**ERRORES MÁS FRECUENTES**

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 esta indicación 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 conveniente, por cuestiones de seguridad jurídica y publicidad, que en el texto del convenio determinen su ámbito funcional.

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 – artículo 15 E.T.:**

a) **Contrato de obra o servicio determinado** - El **artículo 15.1.a) del E.T.** establece que *“estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior”*. Por lo tanto, salvo que en el convenio sectorial aplicable a la empresa se haya procedido a realizar esta ampliación, las previsiones de duración superior a 3 años en convenios de empresa contravendrían el citado artículo.

b) **Circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos** - El **artículo 15.1.b) del E.T.** establece que *“por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses”*. Por lo tanto, salvo que en el convenio sectorial aplicable a la empresa se haya procedido a realizar estas ampliaciones, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

**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 *“Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro 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 física, psíquica o sensorial, 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”*.

**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.”*

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 oficialmente 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. “Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación” establece que*: “Se entenderán 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 una vez entre en vigor (13 de noviembre de 2015) deberá citarse el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del 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.

(<http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Guia/guia_negociacion_colectiva.htm>)