

El Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos: ¿qué son y cuál prevalece?

Por el [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), se aprueba el **texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, en el que se integran, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), y todas las disposiciones legales relacionadas posteriores, así como las normas con rango de ley que las hubieren modificado.

Esta ley es de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del [ámbito de organización y dirección de otra persona](#), física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Su misión es **regular las relaciones laborales** estableciendo un marco mínimo por el que se rijan las relaciones entre el empleador y el empleado y donde se establecen las **obligaciones y los derechos de ambas partes**.

El Estatuto de los Trabajadores también será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de [empresas españolas en el extranjero](#), sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, **los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español**.

¿Cuáles son las fuentes de la relación laboral entre el trabajador y el empresario?

Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, como el Estatuto de los Trabajadores.
- Por los convenios colectivos.
- Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que **en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos** antes expresados.
- Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al **principio de jerarquía normativa** y desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, deberán **respetar los mínimos de derecho necesario**, y se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador, de manera que **el Estatuto de**

los Trabajadores siempre estará por encima de los convenios colectivos. Un convenio colectivo puede mejorar las condiciones establecidas en el Estatuto, pero nunca empeorar las condiciones de los trabajadores.

Los usos y costumbres solo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

¿Qué es un convenio colectivo?

Los convenios colectivos son acuerdos que **emanan de la negociación colectiva**, que son suscritos por los representantes de los trabajadores y empresarios, que fijan durante el tiempo de su vigencia, entre otras cosas, las condiciones de trabajo y **los derechos y obligaciones de los trabajadores y empresas**. Salvo que se pacte lo contrario, normalmente se prorrogan de año en año, excepto si media denuncia expresa de las partes.

El Estatuto de los Trabajadores actúa como legislación laboral si no existe un convenio colectivo para una actividad concreta o si algún aspecto no se encuentra recogido en aquel.

Las grandes empresas pueden negociar **convenios de empresa** específicos con los representantes sindicales que representen a la mayoría de su plantilla. Por su parte, los empresarios autónomos y pymes, suelen estar sujetos a los **convenios colectivos negociados por sindicatos y asociaciones empresariales** que tengan representatividad reconocida a nivel estatal, autonómico o provincial, o que cuenten al menos con un 10% de empresas afiliadas a las que les sea de aplicación el convenio, de manera que nos podemos encontrar con diferentes tipos de convenios en función del área geográfica:

- Convenios colectivos de ámbito nacional.
- Convenios de ámbito autonómico.
- Convenios de ámbito provincial.

Los convenios colectivos **se publican en el BOE** o, en función del ámbito territorial del mismo, en el Boletín Oficial de la comunidad autónoma o de la provincia a la que corresponda el convenio.

Cuando se **contrata a un trabajador** se aplicará, si existe, el convenio colectivo del sector en el que se encuentre su empresa en función de su ubicación geográfica. Pero, si no existiera este, se deberá regir por uno de ámbito superior, bien sea, autonómico o nacional.

Todo sobre la vigencia del convenio colectivo

La importancia del convenio colectivo

El convenio colectivo es un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores como resultado de una negociación colectiva en el que se regula la relación laboral junto con el Estatuto de los Trabajadores.

Este acuerdo suele mejorar los derechos laborales de los trabajadores recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y, tiene **la misma fuerza que una ley para todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante el tiempo de vigencia.**

La vigencia del convenio colectivo

Uno de los primeros artículos de cualquier convenio colectivo establece el tiempo de vigencia, normalmente bajo el epígrafe de **ámbito temporal de aplicación.**

No existe un plazo mínimo de duración del convenio, sino que dependerá de lo pactado en la negociación colectiva.

Además, es posible establecer, dentro del mismo convenio, distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias.

Entrada en vigor

Las partes al negociar el contenido de los convenios colectivos de eficacia general son **libres también de fijar su entrada en vigor.** Pudiendo ser en el momento de su publicación en el Boletín oficial correspondiente, o antes o después del mismo. En el caso de entre en vigor antes de la publicación oficial, la doctrina excluye la eficacia del convenio estatutario hasta su publicación oficial. Una vez publicado sus efectos se retrotraen hasta ese día.

Efectos entre la entrada en vigor y la publicación

Las partes pueden también dotar al convenio colectivo, en todo o en parte, de una eficacia retroactiva. Ésta retroactividad suele afectar en materia salarial. En esta situación corresponde a las partes negociadores en el proceso del convenio colectivo indicar los criterios que se van a establecer para compensar a los trabajadores según las nuevas tablas salariales. Aunque en la mayoría de los casos los convenios no suelen indicar nada.

Duración del convenio colectivo

El convenio colectivo sólo despliega efectos, **con carácter general mientras esté vigente, salvo que otro que en él mismo o en otro posterior se estableciera otra cosa.** Como hemos comentado anteriormente corresponde a las partes negociadoras fijar la duración del convenio colectivo.

Las cláusulas de los convenios sobre la duración del mismo tienen mucha importancia en cuanto a la paz social dentro de una empresa, ya que impiden adoptar medidas de huelga y conflicto colectivo para modificar lo pactado en convenio colectivo debido al deber de paz relativo.

¿Es posible inaplicar el convenio durante su vigencia? El procedimiento de descuelgue

El procedimiento de descuelgue de convenio es una **medida extraordinaria y temporal**, regulada en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, que permite a la empresa no aplicar unas determinadas condiciones de trabajo, reduciendo los derechos de los trabajadores.

Este procedimiento no permite no aplicar el convenio colectivo con carácter general, sino que permite que determinados artículos, normalmente el referente a los salarios, no sean aplicados.

Ahora bien, para aplicar esta medida se necesitan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que tendrán que ser acreditadas por la empresa, así como seguir un procedimiento establecido en el que se recoge una negociación con los representantes legales de los trabajadores.

¿Qué pasa cuando el convenio alcanza su fecha de aplicación?

Una vez alcanzada el ámbito temporal, es decir la vigencia del convenio, **el convenio mantendrá su vigencia en función de lo que el mismo convenio indique.**

La regla general contenida en el artículo 87.2 del Estatuto de los trabajadores, es la de la prórroga:

Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

¿Que pasa si una de las partes lo denuncia?

Denunciar un convenio colectivo significa que una de las partes firmantes del convenio, es decir ya sea la empresa o los trabajadores, **notifican a la otra parte la intención de negociar un nuevo convenio colectivo.**

No se puede denunciar un convenio colectivo mientras esté vigente, además, salvo que expresamente exista un pacto al efecto, el convenio colectivo mantiene su vigencia durante las negociaciones.

Si transcurre un año sin que se firmase un nuevo convenio, salvo acuerdo en contrario, el convenio pierde vigencia como más adelante detallaremos en el apartado que explicamos la ultraactividad.

En dicho caso se aplicará un convenio colectivo de ámbito superior si lo existiera. En su defecto, los trabajadores únicamente tendrán como norma reguladora el Estatuto de los Trabajadores.

¿Qué pasa si se firma un nuevo convenio?

En caso de firma de un nuevo convenio, el anterior queda automáticamente sin vigencia y no será de aplicación, salvo que se haya pactado expresamente lo contrario.

El convenio que sucede a otro anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Se consagra, de este modo, el principio de modernidad en la sucesión de los convenios -el convenio posterior deroga al convenio anterior- y se puntualiza que la derogación es íntegra o total, salvo en aquellas materias expresamente declaradas vigentes por el nuevo convenio colectivo. La instrumentación formal de esta sucesión de convenios puede ser realizada de dos formas:

1. Sustituyendo íntegramente el articulado del convenio anterior;
2. Manteniendo parcialmente el articulado del convenio anterior, con alguna que otra modificación.

Ultraactividad de los convenios

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.

Esto es lo que se conoce como ultraactividad del Convenio Colectivo. Una vez denunciado, existe un plazo de un año para que las partes alcancen un acuerdo.

En caso de que no lo hagan el convenio colectivo y perderá vigencia. Las condiciones laborales recogidas en el convenio se le seguirán aplicando a los trabajadores pero ya considerados como derechos adquiridos. Pero no será de aplicación a nuevos trabajadores que se incorporen a la empresa una vez pasado el año.

Por lo tanto, al ser un derecho adquirido y no un derecho recogido en el convenio colectivo, a los trabajadores que todavía se les aplica esos derechos se les podrán modificar siguiendo un procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

¿Qué pasa si no se denuncia? Prórroga automática del convenio colectivo

El convenio vencido y no denunciado prorroga su vigencia de año en año, salvo pacto en contrario de las partes.

Si llegado el vencimiento no existe denuncia de alguna de las partes, el convenio, si no se ha previsto lo contrario, se prorrogará por un año más en su totalidad, admitiéndose una nueva denuncia por cualquiera de las partes antes de que concluya el año de prórroga.