



UNITAT 1

ESTRUCTURA I ÀMBIT D'APLICACIÓ DEL V CONVENI COL·LECTIU CAIB

CONTINGUTS

1. Estructura
2. Àmbit personal i territorial
3. Àmbit temporal, vigència, denuncia i pròrroga

OBJECTIUS

1. Conèixer l'estructura i el contingut del conveni col·lectiu.
2. Identificar a qui s'apliquen les normes del conveni col·lectiu



Autor/a: Carlos Contell Santillán; Miquel Mascaró Artigues

Data d'elaboració: maig 2021

Aquesta obra es difon mitjançant la llicència [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Abreviatures

CAIB	Comunitat Autònoma de les Illes Balears
ET	Reial decret legislatiu, 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors
V Conveni col·lectiu CAIB	V Conveni col·lectiu del personal laboral al servei de l'Administració de la CAIB
STS	Sentència del Tribunal Suprem

1. ESTRUCTURA I ÀMBIT D'APLICACIÓ DEL V CONVENI COL·LECTIU CAIB

1. Estructura

El V Conveni col·lectiu CAIB firmat el 8 d'agost de 2013 i publicat en el BOIB de 19/12/2013, consta de 112 articles, 18 disposicions addicionals i 1 disposició final, i s'estructura en els capítols següents:

- I. Disposicions generals (articles 1 al 12).
- II. Organització del treball (articles 13 al 20).
- III. Provisió de vacants, selecció i contractació (articles 21 al 38).
- IV. Jornada i horari de treball (articles 39 i 40).
- V. Vacances, permisos, llicències i festes (articles 41 al 50).
- VI. Suspensió del contracte de treball (articles 51 al 55).
- VII. Extinció del contracte de treball (articles 56 al 60).
- VIII. Salut laboral (articles 61 al 75).
- IX. Acció social (article 76).
- X. Estructura salarial (articles 77 al 93).
- XI. Drets de representació (articles 94 al 100).
- XII. Règim disciplinari (articles 101 al 112).

2. Àmbit personal i territorial

L'article 2 del V Conveni col·lectiu CAIB estableix que l'objecte del conveni «és regular les relacions laborals entre la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i el personal al servei dels departaments de l'Administració i dels organismes autònoms dependents».

En relació a l'**àmbit personal d'aplicació** del Conveni, aquest assenyala que comprèn a tot el personal laboral al servei de l'Administració de la CAIB, de manera que inclou els treballadors i treballadores que voluntàriament prestin serveis retribuïts per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció de l'Administració de la CAIB i els seus organismes autònoms que en la actualitat són **l'Escola Balear d'Administració Pública, l'Institut Balear de la Dona, l'Institut Balear de Seguretat i Salut Laboral, l'Institut d'Estadística de las Illes Balears, el Servei d'Ocupació de les Illes Balears, el Servei de Salut de les Illes Balears i l'Agència Tributària de les Illes Balears.**

A més, cal parlar esment que l'article 2 del Conveni inclou a tots els treballadors, qualsevol que sigui la forma contractual de vinculació, que podrà ser mitjançant un contracte oral o escrit (art. 8.1 ET) i, en aquest últim cas pot ser fix, temporal o formatiu (en formació i en pràctiques).

En síntesi, l'aplicació del Conveni s'estén al personal laboral de règim comú, l'inclòs dins l'àmbit d'aplicació de l'Estatut dels treballadors i, per tant, queda exclòs el personal laboral sotmès a una relació laboral especial (art. 2 ET) com ara, el personal directiu, els esportistes professionals, etc.



El 3r paràgraf de l'article 2 exclou de l'aplicació del Conveni al personal laboral que presti serveis en ens distints de l'Administració autonòmica i els seus organismes autònoms i, expressament, quedà exclòs del Conveni el personal laboral que presta serveis en les entitats públiques empresarials, les societats mercantils públiques, les fundacions del sector públic i els consorcis. Si bé aquesta última excepció cal matissar-la després de l'entrada en vigor de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim jurídic del sector públic, la qual en l'article 121 estableix que, el règim jurídic del personal laboral dels consorcis (que ha de procedir de les administracions participants) serà el de l'Administració pública d'adscripció. Això significa doncs, que al personal laboral que aporti l'Administració autonòmica a un consorci li és d'aplicació el V Conveni col·lectiu CAIB.

3. Àmbit temporal, vigència, denúncia i pròrroga

Es regula en els articles 3 i 4 del Conveni. Respecte a la vigència del Conveni, d'acord amb l'article 3 hi tenia una vigència inicial de 2 anys (des del 5/07/2013 fins al 4/07/2015). Aquesta vigència té importància perquè diversos preceptes del Conveni subjecten la seva aplicació a aquest període inicial tal com passa amb l'excedència voluntària especial (disposició addicional 5a) o la llicència especial per assumptes propis (disposició addicional 6a).

No obstant tenir una duració inicial de anys, el V Conveni romandrà vigent, ja que l'article 4 indica que es prorrogarà tàcitament cada any si no el denuncia qualsevol de les parts.

De manera que si la part social (a través dels sindicats firmants del Conveni) o l'Administració no comunica (o denuncia) a l'altra part de la decisió de posar fi a la pròrroga automàtica del V Conveni col·lectiu CAIB per obrir un procés dirigit a negociar un nou conveni col·lectiu, el V Conveni romandrà vigent.

Però, quan una de les parts firmants del Conveni pot denunciar el V Conveni? L'article 4 diu en el termini de 4 mesos a partir de la data en què finalitzi la vigència inicial del Conveni o de cada una de les ampliacions, per la qual cosa es podrà denunciar tots els anys, entre els mesos de setembre a desembre.

Un cop denunciat el V Conveni col·lectiu aquest romandrà vigent durant 1 any, a comptar des de la data de la denuncia del Conveni, llevat que abans s'hagi acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, cosa que anticiparà la pèrdua de vigència del conveni.

No obstant això, el darrer paràgraf de l'article 4 del V Conveni col·lectiu preveu la possibilitat de perllongar més d'1 any la seva duració. Cal recordar que l'esmentat article estableix que després de la denuncia del Conveni s'ha de procedir a constituir una Comissió negociadora (del VI Conveni) en el termini d'un mes, a comptar des de la recepció de l'escrit de denuncia. Doncs bé, un cop constituïda



aquesta Comissió negociadora, les parts podran acordar dins el mes següent de la seva constitució ampliar la vigència del V Conveni per un període de 30 mesos.

Cal precisar que abans de la reforma de l'article 86.3 ET per la Llei 3/2012, els convenis col·lectius estatutaris es caracteritzaven per tenir ultraactivitat.

Què és la ultraactivitat d'un conveni? És un període de prorroga unilateral indefinida en la qual el conveni – que ja ha estat denunciat – manté la seva vigència fins a que no sigui substituït per un de nou.

A partir de l'esmentada Llei 3/2012, l'eficàcia d'un Conveni col·lectiu queda limitada a 1 any, a comptar des de la denuncia, llevat que per pacte entre les parts negociadores s'ampliï més enllà de l'any la vigència, cosa que ha fet l'article 4 del V Conveni col·lectiu CAIB al permetre que la mateixa Comissió negociadora pugui ampliar-lo fins a un període de 30 mesos.

Però que ocorre després que el V Conveni col·lectiu hagi perdut la ultraactivitat? L'article 86.3 ET disposa:

« Si, un cop transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu, no s'ha acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, el conveni col·lectiu perd vigència, llevat que hi hagi pacte en contra, i s'aplica, si n'hi ha, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que sigui aplicable.»

Aquesta solució no resulta gaire pràctica en el cas del V Conveni col·lectiu atès que no hi ha conveni col·lectiu d'àmbit superior aplicable.

La STS de 22/12/2014 (Rec. 264/2014) va establir que les condicions establertes en un conveni que perdia la vigència, en el supòsit que no hi hagués conveni col·lectiu d'àmbit superior, passaven a tenir caràcter contractual (tesí conservacionista).

En la mateixa línia la STS de 14/02/2019 (3253/2017) declara que en el cas de no haver conveni d'àmbit superior, el paquet obligacional que el contracte de treball conté, queda petrificat en els termes en què es trobava al moment de la pèrdua de vigència del conveni.

Això que significa? Tres coses, la primera que les condicions de treball poden ser unilateralment modificades per l'empresari per motius econòmics, tècnics, organitzatius o de producció via article 41 ET, cosa que no pot ocórrer si estan fixades per conveni col·lectiu estatutari.

La segona es recull a la STS de 25/07/2018 (Rec. 3584/2016), en la qual es declara que els treballadors d'un conveni extingit mantindran les mateixes condicions econòmiques, de forma que percebran els complements econòmiques en les mateixes quanties que quan el conveni estava vigent, si bé, sense la possibilitat d'incrementos posteriors, per la qual cosa, a títol d'exemple, no podran meritarse nous triennis fins que no és negociï un nou conveni.



G
O
I
B
/

I per acabar, cal parar esment en la STS de 13/05/2019 (Rec. 55/2018). Aquesta resolució judicial, en coherència amb les anteriors declara que els treballadors incorporats a l'empresa després d'extingit la vigència del conveni no els hi són d'aplicació, de manera que en l'empresa conviurà un doble règim jurídic.

D'una banda, els treballadors que van subscriure el contracte abans de l'expiració del conveni els serà d'aplicació, si bé incorporats com a condicions contractuals, ja que el conveni està extingit. D'altra banda, els treballadors incorporats posteriorment a l'extinció de la vigència del conveni no se'ls pot aplicar cap condició prevista en el conveni extingit.