**ERRORES MÁS FRECUENTES**

*Actualizado septiembre 2023*

Una vez registrado un Convenio Colectivo a través de la aplicación informática REGCON corresponde a la Autoridad Laboral la comprobación de que se ha procedido a presentar la documentación obligatoria que señala la normativa vigente (Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo) así como la realización del control de legalidad de los Convenios Colectivos en virtud a lo dispuesto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores. Se pretende realizar una guía con los defectos detectados por la Autoridad Laboral con más frecuencia, con el fin de evitar futuros requerimientos y que, de ahora en adelante, la tramitación administrativa de los convenios sea más fluida.

Respecto al cumplimento de **FORMALIDADES** señalar como deficiencias más frecuentes:

* No presentación tanto del acta de constitución de comisión negociadora como del acta de firma del convenio, o presentación en formato Word sin las firmas. Se deberán proceder a registrar en formato PDF.
* No presentación del texto del convenio o acuerdo en formato WORD, necesario para proceder a su publicación en el Boletín Oficial de Navarra. A estos efectos señalar que las tablas o imágenes insertadas en el texto del convenio deberán así mismo figurar en formato editable (WORD o EXCELL), formatos necesarios para poder proceder a su publicación en el BON.
* No rellenar adecuadamente las fichas estadísticas. A estos efectos señalar como deficiencias más relevantes:
* a) No señalar todos los **CNAEs** aplicables en la empresa o sector. Destacar la importancia de facilitar este dato tanto a efectos de comprobación de la correlación con los datos aportados a la Seguridad Social sobre códigos de convenios aplicables a cada trabajador en la empresa así como para la determinación de los convenios sectoriales aplicables.
* b) No señalar el número de empresas afectadas así como de los trabajadores afectados, principalmente referido a convenios sectoriales.
* c) Señalar incorrectamente los miembros de las comisiones negociadoras de los convenios diferenciando entre partes negociadoras y partes firmantes.

Respecto al **CONTENIDO** del Convenio señalar como deficiencias más frecuentes, que en ocasiones afectan a los mínimos de Derecho necesario que constituyen las disposiciones estatutarias (**artículo 3.3 del E.T.**):

**1. Exigencias de contenido mínimo de Convenios Estatutarios – artículo 85.3 E.T.**:

a) No determinar en el texto del Convenio las **partes** que lo conciertan. Aun cuando las mismas aparezcan reflejadas en el acta de firma del convenio, tal cláusula debe incorporarse al propio texto del convenio tanto en interés de otros sujetos colectivos que puedan relacionarse con la empresa como, en general, por razones de seguridad jurídica.

b) **Ámbito del convenio**, en concreto:

* Inclusión en el ámbito personal del convenio a “trabajadores mercantiles” excluidos por el **artículo 1.3** **E.T.** del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.
* Exclusión del ámbito personal de aplicación del convenio a trabajadores con contrato temporal, lo que contraviene lo dispuesto en el **artículo 15.6 del E.T.**, y que ha sido considerado como **discriminatorio** de acuerdo con la **Doctrina Constitucional y Jurisprudencia** vigente (SS.TC 52/1987, de 7 de mayo, 136/1987, de 22 de julio; o SS.TS de 5 de mayo de 2009, Rec. 2019/2008 7 de diciembre de 2011, Rec. 4574/2010).
* Falta de determinación del ámbito funcional del convenio. A estos efectos, y aun cuando hayan rellenado en las fichas estadísticas los números de CNAE aplicable, resulta obligatorio que en el texto del convenio determinen su ámbito funcional, es decir el sector, sectores o ramas de actividad económica y productiva de la empresa, que constituyen su objeto social, y que determinarían la aplicación de un determinado convenio sectorial.

c) Procedimientos de **inaplicación de condiciones o descuelgues**: No recoger en su articulado la **regulación mínima** exigida por el **artículo** **85.3 c)** **del E.T.:** *“Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el* ***artículo 82.3****, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo”*. A estos efectos el citado artículo permite a las partes disponer sobre la obligatoriedad o no de someter la discrepancia a la Comisión Paritaria así como el sometimiento al trámite de arbitraje.

d) No determinar en el texto del Convenio la *“forma y condiciones de* ***denuncia*** *del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia”*.

e) No regular la **“Comisión Paritaria”** o no establecer los procedimientos y plazos de actuación de la Comisión, es decir el plazo en el que procederá a reunirse una vez convocada y el plazo para la adopción de decisiones en su seno, así como el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

**2.** **Jornada de trabajo** - Determinación en convenios de empresa de una **jornada de trabajo** superior a la establecida en el convenio sectorial de aplicación. De conformidad con lo dispuesto en el **artículo 84.2 del E.T.** los convenios colectivos sectoriales gozan de prioridad en materia de jornada de trabajo.

**3. Contratos temporales – Dos modalidades:**

**a) Por circunstancias de la producción (art 15.2 E.T.)***:*

* **Ocasional e imprevisible***: “Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año”.* Por lo tanto, salvo que en el convenio sectorial aplicable a la empresa se haya procedido a realizar esa ampliación de hasta 1 año, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses.
* **Ocasional y previsible**: *“Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada”.*

**b) De sustitución (art 15.3 E.T.):**

* Para sustituir a una persona con reserva de puesto
* Para completar la jornada reducida de una persona trabajadora
* Para la cobertura temporal del puesto durante el proceso de selección o promoción: no superior a 3 meses o plazo inferior determinado por Convenio Colectivo.

**4. Permisos** - **artículo 37 E.T.**:

a) No respeto del número de días mínimos previstos en el **artículo 37.3.b) del E.T.** que establece *“Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.*

***Art. 37.3.b) Bis****: Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.”*.

b)No respeto de las condiciones mínimas relativas a la reducción de jornada **(artículo 37.6 del E.T.)** que establece: *“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.*

*Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida”*.

*El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años”.*

**5. Vacaciones – artículo 38.3 E.T.:**

Coincidencia con **incapacidad temporal** – no reconocimiento del derecho al disfrute -*“En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”*.

**6. Excedencias** - **artículo 46 E.T.**:

a) No respeto de los mínimos derivados del **artículo 46.2 del E.T.** y que establece respecto de las excedencias **voluntarias** que *“el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.”* A estos efectos si en el Convenio Colectivo se previesen excedencias voluntarias con reserva de puesto u otras condiciones que difieran de las previstas en el artículo 46.2 se les recomienda recojan la cláusula “sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46.2 del E.T.”.

b) No respeto del **derecho de reserva** establecido en el **artículo 46.3 E.T.** respecto de las excedencias por cuidado de hijo o familiar en las que *“durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial”*.

**7. Prohibiciones o limitaciones a contratar con Empresas de Trabajo Temporal.:**

La Disposición Adicional 4ª de Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, modificada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, establece: *“Validez de limitaciones o prohibiciones de recurrir a empresas de trabajo temporal - A partir del 1 de abril de 2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal, incluida la establecida en la Disposición adicional quinta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público, con la única excepción de lo establecido en la presente Ley. A partir de esa fecha, las limitaciones o prohibiciones que puedan ser establecidas sólo serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y a evitar posibles abusos”*.

**8. Jubilación obligatoria de trabajadores**:

La Disposición Adicional 10ª E.T. relativa a “Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación” establece: “*En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años”* siempre que cumplan los requisitos fijados en la citada Disposición (antes se entendían **“***nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas”).*

**9. Normativa derogada**:

No es una buena práctica legislativa la incorporación al texto del Convenio de menciones a normativa específica o a las ordenanzas laborales, sin previa comprobación de su vigencia a la fecha de firma del convenio.

**10. Convenios Colectivos Sectoriales vigentes en otras Comunidades Autónomas**:

Se ha observado que en algunos artículos de Convenios de Empresa se remiten a la aplicación de Convenios Sectoriales vigentes en otras Comunidades Autónomas. Esta práctica además de vulnerar lo dispuesto en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, sobre legitimación de las unidades de negociación y principio de concurrencia entre convenios, contraviene el principio de seguridad jurídica.

**11. Aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores**

En los supuestos en que se haga referencia al Estatuto de los Trabajadores deberá tenerse en cuenta que deberá citarse el 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.

Así mismo y respecto a la incorporación al texto del convenio de artículos concretos del Estatuto de los Trabajadores, señalarles que, tal y como señala la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en las Guías sobre negociación de convenios colectivos que publica anualmente, no es una buena praxis jurídica por lo que resultaría más conveniente que las partes se remitan al artículo aplicable o transcriban íntegramente el mismo.