



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS
Y EMPRESARIALES

TEMA 2. Representación y negociación colectivas de condiciones de trabajo



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

Daniel Peres Díaz
Universidad de Granada
peres@ugr.es

¿Qué cosas vamos a ver?

1. El régimen jurídico de la representación de los trabajadores en la empresa. Representación sindical y representación unitaria:

- a) Regulación jurídica del sindicato y dimensiones del derecho a la libertad sindical.
- b) Titularidad del derecho a la libertad sindical.
- c) La importancia del sindicato "más representativo".
- d) Los dos cauces institucionales: representación voluntaria y representación legal.
- e) Número y composición de la representación legal.
- f) Funciones y competencias de la representación legal.
- g) Garantías de los representantes legales.
- h) Reglas básicas del procedimiento electoral.

2. Concepto y régimen jurídico del convenio colectivo:

- a) Concepto y regulación básica.
- b) Tipos de convenios colectivos.
- c) El ámbito de los convenios colectivos.
- d) Prohibición de concurrencia de convenios colectivos.
- e) Los sujetos del convenio colectivo.
- f) El contenido del convenio colectivo.
- g) Procedimiento y validez del convenio.

El régimen jurídico de la representación de los trabajadores en la empresa



El régimen jurídico de la representación de los trabajadores en la empresa

- El conflicto **capital-trabajo** como causa de la aparición del movimiento obrero y la posterior articulación de este en forma de sindicato.
- **Sindicato** = organización de carácter profesional para la defensa colectiva de los intereses de la clase trabajadora.
- El Derecho del Trabajo = **técnica de integración social del conflicto.**

ESTADO LIBERAL	ESTADO AUTORITARIO	ESTADO SOCIAL
Intereses individuales	Intereses generales	Intereses colectivos
Contrato civil entre voluntades “libres”	Hetero-reglamentación estatal y sindicalismo vertical	Negociación colectiva y reconocimiento de libertades sindicales

Regulación jurídica del sindicato y dimensiones del derecho a la libertad sindical

- **Regulación jurídica del sindicato:**
 - **Constitución:**
 - **Art. 7:** Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios [...]
 - **Art. 28:** Todos tienen derecho a sindicarse libremente [...] Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses.
 - **Ley:**
 - Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- **El derecho a la libertad sindical –del que es titular tanto el trabajador individual como el colectivo de trabajadores- tiene dos dimensiones:**
 - **Dimensión objetiva:** libertad del trabajador para crear sindicatos y decidir su organización/estructura.
 - **Dimensión subjetiva:** libertad del trabajador para afiliarse a sindicatos ya existentes.

Titularidad del derecho a la libertad sindical

- ¿Qué abarca la expresión “todos” recogida en el **art. 28 CE**? Tiene derecho a constituir sindicatos (dimensión objetiva) para la defensa de sus intereses:
 - **Trabajadores asalariados**: un trabajador por cuenta ajena (relación laboral activa), por tanto, se excluye a “desempleados” y “pensionistas”.
 - **Funcionarios públicos**: la ley excluye del derecho a sindicación a Magistrados, Jueces y Fiscales, así como a las Fuerzas e Institutos armados y “demás cuerpos sujetos a disciplina militar” (Ejército y Guardia Civil).
 - **Trabajadores extranjeros**: tienen derecho a la libertad sindical en virtud del principio de igualdad de trato de todos los que mantienen una relación laboral, independientemente de su nacionalidad (art. 17 ET).
 - **Trabajadores por cuenta propio (autónomos)**: tienen derecho a sindicarse (ámbito subjetivo), siempre y cuando no tengan empleados a su servicio. Pero no de crear o fundar sindicatos. En su lugar, pueden crear “asociaciones profesionales”.

La importancia del sindicato “más representativo”

- La importancia en el ordenamiento español del **sindicato más representativo**. Para saber cuál es el sindicato más representativo se emplea el criterio de **audiencia electoral** (resultados electorales):
 - **Sindicato más representativo a nivel estatal**: haber obtenido el 10% o más de representantes legales en las “elecciones sindicales”.
 - **Sindicato más representativo a nivel autonómico**: haber obtenido el 15% o más de los representantes legales en las “elecciones sindicales”; y, además, un número mínimo de ellos no inferior a 1500 representantes.
 - **Sindicato “suficientemente representativo” en un ámbito funcional**: haber obtenido el 10% o más de representantes legales en ámbito territorial y funcional específico.
- El sindicato más representativo **goza del siguiente catálogo de facultades**:
 - Ostenta la representación institucional.
 - Ejerce el derecho a la negociación colectiva.
 - Participa en la solución extrajudicial de conflictos.
 - Promueve elecciones para las representaciones legales en los centros de trabajo.

Los dos cauces institucionales: representación voluntaria y representación legal

- El ordenamiento español tiene **dos cauces institucionales** para la representación de los intereses colectivos de los trabajadores:
 - **Representación voluntaria (el sindicato)**: es lo que hemos visto páginas atrás.
 - **Representación legal o unitaria**: representa a todos los trabajadores de la empresa, no solamente a los que estén afiliados. Tiene base en normas jurídicas de derecho necesario (obligatorias) y se compone de:
 - Delegados de personal o Comité de empresa.
 - Asamblea de trabajadores.
- **Regulación jurídica de la representación legal:**
 - **Art. 129.2 CE**: “Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa...”
 - **Título II (arts. 61-77)** del Estatuto de los Trabajadores: “De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa”.

Número y composición de la representación legal

- La ley distingue cuatro supuestos, según el **tamaño y circunstancia** de los “centros de trabajo” de las empresas, tomando como referencia el **número de trabajadores**:

Número de trabajadores	Número de representantes
Menos de 6	La ley no prevé representación
Entre 6-10	Los trabajadores por votación podrán dotarse de un “Delegado de empresa”
Entre 10-49	Se instituye delegado de personal: <ul style="list-style-type: none">- De 11-30 trabajadores: 1 delegado.- De 31-49 trabajadores: 3 delegados.
Más de 50 trabajadores	Se constituirá un Comité de empresa: <ul style="list-style-type: none">- De 50-100 trabajadores: 5 miembros.- De 101-250 trabajadores: 9 miembros.- De 251-500 trabajadores: 13 miembros.- De 501-750 trabajadores: 17 miembros.- De 751-1000 trabajadores: 21 miembros.- De 1000 en adelante: 2 por cada 1000 (máx. 75).

- Para computar el número de trabajadores se tienen en cuenta todos los trabajadores al margen de cuál sea su contrato y las variaciones en el volumen de la plantilla pueden dar lugar a cambiar el número de miembros del Comité.*

Funciones y competencias de la representación legal

- El **art. 64 ET** establece cuáles son las **funciones y competencias** de los Comités de empresa y Delegados de personal:
 - **Negociación colectiva:** legitimación para negociar un convenio colectivo en el ámbito de la empresa.
 - **Funciones de representación del personal en la gestión empresarial:** derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.
 - **Funciones de conocimiento (derechos de información):** funcionamiento de la empresa, aspectos económicos, aspectos relativos a la igualdad de trato, etc. En particular, debe ser informado de aspectos laborales:
 - Recibir copia básica de los contratos realizados.
 - Ser informado de las sanciones impuestas por faltas muy graves.
 - Ser informado y consultado sobre evolución probable del empleo, cambios en la organización del trabajo, la adopción de medidas de prevención, etc.
 - **Funciones de emisión de informes previos (derechos de consulta):** en caso de reestructuración de plantillas, implantación de sistemas de organización científica del trabajo, reducciones de jornada, etc.
 - **Funciones de control (vigilancia) de la actividad de la empresa:** en materia de legislación laboral y SS, prevención de riesgos, igualdad de trato.

Garantías de los representantes legales

- El **art. 68 ET** establece la protección de los representantes legales, en concreto:
 - a) Apertura de expediente contradictorio** en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
 - b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo** respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
 - c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente** a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión.
 - d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones** en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
 - e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas** cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, con la siguiente escala:
 - Hasta 100 trabajadores: 15 horas.
 - De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.
 - De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
 - De 501 a 750: 35 horas.
 - De 750 en adelante: 40 horas.

El régimen jurídico de la representación de los trabajadores en la empresa

- En cuanto al **procedimiento electoral**, vamos a ver solamente las reglas básicas:
 - a) Los representantes **se eligen por todos los trabajadores por sufragio universal, libre y secreto**.
 - b) Las elecciones **pueden ser convocadas por los sindicatos más representativos** a nivel estatal y autonómico, o cualquier sindicato que, a nivel de empresa, cuente con un mínimo del 10% de los miembros del Comité.
 - c) El mandato de los representantes dura **4 años**.
 - d) Las elecciones se deben convocar con una **antelación de 3 meses** a la fecha de expiración del mandato de 4 años. En caso contrario, se prorroga el mandato durante un año más.
 - e) Pueden ser **electores** todos los **trabajadores de la empresa mayores de 16 años** y pueden ser **elegibles** trabajadores que tengan 18 años y al menos una antigüedad de 6 meses.
 - f) Para que haya proporción en las empresas, tiene que haber **dos colegios electorales**: uno para técnicos-administrativos y otro para trabajadores especialistas y no cualificados.
 - g) La **empresa está obligada a facilitar los medios** precisos para constituir las mesas electorales.
 - h) Cuando finaliza el proceso, se **levantan las actas con los resultados** y se registran en la oficina pública.
 - i) Causas de extinción del mandato son: fallecimiento, pérdida de condición de elegibilidad, dimisión o revocación (esta última requiere convocatoria de 1/3 de los votos de la asamblea de trabajadores y posterior mayoría absoluta).



Concepto y régimen jurídico del convenio colectivo



Concepto y regulación básica

- **Concepto de convenio colectivo:**

- Cuando hablamos de las fuentes del Derecho mencionamos las **fuentes materiales** y las **fuentes formales**. Una de las peculiaridades del Derecho del Trabajo es la **existencia de un poder específico** para la creación de normas jurídicas, a saber, los llamados **“interlocutores sociales”** (sindicatos y asociaciones empresariales).
- La **expresión formal** de ese poder negociador es, en sentido amplio, el **convenio colectivo**. El convenio colectivo no es solo un acuerdo o contrato entre dos sujetos, sino que es fuente de Derecho en sentido jurídico.

- **Regulación básica:**

- **Art. 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”.*
- **Título III ET “De la negociación colectiva y de los convenios colectivos” (arts. 82-92).** El **art. 82.1 ET** dice que *“los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva”.*
- Y el **art. 82.2 ET** añade que *“mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten”.*

Tipos de convenios colectivos

Convenios colectivos estatutarios

- Tienen **eficacia general** (“erga omnes”), es decir, obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito aplicativo.
- Tienen **eficacia jurídica normativa**, es decir, tienen fuerza de ley y no pueden derogarse por acuerdo individual.
- Son **elaborados y están regidos** conforme a lo dispuesto en el **Título III ET** (por eso se llaman convenios estatutarios).

Convenios colectivos extraestatutarios

- Tienen **eficacia ordinaria**, esto es, limitada a los empresarios y trabajadores representados por las partes contratantes.
- Tienen **eficacia jurídica contractual**, esto es, pueden derogarse por un acuerdo individual (a peor).
- **Regidos por el art. 37.1 CE y por la voluntad de las partes negociadoras** con el lógico respeto a las leyes y a las reglas sobre contratos del Código Civil.

El ámbito de los convenios colectivos

- **Las propias partes contratantes deciden el “ámbito de aplicación”** de cada convenio colectivo (art. 83.1 ET), determinando su respectivo ámbito:
 - **Personal:** convenios para todas las categorías profesionales o convenios franja para un grupo profesional concreto.
 - **Funcional:** convenios sectoriales o de subsector de actividad.
 - **Territorial:** convenios estatales, de CA, interprovinciales, provinciales, comarcales, locales, de grupo de empresas, de empresa, de centro de trabajo.
- **Límites a la libertad de elección:**
 - Que las partes tengan legitimación para negociar conforme a las reglas del ET
 - Que respeten las reglas relativas a la concurrencia entre convenios colectivos.
 - Que las unidades tengan una cierta “racionalidad”.

El ámbito de los convenios colectivos

- El **art. 84 ET** establece la regla general según la cual *“un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto [...]”*. Este es el principio de prohibición de concurrencia de convenios.
- Hay **concurrencia** cuando dos convenios **coinciden en los ámbitos de vigencia territorial, funcional, personal y temporal**.
- **La regla general es la desafectación de convenios**, que se concreta en una prohibición de concurrencia con la consiguiente prevalencia del convenio prioritario temporalmente *–prior in tempore–*. Sin embargo, hay excepciones a esta regla general (solamente vamos a ver las dos más importantes):
 - a) **El convenio de empresa tiene preferencia aplicativa absoluta** respecto del convenio estatal, autonómico u de otro ámbito en las siguientes materias: abono de las horas extraordinarias, horario y tiempo de trabajo, adaptación del sistema de clasificación profesional, adaptación de las modalidades contractuales, medidas para la conciliación de la vida familiar...
 - b) El art. 82.3 ET prevé la posibilidad de que **se inapliquen las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo**, *“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”*.

Los sujetos del convenio colectivo

Las partes legitimadas para negociar

- **En los convenios de ámbito de empresa o inferior**, tienen legitimación del lado de los trabajadores las representaciones unitarias de los trabajadores y las representaciones sindicales; del lado empresarial, la empresa o sus representantes legales.
- **En los convenios sectoriales**, están legitimados solamente los sindicatos y asociaciones empresariales que acrediten una especial fuerza representativa basada en la audiencia electoral:
 - Sindicatos más representativos a nivel estatal y CCAA, así como sindicatos “suficientemente” representativos.
 - Organizaciones empresariales que cuenten con un 10% de los empresarios en el ámbito funcional y territorial correspondientes.

Los sujetos obligados

- **En los convenios estatutarios o “erga omnes”** son sujetos obligados, como regla general, todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.
- **En los convenios de eficacia ordinaria** son sujetos obligados, como regla general, los empresarios y los trabajadores representados por las partes negociadoras.

El contenido del convenio

- La Ley establece que, 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.
- Con todo, el art. 85.3 ET establece un **contenido mínimo**:
 - a) Determinación de las partes que los conciertan.
 - b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
 - c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias cuando se pretenda la inaplicación del convenio.
 - d) Forma y condiciones de denuncia del convenio.
 - 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.

Procedimiento y validez del convenio

- Del **procedimiento**, podemos reseñar muy esquemáticamente:
 - a) Las partes legitimadas deben **comunicar por escrito** a la otra parte el interés en promover la negociación.
 - b) La parte receptora de la comunicación **solo podrá negarse** a la iniciación de las negociaciones **por causa legal o convencionalmente establecida**.
 - c) En el **plazo máximo de un mes** a partir de la recepción de la comunicación, **se procederá a constituir la comisión negociadora**.
 - d) Los acuerdos de la comisión requerirán el **voto favorable de la mayoría** de cada una de las dos representaciones.
 - e) En cualquier momento de las deliberaciones, **las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas**.
- De la **validez**, podemos decir:
 - a) Los convenios colectivos a han de **formalizarse por escrito**, bajo sanción de nulidad.
 - b) Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, para su **registro**, dentro del plazo de **15 días**.
 - c) El convenio **entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes**.