

MARCO NORMATIVO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. PRINCIPALES NOVEDADES NORMATIVAS

Elena Piqueras López
Departamento Laboral

MONTERO | ARAMBURU
ABOGADOS 

DEFINICIÓN CONCEPTOS CLAVE (1)

Negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez (**Convenio de la OIT núm. 154 , sobre la negociación colectiva, de 1981**).

DEFINICIÓN CONCEPTOS CLAVE (2)

Convenio colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y desempleo, 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». **(Recomendación de la OIT núm. 91 , de 1951, sobre contratos colectivos)**

DEFINICIÓN CONCEPTOS CLAVE (3)

❑ Distinción de otros conceptos:

- Consulta.
- Cogestión.
- Concertación social.

LEGISLACIÓN VIGENTE (1)

- ❑ **Art. 37.1 Constitución Española.**
- ❑ **Título III ET.** La reforma laboral establecida por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero , de medidas urgentes para la reforma laboral y confirmada después, tras la tramitación parlamentaria como proyecto de ley, por la Ley 3/2012, de 6 de julio. **Potenciar medidas de flexibilidad interna.**
- ❑ **Convenios internacionales:**
 - **Convenio de la OIT núm. 154 , sobre la negociación colectiva, de 1981, ratificado por el Reino de España el 11 septiembre 1985.**
 - **Recomendación de la OIT núm. 91, de 1951, sobre contratos colectivos.**

CONVENIOS EXTRAESTATUTARIOS (1)

- ❑ **CONCEPTO:** El convenio extraestatutario es el negociado entre los representantes de los trabajadores y empresarios al margen de las reglas de legitimación, régimen jurídico y procedimiento negociador establecidos en el ET Título III.
- ❑ **RÉGIMEN JURÍDICO**
- ❑ **SUPUESTOS DE NEGOCIACIÓN EXTRAESTATUTARIA**

CONVENIOS EXTRAESTATUTARIOS (2)

- ❑ LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR
- ❑ AUSENCIA DEBER DE NEGOCIAR
- ❑ PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR
- ❑ VIGENCIA
- ❑ ADHESION
- ❑ CONTROL JUDICIAL

PRIORIDAD APLICATIVA CONVENIO EMPRESA (1)

- ❑ Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, y salvo lo previsto para la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en algunas materias.
- ❑ La negociación del convenio de empresa puede realizarse en cualquier momento.

PRIORIDAD APLICATIVA CONVENIO EMPRESA (2)

- ❑ Las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá **prioridad aplicativa** respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:
 - ✓ La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
 - ✓ El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
 - ✓ El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
 - ✓ La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
 - ✓ La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
 - ✓ Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
 - ✓ Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos.

INAPLICACIÓN CONVENIO (1)

CONDICIONES

- ❑ Condiciones susceptibles de inaplicación:
 - Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
 - Régimen de trabajo a turnos.
 - Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - Sistema de trabajo y rendimiento.
 - Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
 - Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

INAPLICACIÓN CONVENIO (2)

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 perdidas 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,
- ❑ **Causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

INAPLICACIÓN CONVENIO (3)

PROCEDIMIENTO

- ❑ Procedimiento: remisión general al art. 41.4 ET, que regula precisamente el procedimiento que debe seguirse cuando la modificación tenga carácter colectivo.
- ❑ Un período de consultas improrrogable de duración no superior a 15 días, en el que deben analizarse las causas que llevan a la necesidad del descuelgue, así como de sus efectos. En esta negociación están obligadas las partes a negociar de buena fe con vistas a la conclusión de un acuerdo.

INAPLICACIÓN CONVENIO (4) CON ACUERDO

- ❑ Si hay acuerdo se **presumirá que concurren las causas justificativas.**
- ❑ Impugnación ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.
- ❑ El acuerdo se notifica:
 - a la comisión paritaria del convenio colectivo.
 - a la autoridad laboral, a los solos efectos de depósito.

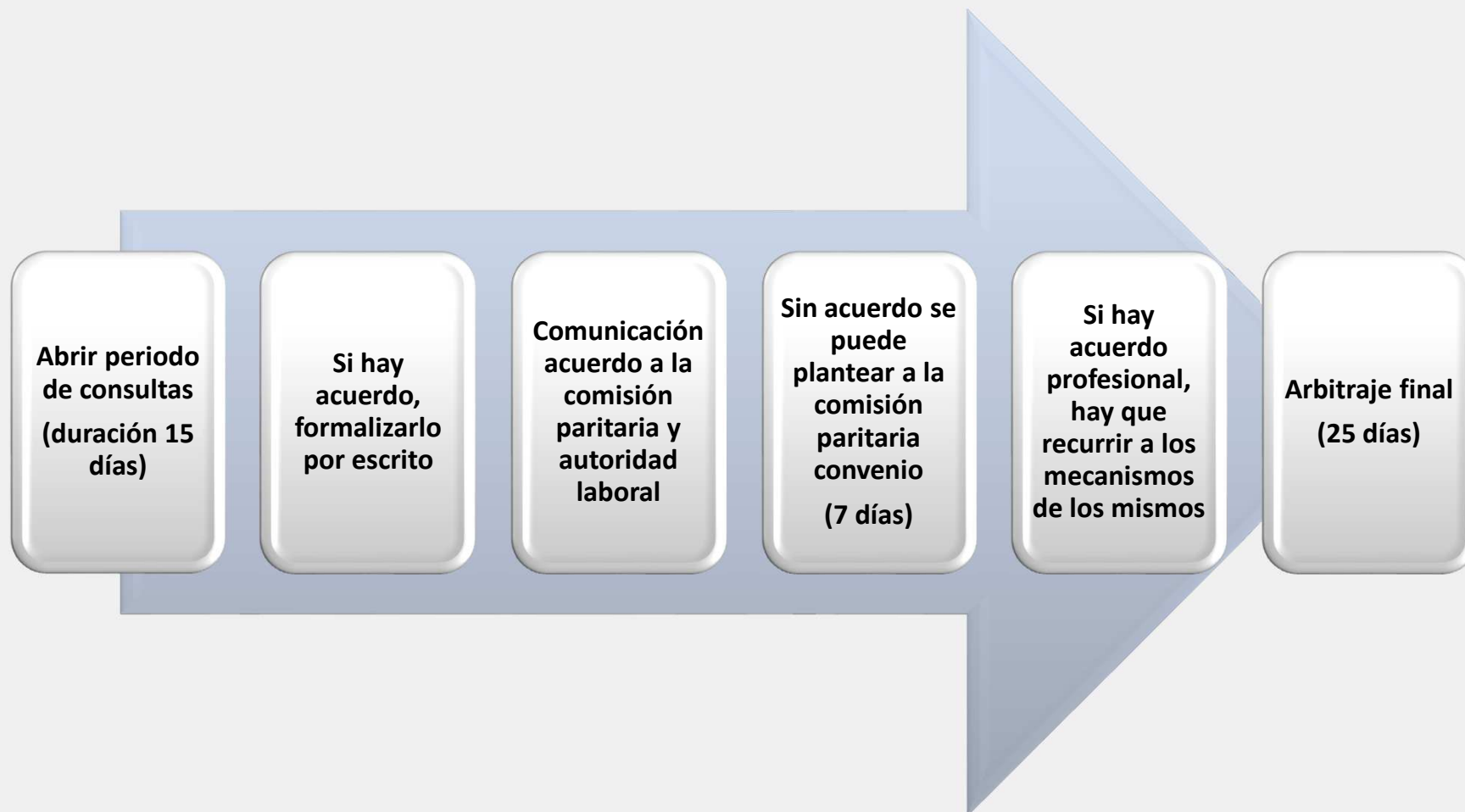
INAPLICACIÓN CONVENIO (5)

SIN ACUERDO

- ❑ **Discrepancia:** posibilidad de cualquier parte de someterla a la comisión paritaria, es obligatorio si lo establece el convenio (siete días).
- ❑ Se deberá recurrir obligatoriamente a los procedimientos establecidos acuerdos interprofesionales.
- ❑ Cuando no fueran aplicables los procedimiento de los acuerdos interprofesionales o estos no hubieran solucionado la discrepancia: cualesquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias 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.

INAPLICACIÓN CONVENIO (6)

RESUMEN PROCEDIMIENTO



INAPLICACIÓN CONVENIO / PRIORIDAD CONVENIO EMPRESA

INAPLICACIÓN CONVENIO

Jornada de trabajo.

Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

Régimen de trabajo a turnos.

Sistema de remuneración y cuantía salarial.

Funciones, cuando excedan de los límites para la movilidad funcional.

Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

PRIORIDAD APLICATIVA CONVENIO EMPRESA

La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 ET.

ULTRA ACTIVIDAD

- ❑ Art. 86.3 ET precisa que «transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación».
- ❑ Interpretación jurisprudencia fundamental:
 - **STS de 22 de diciembre de 2014.** Misma interpretación hay sentencias posteriores: STS de 23 de septiembre de 2015 y 18 de mayo de 2016.
 - **SAN de 23 de marzo de 2015**
 - **Sentencia núm. 587/2018, dictada el 5 de junio de 2018** en el recurso de casación para unificación de doctrina n.º 364/2017.

Muchas gracias por su atención.

MONTERO | ARAMBURU
ABOGADOS 

**CICLO DE CONFERENCIAS PARA PERFECCIONAMIENTO
EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA**



FINANCIADO POR:



Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo