asimismo, se efectúa la adaptación a la administración electrónica.**
- ✧ **Los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo que se regulan en esta norma no son registros electrónicos en el sentido legal de ese término, sino que constituyen registros específicos de convenios y acuerdos colectivos con funcionamiento mediante medios electrónicos. De esta forma, los representantes de los trabajadores y los representantes empresariales afectados, en su mayoría Comisiones negociadoras de los mismos, deberán solicitar la inscripción de los convenios y demás actos inscribibles por medios electrónicos y con ello, en definitiva, lograr una mayor agilidad y eficacia de la actuación administrativa.**
- ✧ **En este contexto, la presentación de la solicitud de registro de los convenios colectivos y demás actos inscribibles por medios electrónicos requiere la existencia de aplicaciones informáticas que se ocupen de la recepción y tratamiento de los mismos. Debe ponerse de manifiesto que la citada Ley 11/2007, de 22 de junio, prevé, con carácter básico, que las administraciones públicas puedan establecer la obligatoriedad de que las comunicaciones se hagan por medios electrónicos, así como el contenido mínimo de las comunicaciones y las notificaciones electrónicas.**

- ✧ **REAL DECRETO 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO (BOE 12-6-2010) (3).**
- ✧ **El presente real decreto tiene como fundamento la efectiva realización de los derechos reconocidos en la Ley 11/2007, de 22 de junio, al implantar la Administración electrónica en la totalidad del procedimiento administrativo de registro e inscripción de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo.**
- ✧ **Las medidas contenidas en el real decreto se estructuran en tres capítulos.**
- ✧ **El capítulo I delimita el objeto de la norma y define todos aquellos acuerdos o actos inscribibles susceptibles de ser registrados electrónicamente. Por otra parte, se establece la obligación, por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración así como de las restantes autoridades laborales con competencias en materia de convenios colectivos de trabajo, de dotar a cada una de ellas de su propio registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.**
- ✧ **El capítulo II del real decreto regula el procedimiento de inscripción a través de medios electrónicos de los convenios colectivos de trabajo y demás actos inscribibles, determinando asimismo la documentación y los datos estadísticos que han de remitirse a dichos registros para que la solicitud de inscripción sea tramitada y efectuándose una adaptación de las actuales hojas estadísticas con el fin de disponer de una mejor información. El presente real decreto incorpora la utilización de la firma electrónica para la presentación de los documentos necesarios en el expediente.**
- ✧ **El capítulo III crea una base de datos central de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo, cuya gestión corresponde al Ministerio de Trabajo e Inmigración y al que las autoridades laborales competentes en materia de convenios colectivos han de remitir los asientos electrónicos practicados en cada uno de sus respectivos registros.**



UNIVERSITAT DE BARCELONA



LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET

ARTICULOS 91 Y SS.

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 42

- ✧ **Artículo 91. Aplicación e interpretación del convenio colectivo.**
- ✧ **1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.**

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 43

- ✧ **Art.91. Aplicación e interpretación del convenio colectivo.**
- ✧ **2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3 de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley.**
- ✧ *****NOTA: PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE PARA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS COLECTIVAS DERIVADAS DE LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. SE CORRESPONDE CON LOS PÁRRAFOS SEGUNDO Y TERCERO DEL ANTECEDENTE ART. 91 ET**

A REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 44

- ✧ **Art.91. Aplicación e interpretación del convenio colectivo.**
- ✧ **2 pfo. segundo**
- ✧ **Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.**
- ✧ *****NOTA: RECURSOS CONTRA LAUDOS Y ACUERDOS. SE CORRESPONDE CON EL PÁRRAFO CUARTO DEL ANTECEDENTE ART. 91 ET**

✧ **Artículo 91. Aplicación e interpretación del convenio colectivo.**

✧ 3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

✧ *****CUESTION: ANTES DE ACUDIR A LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES O EXTRAJUDICIALES EN LOS CASOS DE CONFLICTO COLECTIVO INTERPRETATIVO O APLICATIVO DEL CC HA DE DARSE PASO A LA COMISION PARITARIA DEL CC**

✧ **Artículo 91. Aplicación e interpretación del convenio colectivo.**

- ✧ 4. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la presente Ley.
- ✧ ***NOTA: A LAS RESOLUCIONES DE LA COMISION PARITARIA SE LES DA LA MISMA FUERZA QUE A LOS ACUERDOS LOGRADOS A TRAVES DE LA MEDIACION Y A LOS LAUDOS ARBITRALES
- ✧ 5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.
- ✧ ***NOTA: PROCEDE CASI LITERALMENTE DEL PARRAFO QUINTO DEL ART. 91 ET ANTECEDENTE

✧ **Sección 2.ª Adhesión y extensión**

✧ **Artículo 92. Adhesión y extensión.**

- ✧ 1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.
- ✧ 2. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.
- ✧ La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.
- ✧ Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en los artículos 87.2 y 3 de esta Ley.



UNIVERSITAT DE BARCELONA

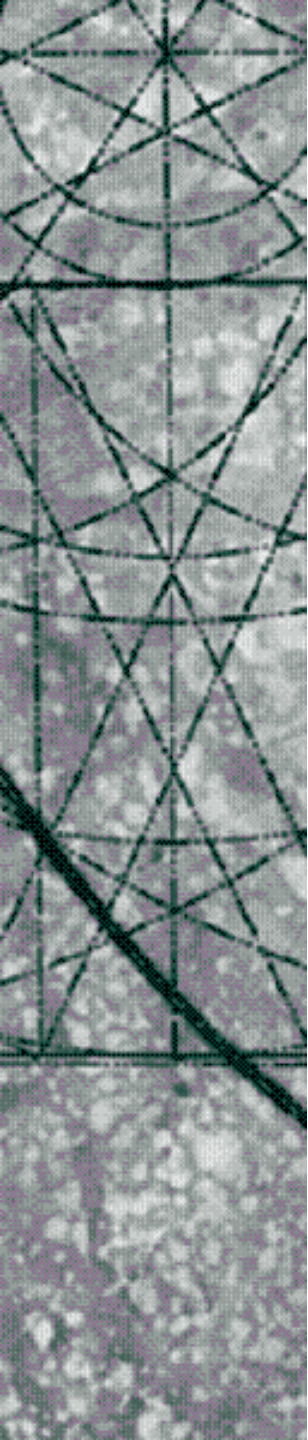


REAL DECRETO 718/2005, DE 20 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROCEDIMIENTO DE EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS.

ALGUNAS CUESTIONES

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET .NORMAS DE DESARROLLO

- ✧ *****REAL DECRETO 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos (BOE 2-7-2005).**
- ✧ **Artículo 1. Objeto del procedimiento.**
- ✧ **1. El procedimiento regulado en este real decreto tiene por objeto la extensión de las disposiciones de un convenio colectivo en vigor en el supuesto y condiciones previstos en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.**
- ✧ **2. Con los efectos previstos en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrán extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor de ámbito superior al de empresa a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad pertenecientes al mismo o a similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado y que no estén vinculados por convenio colectivo, cualquiera que fuese su ámbito, por los perjuicios derivados para aquéllos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello. En el caso de inexistencia de convenio colectivo que se pueda extender con ámbito de aplicación superior al de empresa, se podrá extender subsidiariamente, con carácter excepcional, un convenio de empresa a una pluralidad de empresas y de trabajadores o a un sector o subsector de actividad de análogas condiciones económicas y sociales.**



UNIVERSITAT DE BARCELONA



LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET

DISPOSICIONES VARIAS

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 48

- ✧ **Disposición adicional décima. Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.**
- ✧ En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
 - ✧ a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.
 - ✧ b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.
- ✧ *****Se añade por el art. único de la Ley 14/2005, de 1 de julio.**
- ✧ **Se deroga por la disposición derogatoria única.a) de la Ley 12/2001, de 9 de julio.**
- ✧ **Se deroga por la disposición derogatoria única.a) del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo.**
- ✧

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 49

- ✧ **Disposición adicional decimotercera. Solución no judicial de conflictos.**
- ✧ En el supuesto de que, aun no habiéndose pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los períodos de consultas, se hubieran establecido conforme al artículo 83 de esta Ley, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos períodos de consulta podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos.

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 50

- ✧ *****NOTA: SUSTITUYE A LA COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.**
- ✧ **«Disposición final segunda. Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.**
- ✧ 1. Se crea el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, de carácter tripartito y paritario e integrado por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
- ✧ 2. El Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva desarrollará las siguientes funciones:
 - ✧ a) Conocer anualmente el programa de actuación en materia de relaciones laborales a desarrollar por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.
 - ✧ b) Las funciones de relación entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que, en todo caso, mantendrá su carácter bipartito según lo establecido en el IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos del 10 de febrero de 2009 o los que lo sustituyan.
 - ✧ c) El asesoramiento y consulta en las cuestiones referentes al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos y el dictamen preceptivo en el procedimiento administrativo de extensión de convenios colectivos, en los términos establecidos reglamentariamente.
 - ✧ d) La elaboración de un informe anual sobre negociación colectiva, salarios y competitividad, a partir del análisis y estudio de la información estadística disponible y de los indicadores públicos sobre los datos y previsiones de la actividad económica general y sectorial, a nivel nacional y de Comunidad Autónoma, utilizando información comparable con la de otros países, particularmente de la Unión Europea.

LA REGULACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL ET 51

- ✧ e) El estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma, mediante un Observatorio de la Negociación Colectiva, integrado en el propio Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva, y que desarrollará, entre otros, los siguientes cometidos:
 - ✧ 1.º La realización y el mantenimiento de un Mapa de la Negociación Colectiva, que refleje de forma sistemática, ordenada y detallada la totalidad de convenios colectivos existentes en España, con la finalidad de obtener información útil y actualizada, de acceso público, sobre su vigencia y efectos.
 - ✧ 2.º La realización de informes anuales, de carácter general o sectorial, sobre la situación de la negociación colectiva en España desde una perspectiva jurídica y económica que, sin perjuicio de la autonomía colectiva, puedan resultar de utilidad para los interlocutores sociales para determinar los contenidos de la negociación colectiva.
- ✧ f) Cualesquiera otras que le sean atribuidas mediante norma con rango legal o reglamentario.
- ✧ 3. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 y previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, el Gobierno adoptará las disposiciones reglamentarias necesarias para regular la constitución, organización y funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva.»



UNIVERSITAT DE BARCELONA



**REAL DECRETO-LEY 7/2011, DE 10 DE JUNIO, DE MEDIDAS
URGENTES PARA LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA.**

CUESTIONES VARIAS

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA DEL RDL 7/2011. PRECEDIMIENTOS NO JUDICIALES

- ✧ ***NOTA: ADAPTACION ANTES DEL 30 DE JUNIO DE 2012. ARBITRAJE
- ✧ 1. Sin perjuicio de la autonomía colectiva, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y de Comunidad Autónoma adoptarán antes del 30 de junio de 2012 las iniciativas que correspondan para la adaptación de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores a las previsiones contenidas en este real decreto-ley.
- ✧ 2. Hasta tanto los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado anterior establezcan los procedimientos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, en caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora y transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos, las partes se someterán a un procedimiento de arbitraje.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA DEL RDL 7/2011. INFORMACIÓN SOBRE EL ALCANCE Y EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

- ✧ 1. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 el Gobierno procederá, previa consulta y negociación con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a adoptar las siguientes medidas:
 - ✧ a) Revisar los modelos de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, establecidos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con el objetivo de simplificar sus contenidos, refiriendo éstos a la información relevante y de utilidad pública a efectos de la elaboración de la estadística de convenios colectivos.
 - ✧ b) Favorecer la utilización de los instrumentos técnicos de apoyo público que permitan una más ágil cumplimentación de los datos de los modelos oficiales de las hojas estadísticas de los convenios colectivos por parte de las comisiones negociadoras de los mismos.
 - ✧ c) Identificar vías adicionales de conocimiento, distintas de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, que permitan obtener información completa y rigurosa de los contenidos de la negociación colectiva.
 - ✧ d) Efectuar las modificaciones normativas oportunas para considerar como dato de cumplimentación obligatoria el código del convenio colectivo aplicable en la empresa en los documentos de cotización que mensualmente deben elaborar y remitir las empresas a la Tesorería General de la Seguridad Social.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA DEL RDL 7/2011. INFORMACIÓN SOBRE EL ALCANCE Y EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2).

- ✧ *****NOTA: CONSTITUCION DE GRUPO TECNICO DE TRABAJO DE CARÁCTER TRIPARTITO EN EL PLAZO DE UN MES**

- ✧ 2. En el plazo de un mes desde la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, el Ministerio de Trabajo e Inmigración constituirá un grupo técnico de trabajo de carácter tripartito, formado por representantes de dicho Ministerio, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, con el objeto de realizar, con anterioridad al 31 de diciembre de 2011, un análisis completo de la situación actual de la vigencia de los convenios colectivos, según las fuentes disponibles, y de proponer las medidas adecuadas para la generación de información útil y actualizada, de acceso público, sobre la vigencia y efectos de los convenios colectivos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA DEL RDL 7/2011.

- ✧ *****NOTA: RÉGIMEN DE APLICACIÓN TEMPORAL DE LAS NORMAS CONTENIDAS EN ESTE REAL DECRETO-LEY.**
- ✧ 1. Las normas contenidas en este real decreto-ley relativas a legitimación para negociar convenios colectivos, así como las correspondientes a la flexibilidad interna negociada, serán de aplicación respectivamente a las comisiones negociadoras que se constituyan y a los períodos de consultas que se inicien a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, manteniéndose en vigor la regulación anterior para las negociaciones y consultas ya iniciadas.
- ✧ 2. Las reglas contenidas en este real decreto-ley, relativas a los plazos para la denuncia de un convenio colectivo, plazo para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio y plazo máximo de negociación, serán de aplicación a aquellos convenios colectivos cuya vigencia pactada termine a partir de la entrada en vigor de aquél.
- ✧ Las restantes reglas incorporadas al artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por este real decreto-ley, serán de aplicación a los convenios colectivos que se suscriban a partir de su entrada en vigor.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA DEL RDL 7/2011. COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.

- ✧ *****NOTA: COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS. PERVIVENCIA TEMPORAL**
- ✧ “Hasta tanto se produzca la entrada en funcionamiento del Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva establecido en el artículo 7, continuará realizando su actividad la actual Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos regulada en la disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada a la misma por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y sus disposiciones de desarrollo”.

DISPOSICIONES FINALES DEL RDL 7/2011

✧ **Disposición final primera. Fundamento constitucional.**

✧ Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

✧ **Disposición final segunda. Facultades de desarrollo.**

✧ Se autoriza al Gobierno y a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en el ámbito de sus competencias, a dictar las disposiciones necesarias para la ejecución y desarrollo de lo establecido en este real decreto-ley.

✧ **Disposición final tercera. Entrada en vigor.**

✧ Este real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

✧ ***ENTRADA EN VIGOR GENERAL. 12 DE JUNIO DE 2011***



UNIVERSITAT DE BARCELONA



REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/1995, DE 7 DE ABRIL, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

**PRECEPTOS VARIOS RELACIONADOS
CON LA NEGOCIACION COLECTIVA**

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995)

✧ **Artículo 2.**

- ✧ Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan:
- ✧ g) Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, impugnación de sus estatutos y su modificación.
- ✧ h) En materia de régimen jurídico específico de los sindicatos, tanto legal como estatutario, en lo relativo a su funcionamiento interno y a las relaciones con sus afiliados.
- ✧ i) Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones empresariales en los términos referidos en la disposición derogatoria de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, impugnación de sus estatutos y su modificación.
- ✧ j) Sobre la responsabilidad de los sindicatos y de las asociaciones empresariales por infracción de normas de la rama social del Derecho.
- ✧ k) Sobre tutela de los derechos de libertad sindical.
- ✧ l) En procesos de conflictos colectivos.
- ✧ m) Sobre impugnación de convenios colectivos.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 2.

✧ **Artículo 10.**

- ✧ La competencia de los Juzgados de lo Social se determinará de acuerdo con las siguientes reglas:

- ✧ 2. En los procesos que se indican en los párrafos siguientes será en cada caso Juzgado competente:

- ✧ h) En los de impugnación de convenios colectivos y en los de conflictos colectivos, el de la circunscripción a que se refiera el ámbito de aplicación del convenio impugnado o en que se produzcan los efectos del conflicto, respectivamente.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 3.

✧ **Artículo 11.**

- ✧ 1. La competencia territorial para el conocimiento de los procesos atribuidos en instancia a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia corresponderá:
 - ✧ a) En los de conflicto colectivo o en los de impugnación de convenios colectivos, a la del Tribunal en que se produzcan los efectos del conflicto o a la de aquel a cuya circunscripción se extienda el ámbito de aplicación de las cláusulas del convenio impugnado, respectivamente.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 4.

✧ **Artículo 43.**

- ✧ 1. Las actuaciones procesales deberán practicarse en días y horas hábiles.
- ✧ 2. Las actuaciones se realizarán en el término o dentro del plazo fijado para su práctica. Transcurridos éstos, se dará de oficio al proceso el curso que corresponda.
- ✧ 3. Salvo los plazos señalados para dictar resolución, todos los plazos y términos son perentorios e improrrogables, y sólo podrán suspenderse y abrirse de nuevo en los casos taxativamente establecidos en las leyes.
- ✧ 4. Los días del mes de agosto serán inhábiles, salvo para las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo de los artículos 50 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a que se refiere el artículo 138 bis, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, **impugnación de convenios colectivos** y tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 5.

✧ Artículo 50.

- ✧ 1. El Juez, en el momento de terminar el juicio, podrá pronunciar sentencia de viva voz, que se consignará en el acta con el contenido y requisitos establecidos en el artículo 97.2 de esta Ley. También podrá limitarse a pronunciar el fallo, que se documentará en el acta, sin perjuicio de la redacción posterior de la sentencia dentro del plazo y en la forma legalmente previstos.
- ✧ 2. No podrán pronunciarse sentencias de viva voz en los procesos por despido disciplinario y de extinción del contrato de trabajo de los artículos 50 y 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los que versen sobre reconocimiento o denegación del derecho a obtener prestaciones de Seguridad Social, incluidas las de desempleo, en los de conflicto colectivo, en los de **impugnación de convenios colectivos**, en los de impugnación de estatutos de los sindicatos y en los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 6.

✧ De la conciliación previa

✧ Artículo 63.

- ✧ Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse **mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el artículo 13 de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.**



*Se modifica por la disposición adicional 1.5 de la Ley 20/2007, de 11 de julio.
Ref. BOE-A-2007-13409

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 7.

✧ Artículo 64. CONCILIACION PREVIA

- ✧ 1. Se exceptúan de este requisito los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos al disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, los de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 138 bis, los iniciados de oficio, **los de impugnación de convenios colectivos**, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación y los de tutela de los derechos fundamentales. También se exceptúa el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 8.

✧ Artículo 65.

- ✧ 1. La presentación de la solicitud de conciliación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos quince días desde su presentación sin que se haya celebrado.
- ✧ 2. En todo caso, transcurridos treinta días sin celebrarse el acto de conciliación se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.
- ✧ 3. **También se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral, celebrado en virtud de los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.** En estos casos el cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de que adquiriera firmeza el laudo arbitral; de interponerse un recurso judicial de anulación del laudo, la reanudación tendrá lugar desde el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 9.

✧ De la reclamación previa a la vía judicial

✧ Artículo 70.

- ✧ 1. Se exceptúan de este requisito los procesos relativos al disfrute de vacaciones y a materia electoral, los de movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, los de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 138 bis, los iniciados de oficio, los de conflicto colectivo, **los de impugnación de convenios colectivos**, los de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales y las reclamaciones contra el Fondo de Garantía Salarial, al amparo de lo prevenido en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 10.

✧ CAPITULO VIII

✧ **Del proceso de conflictos colectivos**

✧ **Artículo 151.**

- ✧ 1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, **convenio colectivo**, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa.
- ✧ 2. **También se tramitará en este proceso la impugnación de convenios colectivos de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IX del presente título.**

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 11.

✧ Artículo 154.

- ✧ 1. Será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante los órganos de conciliación que puedan establecerse a través de los **acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**
- ✧ 2. Lo acordado en conciliación tendrá la misma eficacia atribuida a los **convenios colectivos por el artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por la citada norma. En tal caso se enviará copia de la misma a la autoridad laboral.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 12.

✧ CAPITULO IX

✧ De la impugnación de convenios colectivos

✧ Artículo 161.

- ✧ 1. La impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros podrá promoverse de oficio ante el Juzgado o Sala competente mediante comunicación remitida por la autoridad laboral correspondiente.
- ✧ 2. Si el convenio colectivo no hubiera sido aún registrado, los representantes legales o sindicales de los trabajadores o los empresarios que sostuvieran la ilegalidad del mismo o los terceros lesionados que así lo invocaran deberán solicitar previamente de la autoridad laboral que curse al Juzgado o Sala su comunicación de oficio.
- ✧ 3. Si la autoridad laboral no contestara la solicitud a la que se refiere el apartado anterior en el plazo de quince días, la desestimara o el convenio colectivo ya hubiere sido registrado, la impugnación de éste podrá instarse directamente por los legitimados para ello por los trámites del proceso de conflicto colectivo.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 13.

✧ **Artículo 162.**

- ✧ **1. La comunicación de oficio que sostenga la ilegalidad del convenio habrá de contener los requisitos siguientes:**
 - ✧ a) La concreción de la legislación y los extremos de ella que se consideren conculcados por el convenio.
 - ✧ b) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la ilegalidad.
 - ✧ c) La relación de las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio impugnado.
- ✧ **2. La comunicación de oficio que sostenga la lesividad del convenio habrá de contener, además del requisito mencionado en el párrafo c) del apartado anterior, relación de los terceros reclamantes, presuntamente lesionados, e indicación del interés de los mismos que se trata de proteger.**
- ✧ **3. El Secretario judicial advertirá a la autoridad laboral de los defectos u omisiones de carácter formal que pudiera contener la comunicación, a fin de que se subsanen en el plazo de diez días.**
- ✧ **4. El proceso se seguirá, además de con las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio, con los terceros reclamantes presuntamente lesionados, en su caso, y, si los hubiere, con los denunciante ante la autoridad laboral de la ilegalidad o lesividad del convenio.**
- ✧ **5. Cuando la impugnación procediera de la autoridad laboral y no hubiera denunciante, también será citado el Abogado del Estado.**
- ✧ **6. El Ministerio Fiscal será parte siempre en estos procesos.**
- ✧ **7. A la comunicación de oficio se acompañará el convenio impugnado y copias del mismo para cuantos sean parte en el proceso.**

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 14.

✧ **Artículo 163.**

- ✧ 1. La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde:
- ✧ a) Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad del convenio, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas.
 - ✧ b) Si el motivo de la impugnación fuera la lesividad del convenio, a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado. No se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.
- ✧ 2. Estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio.
- ✧ 3. La demanda contendrá, además de los requisitos generales, los particulares que para la comunicación de oficio se prevén en el artículo anterior, debiendo, asimismo, acompañarse el convenio y sus copias.
- ✧ 4. El Ministerio Fiscal será parte siempre en estos procesos.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 15.

✧ **Artículo 164.**

- ✧ 1. Admitida a trámite la comunicación de oficio o la demanda, el Secretario judicial señalará para juicio, con citación del Ministerio Fiscal y, en su caso, de las partes a las que se refiere el apartado 4 del artículo 162 de esta Ley. En su comparecencia a juicio, dichas partes alegarán en primer término la postura procesal que adopten, de conformidad u oposición, respecto de la pretensión interpuesta.
- ✧ 2. La sentencia, que se dictará dentro de los tres días siguientes, se comunicará a la autoridad laboral y será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra ella pudiera interponerse.
- ✧ 3. Cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el «Boletín Oficial» en que aquél se hubiere insertado.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 16.

✧ Artículo 182.

- ✧ No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 138 bis y las de **impugnación de convenios colectivos** en que se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 17.

- ✧ Artículo 184
- ✧ 1. Contra las diligencias de ordenación y decretos no definitivos cabrá recurso de reposición ante el Secretario judicial que dictó la resolución recurrida, excepto en los casos en que la Ley prevea recurso directo de revisión.
- ✧ 2. Contra todas las providencias y autos cabrá recurso de reposición ante el mismo Juez o Tribunal que dictó la resolución recurrida.
- ✧ 3. La interposición del recurso de reposición no tendrá efectos suspensivos respecto de la resolución recurrida.
- ✧ **4. No habrá lugar al recurso de reposición contra las providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos que se dicten en los procesos de conflictos colectivos y en los de impugnación de convenios colectivos.**

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 18.

✧ **Artículo 189.**

✧ Son recurribles en suplicación:

✧ 1. Las sentencias que dicten los Juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo las que recaigan en los procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones, concreción horaria y determinación del período de disfrute en permisos por los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 138 bis, en los de materia electoral, en los de clasificación profesional, en los de impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente, y las dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de mil ochocientos euros. Procederá en todo caso la suplicación:

✧ f) Contra las sentencias dictadas en materias de conflictos colectivos, **impugnación de convenios colectivos**, impugnación de los estatutos de los sindicatos y tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales y libertades públicas.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 19.

✧ **De las sentencias condenatorias recaídas en otros procesos**

✧ **Artículo 301.**

✧ Las sentencias que recaigan en los procesos de conflictos colectivos, en los de **impugnación de los convenios colectivos** y en los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, serán ejecutivas desde que se dicten, según la naturaleza de la pretensión reconocida, no obstante el recurso que contra ellas pudiera interponerse.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 20.

✧ **Disposición adicional séptima.**

- ✧ A todos los efectos del libro IV de la presente Ley se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los **acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL 1995) 21.

✧ **Disposición transitoria tercera.**

- ✧ **Los procesos de impugnación de convenios colectivos** y los de conflictos colectivos iniciados ante los órganos judiciales correspondientes después de la entrada en vigor del Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, se sustanciarán de conformidad con lo en ella dispuesto, aunque las actuaciones administrativas se hubieran tramitado antes de la vigencia de la misma.