

Guía para negociadores de convenios colectivos y asesores laborales (1)

Francesc Blasco Martorell

Ex Presidente del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tarragona. Graduado Social. Máster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la Universidad de Barcelona. Miembro mediador del Tribunal Laboral de Cataluña

Actualidad Laboral, Editorial LA LEY

I. OBSERVACIÓN GENERAL

Desde hace ya algunas reformas laborales el legislador ha mostrado su interés en que sean los convenios colectivos los que regulen de forma más importante las relaciones laborales en detrimento del intervencionismo de la Administración. Consecuencia: la negociación colectiva aparece como una herramienta al alza muy útil para establecer pactos entre empresas y trabajadores. De la misma manera, se ha ido dotando de más posibilidades negociadoras a convenios colectivos de nivel y ámbito inferior, adquiriendo una especial relevancia los **convenios de empresa**, que antes tenían vetado el acceso a la regulación de ciertas materias reservadas a convenios colectivos de superior nivel. Es conveniente pues, que las partes negociadoras de los convenios colectivos, tanto del banco económico como el social, traten de explorar al máximo las posibilidades que la legislación actual otorga a la negociación colectiva. Es práctica bastante habitual –al menos hasta hace pocos años– que algunos negociadores de convenios se sienten en la mesa de negociación con pocos o un único punto a discutir y pactar, como es el salario; algunas veces por desconocimiento y otras por inercia.

Esta modesta guía pretende ser útil para las partes implicadas en la negociación de un convenio colectivo. La pretensión de este trabajo ha sido extraer todas las remisiones que el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 1270/1995) dirige hacia la negociación colectiva de cualquier nivel, incluyendo las del Contrato Individual de Trabajo, agrupándolas por materias tratadas.

Para la correcta interpretación de esta guía, debe especificarse que he seguido el criterio siguiente: Cuando el citado texto normativo se limita a manifestar en alguno de sus artículos «*por convenio colectivo*» sin ninguna distinción, interpreto que la materia de que se trate puede ser negociada por cualquier convenio colectivo de distintos niveles, sectores y ámbitos, incluido el convenio colectivo de empresa y por supuesto estatutario. En algunas ocasiones el Estatuto de los Trabajadores se refiere a «*la negociación colectiva*» en abstracto, quizás por falta de desarrollo reglamentario, por lo que he incluido este concepto como negociable en cualquier ámbito y nivel de convenio. Tampoco han sido objeto de este estudio los acuerdos marco firmados entre organizaciones patronales y sindicatos, donde pueda haber remisiones más o menos en forma de declaración de intenciones a la negociación colectiva.

En resumen: podrán negociarse en los convenios colectivos que se especifican y en los contratos de trabajo individuales en su caso, las siguientes condiciones laborales:

II. CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Art. 11.a) ccse o en su defecto **sectorial de ámbito inferior al estatal**: Puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales que podrán ser objeto del contrato en prácticas.

Art. 11.b) ccse o en su defecto sectorial de ámbito inferior: La duración de los contratos en prácticas entre los límites de 6 meses y dos años.

Art. 11.d) ccca: El periodo de prueba de los contratos en prácticas.

Art. 11.e) ccca. El salario del trabajador en prácticas.

III. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

Art. 11.2.b) ccca: La duración del contrato de formación entre los límites de mínimo 6 meses y máximo de tres años (el mínimo establecido por ET es de 1 año).

Art. 11.2.g) ccca: La retribución del contrato de formación (no puede ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo).

Art. 11.3 ccca: La presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los contratos formativos. Los compromisos de conversión de contratos formativos en indefinidos.

IV. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

Art. 12.4.b) ccca: Las posibles interrupciones en una jornada partida de un contrato a tiempo parcial (ET sólo es posible una interrupción).

Art. 12.4.e) ccca: Los procedimientos de movilidad voluntaria en el seno de la empresa para pasar de tiempo parcial a tiempo completo y viceversa.

Art. 12.4.f) ccca: Las medidas para facilitar la formación profesional continua a los contratados a tiempo parcial.

Art. 12.5.a) CIT: El número de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial.

Art. 12.5.c) ccca: El porcentaje de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial entre la horquilla del 30% y el 60% de las horas ordinarias.

Art. 12.5.d) ccca: Posibilidad de pactar un plazo inferior al de 3 días establecido por el ET para informar al trabajador cuando debe realizar las horas extraordinarias.

Art. 12.5.g) ccca: El ofrecimiento voluntario al trabajador contratado a tiempo parcial inferior a 10 horas semanales, de realización de horas complementarias de hasta el 30% de las horas ordinarias.

Art. 12.7.e) ccca: Las posibles medidas para impulsar el contrato de relevo.

V. PERÍODO DE PRUEBA

Art. 14.1 ccca: Límites y duración del periodo de prueba.

Art. 14.3 CIT: El decidir si durante el periodo de prueba, interrumpen dicho periodo las situaciones de: incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción y acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad durante el periodo de prueba.

VI. DURACIÓN DEL CONTRATO

Art. 15.1.a) ccse o en su defecto ccs de ámbito inferior: La posibilidad de ampliar a 12 meses más, la duración máxima de 3 años de los contratos de obra o servicio determinado.

Ccse y de ámbito inferior incluidos los cc de empresa: Identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio determinado.

Art. 15.1.b) ccse o en su defecto por ccs de ámbito inferior: La modificación de la duración máxima de los contratos para circunstancias de mercado, acumulación de tareas y el periodo en el cual pueden realizarse (ET su duración máxima es de 6 meses en un periodo de 12). La duración máxima del periodo negociable será de 18 meses no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo de 12 meses.

Ccca: Se podrán determinar las actividades en las que se podrá contratar trabajadores eventuales, así como fijar criterios relativos a la adecuada relación entre volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

Art. 15.5 ccca (neg.colec.): El establecer requisitos dirigidos a prevenir el abuso de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo.

Art. 15.7 ccca: Podrán establecerse criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

Art. 15.8 ccca: Establecer el orden y forma de llamamiento de los fijos discontinuos.

Art. 15.8 ccs: Se podrán acordar, según la peculiaridades del sector si así se justifican, la utilización de 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.

VII. MEDIDAS DE IGUALDAD

Art. 17.4: 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.

VIII. DISTINTAS CONDICIONES LABORALES

Art. 21 CIT: Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

Art. 22.1 ccca o en defecto pacto de empresa con los representantes de los trabajadores: Se podrá pactar el sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales.

Art. 22.4 CIT: Asignación del grupo profesional al trabajador, el contenido de la prestación laboral objeto del contrato y la polivalencia funcional o de funciones propias de varios grupos profesionales.

Art. 23.2 ccca (negociación colectiva): Los derechos de promoción y formación profesional del trabajador (estudios, licencias, exámenes, etc).

Art. 24 Ccca o acuerdo empresa y representantes de los trabajadores: Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional.

Art. 25 ccca o CIT: Criterios para la promoción económica del trabajador.

IX. DE LOS SALARIOS

Art. 26.3 ccca (negociación colectiva) o en su defecto en CIT: La estructura del salario y sus complementos.

Art. 29.1 ccca o en su defecto acuerdo empresa y representantes de los trabajadores: El modelo de recibo de salarios.

Art. 29.2 CIT: Momento en que debe realizarse el pago del salario a comisión.

Art. 31 ccca o acuerdo entre empresa y representación legal de los Trabajadores: El mes de percibo de la segunda gratificación extraordinaria (la de Navidad es inamovible). Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones.

No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

X. DE LA JORNADA

Art. 34.1 ccca o CIT: La duración de la jornada.

Art. 34.2.ccca o en su defecto acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores: La distribución irregular de la jornada durante el año. También la manera de compensar por diferencias por exceso o por defecto entre la jornada realizada y la duración máxima legal o pactada.

Art. 34.3 ccca o en su defecto acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores: La distribución del número de horas de trabajo efectivo diario.

Art. 34.4 ccca o CIT: El determinar si el descanso de 15 minutos diarios o de «bocadillo» en jornadas de más de 6 horas, son de trabajo efectivo o no.

Art. 34.8 ccca (negociación colectiva): Formas de adaptación del trabajador a la jornada de trabajo para su conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Art. 35.1 ccca o en su defecto en CIT: La opción de abonar las horas extraordinarias o compensarlas por tiempo de descanso.

Art. 35.4 ccca o CIT: La obligatoriedad o no de realizar horas extraordinarias.

Art. 36.2 ccca (neg.colectiva): La retribución específica para el trabajo nocturno sino se acuerda compensarlo por descansos.

XI. DE LOS PERMISOS, LICENCIAS Y VACACIONES Y OTROS

Art. 37.4 ccca (negociación colectiva): La posibilidad de acordar la acumulación del permiso de lactancia.

Art. 37.5 ccca: La posibilidad, condiciones y supuestos en los permisos por reducción de jornada se podrán acumular en jornadas completas.

Art. 37.6 ccca: Criterios para la concreción horaria para la reducción de jornada en la conciliación de la vida, persona, familiar y laboral.

Art. 37.7. ccca o acuerdos entre empresa y representantes de los trabajadores: Derechos de las víctimas de violencia de género.

Art. 38.1 ccca o CIT: La duración de las vacaciones anuales retribuidas (no inferior a 30 días naturales).

Art. 38.2 ccca: Período de disfrute de las vacaciones o sus criterios.

Art. 46.6 ccca (neg.colect.): Extensión de otros supuestos distintos de los citados en el art. 46 de la exedencia,

el régimen y efectos de los mismos.

Art. 49 1.d) ccca: El plazo de preaviso a la empresa por dimisión del trabajador.

Art. 58.1 ccca: El régimen de faltas y sanciones en las empresas.

Art. 63.3 ccca: Pactar un comité intercentros con un máximo de 13 miembros.

Art. 64.9 ccca: Establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades del ejercicio de derechos de información y consulta previstos y el nivel de representación mas adecuado.

Art. 71.1 ccca: Establecer otro colegio distinto de los de técnicos y administrativos y otro de especialistas no cualificados en materia de elecciones sindicales.

Establecer procedimientos como la mediación y el arbitraje para la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios.

- (1) Abreviaturas: ccse: Convenio Colectivo de Sector Estatal.- ccca: Convenio Colectivo de cualquier ámbito, nivel o sector.- ccca (nego.colectiva): Negociación colectiva en abstracto sin definición.- CIT: Contrato Individual de Trabajo.- Ccs: Convenio Colectivo de sector.

[Ver Texto](#)
