



CONCEPTO

07

Convenio colectivo

El convenio colectivo, generalmente es fruto de la **negociación entre los representantes de los trabajadores (sindicatos) y los representantes de los empresarios (organización empresarial representativa en el sector y territorio de referencia)**. En el caso de las pymes de comercio el ámbito territorial de referencia es el provincial.

El Convenio Colectivo viene recogido en la Constitución, dentro de la garantía del derecho a la negociación colectiva, y en el Estatuto de los Trabajadores.

Tiene rango de norma, es una de las fuentes del derecho aplicable a la relación laboral y es de obligado cumplimiento.

El Convenio Colectivo contiene los derechos y obligaciones de la relación laboral, tanto para el empresario como para el trabajador.



PRINCIPALES ELEMENTOS, GENERALMENTE REGULADOS EN EL CONVENIO COLECTIVO:

1. Las condiciones de trabajo y de productividad.
2. Cuestiones económicas (salario, pluses, etc.).
3. Aspectos laborales (jornada, descansos, clasificación profesional, duración de contratos).
4. Aspectos sindicales (comités de empresa, delegados de personal).
5. Las condiciones de empleo.

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL APLICABLE

Recordatorio 1

El convenio colectivo de aplicación no es elegible, ya que se debe **tener en cuenta la actividad económica** en la que se haya dada de alta la empresa (**IAE** - Impuesto sobre Actividades Económicas).

** En el sector del comercio de Electrodomésticos, dependiendo de la provincia, se aplica el convenio de comercio o el del sector metal.*

Recordatorio 2

Se aplicará el **convenio colectivo sectorial en el que se encuentre la empresa por su actividad y en función de su ubicación geográfica**, siguiendo el orden de prioridad de aplicación.

(excepción: cuando la empresa cuente con su propio convenio de empresa, lo cual no suele ocurrir en pymes y micropymes).

Recordatorio 3

El **orden de prioridad de aplicación de los convenios colectivos**, con carácter general es en el siguiente orden: Provincial y en caso de no existir se aplicará el autonómico o el estatal. En caso de no poder aplicar ninguno, la relación se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.



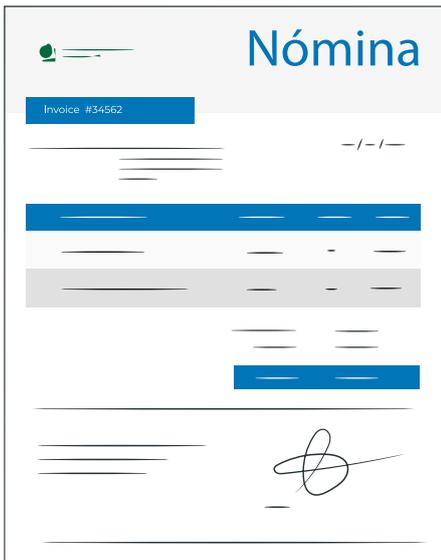
Recordatorio 4

Cuando la empresa desarrolle varias actividades laborales al mismo tiempo, se aplicará el convenio colectivo de aquella actividad que se realice con más frecuencia o de forma mayoritaria. También puede darse el supuesto de que las diferentes actividades en la empresa estén claramente separadas. Entonces pueden aplicarse diferentes convenios en una misma empresa.



Recordatorio 5

Pactos con los trabajadores



Cuando un trabajador o grupo de trabajadores alcanza un acuerdo con el empresario que **mejora las condiciones establecidas en convenio, no deben renunciarse a ellas.** Si el empresario ha otorgado de forma unilateral, o mediante pacto con el trabajador, la mejora de las condiciones laborales establecidas en convenio, éstas deben ser aplicadas en la relación laboral.

Recordatorio 6

Los derechos adquiridos por los trabajadores, no se pueden eliminar ni modificar de forma unilateral por la empresa; sólo podría hacerse a través de la **modificación sustancial de las condiciones de trabajo.**



Recordatorio 7

En Andalucía, para el sector del comercio de electrodoméstico, según la provincia se aplica el convenio sectorial de comercio o el convenio sectorial del metal.

Pendiente de verificación final que no haya habido cambios en las provincias

ALMERÍA – Dependencia Mercantil (Comercio)

[Pincha aquí](#)

- Revisión salarial:

[Pincha aquí](#)

GRANADA – Comercio Gral.

[Pincha aquí](#)

JAÉN – Comercio Gral.

[Pincha aquí](#)

- Revisión salarial:

[Pincha aquí](#)

ENLACE JUNTA DE ANDALUCÍA PARA CONSULTAR ACTUALIZACIONES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

[Pincha aquí](#)

CÁDIZ – Comercio del Metal

[Pincha aquí](#)

CÓRDOBA – Comercio Gral.

[Pincha aquí](#)

HUELVA – Comercio Único

[Pincha aquí](#)

MÁLAGA – Comercio Gral.

[Pincha aquí](#)

SEVILLA – Comercio, maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico y electrodomésticos.

[Pincha aquí](#)

Recomendación

Ejemplo.-

En caso de que las nóminas de los trabajadores estén calculadas conforme convenio que no resulte de aplicación a la actividad, nos podemos encontrar con problemas de reclamación de nóminas y regularización en el pago de seguros sociales, lo que puede conllevar problemas con la Seguridad Social; de ahí la importancia de que la gestoría ajuste debidamente la redacción de los contratos y la elaboración de las nóminas de acuerdo al Convenio de correcta aplicación.



Promueve:



Financia:

