

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Administración de Empresas)

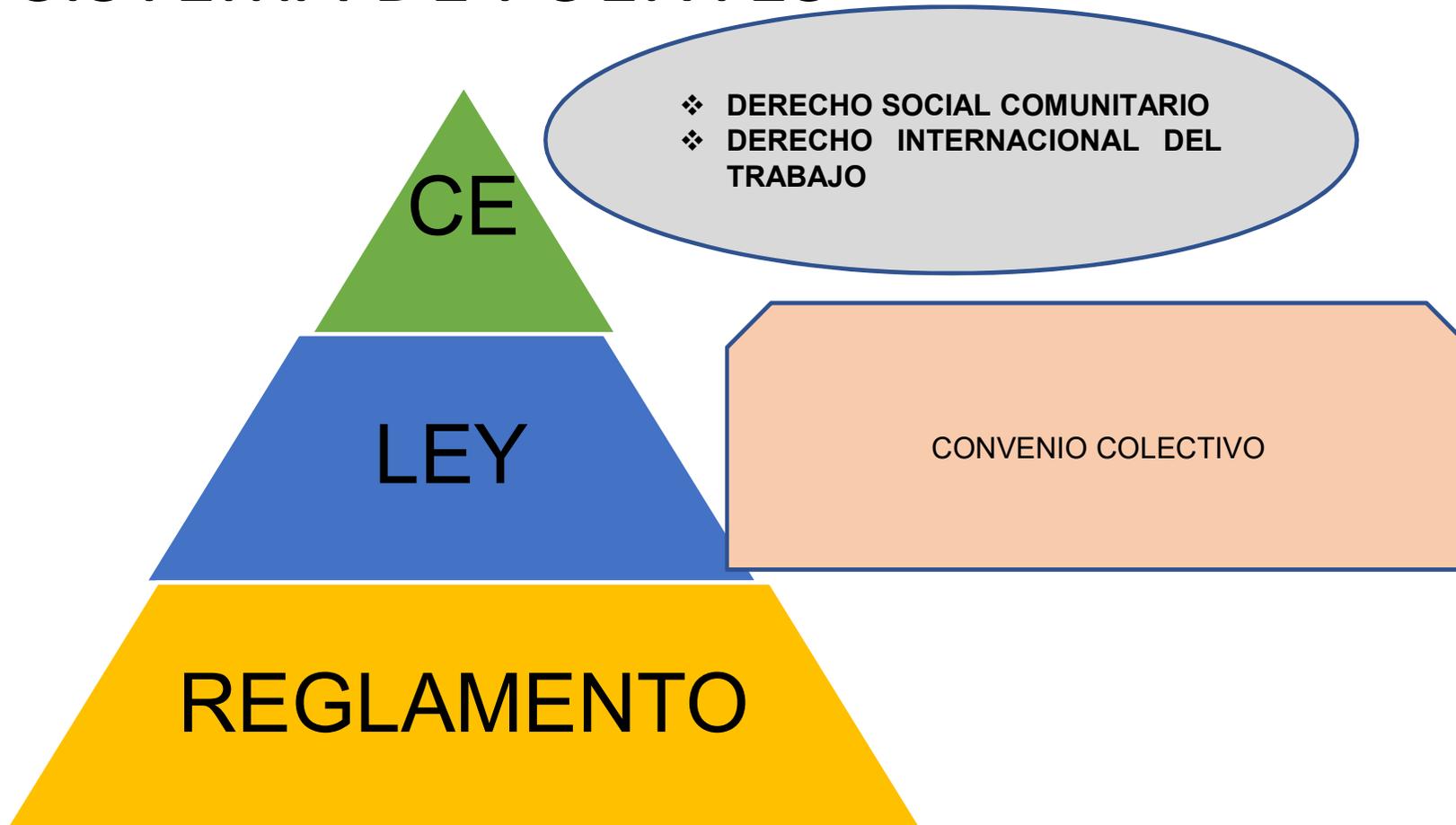
Tema 4: La negociación colectiva en la empresa

Autores:

María Gema Quintero Lima



SISTEMA DE FUENTES



Visión conflictualista: EMPRESARIOS v. TRABAJADORES

Art 7 CE Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos

- contrarios
- autocomposición: herramientas: LA NORMAS AUTONOMAS: LA NEGOCIACION COLECTIVA, Huelga (art 28.2 CE) y medidas de conflicto colectivo.

AUTONOMIA COLECTIVA

- LA CONSTITUCION ESPAÑOLA RECONOCE EL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA Y A LA EXTERIORIZACION DEL CONFLICTO COLECTIVO.

Artículo 37.

1. 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.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Derecho a la Negociación colectiva. CONFIGURACION LEGAL

NO ES UN derecho
fundamental como
tal

Ligado al derecho a
la libre sindicación:
contenido esencial

ES UNA GARANTIA
INSTITUCIONAL

MODELO LEGAL CON GARANTIAS: REGLAS:

LEGITIMACION. SUJETOS
TITULARES

REQUISITOS
PROCEDIMENTALES.

RESULTADO.MAYORIAS.
CONTENIDO

--

TIPOS DE CONVENIOS

DE EFICACIA GENERAL (NORMA) *ERGA OMNES*

VERSUS

EFICACIA LIMITADA (CONTRACTUAL) *INTER PARTES*

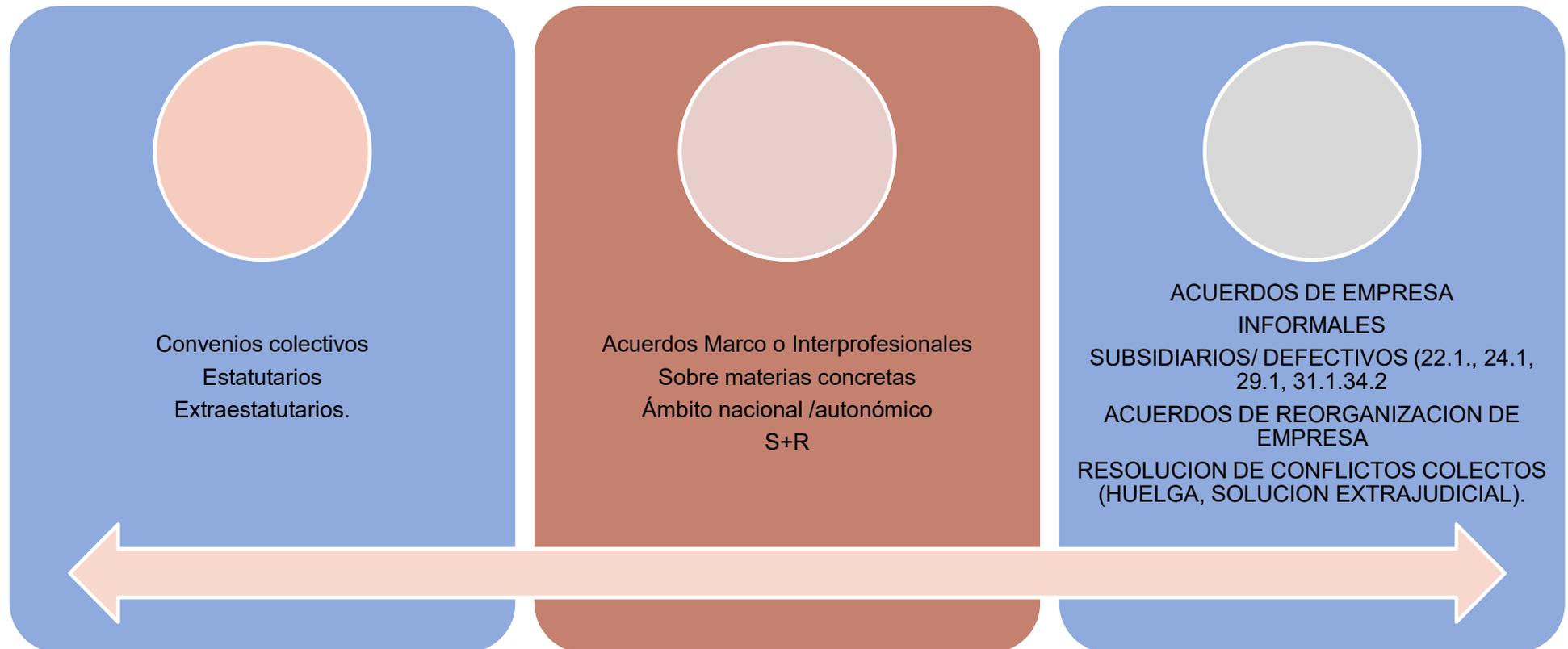
ESTATUTARIOS

CREA DERECHO
OBJETIVO
RIGE PRINCIPIO DE
AUTOMATICIDAD
IMPERATIVIDAD
(INDEROGABILIDAD
INDIVIDUAL-
IRRENUNCIABILIDAD)
SE APLICA A TODOS LOS
SUJETOS DEL AMBITO

SOLO CREA DERECHOS
SUBJETIVOS PARA LOS
CONTRATANTES
NO AUTOMATICIDAD (SE
HA DE INCORPORAR AL
CONTRATO)
NO IMPERATIVOS, CABE
DERIGATIO IN PEIUS
SE APLICA SOLO A LOS
FIRMANTES Y SUS
REPRESENTADOS

EXTRAESTAUTARIOS

OTROS Resultados de la negociación colectiva. TIPOLOGIA PLURAL



Unidad de negociación

Conjunto de relaciones y contratos de trabajo que las partes negociadoras eligen como ámbito de regulación de condiciones de trabajo.

AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PROFESIONAL

CAMPO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

Libre elección de los ámbitos de negociación por los sujetos negociadores

LIMITES: 1. AMBITO RAZONABLE, 2. EN EL QUE SENDAS PARTES TENGAN REPRESENTATIVIDAD. 3. NO CONCURRENTE

Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden (ART. 83.1 ET)

AMBITOS NEGOCIALES

AMBITO SUPRAEMPRESARIAL

AMBITO FUNCIONAL (INTERSECTORIAL/
SECTORIAL/ SUBSECTORIAL/GRUPO DE
EMPRESA/ CENTRO DE TRABAJO)

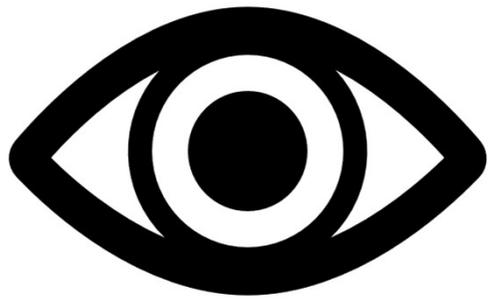
AMBITO TERRITORIAL
(ESTATAL, INTERPROVINCIAL,
AUTONOMICO, PROVINCIAL,
COMARCAL, LOCAL)

AMBITO PERSONAL (COLECTIVO,
GRUPO DE TRABAJADORES)

AMBITO EMPRESARIAL



Unidad de negociación:
CONVENIOS COLECTIVOS
SUPRAEMPRESARIALES



REGLAS DE LEGITIMACION
MAS ESTRUCTAS, PORQUE EL
CONVENIO TENDRA UN
AMBITO NORMATIVO MAS
AMPLIO...(ART 87.2 Y SS et)

Unidad de negociación: EL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

AMBITO PERSONAL

- ✓ toda la plantilla
- ✓ grupos de trabajadores (convenio franja)

PROHIBICION DE DISCRIMINACION

¿CABEN EXCLUSIONES?
➤ TEMPORALES
➤ ALTOS DIRECTIVOS
➤ CUADROS MEDIOS...?

AMBITO FUNCIONAL

- ✓ Grupo de Empresa
- ✓ Empresa
- ✓ Ámbito inferior (centro de trabajo)

EL CONVENIO ESTATUTARIO

En España, la NEGOCIACION COLECTIVA (NC) gira en torno al
CONVENIO COLECTIVO (CoCo)
ESTATUTARIO, REGULADO EN EL TITULO III DEL
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

1.PARTES NEGOCIADORAS

PARA QUE TENGA EFICACIA GENERAL: GARANTIAS SUBJETIVAS:
DEMOSTRAR QUE LAS PARTES GOZAN DE LA REPRESENTATIVIDAD
SUFICIENTE (capacidad para representar intereses de los trabajadores)

- Conforme a reglas de Derecho Necesario Absoluto
- No negociables
- So pena de efectos *inter partes*



LEGITIMACION
PARA NEGOCIAR

Art 87.1 ET

Empresario/s

Representación
Unitaria ó
Representación
Sindical



Prioridad (legal)de la representación sindical

- ❖ Secciones sindicales: a) que tengan presencia en los órganos de representación unitaria en la empresa o, b) que pertenezcan a sindicatos más representativos.
- ❖ Cuando así lo acuerden
- ❖ Y sumen la mayoría de los miembros de comité de empresa o entre los delegados de personal.
- ❖ En negociaciones de CoCo de Grupos de Empresa: EXCLUSIVAMENTE tienen legitimación los S+R y los SSR(87.1



LEGITIMACION EMPRESARIAL

El empresario puede negociar

- por sí mismo o
- a través de representantes (cabe otorgar apoderamiento a una asociación empresarial)

En negociaciones de CoCo de Grupos de Empresa: representaciones de las empresas del grupo

2.PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION (ART. 89 ET)

EN ESPAÑA, ES UN PROCEDIMIENTO FORMAL: ESTA REGULADO POR LA LEY, PERO NO ES FORMALISTA.

EXIGE INICIATIVA DEL SUJETO LEGITIMADO Y ACEPTACION DE LA OTRA PARTE LEGITIMADA.

CONSTITUCION DE LA COMISION
NEGOCIADORA



LA INICIATIVA

INICIATIVA

- COMUNICACION POR ESCRITO A LA OTRA PARTE
- COPIA A LA AUTORIDAD LABORAL CORRESPONDIENTE SEGÚN EL AMBITO DEL CONVENIO

CONTENIDO DE LA COMUNICACION

- Legitimación INICIAL (para iniciar) Y DECISORIA (para concluir) que ostenta
- Ámbitos de aplicación
- Materias objeto de negociación

DEBER DE NEGOCIAR

- SALVO CAUSA QUE EXIME DEL DEBER DE NEGOCIAR
- LA PARTE RECEPTORA DE LA COMUNICACIÓN DEBE CONTESTAR AFIRMATIVAMENTE

- NO HAY DEBER DE ACORDAR NI MANTENER INDEFINIDAMENTE LA NEGOCIACION
- SI OBLIGACION DE NEGOCIAR DE BUENA FE

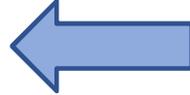
- EL INCUMPLIMIENTO POSIBILITA LA ACCION JURISDICCIONAL DE CONFLICTO COLECTIVO, DE TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL, CONVOCATORIA DE HUELGA.
- NO SE INVALIDAN LOS ACUERDOS PARALELOS

CONSTITUCION DE LA COMISION NEGOCIADORA

LA LEGITIMACION INICIAL/ INTERVINIENTE NO SIEMPRE ES SUFICIENTE PARA PARTICIPAR EN EL PROCESO NEGOCIADOR HASTA EL FINAL.

HAY QUE TENER LEGITIMACION AMPLIADA/PLENA/DELIBERADORA/NEGOCIADORA.

PARTE EMPRESARIAL: EL EMPRESARIO 

BANCO SOCIAL: DEPENDE. MAXIMO 13 MIEMBROS 

a' Representación unitaria con legitimación inicial

LA LEGITIMACION PLENA LA TIENEN LOS DELEGADOS DE PERSONAL/ EL COMITÉ DE EMPRESA

(*)COMPOSICION

b' Legitimación inicial de representantes sindicales

CONVENIO DE EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO: LOS REPRESENTANTES CON LEGITIMACION INICIAL SUMAN EN SU CONJUNTO LA MAYORIA (1/2+1) DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA O EN SU CASO DE DELEGADOS DE PERSONAL

CONVENIO FRANJA: SECCIONES SINDICALES DESIGNADAS
MAYORITARIAMENTE

COMPOSICION

- LA COMISION NEGOCIADORA DEBE CONSTITUIRSE EN EL PLAZO DE 1 MES DESDE LA RECEPCION DE LA COMUNICACIÓN DE INICIO DE LAS NEGOCIACIONES
- LA DESIGNACION DE LOS COMPONENTE CORRESPONDE A LAS PARTES NEGOCIADORAS
- MAXIMO 13 MIEMBROS POR CADA BANCO (No cabe elevar el número, pero si acordar un número menor, siempre que no tenga finalidades excluyentes). No computan asesores, sin voz ni voto
- DESIGNACION DE MUTUO ACUERDO DE UN PRESIDENTE (con o sin voto). A falta de presidente, concretar PROCEDIMIENTOS

ART 88 ET

CORRESPONDE A LAS REPRESENTACIONES UNITARIAS O A LAS SECCIONES SINDICALES DECIDIR CUANTOS VOCALES CORRESPONDE DESIGNAR A CADA UNA , EN PROPORCION A SU REPRESENTATIVIDAD (88.1 ET)

PROPORCIONALIDAD

FORMULA MATEMATICA:

1º MODULO (cociente del

Numero total de representantes /numero de miembros de la comisión), PARA ASIGNAR PUESTOS. (enteros y fracciones mayor a menor)

2º NUMERO DE REPRESENTANTES DE LA CANDIDATURA/ MODULO (asignación directa y por restos)

EJEMPLO

51 REPRESENTANTES EN EL COMITÉ DE EMPRESA. Banco social; 11 puestos

S1: 22 representantes (4+1)

S2: 20 representantes (4+0)

S3: 5 representantes (1+0)

S4: 2 representantes (0+1)

S5: 1 representante (0)

$$51 / 11 = 4,64$$

$$22 / 4,64 = 4 \text{ (resto 0.75)}$$

$$20 / 4,64 = 4 \text{ (resto 0,31)}$$

$$5 / 4,64 = 1 \text{ (restos 0.08)}$$

$$2 / 4,64 = 0 \text{ (resto 0.65)}$$

$$1 / 4,64 = 0 \text{ (resto 0.22)}$$

ASIGNACION DIRECTA: 9

FALTAN 2 PUESTOS POR CUBRIR: RESTOS

REGLAS DE NEGOCIACION (89 ET)

1. DE BUENA FE (interpretar). Existen Códigos de buena conducta negocial.
2. DOCUMENTACION DE LAS SESIONES DE NEGOCIACION. Siquiera de modo sucinto: redactadas por el secretario (art 88.5 ET). Contenido mínimo, no exhaustivo

ADOPCION DE ACUERDOS

LOS ACUERDOS SE ADOPTAN POR MAYORIA DE CADA UNA DE LAS DOS REPRESENTACIONES.

QUE NO ES IGUAL A MAYORIA DE LOS VOTOS DE CADA MIEMBRO/VOCAL.

SINO MAYORIA ATENDIENDO A VOTO PONDERADO, ATENDIENDO A REPRESENTATIVIDAD.

- ACUERDOS PREPARATORIOS
- ACUERDO FINAL (único válido): FIRMA DEL CONVENIO EN SU CONJUNTO (ESCRITURACION. REQUISITO FORMAL DE VALIDEZ) ART. 90 ET.

TRAMITACION ADMINISTRATIVA

LA PERSONA DESIGNADA POR LA COMISION NEGOCIADORA HA DE DIRIGIRSE A LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE PARA INSCRIBIR EL ACUERDO.

EN EL PLAZO DE 15 DIAS DESDE LA FORMA SOLICITUD DE REGISTRO Y DOCUMENTACION



LA AUTORIDAD LABORAL REGISTRA, DEPOSITA Y PUBLICA EN EL BOLETIN OFICIAL COMPETENTE (CONTROL DE LEGALIDAD)

PUBLICACION: PRESUNCION DE LEGALIDAD.

NO PUBLICACION: CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO

3. CONTENIDO DEL CONVENIO

REGLA GENERAL: LIBRE FIJACION DE CONTENIDO (ART 85.1 ET)

...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, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51...”

- CON RESPETO DE LAS NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS DE DERECHO NECESARIO ABSOLUTO Y RELATIVO
- CON RESPETO DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION POR NINGUNA DE LAS CAUSAS ODIOSAS
- CONTENIDO NECESARIO DEL CONVENIO: ART 85.3 ET. (SO PENA DE NO PODER SER CONSIDERADO CoCo ESTATUTARIO)

CONTENIDO NECESARIO (85.3 ET)

“Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refieren los apartados anteriores, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.*
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.*
- c) 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.*
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.*
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido 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”*

CONTENIDOS GENERALES

- CONDICIONES DE TRABAJO, DE PRODUCTIVIDAD, DE EMPLEO
- RELACIONES COLECTIVAS
- PROTECCION SOCIAL
 - MEJORAS VOLUNTARIAS
 - BENEFICIOS SOCIALES
 - JUBILACION FORZOSA

PLAN DE IGUALDAD

A partir del 7 de marzo de 2021, deben tener aprobado su plan de igualdad las empresas cuya plantilla oscile entre 101 y 150 personas trabajadoras.

A PARTIR DE 7 DE MARZO DE 2022, Todas las empresas de mas de 50 trabajadores.

CONTENIDOS ESPECIFICOS

- ACUERDOS DEFECTIVOS
- PLAN DE IGUALDAD
- LOS REMITIDOS DESDE UNA LEY

NEGOCIAR PARA LA IGUALDAD

Artículo 17 ET . No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. (...)



4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, **la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva** para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Planes de igualdad: VEAMOS EL REAL DECRETO 901/2020 DE 13 DE OCTUBRE

- Comisión de igualdad
- ELABORACION DE UN DIAGNOSTICO NEGOCIADO
- Contenidos del plan (seguimiento)
- Registro del plan



ARMAR LA TRANSICION TECNOLOGICA

NEGOCIAR CON EL EMPRESARIO LAS TRANSICIONES

MUCHOS TEMAS PENDIENTES: LIGADOS DIRECTA O
INDIRECTAMENTE A LAS TIC'S

RECOPIAMOS...

...

DERECHO A DESCONEXION EN TELETRABAJO

Artículo 18 (Ley 10/202, de Trabajo a Distancia) Derecho a la desconexión digital.

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

*El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o **convencional aplicables**.*

*2. La empresa, **previa audiencia de la representación legal** de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.*

*Los **convenios o acuerdos colectivos de trabajo** podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.*

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

- **Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.**
- **Artículo 90. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.**
- **Artículo 91. Derechos digitales en la negociación colectiva.**

*Los **convenios colectivos** podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.*

NEGOCIAR LA ROBOTIZACION Y EL ALGORITMO

- CAMBIO TECNOLOGICO
 - USO DE ROBOTS (implantación de robots y niveles de empleo, régimen del trabajo colaborativo con personas/condiciones laborales de éstos..)
- LA FORMACION (REQUALIFICACION PRECISA) (históricamente, la Formación Profesional en su conjunto ha sido objeto de tratamiento especial por los interlocutores sociales en el marco del diálogo social, como vía para mejorar los niveles de competitividad y empleo)
- USO DE ALGORITMOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN
-

I. DISPOSICIONES GENERALES**JEFATURA DEL ESTADO**

- 15767** *Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.*

Esta Ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en las materias de legislación laboral.

Artículo único. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4, con la siguiente redacción:

«d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.»

VIGILANCIA Y CONTROL EMPRESARIAL: LOS GARANTES

- LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES
 - NEGOCIAR PROTOCOLOS
 - SER INFORMADOS DE PROTOCOLOS EMPRESARIALES
 - CONTROLAR CON CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

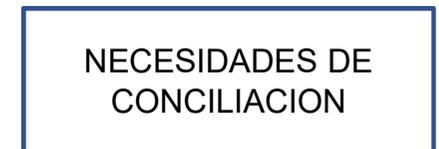
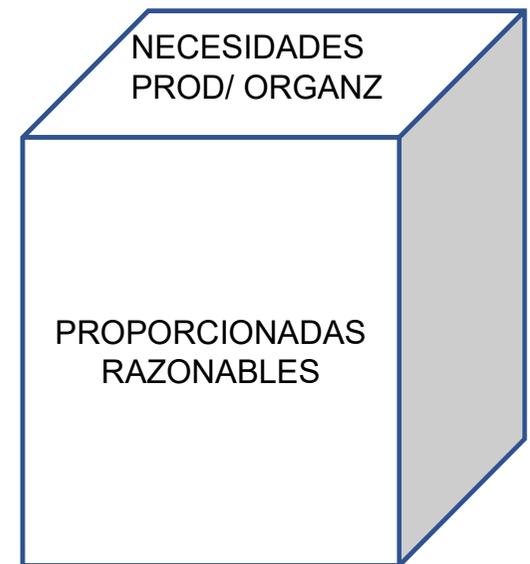
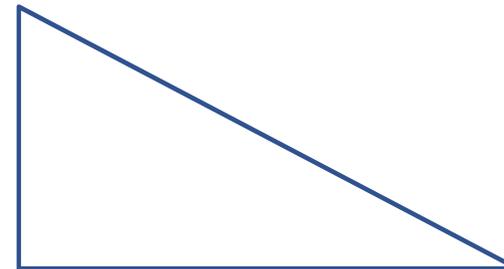
- LA FIGURA DEL DELEGADO DE PROTECCION DE DATOS EN LA EMPRESA

CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL ,(PERSONAL) Y FAMILIAR

- DERECHO A LA CONCILIACION: FORMULAS FLEXIBLES DE TRABAJO

Adaptación de la DURACION/DISTRIBUCION de la jornada, Y DE LA ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

Adaptación en la FORMA DE PRESTACION: TELETRABAJO



ADMINISTRACION DEL CONVENIO

LA COMISION PARITARIA: órgano básico de administración y vigilancia del convenio.

Funciones: las que le deleguen las partes negociadoras

Composición paritaria (igualdad de representación de la parte empresarial-social)

Eficacia de los acuerdos: la misma que la del convenio

4. APLICACIÓN, INTERPRETACION, SOLUCION DE CONFLICTOS

DESCUELGO: ART 82.3 ET

Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.*
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.*
- c) Régimen de trabajo a turnos.*
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.*
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.*
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.*
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.*

EL DESCUELGO

CAUSAS

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

PROCEDIMIENTO

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 ET, en el orden y condiciones señalados en el mismo

- ❖ Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo

- ❖ En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.
- ❖ Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos
- ❖ El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

INTERPRETACION (ART. 91 ET)

1. Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la COMISION PARITARIA de los mismos.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89.

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

3. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente.

4. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley.

5. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere este artículo serán, asimismo, de aplicación en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos

VIGENCIA Y DURACION DEL CONVENIO

SUCESION DE CONVENIOS: PRINCIPIO DE MODERNIDAD. ART. 83.4 ET. *El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.*

ENTRADA EN VIGOR ART 90.4 ET *El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes*

RETROACTIVIDAD DEL CONVENIO

VIGENCIA ART 86 ET.

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión.

PERDIDA DE VIGENCIA DEL CONVENIO

TRANSCURSO DEL PLAZO DE DURACION

+

DECLARACION DE VOLUNTA EXPRESA DE LOS SUJETOS CON
LEGITIMIDAD INICIAL DE NO SEGUIR RIGIENDOSE POR EL CONVENIO
CUANDO ACABE VIGENCIA

SO PENA DE PRORROGA AUTOMATICA (ART 86.2 ET. *Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes*)

Art 86 ET VIGENCIA (ultraactividad)

1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 podrán negociar su revisión.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

4. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

5. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

DENUNCIA

3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio...

.

DETERMINACION DEL CONVENIO APLICABLE

CONCURRENCIA DE CONVENIOS

ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA. MATERIAS REMITIDAS
A LA NEGOCIACION EN LA EMPRESA

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) (INTER)NACIONAL

CODIGOS DE CONDUCTA EMPRESARIAL

CADENAS MUNDIALES/LOCALES DE SUMINISTRO/ CADENAS
GLOBALES/LOCALES DE VALOR

ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

AMI: “Acuerdo firmado entre un sindicato mundial y una empresa multinacional con el fin de establecer mecanismos que permitan el cumplimiento de los estándares laborales mínimos en todas las plantas que esa empresa posea en el mundo, y muchas veces también en las empresas subcontratistas y tercerizadas”.

Para mas info:

MERCADER UGUINA, J.R. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Tirant Lo Blanch, última edición.