

APUNTES SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. CONCEPTO

La Recomendación de la OIT número 91 del año 1951 define al Convenio colectivo como “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional”.

De la anterior definición se pueden extraer las siguientes notas características:

- Acuerdo: surge de la convergencia de voluntades, y por la voluntad de obligarse en relación a las obligaciones asumidas por las partes.
- Contrato colectivo: celebrado entre partes o sujetos colectivos, al menos de parte de los trabajadores, que representan a empresario/s y trabajadores.
- Es un contrato dotado de eficacia normativa.
- Es una institución laboral, desarrollada al amparo del Derecho laboral del cual es fuente jurídica.
- Su objetivo es regular las condiciones de trabajo y empleo dentro de un determinado ámbito de producción.

2. REGULACIÓN NORMATIVA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El artículo 37.1 de la Constitución Española, establece que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

La ubicación del artículo 37.1 dentro del Título Primero, Capítulo II, Sección 2ª determina que:

- El derecho a la negociación colectiva vincula a todos los poderes públicos en virtud del artículo 53.1 de la C.E.
- La regulación de la negociación colectiva corresponde a ley ordinaria y no a ley orgánica.



***El artículo 37.1
de la Constitución Española,
establece que la ley garantizará
el derecho a la negociación colectiva
laboral entre los representantes
de los trabajadores y empresarios,
así como la fuerza vinculante
de los convenios.***

3. LAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN Y LOS ÁMBITOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Por unidad de negociación del convenio debe entenderse el conjunto de relaciones de trabajo que constituyen su ámbito de aplicación, estas relaciones de trabajo se determinarán en base a criterios funcionales, territoriales y personales.

Para establecer las unidades de negociación caben dos vías:

- Autonomía colectiva: Las partes negociadoras fijan libremente los ámbitos de negociación.
- Heteronomía: Es el Estado el que establece los criterios que deben seguir las partes negociadoras.

La tesis adoptada por el Estatuto de los Trabajadores a través de su artículo 83.1 es la del principio de libertad en la determinación de la unidad de negociación.

3.1. Ámbitos del convenio colectivo

Ámbito funcional

- Convenios de ámbito inferior a la empresa; convenios de empresa o convenios de ámbito superior a la empresa.

Ámbito territorial

- Es el espacio geográfico en el cual el convenio va a desplegar sus efectos: Local, comarcal, provincial, interprovincial, de Comunidad Autónoma, estatal o internacional.

Ámbito personal

- Determina las personas que, incluidas en el ámbito funcional y geográfico del convenio, les será de aplicación el mismo.

4. CAPACIDAD CONVENCIONAL Y LEGITIMACIÓN.

Las partes del convenio son los sujetos que negocian y acuerdan el contenido del pacto, representando así a los intereses de empresarios y trabajadores incluidos en la unidad de negociación.

La identificación de la parte empresarial no suscita problema, ya que puede asumir dicha posición un solo empresario, o bien una asociación de empresarios.

La parte trabajadora, en cambio, ha de ser necesariamente de naturaleza colectiva, ya sea a través de una representación sindical, ya sea a través de una representación unitaria (miembros de comité de empresa o delegados de personal), de los trabajadores.

El Título III del Estatuto de los Trabajadores, desarrolla el mandato contenido en el artículo 37.1 de la C.E.

La condición de parte negociadora del convenio colectivo exige la concurrencia de una triple condición:

1) Capacidad convencional: Se entiende por capacidad convencional la aptitud genérica para negociar un convenio.

■ ■ ■

Las partes del convenio son los sujetos que negocian y acuerdan el contenido del pacto, representando así a los intereses de empresarios y trabajadores incluidos en la unidad de negociación.

Esta capacidad viene recogida en el artículo 37.1 de la C.E. a “*los representantes de los trabajadores y empresarios*”. Ostentan esta capacidad:

En los convenios de empresa o ámbito inferior:

- El empresario de una parte.
- Comité de Empresa, delegados de personal y secciones sindicales si las hubiera, de otra.

En los convenios de ámbito superior a la empresa: reside por cada parte en las asociaciones empresariales y sindicales, federaciones o confederaciones sindicales.

2) Legitimación para negociar:

Es la aptitud genérica de los sujetos con capacidad convencional para intervenir en una determinada negociación colectiva:

En los ámbitos de empresa o ámbito inferior:

- Por la empresa: el empresario o personas que apodere éste expresamente.
- Por los trabajadores: el Comité de Empresa, delegados de personal o las representaciones sindicales, si las hubiere, siempre que éstas, en su conjunto, en los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa, sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa.

En todo caso será necesario que ambas partes se reconozcan su condición de interlocutores.

En los convenios de ámbito superior a la empresa:

Por los empresarios -

- Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional cuenten con el 10 por 100 de los empresarios, y que a su vez den ocupación a igual porcentaje de trabajadores.
- Asimismo, estarán legitimados en los convenios colectivos de ámbito estatal las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por 100 de los empresarios y trabajadores, no estando incluido en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

Por los trabajadores (artículo 87.2 ET) -

- Los sindicatos que tengan la condición de más representativos a nivel, así como en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.
- Los sindicatos que tengan la condición de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no excedan del citado ámbito territorial, así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados o confederados a los mismos.
- Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico o funcional a que se refiere el convenio, esto es, los sindicatos más representativos en un ámbito territorial y funcional concreto a que se refiere el artículo 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

3) Adquisición de la condición de negociador: La legitimación plena de sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales para negociar un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa se alcanzará cuando quede válidamente constituida la Comisión Negociadora del convenio, comisión ésta que será la que negocie el convenio colectivo.

El artículo 88 del ET se refiere a ella en los siguientes términos:

“En los convenios de ámbito empresarial o inferior, la Comisión se constituirá por el empresario o sus representantes por un lado, y por el otro los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87.1 del ET.

En los de ámbito superior a la empresa, la comisión quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo 87 del ET, representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros del Comité de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio”.

5. EFICACIA DEL CONVENIO

La característica fundamental de los Convenios colectivos negociados de acuerdo a lo contenido en el Estatuto de los Trabajadores, también denominados, convenios colectivos estatutarios, reside en su carácter normativo. Ello se deduce así de las siguientes normas:

Artículo 37.1 CE: *“La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.*

Artículo 82.3 E.T.: *“Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación”.*

Esta eficacia general significa que el convenio extiende sus efectos sobre la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito, con independencia de la afiliación o no de los sujetos a las organizaciones pactantes.

Los efectos normativos del convenio se concretan en:

- El convenio colectivo es una norma jurídica, y como tal, el artículo 90.3 del ET, ordena su publicación gratuita en el Boletín Oficial del Estado, de la Comunidad Autónoma o de la Provincia.
- Como tal norma jurídica, el convenio despliega sus efectos a los contratos de trabajo de las personas incluidas dentro de su ámbito de aplicación. Por otro lado, el propio convenio colectivo contiene los mecanismos para que al-

■ ■ ■

Esta eficacia general significa que el convenio extiende sus efectos sobre la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito, con independencia de la afiliación o no de los sujetos a las organizaciones pactantes

gunas de sus disposiciones no sean de aplicación, como las denominadas cláusulas de descuelgue.

- Su carácter normativo se alcanza con la publicación.
- La vigilancia del cumplimiento del convenio corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social igual que si de una norma se tratara.

6. EL PROCESO DE ELABORACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

6.1 Iniciativa Negocial

El procedimiento se inicia con el ejercicio de la facultad de iniciativa negocial por la parte que se halle legitimada para ello en la correspondiente unidad de negociación, dando traslado a la otra parte de su propuesta.

Dicha iniciativa deberá hacerse por escrito y contener como mínimo:

- La legitimación que ostenta, el que inicia la negociación debe estar en condiciones de probar su capacidad negocial.
- Los ámbitos del convenio: el funcional y el territorial se derivan de la propia legitimación.
- Las materias objeto de negociación, propuestas por la parte que inicia la negociación.

Sobre la parte que recibe la comunicación pesa la obligación de negociar, no imponiendo el llegar a un acuerdo, pero sí que realice un esfuerzo para lograrlo que ha de comenzar con su disponibilidad para iniciar la negociación.

6.2 La comisión negociadora

El artículo 88 del E.T. se refiere a ella en los siguientes términos: Se debe formar en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación:

- En los convenios de ámbito empresarial, o inferior, la Comisión Negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes de un lado, y de otro por los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87.1 del E.T.
- En los convenios de ámbito superior a la empresa, la Comisión Negociadora quedará válidamente constituida, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales representen, como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los Comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.
- En cuanto a la designación y número de componentes, corresponderá a las partes negociadoras quienes podrán nombrar un presidente y contar con en las deliberaciones con la asistencia de asesores que intervendrán con voz, pero sin voto.
- En los convenios de ámbito empresarial ninguna de las partes superará el número de 12 miembros; y en los de ámbito superior, 15 miembros.

6.3 La negociación y la toma de acuerdos

El proceso negociador se desarrolla en el seno de la Comisión Negociadora bajo el principio de libertad formal, pero respetando lo contenido en el artículo 89:

- Adopción de acuerdos.
- Para la validez de los acuerdos adoptados se requerirá, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
- La buena fe en la negociación.

Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe. En este sentido el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que:

“En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.”

6.2 La conclusión de la negociación

La negociación puede terminar de dos formas:

- Sin acuerdo: En este supuesto el proceso habrá concluido sin convenio colectivo, sin que proceda actuación alguna. Si existe convenio colectivo anterior al fracasado, éste sigue en vigor en su parte normativa hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perdiendo vigencia sus cláusulas obligaciones y con ellas el deber de paz intrínseco al convenio.
- Con acuerdo: Es la terminación normal que pone fin a la negociación. Tal acuerdo debe materializarse y formalizarse en un documento escrito, bajo sanción de nulidad según dispone el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

7. CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El contenido del Convenio Colectivo es el conjunto de partes o cláusulas acordadas por los sujetos que participan en la negociación y que regulan las condiciones de trabajo contenidas en su ámbito de aplicación.

En atención a la finalidad perseguida se distingue:

- a) Un contenido obligacional o contractual del convenio que vendría integrado por aquellas disposiciones que definen y regulan las relaciones entre los sujetos negociadores o partes del convenio de cara al cumplimiento del acuerdo. El aspecto más relevante sería el establecimiento del deber de paz laboral que se expresa a través del principio del respeto en el cumplimiento de lo pactado.
- b) Un contenido normativo que vendrá integrado por las cláusulas y estipulaciones que regulan las relaciones de trabajo (condiciones de trabajo y empleo) de empresarios y trabajadores incluidos en la unidad de negociación del convenio. El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores dispone lo siguiente:

■ ■ ■

El contenido del Convenio Colectivo es el conjunto de partes o cláusulas acordadas por los sujetos que participan en la negociación y que regulan las condiciones de trabajo contenidas en su ámbito de aplicación.

“Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales(...)”.

8. TRAMITACIÓN

Los convenios colectivos deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de 15 días a partir del momento que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación para su depósito, según dispone el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En el plazo máximo de 10 días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la Autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el “Boletín Oficial” correspondiente, atendiendo a su ámbito territorial de eficacia, según dispone el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Autoridad competente es la del Estado si el ámbito del convenio supera el de una Comunidad Autónoma, o, en caso contrario, la de la Comunidad Autónoma.

La Autoridad laboral procede entonces al examen del convenio con el fin de determinar su adecuación al ordenamiento jurídico, lo que se denomina control previo de legalidad y decidirá:

- Si estima que el convenio se ajusta al ordenamiento jurídico dictará una re-

solución administrativa donde se dispondrá:

- La inscripción del convenio en el registro correspondiente
 - El depósito del convenio ya registrado
 - La publicación obligatoria y gratuita del convenio.
- Si estima que el convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros:
- Se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes, según lo dispuesto en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Por otro lado el convenio puede ser impugnado por los representantes de los trabajadores y empresarios que sostuvieran la legalidad de aquél, o los terceros lesionados.

■ ■ ■

***“... los convenios colectivos
podrán regular materias
de índole económica,
laboral, sindical y, en general,
cuantas otras afecten a las condiciones
de empleo y al ámbito de relaciones
de los trabajadores y sus
organizaciones representativas
con el empresario
y las asociaciones empresariales(...)”***

Datos de especial interés

- Real Decreto 2030/2009 de 30 de diciembre por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para el año 2010.
- Ley 27/2009 de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de personas desempleadas.
- Real Decreto 2007/2009 de 23 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2010.
- Orden EHA/3497/2009, de 23 de diciembre, por la que se hacen públicos los límites de los distintos tipos de contratos a efectos de la contratación administrativa a partir del 1 de enero de 2010.
- Real Decreto 1961/2009, de 18 de diciembre, por el que se introducen nuevas medidas transitorias en el Plan Estatal de Vivienda y Rehabilitación 2009-2012.
- Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010. BOE núm. 309, 24/12/2009.
- LLEI 25/2009, del 23 de diciembre, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2010. DOGC núm. 5537, 31/12/2009.
- LLEI 26/2009, del 23 de diciembre, de mesures fiscals, financeres i administratives. DOGC núm. 5537, 31/12/2009.

CALENDARIO FISCAL

Finalizará el próximo día 2 de Marzo de 2010, el plazo de presentación de la siguiente declaración:

- **Entidades cuyo ejercicio coincide con el año natural:** opción/renuncia a la opción para el cálculo de los pagos fraccionados sobre la parte de la base imponible del periodo de los tres, nueve u once meses de cada año natural (Mod. 036).
- **Si el periodo impositivo no coincide con el año natural:** la opción /renuncia a la opción se ejercerá en los primeros dos meses de cada ejercicio o entre el inicio del ejercicio y el fin del plazo para efectuar el primer pago fraccionado, si este plazo es inferior a dos meses.

Para el próximo día 31 de Marzo de 2010, finalizará el plazo de presentación de las siguientes declaraciones:

- **Declaración anual de operaciones con terceros:** Correspondiente al ejercicio 2009 (Mod. 347)

COLABORADORES

Lawyers and Economists E.C. Group, Iston,
Gabinet d'Estudis Jurídics, Socials i Econòmics