

## 2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**Normativa aplicable:** CE 1978, arts. 7, 28.1 y 37.1; LOLS, arts. 2, 6, 7 y 8; ET, Título III: arts. 82 y ss.

### IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es la máxima expresión y el instrumento fundamental de la acción sindical. Se trata de un procedimiento que se desarrolla entre la empresa y los representantes de los trabajadores cuya finalidad es alcanzar un acuerdo que regule las condiciones de trabajo colectivas.

En su art. 37.1, la Constitución Española, se refiere a ella de manera directa y expresa al establecer que *“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.”*

Pero el derecho a la negociación colectiva no se agota en los convenios colectivos, el art. 37.1 CE ampara cualquier otra manifestación ya sea un convenio colectivo, un acuerdo o pactos colectivos puntuales.

De la misma manera, la negociación colectiva es un proceso continuo que abarca más que el proceso de elaboración de un convenio, es decir, no concluye con la firma de un acuerdo. Implica, además, toda la actividad de gestión y administración conjunta de lo negociado y, más en general, de las relaciones laborales.

## EL CONVENIO COLECTIVO

**Normativa aplicable:** CE, art. 37.1; LOLS, arts. 6 y 7; ET, Título III arts. 82 y ss.; RD 713/2010; RD 572/1982

### DEFINICIÓN

Es una norma especial del Derecho del Trabajo que no está presente en otros ordenamientos jurídicos.

El convenio colectivo es el resultado del proceso de negociación. Recoge el acuerdo escrito formalmente alcanzado entre el empresario y sus organizaciones representativas, de un lado, y las organizaciones de representación de los trabajadores, de otro, relativo a las condiciones de trabajo y empleo y, en general, a cualquier otra materia que pueda afectar al interés colectivo de los sujetos que lo negocian.

Su concepto jurídico lo encontramos en el art. 82 ET, en sus apartados 1 y 2, al señalar que:

*“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.”*

### CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS Y CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS

Los **convenios colectivos estatutarios** son aquellos negociados conforme a las exigencias establecidas en el Título III del ET.

Tienen eficacia normativa general y despliegan sus efectos sobre la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, independientemente de la afiliación de las partes firmantes, de ahí que se los conozca como **convenios de eficacia general**.

Esta eficacia viene atribuida directamente por la ley y se sustenta en la exigencia previa de especiales requisitos de representatividad y de mayoría de las partes firmantes y en la comisión negociadora (Ver apartado siguiente).

Por el contrario, son **convenios extraestatutarios** aquellos pactos o acuerdos colectivos que tratan de cumplir una función similar al convenio estatutario, aunque sin poder alcanzar su eficacia y naturaleza normativa, por faltarle alguno de los requisitos establecidos en el título III del ET.

Se les aplican las reglas del Derecho común de las obligaciones y contratos (arts. 1254 a 1314 del Código Civil).

Carecen de la fuerza normativa y la eficacia general que atribuye el art. 82 ET a los convenios colectivos estatutarios. Por ello se dice que tienen **eficacia limitada**, pues sólo son aplicables a las empresas y trabajadores que mantengan vínculos directos (de afiliación o apoderamiento) con los sujetos negociadores, o bien a aquellos otros que se adhieran expresa o tácitamente.

En la jerarquía de fuentes de la relación laboral el convenio extraestatutario se sitúa tras las disposiciones legales y los convenios estatutarios, y al mismo nivel que el contrato de trabajo. Por tanto, entre ellos no juega la prohibición de concurrencia, sino el principio de jerarquía normativa pues el convenio de eficacia limitada no puede contener una regulación diferente al convenio estatutario en perjuicio del trabajador.

CONVENIO ESTATUTARIO	CONVENIO EXTRAESTATUTARIO
Regulado en el Título II del ET (arts. 82 a 92)	Regulado en el Código Civil (arts. 1254 a 1314)
Tiene eficacia general o “ <i>erga omnes</i> ”	Tiene eficacia limitada a las partes firmantes, sus afiliados y adheridos (tácita o expresamente)
Tiene el carácter de “ley” ente las partes firmantes	Tiene carácter de contrato entre las partes firmantes

## ¿QUIÉN PUEDE NEGOCIAR UN CONVENIO COLECTIVO?: LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR

El art. 87 ET establece las reglas sobre legitimación para la negociación colectiva en los convenios estatutarios, diferenciando claramente en función del ámbito en el que vaya a desarrollarse la negociación. Así, distingue a tales efectos entre la negociación de ámbito empresarial o inferior, la negociación en los grupos de empresa y la negociación sectorial.

### 1) LEGITIMACIÓN EN LOS CONVENIOS SECTORIALES:

#### 1-A) EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

En representación de los trabajadores están legitimados para negociar:

- Los sindicatos más representativos a nivel estatal, como UGT y CC.OO.
- Los sindicatos más representativos a nivel de comunidad autónoma, como CIG y ELA.
- Pero también, aquellos sindicatos con representatividad suficiente, por contar con una audiencia electoral mínima del 10% en el ámbito geográfico y funcional al que se refiere el convenio.

### **1-B) EN REPRESENTACIÓN DE LOS EMPRESARIOS:**

En representación de los empresarios están legitimados para negociar:

- Las asociaciones empresariales que cuenten con el 10% de los empresarios en el ámbito geográfico y funcional del convenio, siempre que den ocupación a igual porcentaje entre los trabajadores afectados por el mismo.
- Las asociaciones empresariales que den ocupación al 15% de los trabajadores afectados por el convenio.
- En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cumplan con los requisitos anteriores, estarán legitimadas para negociar las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% 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% de las empresas o trabajadores.

### **2) LEGITIMACIÓN EN LOS CONVENIOS PARA UN GRUPO DE EMPRESAS:**

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 es la que hemos visto en el apartado anterior, es decir la prevista para los convenios sectoriales.

La legitimación empresarial para estos supuestos la ostenta la representación de dichas empresas.

### **3) LEGITIMACIÓN EN LOS CONVENIOS DE EMPRESA O ÁMBITO INFERIOR (CENTRO DE TRABAJO):**

#### **3-A) EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:**

Están legitimados para negociar el comité de empresa, los delegados de personal o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. Las secciones sindicales tendrán preferencia o prioridad negocial si así lo deciden y suman la mayoría en la representación unitaria.

#### **3-B) EN REPRESENTACIÓN DE LOS EMPRESARIOS:**

Está legitimado para negociar el propio empresario (o sus representantes legales).

**3-C) REGLA ESPECIAL PARA LOS CONVENIOS FRANJA:** Según el párrafo cuarto del art. 87.1 ET, 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”*.

En todos los casos es necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores, aunque el acto de reconocimiento no implica en sí mismo legitimación, por ser éste un requisito delimitado y definido por la ley. Por lo tanto, además de reconocerse como interlocutores, una y otra representación, han de acreditar suficiente representatividad.

### **PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN: INICIO DE LA NEGOCIACIÓN**

La negociación de un convenio puede ser necesaria o bien por la finalización de la vigencia de uno anterior o bien por la inexistencia de convenio aplicable en la empresa o sector.

No obstante, en cualquiera de los casos debe producirse una **solicitud de negociación** que ha de ser presentada por los sujetos que ostenten legitimación suficiente para ello.

De este modo, sea la representación de los trabajadores o sea la de los empresarios que promueva la negociación, lo debe **comunicar por escrito** a la otra parte expresando detalladamente la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación.

En el supuesto de que se trate de la **renovación** de un convenio anterior, éste debe haber sido previamente denunciado, de acuerdo con las reglas establecidas en el propio convenio.

La **denuncia** del convenio debe ser realizada por escrito, presentando una copia para su registro ante la Autoridad laboral competente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la solicitud de negociación deberá **responder** a la propuesta de negociación y en el plazo máximo de un mes (a contar desde la recepción de la solicitud inicial de negociación) se tiene que constituir la comisión negociadora, que deberá establecer un calendario o plan de negociación.

Sólo puede darse una **respuesta negativa** al inicio de la negociación por alguna de las siguientes **causas**:

- Causa legal que impida la negociación de un convenio estatutario (falta de legitimación, falta de **mayorías** necesarias, concurrencia de convenios).
- Que se quiera negociar un convenio mientras está vigente otro, pues no es obligatorio iniciar su negociación hasta el fin de su vigencia.

Fuera de esos dos supuestos, la parte receptora está obligada a **contestar afirmativamente** la solicitud, pues la ley establece un deber de negociar. No es una obligación legal de llegar a acuerdos, pero sí de disposición a la negociación de buena fe (información, análisis e intercambio de propuestas, etc.).

La exigencia de **buena fe** también supone la inadmisibilidad de actuaciones o comportamientos incompatibles con la negociación y, en particular, las que impliquen **engaño**, intimidación, maquinaciones fraudulentas o violencia. Si se produjera violencia sobre las personas o las cosas durante las deliberaciones, y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.

## **PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN: CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

Contestada afirmativamente la solicitud de inicio de las negociaciones, debe constituirse la **mesa negociadora** en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación.

- **En los convenios sectoriales**, la comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los representantes empresariales y sindicales representen, como mínimo, a la mayoría absoluta de cada una de las partes. El número máximo de los miembros de la mesa negociadora no podrá exceder de 15 por cada una de las partes.
- **En los convenios de ámbito empresarial o inferior**, la comisión se constituirá por el empresario o sus representantes, y por otro lado, por los representantes de los trabajadores. El número máximo de miembros de la mesa negociadora no podrá exceder de 13 por cada una de las partes (dicho límite también es aplicable a los convenios colectivos de Grupo de Empresas).

En su sesión constitutiva de la comisión negociadora las partes tienen que establecer un **calendario o plan de negociación**.

La **designación de los componentes** de la Comisión negociadora corresponde a cada una de las partes. Asimismo, podrá designarse, de mutuo acuerdo, un presidente así como los asesores, que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

Si se hubiera designado, el **presidente** ordenará y moderará las sesiones. Pero, si no se hubiera hecho, las partes habrán de reflejar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión negociadora los procedimientos a emplear para moderar las sesiones.

Se requiere también el nombramiento de un **secretario**, pues de cada sesión celebrada deberá redactarse acta, con la firma de un representante de cada parte y la suya (art. 88.5 ET).

En cualquier momento de las deliberaciones las partes podrán acordar la intervención de un **mediador** designado por ellas.

## PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN: ADOPCIÓN DE ACUERDOS

Los acuerdos alcanzados en el seno de la comisión negociadora requerirán el voto favorable de la **mayoría** de cada una de las dos representaciones. De lo contrario, el convenio no podrá tener carácter estatutario.

Para que concluya la negociación del convenio es necesario que el voto favorable se refiera a la **totalidad** del mismo, y que se pacte como **acuerdo final**. Ahora bien, el ET en su art. 86.2 contempla también la posibilidad de alcanzar **acuerdos parciales**, que tendrán la vigencia que las partes determinen.

No es necesario, sin embargo, que el acuerdo sea refrendado por los trabajadores o empresarios afectados, aunque las partes pueden decidir el sometimiento de lo acordado a una votación de ese tipo; en tal caso, lo acordado tendría valor de “preacuerdo”, pendiente de esa ratificación para convertirse en acuerdo final (el resultado de la consulta o referéndum no es vinculante desde el punto de vista jurídico, pues no viene requerido por la ley; pero es admisible que las partes se autoimpongan esa condición).

## REQUISITOS FORMALES DEL CONVENIO

La condición de convenio estatutario, con el valor normativo y la eficacia general que le son propios, sólo se adquiere, además de cumplir los requisitos de legitimación, tras cumplir diversos requisitos y trámites formales.

Los convenios colectivos han de efectuarse por **escrito**, pues en caso contrario son nulos. No vale, pues, un simple acuerdo verbal, sino que es necesario que el texto completo del acuerdo conste por escrito.

Una vez redactado, y dentro del plazo de quince días desde el momento de la firma, el texto del convenio colectivo habrá de ser **presentado ante la autoridad laboral competente** (del Estado o de la Comunidad Autónoma, según el ámbito del convenio), para su registro.

Los trámites de registro y depósito del convenio colectivo tienen también la finalidad de que la autoridad laboral controle la legalidad de lo acordado y tutele los derechos e intereses de terceros, a través de las facultades de impugnación judicial.

En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro, la autoridad laboral ha de disponer su **publicación obligatoria y gratuita** en el boletín oficial correspondiente: del Estado, de la Comunidad Autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio.

La publicación oficial es un trámite plenamente coherente con la atribución de fuerza normativa y eficacia general al convenio.

La **entrada en vigor** del convenio colectivo se producirá desde la fecha que acuerden las partes, que podrá ser posterior a la fecha de publicación (en cuyo caso habrá de esperarse a ella) o anterior a la misma (en cuyo caso habrán de aplicarse retroactivamente las reglas correspondientes, aunque también podría procederse a la aplicación de lo previsto en el convenio desde su firma, si hubiera acuerdo de las partes afectadas).

CALENDARIO PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO ESTATUTARIO	
ACCIÓN	PLAZO
Inicio del proceso	Requiere un convenio vencido y denunciado o inexistencia de convenio
Denuncia del proceso anterior	Según el plazo mínimo señalado en el propio convenio.
Solicitud de negociación	Simultáneamente a la denuncia del convenio
Constitución de la mesa negociadora	Plazo máximo 1 mes desde la recepción del escrito de solicitud
Negociación	No existe plazo determinado. Las partes deben establecer un calendario
Envío del acuerdo a la autoridad laboral	15 días desde su firma para trámite de registro
Publicación en el B.O. correspondiente	La autoridad laboral en el plazo de 20 días dispondrá su publicación
Entrada en vigor	Cuando las partes lo acuerden
Eficacia de su contenido	Según lo establecido en el clausulado del propio convenio

## VIGENCIA DEL CONVENIO

El convenio colectivo es una norma eminentemente **temporal**.

El concepto de vigencia se identifica con el art. 86 ET que es el precepto regulador de los aspectos relacionados más directamente con la dimensión temporal del convenio colectivo, cuyo contenido tiene formalmente carácter dispositivo.

El convenio colectivo se aplica **durante el tiempo que las partes acuerdan**, pero también puede, eventualmente, pactarse distintos **períodos** de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio (art. 86.1 ET). Es decir, la fijación de la duración del convenio corresponde a las partes.

El ET no prevé ninguna duración mínima pero tampoco ninguna duración máxima. No obstante, esta libertad ha de conjugarse necesariamente con el deber de determinar con precisión la duración del convenio como contenido mínimo de éste [art. 85.3.b) ET].

Sin embargo, las partes negociadoras pueden alterar de común acuerdo el término de vigencia inicialmente pactado. Así lo recoge el art. 86.2 ET cuando establece que durante la vigencia de un convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación podrán negociar su **revisión**. Es la denominada negociación *ante tempus*, que requerirá en todo caso acuerdo entre las partes.

El convenio que sucede a uno anterior **deroga** en su integridad a éste último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

## PRÓRROGA AUTOMÁTICA

Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se **prorrogarán de año en año** si no mediara **denuncia** expresa de las partes (art. 86.12 ET).

Por tanto, ante la **falta de denuncia, prórroga automática** (salvo pacto en contrario). Lógicamente, esta prórroga automática se refiere a la totalidad del contenido del convenio.

## DENUNCIA Y ULTRA ACTIVIDAD

La expiración de un convenio colectivo no tiene lugar de forma instantánea, sino que necesita ser denunciado previamente. Esta denuncia, su forma, condiciones y plazo mínimo

forma parte del contenido mínimo del convenio [art. 85.3 d) ET] y puede fijarse de manera expresa o de manera automática en el propio texto del convenio.

La denuncia determina la vigencia ultra activa del convenio. De este modo, el art. 86.3 ET establece que la vigencia 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.

Esto significa que los convenios colectivos que tienen una **cláusula de ultraactividad**, que regula expresamente la aplicación de su contenido hasta la firma de un nuevo convenio debe ser respetada y aplicada, se haya producido la denuncia del convenio antes o después de la Ley 3/2012.

Estas cláusulas son válidas en sus propios términos, sean anteriores o posteriores a la reforma laboral de 2012 y haya sido denunciado el convenio o no con anterioridad a la misma.

El art. 86 ET en su conjunto, pero en especial, el apartado tercero, es dispositivo para la autonomía colectiva.

Ahora bien, si no se ha pactado cláusula de ultraactividad entra en juego el art. 86.3 *in fine* cuando dispone que:

***“Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”.***

Decaído el convenio, se produce una **contractualización** de las condiciones laborales. Pero en ningún caso se puede deducir que de la pérdida de vigencia ultra activa del convenio se extinga el derecho a la negociación colectiva o se restrinja la libertad de acción sindical correspondiente.

Es por tanto el convenio el que tiene sometida su vigencia a plazo, no la negociación, que debe proseguir hasta cubrir el vacío convencional.

## **CONCURRENCIA DE CONVENIOS**

La **regla general** de la concurrencia se encuentra regulada en el art. 84.1 ET, según la cual **un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.**

Esta regla general impide la afectación de un convenio por otro durante su vigencia y opta por la aplicación de un único convenio, el primero en el tiempo.

Esta prioridad en el tiempo se traduce en una preferencia de paso del convenio anterior sobre el posterior, cuya aplicación queda suspendida o aplazada hasta la terminación de la vigencia del primero.

No obstante lo anterior, esta regla admite **excepciones**:

En primer lugar, se permite el **pacto en contrario** establecido en (art. 84.1 en relación con art. 83.2 ET):

- Los **Acuerdos interprofesionales**
- **Convenios o acuerdos colectivos sectoriales**, de ámbito estatal o autonómico.

Las reglas así establecidas tienen prioridad sobre el principio general del convenio temporalmente anterior. Por ejemplo: modernidad, norma más favorable, especialidad etc.

Por tanto, los convenios colectivos sectoriales y los acuerdos interprofesionales pueden contener cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva y fijar las reglas sobre los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Sin embargo, no pueden disponer de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en las materias tasadas en el art. 84.2 ET.

En segundo lugar, se **establece la posibilidad de que los convenios o acuerdos de ámbito autonómico** (ámbito inferior) **que afecten a lo dispuesto en el ámbito estatal** (ámbito superior) [art. 84.3 y 4 en relación con art. 83.2 ET].

En este caso se permite que un convenio autonómico afecte a lo pactado en uno estatal, es decir se permite inaplicar las reglas de un convenio superior por uno inferior.

Se considerarán materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y, la movilidad geográfica.

En tercer lugar, encontramos **la prioridad aplicativa del convenio de empresa**, de grupo de empresas o de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas (art. 84.2 ET).

## **PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA**

La prioridad aplicativa reconocida directamente por el art. 84.2 ET a los convenios colectivos de empresa se extiende a las siguientes materias:

- a) La **cuantía** del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) Hay que entender que se excluye de esta prioridad aplicativa a la **estructura salarial** en sí, y a los **complementos extrasalariales, tanto en su cuantía como en su estructura**.
- 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**.  
Quedan excluidos la jornada máxima anual, el trabajo nocturno, la determinación del régimen de horas extraordinarias en sí (más allá de su abono o compensación), la determinación cuantitativa de las vacaciones, el régimen de descanso, fiestas y permisos.
- 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 legislación estatutaria a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la **conciliación entre la vida laboral, familiar y personal**.
- g) Aquellas otras que dispongan los **acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2**.

**Los convenios colectivos de GRUPO DE EMPRESAS** tienen también prioridad aplicativa:

Art. 84.2 ET.- *“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.”*

La prioridad aplicativa prevista en el art. 84.2 ET tiene carácter absoluto (norma de derecho necesario) y el Tribunal Constitucional se ha pronunciado al considerar que no vulnera los derechos de negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios, ni tampoco la libertad sindical.

No obstante, recordad que la prioridad aplicativa sólo lo es respecto de las materias tasadas en el art. 84.2 ET.

## **INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO**

La inaplicación o “descuelgue” de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos se encuentra regulada en el **art. 82.3 ET**.

El descuelgue puede hacerse tanto del convenio **sectorial** como del de ámbito **empresarial**. En cualquier caso, un procedimiento de inaplicación diferente para cada convenio colectivo del que se pretendan descolgar.

### **Condiciones de trabajo:**

Son susceptibles de descuelgue, las siguientes **condiciones**:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 ET
- g) Las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

### **Causas:**

Las **causas** que habilitan el descuelgue son tanto económicas, como técnicas, organizativas o de producción:

- Concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Para entender que es persistente, la reducción de ingresos o ventas requiere **dos trimestres** consecutivos comparados con los del año precedente.
- Concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

### **El Periodo de consultas y Comisión Negociadora:**

El procedimiento de inaplicación se inicia con el desarrollo de un **periodo de consultas** cuya duración no será superior a 15 días.

El periodo de consultas, versará sobre las **causas motivadoras de la decisión empresarial** y las posibilidades de **evitar o reducir sus efectos**, así como sobre las **medidas necesarias para atenuar** sus consecuencias.

Durante su desarrollo las partes deberán negociar de **buena fe**. En cualquier caso, el empresario deberá informar y razonar suficientemente la concurrencia de la causa en relación con el funcionamiento de la empresa, porque dicha información es requisito necesario para que el periodo de consultas pueda alcanzar buen fin, lo que no sería posible si el empresario se limita a demostrar la concurrencia de las causas.

La consulta se llevará a cabo en una **única comisión negociadora** integrada por un máximo de **13 miembros** en representación de cada una de las partes intervinientes. De modo que, si en aplicación de las reglas que veremos en líneas posteriores, el número inicial de representantes fuese superior, éstos deben elegir por y entre ellos a un máximo de 13, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión negociadora deberá estar constituida con **carácter previo** al inicio del periodo de consultas. Para ello se establece un plazo máximo de **7 días** si los centros de trabajo afectados por el procedimiento tuvieran representación legal de los trabajadores o de **15** en caso contrario. Si bien estos plazos son máximos, al igual que es posible ampliar el plazo máximo de la duración del periodo de consultas, estamos en disposición de admitir que podemos pactar su ampliación.

No obstante, **su falta de constitución no impedirá ni la apertura ni el transcurso del periodo de consultas**. Tampoco su constitución con posterioridad comportará la ampliación del plazo, salvo que como hemos visto anteriormente, las partes libremente lo acuerden.

**Interlocutores:**

El art. 82.3 ET nos remite al art. 41.4 ET para determinar quiénes son los interlocutores en el procedimiento. El contenido de este artículo será de aplicación siempre que no se hayan pactado otros procedimientos en la negociación colectiva. La regulación que establece es la siguiente:

**1) SECCIONES SINDICALES:**

En primer lugar, serán interlocutores ante la dirección de la empresa las **secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden**, siempre que tengan la **representación mayoritaria en los centros de trabajo afectados**, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros.

**2) REPRESENTACIÓN UNITARIA. COMISIONES AD HOC**

Si el esquema anterior no se pudiera aplicar, bien porque no haya representación legal de los trabajadores y/o no se den las condiciones legales para que dicha negociación sea asumida por las secciones sindicales, el art. 41.4 ET fija un sistema alternativo y complejo de legitimación, que presenta unas reglas generales y otras específicas, según el procedimiento afecte a un único centro de trabajo o a más de uno y según tengan o no representación unitaria.

2.A) Si el procedimiento afecta a un **único centro de trabajo**, la legitimación al **comité de empresa o a los delegados de personal**.

Ahora bien, en el supuesto de que en el centro de trabajo **no exista representación legal de los trabajadores**, éstos pueden optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una de las siguientes dos opciones:

2.A.1) A una comisión de un máximo de 3 miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente, es la denominada comúnmente por la doctrina como comisión *ad hoc*.

2.A.2) A una comisión de un máximo de 3 miembros 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 (comisión sindicalizada).

2.B) Si el procedimiento **afecta a más de un centro de trabajo**, la intervención como interlocutores corresponderá según la siguiente jerarquía:

2.B.1) Al **comité intercentros**, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

2.B.2) En otro caso, a una **comisión representativa** que se debe constituir de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con **representantes legales de los trabajadores**, la comisión debe estar integrada por estos.

b) Si alguno de los centros de trabajo afectados **cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no**, la regla general es que la comisión está integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes.

Sin embargo, esta regla no se aplica si los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales optan por atribuir su representación, bien a la comisión *ad hoc*, bien a la comisión sindicalizada. En este caso, la comisión representativa debe estar integrada conjuntamente por los representantes legales de los trabajadores y por los miembros de las comisiones designadas, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios de los centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores no opten por la designación anterior, se asigna su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

c) Si **ninguno** de los centros de trabajo afectados por el procedimiento **cuenta con representantes legales de los trabajadores**, la comisión representativa debe estar integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones (*ad hoc* o sindicalizadas) designadas en los centros de trabajo afectados.

### **El Acuerdo:**

El periodo de consultas puede finalizar con **acuerdo**.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la **mayoría** de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Las consecuencias del Acuerdo son las siguientes:

- Se producirá la **sustitución** de las condiciones fijadas en el convenio por las acordadas.
- El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.
- Se **presumirá que concurren las causas justificativas** que legitiman esta medida.
- Se limitan las posibilidades **impugnar judicialmente** el acuerdo, de tal modo que esto sólo podrá hacerse por la existencia de **fraude, dolo, coacción o abuso de derecho** en su conclusión.

El acuerdo deberá notificarse a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral. Habiéndose entendido que los acuerdos tienen eficacia general y normativa, si bien será requisito constitutivo para la eficacia normativa su inscripción en el registro de convenios (Art. 2.1 h RD 713/2010) y su publicación en el Boletín correspondiente. La falta de notificación a la Comisión Paritaria no determina la nulidad del acuerdo de descuelgue.

***Procedimiento en caso de desacuerdo:***

En caso de que el acuerdo no se alcance, se abre una sucesión de mecanismos.

En primer lugar, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la **comisión paritaria** que dispondrá de un máximo de 7 días para pronunciarse.

La intervención de la comisión paritaria es una medida potestativa, **salvo que el convenio la convierta en obligatoria**. Por ello destacamos en este punto la conveniencia de regular en los convenios colectivos la obligatoriedad de regular su intervención.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes **deberán recurrir** a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales (esto es, los procedimientos de mediación o arbitraje en el **SIMA** para el ámbito estatal previstos en el V ASAC).

En caso de **fracaso** de las fases anteriores, cualquiera de las partes **podrá** someter la solución de la misma a la **Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos** o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas según el ámbito territorial del procedimiento.

El recurso a este órgano se encuentra regulado en el **Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre**, concretamente en su Capítulo V, Artículos 16 a24.

La actuación de la CCNCC queda condicionada a:

- 1) Que no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria del convenio (siempre que en convenio no se hubiera pactado su intervención como obligatoria) o, en caso de haberse solicitado, ésta no hubiera alcanzado un acuerdo sobre si procede o no la inaplicación y, además,
- 2) Que no fueran aplicables los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el art. 83 ET, es decir, el V ASAC. En este punto hay que destacar que el ASAC es de eficacia general y de aplicación directa, no siendo aplicable a aquellos sectores que se hubieran dotado de un sistema propio y así lo hubieran hecho constar

Por tanto, la CCNCC no es competente para intervenir si la Comisión Paritaria ha acordado que no procede el descuelgue.

La CCNCC podrá adoptar la decisión de inaplicación **en su seno** o recurriendo a un **árbitro** designado al efecto por ellos mismos (medida ésta de dudosa constitucionalidad, puesto que impone objetivamente un arbitraje obligatorio al no ser sometido de común acuerdo por las partes afectadas en el procedimiento de descuelgue).

No obstante, puede ocurrir que haya conformidad entre las partes sobre el procedimiento a seguir para resolver la discrepancia, en tal caso se seguirá este. Cuando no haya acuerdo sobre este punto será la propia CCNCC la que decida.

En todo caso, cualquiera que sea el procedimiento que resulte de aplicación, la decisión que resuelva la discrepancia habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la misma a la CCNCC. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 ET.

El **procedimiento** se iniciará mediante solicitud electrónica de la parte legitimada para ello, a la que deberá acompañar la siguiente documentación (art. 20):

- Identificación solicitante y centros de trabajo afectados.
- Identificación sobre la RLT (representación unitaria o art. 41.4 ET).
- Acreditación de haberse desarrollado el periodo de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que dé lugar a la discrepancia.
- Acreditación y pronunciamiento de la Comisión Paritaria del Convenio, en el caso de haber sometido la discrepancia a la misma.
- Declaración de la parte que insta el procedimiento de no ser aplicable el Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal para la solución efectiva de discrepancias a que se refiere el art. 83.2 ET, o en el caso de haber sometido la discrepancia a dicho procedimiento, el resultado del mismo.
- Identificación del convenio colectivo cuyas condiciones de trabajo se pretenden inaplicar

- Documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (tomándose como referencia la preceptiva para los despidos colectivos, teniendo en cuenta que la documentación que acredite la disminución se refiere a dos trimestres).
- Condiciones de trabajo que se pretenden inaplicar y su incardinación con las materias previstas en el art. 82.3 ET.
- Condiciones de trabajo alternativas que se quieren aplicar y periodo durante el que se extenderá la inaplicación.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la inaplicación.
- Conformidad de las partes, en caso de existir, con el procedimiento a seguir para la solución de discrepancias ya sea en el seno de la propia comisión o por medio de árbitro. Si las partes optan por la designación de árbitro y llegan a un acuerdo sobre la persona designada, deberán aportar también su conformidad.
- Información sobre la composición de la representación de los trabajadores (unitaria o ad hoc) y de la comisión negociadora.

Recibida la solicitud por la CCNCC, el secretario deberá comprobar que reúne los requisitos anteriores concediendo, en caso contrario, un plazo de subsanación de diez días. Cuando haya subsanación de deficiencias, el plazo de 25 días establecido para resolver comenzará a contarse desde la fecha en que se completó la solicitud.

Tras la recepción de la solicitud completa, el Secretario remitirá inmediatamente copia de la misma a la otra parte para que en el plazo de cinco días efectúe las **alegaciones** que considere procedentes.

La solicitud de inaplicación también se envía a los miembros de la Comisión Permanente para que se pronuncien, en el plazo de un día, sobre el procedimiento a seguir para la solución de la discrepancia (en su seno o recurriendo al arbitraje), aunque como hemos mencionado anteriormente si las partes han mostrado conformidad con el procedimiento a seguir de entre los dos posibles, se seguirá éste. Y Si la Comisión Permanente no ha dado respuesta coincidente sobre el procedimiento a seguir, la discrepancia se resolverá en el propio seno de la CCNCC.

#### a) Decisión en el seno de la CCNCC:

Previo a la adopción de la decisión sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo se encomienda la elaboración de un informe a los propios servicios administrativos de la CCNCC que deberá ser emitido en el plazo de 10 días pudiendo solicitarse a las partes documentación complementaria o aclaraciones que consideren necesarias.

Emitido el informe, en el plazo de 5 días se convoca a la Comisión Permanente (o al Pleno, en su caso) dándose traslado del informe para su estudio previo.

La decisión de la Comisión será motivada y resolverá la discrepancia decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, en un plazo de 25 días desde que la discrepancia les es sometida.

La CCNCC se deberá pronunciar sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

- Si dichas causas no concurren, no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo.
- Si concurren, la CCNCC deberá valorar la adecuación de la inaplicación de las condiciones de trabajo en relación con la causa alegada y los efectos sobre los trabajadores afectados.

La CCNCC podrá aceptar la solicitud de la inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad. Se deberá pronunciar sobre la duración del periodo de inaplicación.

#### b) Designación de árbitros

Se respetará la decisión de las partes dando preferencia al árbitro designado de común acuerdo.

Si no existe conformidad, se convocará a la Comisión Permanente para que intente designar árbitro. Para ello, cada uno de los grupos de representación deberá proponer una lista de dos árbitros. De la lista resultante de seis árbitros, cada uno de los grupos descartará por sucesivas votaciones, el nombre del árbitro que tenga por conveniente hasta que quede un solo nombre que será el designado.

Una vez designado el árbitro, la CCNCC le efectuará formalmente el encargo, con traslado de la solicitud y la documentación. La CCNCC deberá apoyar al árbitro en todo lo que necesite para el desempeño de su función arbitral, pudiendo incluir, a petición del propio árbitro, la emisión del informe antes referido.

En cuanto al procedimiento, al árbitro se le da total libertad en el ejercicio de sus actuaciones, podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria.

El laudo arbitral, también tiene que dictarse en el plazo máximo de 25 días y se deberá pronunciar sobre la concurrencia de las causas justificativas de la inaplicación:

- Si no concurren las mismas, el laudo así lo declarará. La consecuencia en tal caso es la improcedencia de la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio.
- Si por el contrario aprecia la concurrencia de las causas, el árbitro se pronunciará sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo.

El laudo, vinculante e inmediatamente ejecutivo, podrá aceptar dicha pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones en distinto grado de intensidad y pronunciarse sobre la duración del periodo de inaplicación.

## **ADHESIÓN Y EXTENSIÓN**

Las partes legitimadas para negociar un convenio podrán **adherirse**, de **común acuerdo**, a la totalidad de un convenio en vigor, si no están afectadas por otro, comunicándolo a la Autoridad Laboral a efectos de registro (art. 92.1 ET).

La adhesión es, por tanto, un producto de la autonomía colectiva.

Sin embargo, la **extensión** es un mecanismo de **intervención administrativa**. El acto de extensión es acordado por la autoridad pública, si bien a instancias de las partes legitimadas, también en este caso serán las legitimadas para negociar un convenio colectivo (art. 92.2 ET).

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social (o las Comunidades Autónomas con competencias en la materia), pueden extender 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 un convenio debido a la ausencia de partes legitimadas para ello.

## **CONTENIDO MÍNIMO DEL CONVENIO COLECTIVO**

El art. 85.3 ET establece como **contenido mínimo** del convenio colectivo, el siguiente:

- Las partes que lo conciertan,
- Los ámbitos personales, funcionales, territoriales y temporales,
- Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el art. 82.3 ET (adaptando, en su caso los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales),
- La forma, condiciones y plazo mínimo de denuncia,
- La designación de una comisión paritaria concretando funciones, plazos y procedimientos de actuación, incluido el sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales del art. 83 ET.

No obstante, debemos recordar que en esta materia rige el principio general de libertad de contratación como contenido esencial de la garantía constitucional de la negociación colectiva, de modo que **las partes tienen la posibilidad de pactar todas aquellas cláusulas que consideren convenientes** para la defensa sus intereses más allá del contenido mínimo, respetando, obviamente, los límites tanto de legalidad ordinaria como constitucional.

Así, los convenios 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 sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, tales como:

- Política salarial: estructura salarial, incremento salarial, tabla salarial, cláusula de revisión, salario mínimo garantizado, retribución variable, planes de pensiones y seguros, etc.
- Empleo: promoción de la contratación indefinida, conversión de contratos temporales en indefinidos, limitación de la temporalidad, contratos formativos, jubilación parcial y contrato de relevo, subcontratación, empresas de trabajo temporal, teletrabajo, etc.
- Tiempo de trabajo (jornada, descansos, horas extraordinarias), medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.
- Clasificación y promoción profesional. Procedimiento de ingreso en la empresa, etc.
- Movilidad funcional y geográfica.
- Procedimiento de inaplicación.
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Formación y cualificación profesional: crédito horario, planes de formación, control de las acciones formativas por parte de los representantes de los trabajadores, comisiones paritarias sectoriales, excedencias, etc.
- Igualdad: igualdad en el empleo e igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, planes de igualdad, etc.
- Procedimiento negociador, ultraactividad.
- Derechos de representación.
- Mejoras asistenciales: complemento por IT, anticipos, préstamos, ayudas de estudio, comedor, seguros médicos, etc.
- Salud laboral: planes de prevención, coordinación de actividades empresariales, vigilancia de la salud, designación, formación y crédito horario de los delegados de prevención, comisiones paritarias de seguridad y salud, riesgos psicosociales, mutuas y servicios de prevención ajenos, drogodependencias, prevención para la maternidad, lactancia y reproducción, medio ambiente, etc.
- Procedimientos de resolución de los conflictos surgidos en los períodos de consulta con los representantes de los trabajadores por asuntos de movilidad funcional o geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato o despidos colectivos.
- -Observatorios sectoriales.

## **LOS ACUERDOS DE EMPRESA**

Existen algunas materias que pueden ser reguladas a través de **acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores**, en el caso de que **no** estén recogidas en el **convenio colectivo**.

Por su origen y fisonomía se asemeja al convenio colectivo (de hecho, hay convenios de empresa), pero se distingue del mismo por su contenido (que normalmente es “monográfico”, por limitarse a un determinado tema o aspecto laboral), y por su papel en la regulación del trabajo (que es secundario o complementario).

El ET los prevé para muy diversos supuestos, entre otros:

- Sistema de clasificación profesional (art. 22.1 ET). -
- Ascensos (art. 24.1 ET).
- Distribución irregular de la jornada (art. 34.2 ET).
- Modelo de recibo salarial (art. 29 ET).
- Fecha de la segunda gratificación extraordinaria (art. 31 ET).
- Ajuste del número de representantes de los trabajadores por disminuciones significativas de la plantilla (art. 67.1 ET).

*Si el empresario te ofrece, como representante legal de los trabajadores que eres, la firma de un Acuerdo de Empresa sobre alguna de las materias enumeradas anteriormente debes comprobar que no están reguladas ya en el convenio colectivo y en todo caso ponerte inmediatamente en contacto con el sindicato para estudiar los temas y actuar responsablemente.*

## **APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN: LAS COMISIONES PARITARIAS**

La gestión de lo pactado comienza por una adecuada regulación en los convenios colectivos de los procedimientos, medios y funcionamiento de las **comisiones paritarias** que se constituyen como la herramienta fundamental para gestionar las condiciones laborales consensuadas en el convenio durante el periodo de vigencia del mismo.

El recurso a la misma para resolver conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos o los surgidos en los periodos de consulta o su necesaria intervención en los procedimientos de inaplicación ha de verse como una oportunidad y conviene a ambas partes (patronal y sindical).

Las Comisiones Paritarias de los convenios tienen un papel esencial en la **solución** de los conflictos. En el articulado del convenio habrá que establecer su composición, sus atribuciones y sus competencias, así como los medios, reglas de convocatoria, funcionamiento y plazos, intervención en conflictos sectoriales y de empresa y mecanismos para resolver las discrepancias. Recordemos que el art. 85.3 e) ET lo establece como contenido mínimo del convenio colectivo.

Su intervención debe ser **previa** a la solución autónoma de conflictos:

## **SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES: EL V ASAC**

Si la Comisión Paritaria no ha encontrado solución al problema tenemos **que acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales**.

En el ámbito estatal, contamos con el **V ASAC** que regula dos procedimientos de solución de conflictos: la mediación y el arbitraje ante el SIMA.

- La **mediación**, será **obligatoria** en los supuestos enumerados en los párrafos siguiente y siempre que lo demande una de las partes en conflicto. La mediación ante el SIMA sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 LRJS.
- El **arbitraje**, que será posible sólo cuando **ambas partes de común acuerdo** lo soliciten por escrito. Puede tener carácter obligatorio cuando se haya establecido de forma expresa en el convenio colectivo.

Hay que recurrir a los procedimientos en él previstos en todos los conflictos colectivos relativos a la interpretación y aplicación de pactos, acuerdos y convenios colectivos; las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos; la renovación de los convenios colectivos, acuerdos y pactos al término de su vigencia y tras un determinado periodo de negociación sin acuerdo; los conflictos que se produzcan en los periodos de consulta de los arts. 40, 41, 44.9, 47 y 51 y 82.3 ET; la impugnación de convenios colectivos; la sustitución del periodo de consultas en los EREs concursales; los conflictos derivados de las discrepancias en la negociación en la empresa de acuerdos de inaplicación de convenios colectivos, cuando los mismos contemplen la inaplicación negociada de parte de su contenido; los conflictos si hubiere desacuerdo en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos y la convocatoria de huelgas y la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en las mismas.

## **CÓMO PARTICIPAR EN TU CONVENIO**

Los afiliados y delegados de personal o miembros de comités de empresa elegidos en las listas de UGT, pueden y deben participar activamente en su convenio. Proponemos, entre otras las siguientes maneras de participar:

### ***Durante la negociación:***

- Escuchando las reivindicaciones que plantean los trabajadores y haciéndolas llegar al Sindicato con el fin de ver si son asumibles y pueden ser incluidas en la plataforma de negociación.
- Participando, y acudiendo a las reuniones a las que seas convocado por la Federación.
- Participando activamente, explicando e informando a los trabajadores del contenido de la plataforma reivindicativa, la marcha de las negociaciones y preparando y llevando a cabo, en su caso, las movilizaciones que sean precisas para conseguir un buen convenio colectivo.

***Durante su vigencia:***

- Observando, vigilando y garantizando el cumplimiento de lo pactado, a través de los recursos que hemos descrito: Comisión Paritaria, los sistemas autónomos (la mediación o en su caso el arbitraje) y el recurso a la jurisdicción social. Sin olvidar a la IT.
- Viendo las dificultades en su interpretación, lo que permitirá modificar la redacción de su contenido en el siguiente convenio.

### 3. UGT, TÚ SINDICATO

#### LA UGT Y SU ESTRUCTURA

La Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (UGT), constituida en 1888 como un sindicato de clase y de orientación socialista, es una organización progresista, comprometida, reivindicativa, democrática e independiente con presencia en todos los sectores de actividad y en todo el territorio español. Es uno de los dos sindicatos mayoritarios, dentro de los más representativos, y por ello es un interlocutor social.

Los sindicatos constituimos uno de los engranajes del sistema democrático. Su papel y relevancia está reconocido en el Título Preliminar, artículo 7 de la Constitución Española de 1978, al igual que lo están los partidos políticos, en el artículo 6, y otras instituciones del Estado en el mismo título. La Constitución nos encomienda los intereses generales de los trabajadores. Nuestra legitimidad procede de las elecciones que celebramos con carácter periódico en las empresas. Esto otorga nuestra representatividad.

Defendemos los intereses del conjunto de los trabajadores en cualquiera de sus condiciones, trabajen o no, sean fijos o temporales. Defendemos a los trabajadores con carácter integral y no a un colectivo concreto.

La UGT está integrada por **federaciones estatales** que se constituyen en el ámbito del Estado español para **agrupar a las trabajadoras y a los trabajadores** asalariados de los **diferentes sectores económicos**, a las personas que trabajan como asociadas en forma cooperativa o en autogestión, a las que trabajan por cuenta propia que no tengan personal a su servicio, a las que están en situación de desempleo, a las que hayan cesado en su actividad laboral como consecuencia de su incapacidad o jubilación, y a las que buscan su primer empleo.

La Confederación y las federaciones agrupadas en ella trabajan por la **defensa y promoción de los intereses sociopolíticos, económicos, profesionales, sociales y culturales** de los trabajadores y las trabajadoras. Desarrollan una incesante labor para organizarles, a efectos de la reivindicación cotidiana por el acrecentamiento del bienestar moral, económico e intelectual de los mismos.

La Confederación y las federaciones agrupadas en ella proclaman su adhesión y defensa del orden fundamental democrático del Estado español. Abogan por el Estado social y democrático de Derecho, y propugnan que la libertad, la justicia, la cohesión social y la igualdad sean reales y efectivas.

La UGT, fundadora de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) a las que pertenece, defiende la **acción internacional del movimiento obrero**. Mantiene relaciones con las organizaciones sindicales de otros países que persigan el mismo fin, practicando con ellas la solidaridad....

La Confederación y las federaciones agrupadas en ella están estructuradas democráticamente. La **democracia interna** es la regla absoluta de funcionamiento.

La Confederación y las federaciones agrupadas en ella son **independientes de los gobiernos**, los partidos políticos, las confesiones religiosas, las administraciones y los empleadores y empleadoras, rigiéndose única y exclusivamente por la voluntad de sus afiliados y afiliadas.

La UGT se organiza **en dos estructuras**: la profesional y la territorial. **La Confederación** es el organismo que sintetiza y reúne en sí mismo ambas estructuras, garantizando la solidaridad, la unión, la eficacia y la coherencia junto a los objetivos y estrategias comunes.

### ***Estructura Territorial:***

La Confederación establece territorialmente su organización con el objeto de coordinar la acción de las federaciones, asegurar el cumplimiento de las tareas sindicales comunes, prestar una atención sindical suficiente a todos los afiliados y afiliadas, y aplicar las resoluciones y directrices sobre las políticas confederales de UGT, garantizando con todo ello la realización efectiva del principio de solidaridad.

La organización territorial de la Confederación recibe el nombre de **unión** y se podrá establecer en los niveles siguientes: comunidad autónoma, provincia, isla y comarca e intercomarca.

### ***Estructura Profesional:***

La Confederación agrupa a las **federaciones estatales** para una eficaz unidad y coordinación, y representa sus intereses comunes, garantizando el principio de solidaridad entre las mismas y entre sus afiliados.

La Confederación agrupa a los trabajadores asalariados en federaciones estatales, en función del sector productivo al que pertenezcan:

- **Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA)**
- **Federación de Servicios, movilidad y consumo (FESMC):**
- **Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos (SP):** administración general del estado, administración autonómica, administración local, postal, salud, atención social, servicios públicos de gestión privada, enseñanza privada, enseñanza pública

Las Federaciones se organizan de la manera más conveniente para sus fines sindicales, que deben contemplar la problemática sectorial y la necesaria homogeneidad de las relaciones laborales y el mercado de trabajo.

En relación al funcionamiento de esta estructura podemos decir que es la más ligada a nuestro puesto de trabajo, facilitando una participación directa. Son tareas de las Federaciones, la negociación colectiva, la atención de los problemas sectoriales, el asesoramiento sindical de delegados y miembros de comités de empresa, la afiliación, etc.



## LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS



### **UGT Servicios Públicos**

*Sectores: Administración del Estado, administración autonómica, administración local, postal, salud, atención social, servicios públicos de gestión privada, enseñanza privada, enseñanza pública, enseñanza universitaria.*

### **LOS ÓRGANOS**

Cada Federación tiene autonomía para decidir, a través de sus Estatutos, su propia organización en el marco de los Estatutos Confederales, aunque, en cualquier caso, los órganos de decisión y dirección son comunes en el conjunto de la UGT.

Los órganos de la Federación de Servicios SP-UGT, son los siguientes:

- **El Congreso Federal** es el órgano supremo de organización. Se celebra cada cuatro años y sus tareas son:
  - Establecer las líneas generales de la política sindical en un Programa de Acción y aprobar el Programa Fundamental de la Federación.
  - Aprobar los Estatutos Federales, la Normativa Interna, así como acordar su modificación.
  - Decidir sobre las propuestas que le hayan sido presentadas, así como los recursos que ante él sean interpuestos.
  - Elegir a la Comisión Ejecutiva Federal, a la Comisión Federal de Garantías, a la Comisión Federal de Control Económico, y a la representación de la SP- UGT en el Comité Confederal (a excepción del Secretario o Secretaria General por ser miembro nato), mediante votación nominal y secreta.
  - Acordar y proceder a la Fusión o a la Disolución de la SP-UGT, y decidir sobre sus bienes patrimoniales.

- **El Comité Federal** es el órgano supremo de la SP-UGT entre los Congresos Federales. Se reúne dos veces al año con carácter ordinario. Sus principales tareas son:
  - Adecuar los Estatutos Federales y la Normativa Interna a las Normas y Estatutos Confederales
  - Resolver sobre todas las cuestiones que el mismo se encomiende, o le sean delegadas por Resoluciones del Congreso Federal.
  - Deliberar sobre la política general de la SP-UGT y definir la misma, en el marco de las Resoluciones de sus Congresos Federales.
  - Dar el visto bueno al texto base del Programa de Acción.
  - Recibir a mitad de mandato el informe de gestión de la Comisión Ejecutiva para su análisis y decisión sobre el mismo. Asimismo, conocer los Informes anuales de la Comisión Federal de Garantías, de la Comisión Federal de Control Económico y de la Comisión Ejecutiva Federal, cuando no sea de gestión.
  - Aprobar la Previsión Económica de la Comisión Ejecutiva y conocer las previsiones económicas de las Federaciones Territoriales y de los demás Organismos que componen la SP-UGT. También recibirá un Informe del grado de cumplimiento de la ejecución del Presupuesto y del Plan de Trabajo, adoptando las medidas correctoras necesarias.
  - Cubrir, por mayoría absoluta de sus miembros, las vacantes que se produzcan en los Órganos de la Federación Estatal y en los miembros de la Federación en el Comité Confederal, entre Congresos Federales. Si la vacante afecta a la Secretaría General de la Comisión Ejecutiva Federal, será necesaria una mayoría de dos tercios (2/3) de sus miembros.
  - Separar de su cargo, por mayoría absoluta de sus miembros, a los componentes de los Órganos de la Federación Estatal y a los representantes de la Federación en el Comité Confederal. Para la separación del Secretario o Secretaría General de la Comisión Ejecutiva, y de los componentes de la Comisión Federal de Control y Comisión Federal de Garantías, será necesaria una mayoría de dos tercios (2/3) de sus miembros.
  - Crear Comisiones para tareas especiales. Estas Comisiones estarán presididas por un miembro de la Comisión Ejecutiva Federal.
  - Nombrar la Comisión de Control del Servicio Federal de Cuotas.
  - Acordar la admisión de Colectivos Sindicales pertenecientes a los Sectores de la SP-UGT.
  - Recibir información periódicamente por la Comisión Ejecutiva de los nombramientos de representación institucional que le corresponda realizar, tanto en el ámbito nacional como internacional, así como de los delegados que representan a la organización en organismos sindicales supranacionales.
  - Ratificar los Reglamentos de las Federaciones Territoriales o resolviendo las divergencias estatutarias que en ellos se produzcan, para su posterior corrección por los correspondientes Comités Territoriales
  - Ratificar al Coordinador o Coordinadora Estatal de la ATC y AgP y a los Responsables de los Departamentos Federales.
  - Elevar un Informe de su actuación al Congreso Federal, a través de un representante del Comité Federal elegido por éste de entre sus miembros.

- Ratificar la Intervención de un determinado Organismo por la CEF o por la Comisión Federal de Control Económico, cuando en el mismo se estén produciendo irregularidades relevantes, especialmente de carácter económico.
- El Comité Federal valorará las actuaciones de la CEF cuando ésta ejerza su facultad disciplinaria sobre los responsables de las estructuras de la SP-UGT y de sus organismos, según lo establecido en el artículo 39 (g) de estos Estatutos.

**La Comisión Ejecutiva Federal (CEF)** es el órgano de dirección permanente. Está sujeta a los Estatutos Federales y cumple las tareas y mandatos con arreglo a las resoluciones de los Congresos y Comités, a los que ha de dar cuenta de la gestión. Su responsabilidad es colegiada y su número de componentes y estructura se fija en los Congresos. Sus competencias son:

- Cumplir y hacer cumplir las tareas y mandatos que se deriven de los Estatutos y Resoluciones del Congreso Federal y del Comité Federal, rindiendo gestión de su actuación ante el Comité y el Congreso.
- Cuidar de que sean respetados los Estatutos Federales y las normas, y de que en la SP-UGT se practique la solidaridad y colaboración, con arreglo a la democracia como regla de funcionamiento.
- Preparar y ejecutar medidas en el ejercicio del derecho de huelga intersectorial y sectorial, en este último caso en colaboración y coordinación con los Sectores Federales.
- Ejercer la dirección y el control de los medios humanos y económicos de la Federación Estatal.
- Autorizar las contrataciones en todos los niveles de la SP-UGT.
- Convocar las reuniones del Comité Federal y establecer el Orden del día.
- Ejercer la facultad disciplinaria sobre los responsables y los Organismos de la SP-UGT en todos sus ámbitos, informando al Comité Federal de lo actuado.
- En este sentido, cuando un Organismo de SP-UGT no cumpla con los procedimientos democráticos establecidos en los Estatutos, Reglamentos y Normativa Interna (reunir a su órgano de dirección, participación y control, así como ejecutar las tareas sindicales encomendadas por la Organización: planes de afiliación, elecciones sindicales, atención a representantes sindicales, negociación colectiva, etc), la CEF, de acuerdo con CEC, aplicará las medidas disciplinarias oportunas.
- Intervenir, a los Organismos de su ámbito de responsabilidad, cuando estos no cumplan con el funcionamiento democrático de los Órganos constituidos o no garanticen la participación democrática de los afiliados y afiliadas. En estos casos no se permitirá la asistencia a los Órganos de control del ámbito superior a los representantes de aquellos Organismos
- Proponer al Comité Federal la convocatoria del Congreso Federal Ordinario, así como las fechas, el lugar de reunión y el Orden del día del mismo.
- Articular y poner en marcha el Servicio Federal de Cuotas (SFC).

- Mantener la Dirección Política en materias de organización, administración, formación, representación y relaciones institucionales, así como la coordinación y cooperación con los Equipos Sectoriales.
- Nombrar a responsables de los organismos (Departamentos, Gabinetes, etc.) dependientes de la Comisión Ejecutiva Federal.
- Resolver los litigios que se produzcan entre diferentes Organismos de la SP-UGT.
- Intervenir un determinado organismo de la SP-UGT, previa consulta al Consejo, cuando en el mismo se estén produciendo irregularidades relevantes de carácter económico o de funcionamiento interno y aplicación de Resoluciones. La intervención deberá ser sometida a la ratificación del primer Comité Federal que se celebre después de la misma.
- Todos los Organismos que componen la SP-UGT (Federaciones Territoriales, Sectores, Sindicatos Provinciales, Comarcales, e Intercomarcales y Secciones Sindicales de Empresa) están obligados a poner en conocimiento de la Comisión Ejecutiva Federal, cuantas reformas introduzcan en sus Reglamentos.
- Si las reformas resultaran contrarias a lo establecido en los Estatutos Federales o Confederales, El Comité Federal a través de la Comisión Ejecutiva Federal lo indicará así al Organismo correspondiente en el plazo máximo de 6 meses, para su obligada rectificación. Si la rectificación no se produjera, la Comisión Ejecutiva Federal podrá suspender cautelarmente de sus derechos a los miembros del mencionado Organismo iniciando al mismo tiempo el procedimiento de expulsión a través de la CGF.
- Ejecutar las resoluciones de la Comisión de Garantías y del Consejo de Garantías Confederales, y de la Comisión de Garantías Federal.

**El Consejo Federal** es el órgano consultivo de la CEF. Sus funciones son deliberantes, careciendo de capacidad para adoptar acuerdos. Se reúne con carácter ordinario dos veces al año. Está compuesto por los miembros de la CEF y por los Secretarios Generales de las Federaciones Territoriales.

**La Comisión Federal de Control Económico** supervisa la contabilidad de la Federación, verifica la administración de los medios económicos y presenta ante el Comité Federal un informe anual de su actuación y ante el Congreso Federal un informe general sobre las revisiones llevadas a cabo.

**La Comisión Federal de Garantías** es el órgano que asegura en el seno de UGT el respeto de los derechos y obligaciones de los afiliados, de los organismos y de sus órganos de dirección, decisión y control a todos los niveles. Presentará un informe anual de su actuación al Comité Federal y un informe general ante el Congreso Federal, que juzgará su gestión.

### **LA PÁGINA WEB**

Nuestra Federación cuenta con su propia página web (<https://www.castillayleon.ugt-sp.es>), donde podréis encontrar información de utilidad para vuestro trabajo:

- Los comunicados emitidos por la CEF así como por los Sectores Estatales.
- Todos los convenios colectivos estatales y revisiones salariales firmados por nuestra Federación.
- Los informes y publicaciones elaborados por los distintos departamentos (Gabinete de Salud Laboral, Departamento de la Mujer, etc.).
- Los datos de contacto de las distintas Secretarías y Áreas que conforman la Federación.
- Información de contacto de todas las Federaciones Territoriales, así como de las Secciones Sindicales Estatales.

# Soy empleado ¿qué permiso tengo por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo de un familiar?



Tienes 5 días de permiso en caso de que sea cónyuge, pareja de hecho o conviviente.



En caso de 2º grado de consanguinidad o afinidad cuentas con 5 días de permiso

Recordemos quienes son:

Son primer grado de afinidad: cónyuge o pareja (que ya está contenido expresamente en el permiso) suegros, suegras, yernos y nueras.

Son segundo grado de afinidad: abuelos/as, nietos/as y hermanos/as de nuestro cónyuge o pareja

Tienes 5 días hábiles de permiso retribuido según el grado de relación con el enfermo/a. Te lo explicamos:



Cuentas con 5 días también para familiares de 1º grado de consanguinidad: padre, madre, hijos e hijas



Son segundo grado de consanguinidad: hermanos, abuelos y nietos



## ¿Tengo permiso retribuido en caso de fallecimiento de familiar?

**SÍ**



Si fallece nuestro cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos o familiar dentro del 1º grado de afinidad, tendremos 2 días hábiles siempre que el fallecimiento se produzca en la misma localidad y 4 días hábiles si se produce en distinta localidad

Si fallecen nuestros abuelos, nietos o hermanos, o un familiar de 2ª grado de afinidad tendremos 2 días hábiles, si el suceso se produce en la misma localidad y 4 días hábiles si el suceso se produce en distinta localidad.

Recordemos quienes son nuestros familiares del 1º y 2º grado de afinidad




Son 1º grado de afinidad cónyuge o pareja (que ya está contenido expresamente en el permiso), suegros/as, yernos y nueras

Son 2º grado de afinidad abuelos/as, nietos/as y hermanos/as de nuestro cónyuge o pareja.



## Nuevo permiso parental ¿Cómo funciona?

### NO ES RETRIBUIDO 48 BIS



Este permiso es para el cuidado de un hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla 8 años



Podemos disfrutarlo hasta 8 semanas, a tiempo completo o parcial. Es compatible con el permiso de paternidad que se recoge en la la letra C) del mismo artículo 49

### ES RETRIBUIDO 48 ET

Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años

## Permisos retribuidos de Ayuda a domicilio del V Convenio Regional de CyL

**16 DÍAS POR MATRIMONIO**

**1 DÍA POR BODA DE PADRE, MADRE, HIJOS/AS, HERMANOS INCLUIDOS LOS POLÍTICOS.**



**2 DÍAS POR TRASLADO DE SU DOMICILIO HABITUAL.**

**4 DIAS DE ASUNTOS PROPIOS A ELECCION DE LA PERSONA TRABAJADORA.**



**LAS PERSONAS TRABAJADORAS TENDRAN DERECHO A PERMISO PARA ASISTIR A CONSULTA MEDICA OFICIAL.**

**LAS PERSONAS TRABAJADORAS TENDRAN DERECHO A 30 HORAS ANUALES PARA ASISTIR A REUNIONES O APOYO EN EL AMBITO SANITARIO, QUE TENGAN HIJOS/AS CON UNA DISCAPACIDAD IGUAL O SUPERIOR AL 33%.**

**POR EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA ACOMPAÑAR AL HIJO/A A CONSULTA MEDICA QUE TENGAN HIJO/A CON UNA DISCAPACIDAD IGUAL O SUPERIOR AL 65%.**



**POR EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PUBLICO O PERSONAL. PARA CONCURRIR A EXAMENES OFICIALES EN TITULACIONES FORMATIVAS VINCULADAS AL PUESTO DE TRABAJO.**

## OTROS PERMISOS DEL E.T.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una **catástrofe** o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

La persona trabajadora **tendrá** derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

**PERMISOS PARA EL PERSONAL del convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.**

- B. Cuatro días de libre disposición a lo largo del año, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. Para hacer efectivo el disfrute de estos 4 días libres, se solicitarán con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad, en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada, comunicándose a la persona interesada con al menos 48 horas de antelación (salvo casos de urgente necesidad).

En todo caso, el personal disfrutará de estos 4 días, sin necesidad de justificación, antes del 15 de enero del año siguiente.

El disfrute de estos 4 días necesitará de un periodo de trabajo previo de tres meses por cada día de libre disposición.



**UGT**  **Sector Salud,  
Servicios Socioasistenciales  
y Dependencia**

30/01/2025

## EL TRIBUNAL SUPREMO DA LA RAZÓN A UGT

**Por fin es firme la Sentencia interpuesta por UGT sobre los días de LIBRE DISPOSICIÓN.**

**A. Derecho a disfrutar los 4 días de Libre Disposición (art. 53.1.B)**

Para el personal indefinido o con contrato temporal de al menos 1 año, se reconoce el derecho a disfrutar los 4 días anuales de libre disposición.

Estos días pueden disfrutarse en cualquier momento del año, de una vez o en varias veces, y pueden unirse a vacaciones y/o a fines de semana.

Solo podrían limitarse por causas organizativas justificadas que impidan el disfrute en la fecha solicitada (no vale una negativa genérica).

**B. La Incapacidad Temporal (IT) cuenta como tiempo de trabajo a estos efectos.**

Se reconoce expresamente que el tiempo en situación de IT (baja médica) debe computar como tiempo de trabajo a efectos de generación y devengo de esos 4 días de libre disposición.

Esto es clave: no se pueden "perder" días ni reducir su devengo por haber estado de baja.

**AL DESESTIMAR EL RECURSO DE LAS PATRONALES, EL TRIBUNAL SUPREMO LA HA CONVERTIDO EN SENTENCIA FIRME.**

**POR LO TANTO, PODEMOS EXIGIR EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR EL CUMPLIMIENTO DE LA MISMA.**

**UGT INFORMA**





**UGT**



**Servicios  
Públicos  
Castilla y León**

**UGT Servicios Públicos Castilla y León**  
calle Gamazo 13 4ª Planta  
47004 Valladolid  
rgcyl@ugt-sp.ugt.org 983305500