

CÓMO SELECCIONAR EL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE A UNA EMPRESA

PASO A PASO

Todas las claves para elegir el convenio colectivo aplicable a una empresa

EDICIÓN 2023





eBook gratuito en COLEX Online

- Acceda a la página web de la editorial **www.colex.es**
- Identifíquese con su usuario y contraseña. En caso de no disponer de una cuenta regístrese.
- Acceda en el menú de usuario a la pestaña “Mis códigos” e introduzca el que aparece a continuación:

RASCAR PARA VISUALIZAR EL CÓDIGO

- Una vez se valide el código, aparecerá una ventana de confirmación y su eBook estará disponible en la pestaña “Mis libros” en el menú de usuario

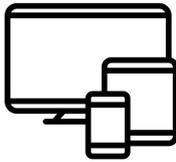
No se admitirá la devolución si el código promocional ha sido manipulado y/o utilizado.



¡Gracias por confiar en Colex!

La obra que acaba de adquirir incluye de forma gratuita la versión electrónica. Acceda a nuestra página web para aprovechar todas las funcionalidades de las que dispone en nuestro lector.

Funcionalidades eBook



Acceso desde cualquier dispositivo



Idéntica visualización a la edición de papel



Navegación intuitiva



Tamaño del texto adaptable

Puede descargar la APP “Editorial Colex” para acceder a sus libros y a todos los códigos básicos actualizados.



Síguenos en:



CÓMO SELECCIONAR EL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE A UNA EMPRESA

CÓMO SELECCIONAR EL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE A UNA EMPRESA

Todas las claves para elegir el convenio
colectivo aplicable a una empresa

EDICIÓN 2023

**Obra realizada por el Departamento
de Documentación de Iberley**

COLEX 2023

Copyright © 2023

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial, así como a las actualizaciones de los textos legislativos mientras que la edición adquirida esté a la venta y no exista una posterior.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 978-84-1194-187-7
Depósito legal: C 1785-2023

SUMARIO

1. ¿QUÉ ES UN CONVENIO COLECTIVO?	11
1.1. Concepto de convenio colectivo	11
1.1.1. Normativa básica.	12
1.1.2. ¿Qué tipo de convenios colectivos existen?	13
1.2. Novedades de la reforma laboral 2021-2022	15
1.2.1. Concurrencia de convenios y prioridad de aplicación	16
1.2.2. Ultraactividad de los convenios colectivos	19
1.3. Teoría relacionada con la aplicación e interpretación de convenios colectivos.	21
2. ¿CÓMO SABER QUÉ CONVENIO COLECTIVO CORRESPONDE A LA EMPRESA?	25
2.1. Actividad principal de la empresa	25
2.1.1. Aspectos teóricos para la elección de un convenio colectivo aplicable	26
2.1.2. Aspectos prácticos para la elección de un convenio colectivo aplicable	29
2.2. ¿Qué debo analizar de un convenio colectivo para su utilización?	37
2.2.1. Ámbito personal: ¿A qué trabajadores se aplica el convenio y quiénes pueden estar excluidos del convenio?	37
2.2.2. Ámbito funcional de los convenios: ¿a qué actividades se aplica el convenio?	40
2.2.3. Ámbito territorial o geográfico de los convenios: ¿aplico el convenio estatal, el autonómico o el provincial?	43
2.2.4. Ámbito temporal, ultraactividad y vigencia de los convenios colectivos: ¿aplico un convenio antiguo?	45
2.2.5. Concurrencia de convenios y prioridad de aplicación: ¿qué convenio prevalece en caso de concurrencia?	48
2.2.6. Contenido del convenio colectivo: ¿cuál es el contenido mínimo de un convenio colectivo?	49
2.3. ¿Qué organismos pueden «ayudarnos» a la hora de saber el convenio colectivo aplicable?	50

SUMARIO

2.3.1. Consideraciones previas sobre la aplicación e interpretación de los convenios colectivos	51
2.3.2. Consulta a los sindicatos u organizaciones empresariales más representativos.	51
2.3.3. Consulta a la autoridad laboral de la comunidad autónoma	52
2.3.4. Consulta a la comisión paritaria del convenio colectivo.	52
2.3.5. Consulta a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos	55
2.3.6. Consulta a los organismos de la comunidad autónoma con competencias en materia de ámbito funcional de los convenios colectivos.	58
3. DUDAS HABITUALES A LA HORA DE SELECCIONAR UN CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN.	61
3.1. Lugar de prestación efectiva de servicios o domicilio social de la empresa como referencia para la aplicación de un convenio	61
3.2. Empresas con varias actividades (multiservicios) y convenio colectivo aplicable	63
3.3. Sucesión de empresas y convenio colectivo aplicable	66
3.4. Convenio colectivo extraestatutario	69
3.5. Convenio colectivo no derogado pero sin actualizaciones en un periodo razonable	69
3.6. Establecimientos afectados por la aplicación de distintos convenios colectivos	70
3.7. Convenio de empresa con tablas salariales por debajo de las sectoriales .	71
3.8. Aproximación para colectivos especialmente dudosos al carecer de encuadre concreto en ningún convenio	72
3.9. ¿Pueden aplicarse dos convenios colectivos distintos a una misma empresa?	79
3.10. ¿Qué convenio colectivo se aplica a un grupo de empresas?	79
3.11. En caso de duda, ¿puede optarse por el convenio colectivo más ventajoso para la persona empleadora? ¿podrían aplicarse cláusulas de distintos convenios?	80
3.12. Subcontratación de obras o servicios de la propia actividad del empresario principal, ¿se aplica el convenio de la empresa principal? . .	81
3.13. Convenio colectivo aplicable a los trabajadores contratados por una empresa de trabajo temporal (ETT)	82
3.14. Centros especiales de empleo (CEE): ¿qué convenio colectivo es aplicable a un Centro Especial de Empleo?	83
4. ¿QUÉ HACER CUANDO NO HAY UN CONVENIO COLECTIVO LEGALMENTE APLICABLE?	87
4.1. ¿Es posible aplicar los mínimos fijados en el Estatuto de los Trabajadores? . .	87

SUMARIO

4.2. ¿Es válido el acuerdo entre las partes para la aplicación de un convenio colectivo cuando no existe uno específico para la actividad? . . .	88
4.3. Posibilidad de elaborar un convenio colectivo de empresa	89
5. APLICACIÓN INDEBIDA DE CONVENIO COLECTIVO Y SUS REPERCUSIONES	95
5.1. ¿Qué consecuencias tendría para un empresario el hecho de no aplicar el convenio colectivo que le corresponde?	95
5.2. ¿Es posible sustituir el convenio colectivo aplicable por otro?	99

ANEXO

1. LISTADO DE AUTORIDADES AUTONÓMICAS CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE FUNCIÓN CONSULTIVA SOBRE EL ÁMBITO FUNCIONAL	107
2. FORMULARIO	113
Formulario para la consulta a la CCNCC sobre el ámbito funcional de un convenio colectivo	113

1. ¿QUÉ ES UN CONVENIO COLECTIVO?

A pesar de no existir definición de convenio colectivo, podríamos calificarlo como un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios que regula, mediante la previa negociación colectiva en materia laboral, las condiciones de trabajo y productividad, y las obligaciones recíprocas que generan la paz laboral.

1.1. Concepto de convenio colectivo

El art. 82 del ET se limita a proporcionarnos el concepto y la eficacia de un convenio colectivo estatutario. Se trata de un pacto entre empresarios y trabajadores, que regula básicamente las condiciones de trabajo y que obliga a ambas partes en el desarrollo de la relación laboral.

Según la RAE, un convenio colectivo es un «acuerdo vinculante entre los representantes de los trabajadores y los empresarios de un sector o empresa determinados, que regula las condiciones laborales».

En definitiva, estamos ante la concreción, por la legalidad ordinaria, del principio de autonomía colectiva que consagra el art. 37 de la CE.

Para la **validez** de los convenios colectivos estos han de:

- Efectuarse por escrito.
- Ser presentados ante la autoridad laboral competente dentro del plazo de 15 días a partir del momento de su firma, para su registro.
- Ser remitidos al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito.
- Ser publicados por la autoridad laboral, en el Boletín Oficial del Estado o en el boletín oficial de la comunidad autónoma o en el boletín oficial de la provincia correspondiente, en el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro.

El convenio **entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes**. No obstante, si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el **ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el 139 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (LJS).

A TENER EN CUENTA. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el art. 95.3 de la LJS.

Como ha puesto de manifiesto la reforma laboral 2022, 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 la serie de materias no excluidas legalmente por el art. 84.2 del ET en su redacción vigente desde el 31/12/2021.

1.1.1. Normativa básica

- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Art. 163-166 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- TÍTULO III. De la negociación colectiva y de los convenios colectivos. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- D.F. 1.ª de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.
- Arts. 1, 9 y 10, D.T. 6ª y 7ª del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo.

1.1.2. ¿Qué tipo de convenios colectivos existen?

El Estatuto de los Trabajadores establece una serie de requisitos para que pueda negociarse y firmarse un convenio colectivo de forma que su eficacia afecte a todos los que se encuentren dentro de su ámbito de aplicación. Todos aquellos convenios negociados fuera del procedimiento y la tramitación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores tienen fuerza vinculante, pero limitada a las relaciones individuales de trabajo de los trabajadores y empresarios afiliados y asociados a las organizaciones que los han firmado. Estos convenios son los que adquieren la denominación de convenios extraestatutarios o de eficacia limitada. De esta forma podemos clasificar los siguientes tipos de acuerdo:

- Convenio colectivo estatutario o de eficacia general.
- Pactos, acuerdos o convenios extraestatutarios o de eficacia limitada.
- Acuerdos de empresa sobre materias concretas sustitutorios de la negociación colectiva.
- Convenios colectivos franja.

Convenio colectivo estatutario o de eficacia general

El convenio colectivo estatutario tiene eficacia general, es decir, causa efectos sobre la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito funcional y territorial de aplicación (art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), dando la posibilidad de celebrar acuerdos de descuelgue respecto de determinadas materias (arts. 41 y 82 del ET).

Cuando el art. 82.3 del ET se refiere a «Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia», se refiere a esta modalidad de convenio ya que para su validez la normativa exige el cumplimiento de los requisitos regulados en los arts. 87 a 89 del ET.

Los **sujetos legitimados para la negociación del convenio colectivo** se establecen en el art. 87 del ET (ver tabla general donde se establecen los sujetos legitimados en la negociación colectiva).

CUESTIONES

1. ¿Qué es la comisión negociadora del convenio colectivo?

La comisión negociadora de un convenio colectivo está formada por el conjunto de personas constituido por representantes de empresarios y trabajadores y tiene por objeto la elaboración del convenio colectivo.

2. ¿Cuándo quedará constituida válidamente?

Su constitución se encuentra sujeta a las reglas establecidas en los arts. 87 y 88 del ET.

3. ¿Cómo alcanzan los acuerdos necesarios?

El artículo 89.3 del ET («Tramitación») advierte lo necesario para adoptar el convenio colectivo: «Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones».

El artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, bajo el epígrafe «unidades de negociación», establece que «Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden», afirmación que está sujeta a diversos límites.

Convenios colectivos extraestatutarios o de eficacia limitada

Los convenios colectivos extraestatutarios o de eficacia limitada son aquellos que por negociarse sin cumplir los requisitos regulados en los arts. 87 a 89 del ET, su principal característica estriba en que su ámbito personal de aplicación se limita a la empresa y a los trabajadores que, bien por sí mismos o bien a través del sindicato al que estuvieren afiliados, los concertaran inicialmente, así como a aquellos otros que en lo sucesivo se adhieran al concierto por cualquiera de los medios previstos en el ordenamiento jurídico, en este caso, como se ha dicho, fundamentalmente el Código Civil, pero sin infracción de normas de derecho necesario.

Estos convenios extraestatutarios se encuentran reconocidos en los arts. 7 y 28 de la Constitución Española, ya que al reconocer constitucionalmente la libertad sindical no se puede negar, por ley ordinaria, a determinadas representaciones sindicales su derecho a negociar convenios colectivos.

La negociación colectiva extraestatutaria puede hacerse cuando no se respeten las normas establecidas en el ET para la negociación colectiva y, de forma concreta, cuando no se den las referentes a la legitimación de las partes para negociar y tomar acuerdos (arts. 87-88 del ET). De esta forma, podrá darse por:

- Inexistencia de representantes legitimados.
- No alcanzar los porcentajes adecuados para la legitimación inicial o complementaria de las partes para negociar y tomar acuerdos o cuando se ha alcanzado la inicial, pero no se ha alcanzado la complementaria.
- Imposibilidad de acuerdo mayoritario para aprobar un convenio colectivo.
- La simple voluntad de las partes, tanto la parte laboral, como la empresarial en el ámbito de una comunidad autónoma o inferior para escapar de los convenios colectivos marco.

Acuerdos de empresa sobre materias concretas sustitutorios de la negociación colectiva y convenios colectivos franja

Los acuerdos de empresa sustitutorios de un convenio colectivo nacen del acuerdo entre empresario y representantes de las personas trabajadoras generando obligaciones (exclusivamente) para las partes que los firman.

De esta forma, poseerán igual régimen jurídico que los convenios extraestatutarios, por su informalidad de procedimiento, y que los convenios estatutarios dado el carácter subsidiario con respecto a estos últimos.

Los sujetos legitimados para la negociación colectiva de estos acuerdos de empresa serán por parte de los trabajadores (art. 87.1 del ET): comité de empresa, delegados de personal y secciones sindicales que sumen la mayoría de los miembros del comité. (STSJ de Castilla y León n.º 673/2018, de 30 de octubre, ECLI:ES:TSJCL:2018:3909).

El Estatuto de los Trabajadores habilita este tipo de acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores en supuestos como:

- La distribución diaria de la jornada diaria de trabajo (art. 34.3 del ET).
- Distribución irregular de la jornada a lo largo del año (art. 34.2 del ET).
- La fijación de la clasificación profesional (art. 22.1 del ET).
- Ascensos (art. 24.1 del ET).
- Modelo de recibo de salario (art. 29.1 del ET).

En el caso de los **convenios franja**, sus efectos se limitan a un grupo o categoría de trabajadores que revista alguna singularidad profesional dentro de la empresa o dentro de un sector o rama de actividad. No se encuentran regulados por la ley, pero sí por la doctrina jurisprudencial. En función de si se negocia o no según las exigencias del ET puede tener carácter estatutario o extraestatutario.

1.2. Novedades de la reforma laboral 2021-2022

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre (reforma laboral 2021-2022), con efectos de 31/12/2021

1. Recupera la ultraactividad indefinida (nueva redacción del art. 86 del ET). Con la reforma laboral 2022 desaparece la regulación anterior por la que transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin nuevo acuerdo o laudo arbitral, este perdía su vigencia y pasaba a ser de aplicación el de ámbito superior.

Los convenios que se encontraran denunciados a 31/12/2021 (entrada en vigor de la norma) mantienen su vigencia (D.T. 7.ª del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre).

2. Deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa (nueva redacción del art. 84.2 del ET). Con efectos desde el 31/12/2021 la regulación de la cuantía del salario base y de los complementos salariales de un convenio de empresa **no tendrá prioridad aplicativa** sobre la regulación en esas materias del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior. Del mismo modo, los acuerdos y convenios colectivos sectoriales (art. 83.2 del ET) no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista.

La nueva prioridad aplicativa solo se aplicará a los convenios colectivos anteriores a 31/12/2021 (entrada en vigor de la norma) una vez que estos pierdan su vigencia expresa o, como máximo, hasta el 31/12/2022. Las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras. Los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores por la presente norma en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto (D.T. 6.ª del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre).

1.2.1. Concurrencia de convenios y prioridad de aplicación

Cuando varios convenios colectivos tienen el mismo ámbito de vigencia y aplicación resulta preciso determinar cuál debe ser el aplicable. Teniendo en cuenta que un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario — negociado conforme a lo dispuesto en el art. 83.2 del ET—, el art. 84 del ET (tras su modificación por parte de la reforma laboral 2021- 2022) regula las condiciones en caso de concurrencia de convenios colectivos.

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:

- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del 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 (art. 87.1 del ET).

A TENER EN CUENTA. Con efectos de 31/12/2021, la reforma laboral 2021-2022 deroga la prevalencia salarial del convenio de empresa (nueva redacción del art. 84.2 del ET): el convenio de empresa no tendrá prioridad aplicativa so-

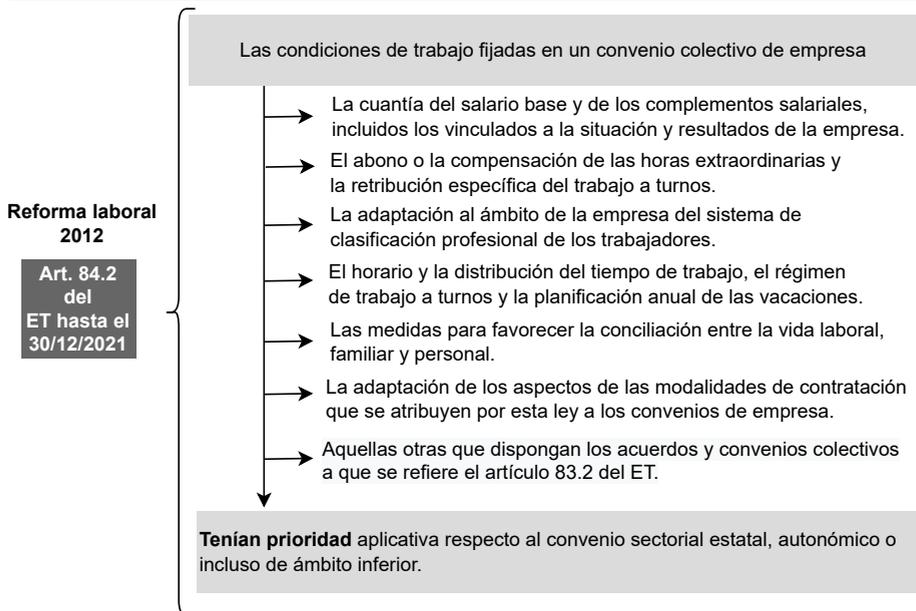
bre el salario base y los complementos salariales. Las DD.TT. 6.^a y 7.^a del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, regulan la aplicación transitoria de la modificación de los artículos 84 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos y convenios colectivos (acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva) no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista. (SAN n.º 98/2003, de 5 de diciembre de 2003, ECLI:ES:AN:2003:3354).

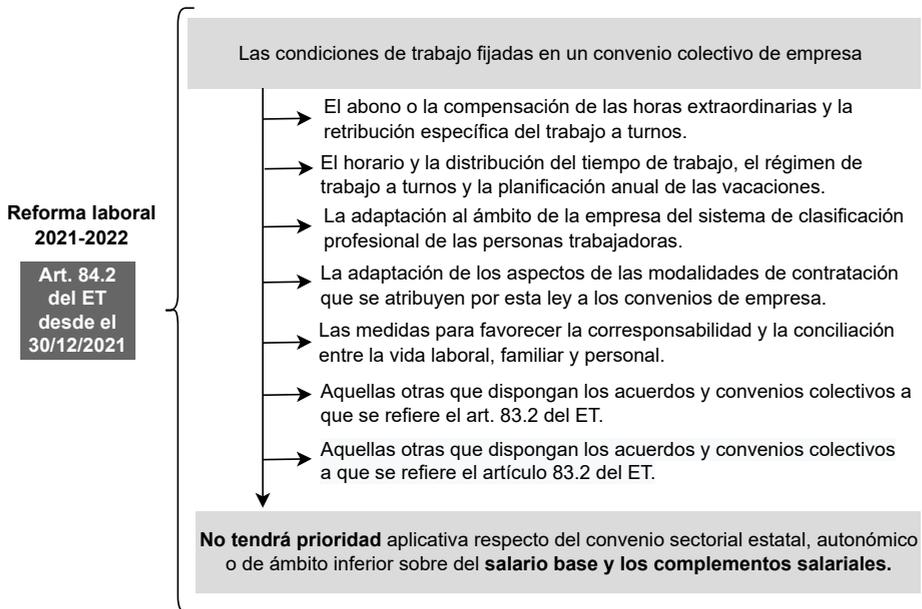
Salvo pacto en contrario negociado (art. 83.2 del ET), los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación (arts. 87 y 88 del ET) podrán, en el ámbito de una comunidad autónoma, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre 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 apartado anterior, y salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado (art. 83.2 del ET), se considerarán materias no negociables en el ámbito de una comunidad autónoma el periodo 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.

PRIORIZACIÓN DE LOS CONVENIOS SECTORIALES SOBRE LOS DE EMPRESA ANTES Y DESPUÉS DE LA REFORMA LABORAL 2021-2022



PRIORIZACIÓN DE LOS CONVENIOS SECTORIALES SOBRE LOS DE EMPRESA ANTES Y DESPUÉS DE LA REFORMA LABORAL 2021-2022



En base a lo anterior, **con efectos desde el 31/12/2021** la regulación de la cuantía del salario base y de los complementos salariales de un convenio de empresa **no tendrá prioridad aplicativa** sobre la regulación en esas materias del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior. Del mismo modo, los acuerdos y convenios colectivos sectoriales (art. 83.2 del ET) no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista. No obstante, atendiendo a la **aplicación transitoria** de la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores (D.T. 6.ª del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre):

- La nueva prioridad aplicativa solo se aplicará a los **convenios colectivos anteriores a 31-12-2021** (entrada en vigor de la norma) una vez que estos pierdan su vigencia expresa o, como máximo, hasta el 31/12/2022 (en el plazo de un año desde la entrada en vigor del RDL 32/2021).
- Las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores **no podrán tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas** que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.
- Los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores por la reforma laboral 2022 en el **plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto.**

CÓMO SELECCIONAR EL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE A UNA EMPRESA

PASO A PASO

¿Aplico el convenio estatal, el del sector o el provincial?

¿Aplico un convenio antiguo?

¿Pueden aplicarse dos convenios colectivos distintos a una misma empresa? ¿y a un grupo de empresas?

¿Puede optarse por el convenio colectivo más ventajoso para la persona empleadora?

¿Podrían aplicarse cláusulas de distintos convenios?

¿Es posible sustituir el convenio colectivo aplicable por otro?

¿Qué consecuencias tendría para un empresario el hecho de no aplicar el convenio colectivo que corresponde?

Esta guía pretende dar respuesta a estas y otras preguntas que pueden surgir a lo hora de plantearse la elección del convenio colectivo aplicable.

En este libro el lector encontrará cinco bloques donde, partiendo de la legislación, sus recientes modificaciones, y la jurisprudencia, se desarrolla:

1. El concepto de convenio colectivo, tratando las modificaciones operadas por reforma laboral 2021-2022.
2. Claves de análisis para la determinación práctica del convenio colectivo aplicable. Prestando especial atención tanto al ámbito personal, funcional, geográfico y temporal como a la ultraactividad, vigencia y concurrencia.
3. Dudas habituales a la hora de seleccionar un convenio colectivo de aplicación.
4. Qué hacer cuando no hay un convenio colectivo legalmente aplicable.
5. Aplicación indebida de convenio colectivo y sus repercusiones



www.colex.es



PVP 17,00 €
ISBN: 978-84-1194-187-7

