

## **DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**

### **CASO PRÁCTICO Nº 4**

Solucionados los problemas relativos a la constitución de la Comisión Negociadora de un determinado Convenio Colectivo, se inicia la negociación. La asociación empresarial decide organizar por su cuenta las negociaciones y en principio no acepta ninguna oferta proveniente de los sindicatos. Ante ello surgen altercados entre ambas partes. Transcurridos unos días, se van tomando acuerdos entre ambas partes y la representación empresarial pretende remitirlos a la Autoridad Laboral competente, para su registro y depósito.

Los representantes de CC.OO. se cuestionan si son legales algunos de esos acuerdos que pasarían a integrar el contenido del futuro Convenio que, en su momento, no eran más que simples propuestas de la parte empresarial, siendo aceptadas posteriormente por UTLGA y UGT. Los acuerdos de “dudosa” legalidad serían los siguientes:

**Artículo 2º.- Ámbito de aplicación funcional.** Este Convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, que desarrollen la actividad de limpieza de edificios y local, así como a las empresas de trabajo temporal que celebren contratos de puesta a disposición cuyo objeto fuera la cesión de trabajadores para prestar servicios de limpieza en empresas usuarias.

**Art. 43.- Crédito horario.-** Cada uno de los miembros de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores, así como los delegados sindicales, dispondrán de un crédito horario de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación y de negociación colectiva, de acuerdo con la siguiente escala: Hasta 250 trabajadores, treinta horas; de 251 a 600 trabajadores, cuarenta horas; más de 600 trabajadores, cincuenta horas.

**Art. 48.- Comités intercentros.-** Aquellas empresas que dispongan de varios Comités de empresa podrán crear un Comité intercentros, el cual, en principio, estará constituido por un máximo de doce miembros, designados por y entre los componentes de los distintos comités de empresa, autorizados por el empresario.

**Art. 50.- Elección delegados de prevención.-** El/los delegados de prevención de las empresas afectadas por este convenio se elegirán mediante el sistema de elección directa.

**Disposición Adicional primera.-** Los trabajadores contratados entre la firma del convenio y la fecha en que finalice su vigencia, bajo modalidades que no sean el contrato de prácticas o el de formación, tendrán un salario consistente en el 80% del establecido con carácter general en las tablas del art. 9. A cambio, las empresas del sector se comprometen a mantener la totalidad de la plantilla, sin efectuar ningún despido durante la duración de dicha medida contenida en el presente convenio.

### **Cuestiones:**

1º.- ¿Están los representantes de los empresarios, con su comportamiento en la mesa de negociación, infringiendo el deber de buena fe que debe presidir la negociación colectiva o, se trata simplemente de una estrategia de negociación permitida? ¿Podrían suspenderse las negociaciones en algún caso?.

2º.- Podría solicitarse el depósito y registro de cada acuerdo adoptado o es necesario que se presente el convenio colectivo como un todo ante la Autoridad Laboral competente?

3º.- En caso de que se firmase un convenio entre la asociación empresarial y los representantes de UTLGA y UGT, prescindiendo de los votos de CCOO, ¿sería un convenio suscrito por las mayorías exigidas en el Título III del ET o, por el contrario, estaríamos ante un convenio extraestatutario?

4º.- ¿Pueden las partes libremente decidir cuál es el ámbito funcional de un convenio? ¿podrían incluirse las ETTs en el ámbito de este convenio? ¿Por qué?

5º.- En los art. 43, 48 y 50 del convenio se hace referencia a materias relativas a los derechos colectivos de los trabajadores. Pronúnciese sobre la legalidad de las mismas y sobre la posibilidad o no de que su regulación se remita a la negociación colectiva.

6º.- Analícese la licitud de la disposición adicional primera y la posible colisión de la misma con la interdicción de discriminación contenida en el art. 14 de la Constitución Española.