



¿Qué es un convenio colectivo?

¿Qué es?

Acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad. Igualmente podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

Ámbito

Será el que las partes acuerden y estén legitimadas para ello.

¿Quiénes están legitimados para negociar?

A. En representación de los trabajadores:

- En los Convenios de empresa o ámbito inferior.
 - ◆ Comité de empresa o delegados de personal (en su caso).
 - ◆ Secciones sindicales (si las hubiere) que ostenten la mayoría en el comité de empresa. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.
 - ◆ 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 su representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.
- En los convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece para la negociación de los convenios sectoriales.
- Convenios Colectivos sectoriales.
 - ◆ Sindicatos más representativos de nivel estatal y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos
 - ◆ Sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
 - ◆ Sindicatos con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en el ámbito geográfico y funcional del Convenio.
- En los convenios de ámbito estatal, también los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

B. En representación de los empresarios:

- En los convenios de empresa o ámbito inferior, el empresario.
- En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.
- En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios incluidos en el ámbito del Convenio y que además ocupen, al menos, al 10 por 100 de los trabajadores de dicho ámbito. así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.

- En los convenios de ámbito estatal, también las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que tengan la condición de más representativas según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

C. En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

Iniciación del Convenio

- La representación de los trabajadores, o de los empresarios que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia.

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente en función del ámbito territorial del Convenio.

- La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencional establecida o cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido. En cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Constitución y composición de la comisión negociadora

- Denunciado un convenio, en ausencia de regulación distinta en los convenios colectivos, se procederá del siguiente modo:

En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación de un convenio colectivo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

- La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los

comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por 100 de las empresas o trabajadores.

En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

- La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz, pero sin voto.
- En los Convenios de ámbito sectorial, el número de miembros en representación de cada parte no excederá de 15; en el resto de convenios, no excederá de 13.
- La comisión negociadora podrá tener un presidente. En el supuesto de que la comisión negociadora optara por la no elección de presidente, las partes deberán consignar, en el acta de la sesión constitutiva de la comisión, los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.
- El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados y en proporción a su representatividad.

Negociación y adopción de acuerdos

- Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.
- En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes, y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.
- Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
- En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.

Validez del Convenio

- Los Convenios Colectivos han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.
- Los Convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, adjuntando original y cuatro copias, actas de las sesiones y hojas estadísticas, según modelo oficial, en el plazo máximo de quince días desde su firma, la cual ordena su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial» de la Comunidad Autónoma o de la provincia a que corresponda el Convenio, en un plazo de diez días. Si la autoridad laboral estima que un

Convenio Colectivo conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, podrá promover de oficio ante el Juzgado de lo Social o Sala competente (Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia o Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, según el ámbito territorial del Convenio Colectivo sea igual o superior a una Comunidad Autónoma) la impugnación de dicho Convenio.

- ◆ La autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los Convenios Colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. Puede dirigirse a la jurisdicción competente por entender que el Convenio Colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, poniéndolo en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial.
- Si el Convenio no ha sido aún registrado, los representantes legales o sindicales de los trabajadores, o los empresarios que sostuvieran la ilegalidad del mismo, o los terceros lesionados, podrán solicitar de dicha autoridad laboral que curse al Juzgado o Sala competente su comunicación de oficio. Si la autoridad laboral no contestara a dicha solicitud en el plazo de quince días, la desestimara, o el Convenio Colectivo ya hubiera sido registrado, se podrá impugnar el mismo por los legitimados en proceso de conflicto colectivo.
- El Convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes.

Contenido del Convenio

- Dentro del respeto a las normas establecidas y teniendo en cuenta que determinadas materias tienen que incluirse obligatoriamente (ver Contenido mínimo en este mismo apartado), los Convenios Colectivos pueden regular materias de índole:
 - ◆ Económica (salarios, remuneraciones indirectas, etc.).
 - ◆ Laboral (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; categorías profesionales; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.).
 - ◆ Sindical (comités de empresa, delegados de personal, canon de negociación, etc.).
 - ◆ Condiciones de empleo.
 - ◆ La constitución de servicios de prevención mancomunados.
 - ◆ El establecimiento de criterios para la determinación de los medios, personal y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y de los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.
 - ◆ Relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.
 - ◆ Asistencial (mejoras voluntarias de Seguridad Social).
 - ◆ Medidas de promoción profesional.
 - ◆ Condiciones de trabajo y de productividad.
 - ◆ Obligaciones dirigidas a regular la paz laboral.
 - ◆ Ejercicio de los derechos a la promoción y formación profesional en el trabajo, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores mujeres y hombres.
 - ◆ Asimismo, el deber de negociar sobre medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, deber, que si se trata de empresas de mas de 250 trabajadores, se articulará a través de planes de igualdad.

- Se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, odrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.
- 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 modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad a lo establecido en el art. 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, posprocedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.
 - ◆ Forma y condiciones de denuncia del Convenio, así como plazo mínimo de preaviso para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. Salvo pacto en contrario, el plazo mínimo será de tres meses antes de finalizar la vigencia.
 - ◆ Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior. Salvo pacto en contrario, se aplicará lo indicado en el apartado sobre constitución y composición de la comisión negociadora.
 - ◆ Plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio que se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior. Salvo pacto en contrario, este plazo será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.
 - ◆ La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa
 - ◆ Designación de una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y en particular las siguientes:
 - 1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos.
 - 2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación correspondientes para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
 - 3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos.
 - 4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa. El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de

dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

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

Eficacia del Convenio y cláusula de descuelgue

- Los Convenios Colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.
- Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.
- En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo del citado artículo 41.4 del E.T., y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo.
- El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.
- En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquélla no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.
- Mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos (véase punto adhesión y extensión).

- El Convenio Colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo Convenio.

Vigencia del Convenio

- La aprobada por las partes negociadoras. Pueden eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo Convenio.
- Los Convenios se prorrogarán de año en año, si no media denuncia expresa de las partes, salvo pacto en contrario.
- La vigencia del contenido normativo del Convenio, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos en que se hubiera establecido en el propio Convenio.
- Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.
- Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.
- En defecto de pacto, cuando hubiera transcurrido el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y las partes del convenio no se hubieran sometido a los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, se mantendrá en vigor el contenido normativo del Convenio.
- El Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Adhesión y extensión

- Las partes legitimadas para negociar un convenio (ver apartado 27.3) podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un Convenio Colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro.
- Se podrán extender las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor de ámbito superior al de empresa a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad perteneciente al mismo o a similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado y que no estén vinculados por Convenio Colectivo, cualquiera que fuese su ámbito, por los perjuicios derivados para aquellos de la imposibilidad de suscribir en su ámbito un Convenio Colectivo debido a la ausencia de partes legitimadas para ello.
- En el caso de inexistencia de Convenio Colectivo que se pueda extender con ámbito de aplicación superior al de empresa, se podrá extender subsidiariamente con carácter

excepcional un Convenio de empresa a una pluralidad de empresas y de trabajadores o a un sector o subsector de actividad de análogas condiciones económicas y sociales.

- La solicitud de extensión se formulará por escrito ante la Autoridad Laboral competente, la cual solicitará, con carácter preceptivo, informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, remitiéndolo después con carácter preceptivo para su informe a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o al órgano consultivo similar de las Comunidades Autónomas cuando el procedimiento sea de su competencia, y que tendrá la consideración determinante. Recibido dicho informe del órgano consultivo correspondiente, la autoridad laboral dictará la resolución y la notificará en el plazo de tres meses, computados desde la fecha en que la solicitud hubiera tenido entrada en el correspondiente registro, entendiéndose como denegada la solicitud si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído resolución expresa.
- Dicha resolución pondrá fin a la vía administrativa.
- Serán competentes para resolver los procedimientos de extensión de Convenios Colectivos:
 - ◆ El Ministerio de Trabajo e Inmigración cuando el ámbito de la extensión abarque todo el territorio nacional o el territorio de más de una Comunidad Autónoma.
 - ◆ Los órganos correspondientes de la Comunidad Autónoma cuando el ámbito se circunscriba a su correspondiente territorio o a ámbitos inferiores a éste.

Concurrencia de Convenios

- Un Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario negociado en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico o en un Acuerdo Marco.
- Salvo que un acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma estableciera reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o concurrencia entre convenios, la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:
 - a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
 - b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
 - c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
 - d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
 - e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen legalmente a los convenios de empresa.
 - f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

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.

Los acuerdos y convenios colectivos de ámbito superior podrán ampliar esa relación de condiciones de trabajo.

- Salvo pacto en contrario, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación podrán, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión

negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

- En el supuesto previsto en el párrafo anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal, 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.

Aplicación e interpretación

- Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.
- No obstante lo anterior, en los Convenios Colectivos se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los Convenios Colectivos.
- El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los Convenios Colectivos, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Convenio Colectivo.
- Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los Convenios Colectivos. Específicamente, cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.
- Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual cuando las partes expresamente se sometan a ellos.
- En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales citados o ante el órgano judicial competente.
- Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos.

Fuente [Ministerio de Empleo](#)

2019 © CCOO SERVICIOS.