

CONOCE TU CONVENIO

UGT
CASTILLA-LA MANCHA

CRRL

Consejo Regional de
Relaciones Laborales



Castilla-La Mancha



Castilla-La Mancha



INDICE

**1 / QUE ES LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

2 / VIGENCIA DEL AENC

**3 / QUE ES UN CONVENIO
COLECTIVO**

**4 / DIFERENCIAS ENTRE
CONVENIOS**

**5 / PREGUNTAS
FRECUENTES**



1. ¿QUÉ ES LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

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.



¿EXISTE ALGÚN ACUERDO PARA SABER QUE NEGOCIAR?

Si, se denomina Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) que contiene medidas, criterios y recomendaciones que las personas negociadoras en sus respectivos ámbitos convencionales deberían promover o desarrollar.

La AENC no agota el abanico de propuestas o reivindicaciones sindicales para la negociación.

¿ES VINCULANTE PARA AMBAS PARTES?

Si, la obligación de las organizaciones firmantes de ajustar su comportamiento y acciones a lo pactado y por otro, la posibilidad de cada una de las partes de reclamar de las demás el cumplimiento de las tareas o cometidos acordados



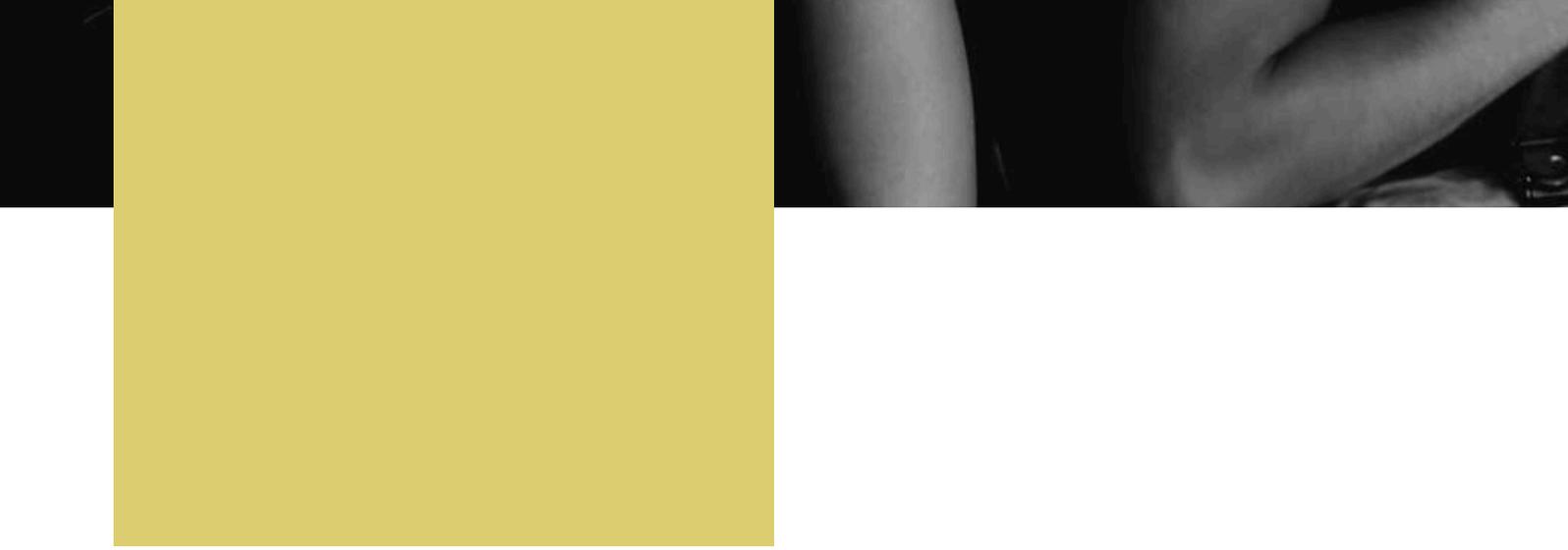
2. ¿QUÉ VIGENCIA TIENE EL ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

El Acuerdo tendrá una vigencia de **tres años** (2023-2025).

ALGUNOS DE LOS CONTENIDOS DE V AENC, SON:

El acuerdo consta de XVII capítulos que abarcan temas como:

- Empleo y la Contratación.
- Jubilación Parcial y Flexible.
- Formación y Cualificación Profesional.
- Retribución.
- Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes.
- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Instrumentos de Flexibilidad Interna.
- Teletrabajo.
- Desconexión Digital.
- Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Discapacidad.
- Diversidad. LGTBI.
- Violencia Sexual y de Género.
- Transición Tecnológica, Digital y Ecológica.



Subida de salarios de un 4% en 2023, de un 3% en 2024 y un 3% en 2025, incorporando una cláusula de revisión con alzas de hasta el 1% adicional si la inflación rebasa estos incrementos, con el objetivo de recuperar los salarios.

Además, el acuerdo contiene importantes avances en el desarrollo de la reforma laboral, especialmente en relación a la contratación laboral, que tan buenos resultados está dando desde su aprobación en diciembre de 2021.

Este Acuerdo, una vez superado el problema gracias a la Reforma Laboral de 2021, los elementos que van a presidir este Capítulo son el principio de autonomía colectiva y el impulso de la negociación colectiva.

Para lograr ese impulso de la negociación colectiva se realizan dos recomendaciones a las partes negociadoras de convenios colectivos: § Impulsar la renovación y actualización de los convenios, articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador que estimulen la intensificación.

3. ¿QUÉ ES EL CONVENIO COLECTIVO?

Se trata de una norma que se pacta entre los representantes de los trabajadores y los de las empresas para regular cuestiones de relación laboral. Es un derecho, el de la negociación colectiva, reconocido y protegido por la Constitución Española en el artículo 37.

¿QUÉ TIPOS EXISTEN?

Por un lado, podemos distinguirlos según el ámbito geográfico y, por tanto, pueden ser locales, provinciales, autonómicos o estatales, y según el ámbito de aplicación, de manera que tenemos convenios colectivos de sector, de franja, de empresa, de grupos de empresas... Por otro lado, podemos clasificarlos según la forma en que se han tramitado. Están los convenios estatutarios (según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores) y vinculan a todos los trabajadores y empresas en su ámbito, y los extraestatutarios, que vinculan solo a quienes los han firmado.

¿QUÉ EXIGENCIAS Y CONTENIDO TIENEN?

Son normas jurídicas con plena eficacia, de obligado cumplimiento, tanto para el empresario como para el trabajador. No pueden ir contra la Constitución Española ni contra las leyes. Por tanto, nada de lo acordado en un convenio colectivo puede ser menos beneficioso para el trabajador que lo establecido en la ley o en su contrato.

Generalmente regulan estas materias: calendario laboral y jornada de trabajo; turnos, vacaciones y permisos; sistema retributivo, cuantías y pluses; grupos profesionales y funciones; formas de contratación y periodos de prueba; y las conductas sancionables y las sanciones, etcétera.

Como contenido mínimo deben expresar lo siguiente:

- Determinación de las partes que lo conciertan.
- Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo 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.
- Forma y condiciones de denuncia del Convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
- 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, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

4. DIFERENCIAS ENTRE CONVENIOS

Los convenios estatutarios son los negociados según lo establecido en el ET, bajo un procedimiento de negociación entre representantes de los trabajadores y empresarios mayoritarios de un determinado sector. Obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante su vigencia. Es decir, se aplica a todos los trabajadores del ámbito de aplicación, independiente de que estén o no afiliados a los sindicatos que lo hayan negociado. Además, tiene eficacia de norma jurídica.

En cambio, el convenio extraestatutario o impropio es un acuerdo plural entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, no ajustado a las exigencias del ET. Carece de eficacia general, por lo que afecta únicamente a los trabajadores afiliados a los sindicatos firmantes y a los empresarios asociados a las organizaciones empresariales participantes. Son de eficacia limitada, ya que no son publicados en ningún Boletín oficial.

Tiene una eficacia contractual y obligacional, por lo que no puede contradecir las cláusulas del convenio colectivo de eficacia general ni fijar condiciones de trabajo que necesariamente tengan proyección de generalidad (sistema de clasificación profesional o de promoción, la inaplicación salarial, etc.).

Los acuerdos de empresa se aplican para resolver cuestiones concretas y puntuales de la empresa, como regularizar el trabajo, finalizar una huelga, etc., por lo que pueden ser considerados estatutarios o extraestatutarios.

**CONVENIOS
COLECTIVOS
ESTATUARIOS**

**CONVENIOS
COLECTIVOS
EXTRAESTATUARIOS**

5 .PREGUNTAS FRECUENTES

SI EN MI EMPRESA SE INCUMPLE EL CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN ¿QUE PUEDO HACER?

Los convenios colectivos son LEY y por lo tanto son de obligado cumplimiento para las partes, por lo tanto, si detectas que se está incumpliendo el convenio colectivo puedes poner una denuncia en Inspección de Trabajo en tu nombre o a través de la representación legal de los trabajadores o iniciar trámites para demandar o presentar conflicto para que sea la autoridad laboral la que obligue a la empresa a cumplir lo pactado en convenio colectivo.

¿CÓMO SABER CUÁL SE ME APLICA?

En el contrato debe indicarse el convenio colectivo aplicable. Si no aparece, la solución más rápida y práctica es consultarlo con la representación de las personas trabajadoras o con el responsable de recursos humanos de la empresa.



¿DÓNDE PUEDO CONSULTAR MI CONVENIO?

En el REGCON (registro general de convenios colectivos, acuerdos colectivos y planes de igualdad), en el BOE si es convenio es de ámbito estatal , en boletines autonómicos y provinciales si es de ámbito inferior.

Puedes consultar en la siguiente página web del Ministerio de Trabajo.

https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/C_Registro/ConveniosBOE.htm#:~:text=Ministerio%20de%20Trabajo%20y%20Econom%C3%ADa%20Social

¿Y SI EN MI EMPRESA NO HAY UN CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN?

Por un lado, las partes pueden adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro.

Por otro lado, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o el órgano correspondiente de las CCAA, podrán extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, debido a la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo por ausencia de partes legitimadas para ello.

Además, se puede aplicar la normativa mínima del Estatuto de los Trabajadores o lo pactado en el contrato de trabajo.



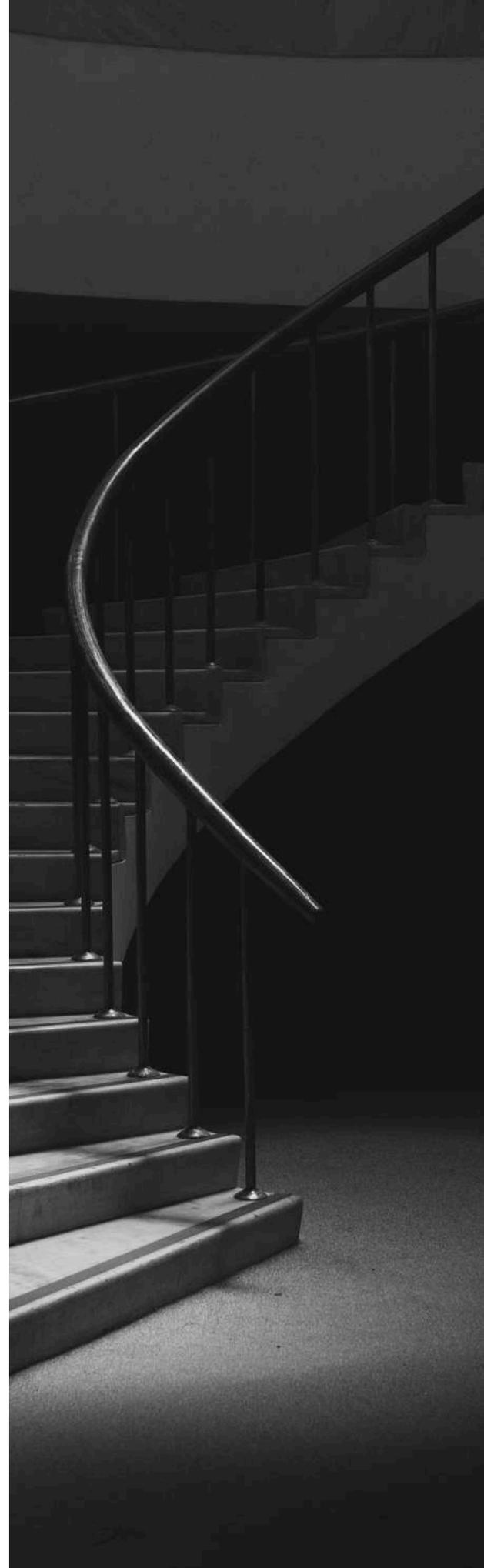
CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Si un trabajador o grupo de trabajadores alcanza un acuerdo con el empresario que mejora las condiciones establecidas en convenio, no deben renunciarse a ellas. Si el empresario ha otorgado de forma unilateral, o mediante pacto con el trabajador, la mejora de las condiciones laborales establecidas en convenio o en el ET, estas deben ser aplicadas en la relación laboral.

Además, si este derecho ha sido adquirido por los trabajadores, no puede ser eliminado o modificado unilateralmente por el empresario, sino a través de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Para que el derecho tenga la condición de adquirido, es necesario que su aplicación persista en el tiempo y se determine por la voluntad del empresario de mantenerla.

DESCUELGUE SALARIAL: ¿PUEDE EL EMPRESARIO NO APLICAR EL SALARIO ESTABLECIDO EN CONVENIO?

Sí, este procedimiento se denomina descuelgue salarial y es una medida extraordinaria y temporal que reduce los derechos reconocidos en convenio por causas ETOP. Esta medida permite al empresario en una situación económica difícil, disminuir o no incrementar el salario de los trabajadores. Por otro lado, evita otras medidas más perjudiciales para el trabajador, como despidos o reducciones de jornada. El empresario debe notificar su intención a los RLT, comunicando su alcance, las causas que lo motivan y la fecha de su aplicación.



¿EL EMPRESARIO ESTÁ OBLIGADO A APLICAR SIEMPRE LO REGULADO EN CONVENIO?

No. Existen excepciones, ya que, por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, se puede inaplicar las condiciones de trabajo reguladas en el convenio que afecten a:

Jornada de trabajo.

Horario y distribución del tiempo de trabajo.

Régimen de trabajo a turnos.

Sistema de remuneración y cuantía salarial.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Funciones, cuando excedan de los límites para la movilidad funcional.

Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La inaplicación no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio. Tampoco pueden excluirse las obligaciones relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o el plan de igualdad aplicable en la empresa. El resultado de la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral.

**PINCHA PARA VER EL VIDEO
EXPLICATIVO CONVENIOS
COLECTIVOS**



UGT



Castilla-La Mancha

CRRL

Consejo Regional de
Relaciones Laborales



Castilla-La Mancha

UGT



Castilla-La Mancha