



## 1. INTRODUCCIÓN

¿Qué objetivos alcanzaremos en esta unidad?

- Analizar los aspectos más importantes de los convenios colectivos.
- Conocer las medidas de conflicto colectivo y en qué consiste el cierre patronal.
- Señalar las alternativas posibles para resolver un conflicto laboral.
- Identificar los posibles conflictos colectivos que se pueden presentar en el mundo laboral y métodos para resolverlos.

## 2. EL CONVENIO COLECTIVO

El convenio colectivo es un acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y de los empresarios a través del cual se fijan las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo en su ámbito de aplicación. Ambas partes están obligados a su cumplimiento.

Los convenios colectivos deben celebrarse por escrito y ser presentados en la Administración laboral competente. El convenio colectivo, como anteriormente hemos definido fija las condiciones en las que se va a desarrollar la relación laboral, recogiendo aspectos fundamentales que van a afectar al tiempo de trabajo, turnos, retribución, permisos retribuidos de los trabajadores..., por lo tanto, resulta de vital importancia saber interpretar el contenido de nuestro convenio colectivo una vez accedamos al mercado laboral para conocer las



condiciones específicas relacionadas con la actividad laboral que vamos a desempeñar.

Los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, todo cuanto afecte a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus empresas. En todo convenio colectivo debe incluirse como contenido mínimo:

Las partes que acuerdan el convenio colectivo.

El ámbito personal, territorial y temporal.

Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones establecidas por un convenio.

Forma, condiciones y plazo de preaviso para denunciar el convenio.

Designación de una comisión paritaria que represente a las dos partes negociadoras, cuya finalidad será resolver las discrepancias que puedan surgir en la interpretación del convenio y entender de cuántas cuestiones le sean atribuidas.



## 2.1. ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.	
Funcional	Convenio colectivo que afecta a un sector de actividad o empresa determinada. Por ejemplo: Convenio colectivo de Hostelería.
Territorial	Hace referencia al espacio geográfico en el que el convenio colectivo tiene sus efectos. El convenio colectivo puede aplicarse en el ámbito estatal, autonómico, provincial y local
Personal	Hace referencia al grupo de trabajadores a los que afecta el convenio colectivo. El convenio colectivo puede aplicarse en un ámbito superior al de la empresa, en el ámbito de la empresa o en un ámbito inferior al de la empresa.
Temporal	Las partes negociadoras establecerán la duración de los convenios (pudiendo, eventualmente, pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias, dentro de un mismo convenio). Salvo pacto, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no media denuncia expresa entre las partes. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, el antiguo convenio perderá vigencia (salvo pacto) y se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior. La fecha de entrada en vigor del convenio colectivo será la acordada por las partes negociadoras, pudiendo pactar, que algunas partes del convenio colectivo tengan efectos retroactivos.



Ejemplo práctico. Se acaba de firmar un nuevo convenio colectivo en la empresa que trabaja Carmen, sin embargo, ella piensa que no le afecta porque acaba de incorporarse. ¿Está Carmen en lo cierto? No, porque el ámbito de aplicación del convenio es personal, y ella ha sido representada por el delegado de personal.

## 2.2. PARTES IMPLICADAS EN EL CONVENIO COLECTIVO

El convenio colectivo afecta por un lado a los trabajadores y por otro a la empresa.

¿Quién negocia un convenio colectivo en representación de los trabajadores?	<p>En los convenios que afectan a más de una empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Los sindicatos considerados más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma (para los convenios de su ámbito territorial).</li><li>- Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 % de los miembros del comité de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.</li></ul>
	<p>En los convenios de ámbito de empresa o inferior:</p> <p>El comité de empresa, los delegados de personal o las secciones sindicales (si las hay, y en su conjunto, suman la mayoría de los miembros del comité).</p>
	<p>En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con un perfil profesional específico:</p> <p>Las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.</p>



¿Quién negocia en representación de la empresa?	<p>A. En los convenios que afectan a más de una empresa: la representación de dichas empresas.</p> <p>B. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el propio empresario.</p> <p>C. En los convenios colectivos sectoriales:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 % de los empresarios y den ocupación al 10 % de los trabajadores afectados.</li><li>-Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio, den ocupación al 15 % de los trabajadores afectados.</li></ul>
---	--

**Ejemplo práctico.** Pedro es empresario y se ha enterado de que se va a negociar el convenio de la empresa y le pregunta a Marcos (un amigo suyo que trabaja en UGT), sobre quién debe representar a la empresa en este proceso. Marcos le responde que debe ser él mismo (Pedro) el que lo haga.

### 3. CASO PRÁCTICO 1: “DISTINTOS CONVENIOS COLECTIVOS”

**Planteamiento.** Una empresa decide incorporar otras actividades, pero manteniendo su actividad originaria como principal fuente de ingresos. La dirección de la empresa se encuentra con que parte de los trabajadores se rigen por un convenio colectivo y los que desarrollen la nueva actividad por otro distinto.



**Nudo.** ¿Existe la posibilidad de aplicar un convenio colectivo para cada actividad que realiza la empresa? ¿En caso de que la nueva actividad que incorpora se convierta en la actividad principal, se ha de cambiar el convenio colectivo de aplicación?

**Desenlace.** En caso de que la empresa tenga varias actividades pero mantenga como principal la actividad originaria de la organización, tendrá que hacer uso de un solo convenio colectivo, en este caso el convenio colectivo que regula la actividad principal de la empresa.

En segundo lugar, si la nueva actividad que incorpora la empresa se convierte en la actividad principal, el convenio colectivo que debería aplicarse será el que corresponde a esta nueva actividad de la empresa.

Solo, en el caso de que ambas actividades sean igual de importantes para la empresa e implique la misma fuente de ingresos, se podría aplicar dos convenios colectivos.

**Reflexiona sobre este caso práctico y piensa qué harías en la misma situación.**

#### 4. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Los conflictos en el ámbito laboral pueden ser, individuales (enfrentan a un trabajador y un empresario) o colectivos (enfrentan a un grupo de trabajadores con un empresario o grupo de empresarios, por un interés que afecta a todo el colectivo de trabajadores). Cuando se produce un conflicto colectivo, las partes implicadas pueden adoptar medidas de presión, como la huelga (por iniciativa de los trabajadores) y el cierre patronal (por parte de los empresarios).



La huelga		
<p>Consiste en el cese temporal de la prestación de servicios , acordada por una colectividad de trabajadores de una o varias empresas, con motivo de un conflicto laboral. El ejercicio del derecho a la huelga se reconoce de forma individual (cada trabajador decide si se suma o no), aunque se ejerce de forma colectiva (un trabajador no puede declararse en huelga por sí solo).</p>		
<p><b>Huelgas ilícitas son</b></p> <p>Las que se inicien o se sostengan por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados, las huelgas de solidaridad o apoyo, salvo que afecten al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan, las que se pretendan alterar lo pactado en el convenio colectivo, las huelgas rotatorias y las efectuadas en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo y las huelgas de celo o reglamento.</p>	<p><b>Efectos que provoca la huelga</b></p> <p>Trabajadores no cobran su salario, ni la parte proporcional de las pagas extras, domingos y festivos, durante la huelga se suspende la obligación de cotizar a la Seguridad Social por parte del trabajador y del empresario, el empresario no puede sustituir a los trabajadores huelguistas y los días de huelga no deben ser descontados de las vacaciones.</p>	<p><b>Pasos a seguir para iniciar una huelga</b></p> <p>Declaración de huelga, comunicado de huelga y notificación y comité de huelga.</p>





### El cierre de la patronal

El cierre de la patronal consisten en la suspensión colectiva del trabajo y el cierre del centro laboral por iniciativa del empresario. Solo podrá realizarse en caso de huelga o por cualquier irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que esto se produzca.
- Que el volumen de inasistencia o las irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

## 5. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los conflictos colectivos que surgen en el ámbito laboral se pueden resolver por la vía judicial o por métodos extrajudiciales (negociación, conciliación, mediación o arbitraje).

La negociación colectiva es un derecho de los trabajadores reconocido en la Constitución y en el Estatuto de los trabajadores y consiste, en un diálogo social entre organizaciones sindicales y empresariales, orientado a conseguir acuerdos para la mejora y la estabilidad de las condiciones laborales'. Además de la negociación colectiva, existen otros métodos extrajudiciales de resolución de conflictos que se recogen en la siguiente tabla:





Métodos extrajudiciales de resolución de conflictos	
<p>Las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas también firman Acuerdos para la Solución Extrajudicial de los Conflictos Colectivos (ASEC) con el ánimo de fomentar la solución autónoma de conflictos y potenciar la mediación o el arbitraje. El ASEC cuenta con un servicio de mediación, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), dependiente de la Dirección General de Trabajo, aunque transferido a las Comunidades Autónomas.</p>	
Conciliación	<p>Las partes tratan de llegar a un acuerdo ante un tercero imparcial, el conciliador, que simplemente les exhorta a llegar a un acuerdo, ni resuelve ni propone una solución.</p> <p>La conciliación es obligatoria en la mayoría de los procesos laborales. Se realiza en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).</p>
Mediación	<p>El mediador, un tercero sin relación con las partes y ajeno al conflicto, presenta informaciones y propuestas de solución no vinculantes; no resuelve el conflicto, su papel consiste en facilitar la negociación y la toma de acuerdos. Las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas. El acuerdo, si se produjera, se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente.</p>
Arbitraje	<p>Las partes en conflicto acuerdan voluntariamente someter sus controversias a la decisión de un tercero neutral y aceptan de antemano la solución que este dicte, el llamado laudo arbitral, de obligado cumplimiento. Requiere la manifestación expresa de la voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros.</p>



## BIBLIOGRAFÍA

GARCÍA VIDAL, J.; VALLÉS ARÁNDIGA, A. Y NÚÑEZ GIL, J. (1995). *Formación y orientación laboral. Técnicas de búsqueda activa de empleo e iniciativa empresarial*. Ed. Eos. Madrid.

SANTOS, J.L.; (2006). *Formación y orientación laboral*. Ed. Donostiarra. San Sebastián.

ALONSO, A.; MARIÑO, R.; PÉREZ, J.A.; RÍOS, X. (2004). *Formación y orientación laboral*. Ed. Algaida. Madrid.

ÁLVAREZ, A.; CASANI, A.; MARAVALL, E. (2006). *Formación y orientación laboral*. Ed. Editex. Madrid.

HERNANDO, C.; RODRÍGUEZ, E.; SANTOS, J.L.; SILVA, M. (2007). *Formación y orientación laboral*. Editorial Santillana.