



LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA: Marco normativo, impactos y lecciones aprendidas.

Silvia Parra Núñez
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Ministerio de Trabajo y Economía Social de España
Junio 2023

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA: UNA APROXIMACIÓN

01

INTRODUCCIÓN

02

MARCO
NORMATIVO

03

IMPACTOS

04

LECCIONES
APRENDIDAS

05

CONCLUSIONES
Y DEBATE

01

INTRODUCCIÓN



- Faceta viva e interesante del Derecho del Trabajo.
- Derecho social fundamental de libertad, en mayor consonancia con la dinámica del mundo laboral.
- Proceso dinámico de encuentro entre los actores sociales.
- Objetivo: regulación conjunta de las condiciones de trabajo y de las reglas imperantes en sus relaciones colectivas, a través de la codecisión negocial.
- De carácter bilateral: empresas y personas trabajadoras, artífices de la regulación laboral.



02

**MARCO
NORMATIVO**





LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

“*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*”.

(art. 37.1 CE).

+ Reconocimiento función constitucional (art. 7 CE)

+ Libertad sindical (art. 28.1 CE).

+ Derecho a la huelga (art. 28.2 CE).

PRINCIPIOS BÁSICOS

Legitimidad para negociar.

- No proviene del número de persona trabajadoras afiliadas, sino de la audiencia electoral, lo que otorga el carácter de (más) representativos.

Eficacia normativa o “*erga omnes*”.

- El convenio sectorial se aplica a todas las personas trabajadoras y empresas que formen parte del ámbito geográfico y sectorial correspondiente, aunque no hayan participado en el proceso de negociación.

Incardinación en el sistema de fuentes del Derecho.

- Tras las disposiciones legales y reglamentarias del Estado y preferentemente al contrato de trabajo y la costumbre.

Ultraactividad.

- Supone su extensión indefinida hasta la firma de un nuevo convenio.

CONVENIOS COLECTIVOS



TIPOS DE PACTOS COLECTIVOS

ACUERDOS COLECTIVOS

Acuerdos sectoriales o
interprofesionales sobre
materias concretas.

UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

Las partes negociadoras son libres para determinar el ámbito de aplicación:

Funcional

- Intersectorial, sectorial, subsectorial, grupo de empresas, empresas vinculadas, empresarial o de centro de trabajo.

Territorial

- Estatal, de Comunidad Autónoma, provincial, comarcal o municipal.

Personal

- Colectivos o grupos de personas trabajadoras.



LÍMITES A LA LIBERTAD DE ELECCIÓN DE LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN

Ha de tratarse de
“unidades de negociación
razonables y apropiadas”.

Ambas partes han de
estar legitimadas.

Deben respetarse las
reglas legales de
conurrencia.

PRINCIPIO DE NO CONCURRENCIA APLICATIVA ENTRE CONVENIOS

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

Con dos salvedades:

Que en acuerdo interprofesional las organizaciones más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma así lo hayan pactado.

En el caso de convenios de empresa, respecto de determinadas materias:

- El abono o la compensación de horas extraordinarias y retribución del trabajo a turnos.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo, trabajo a turnos y planificación de vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional.
- La adaptación de aspectos de las modalidades de contratación determinados por la ley.
- Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación.
- Otras que dispongan los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o regional.

PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA



Unión Andina



PHILIP MORRIS SPAIN, S.L.



Beiersdorf



ticketea





ÁMBITO PERSONAL DEL CONVENIO

- Puede negociarse **para todas las personas** trabajadoras de la empresa **o para una parte**.
- Existe libertad para negociar por separado, siempre que no se atente contra el principio de igualdad de trato, debiendo tener una justificación objetiva y razonable.
- **Exclusiones admitidas:** Personal de alta dirección o determinadas categorías profesionales, siempre y cuando gocen por separado de la suficiente capacidad negocial para pactar colectivamente sus propias condiciones de trabajo (*“personal fuera de convenio”*), con interpretación estricta.
- **Exclusiones discriminatorias:** Trabajadores/as temporales o a tiempo parcial.

LAS PARTES NEGOCIADORAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUPRAEMPRESARIALES (I)

Del lado
trabajador:

Los sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma y sus afiliados.

Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

No cabrá que negocie una coalición de sindicatos minoritarios que no alcancen el 10% de representatividad.

Del lado
empresarial:

Las asociaciones empresariales que cuenten con el 10% como mínimo de los empresarios del ámbito geográfico y funcional del convenio, siempre que den ocupación a igual porcentaje de personas trabajadoras afectadas.

También, las asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15% de las personas trabajadoras afectadas.

No podrán negociar las coaliciones de asociaciones empresariales minoritarias de menos del 10% de representatividad, ni las asociaciones empresariales que incluyan a empresarios y a trabajadores autónomos.

LAS PARTES NEGOCIADORAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUPRAEMPRESARIALES (II)

En los convenios colectivos de **ámbito regional**, además de los anteriores, podrán negociar también:

Del lado
trabajador:

Los sindicatos de Comunidad Autónoma que cuenten en su ámbito con:

15% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal

+

Un mínimo de 1.500 representantes.

Del lado
empresarial:

Las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de los empresarios y trabajadores en el ámbito funcional a que se refiere el convenio.

LAS PARTES NEGOCIADORAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA O ÁMBITO INFERIOR

Del lado
trabajador:

De manera alternativa, o la representación unitaria o la representación sindical, si ésta, en su conjunto, suma la mayoría del comité de empresa.

Del lado
empresarial:

El empresario o sus representantes.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

CC.OO. designa a siete mujeres para negociar el convenio colectivo del metal

Por primera vez, otra mujer, Mercedes González, ocupa la secretaría de Acción Sindical de esta organización



Delegadas de CC.OO. en la negociación del convenio del metal en Madrid - ABC

 **Javier González Navarro**
@jgnavarros [Seguir](#)

Madrid - Actualizado: 08/03/2018 17:48h

...

CC.OO. sigue avanzando en su vieja promesa de **dar más protagonismo a las mujeres en esta organización**. Así, ha elegido a siete delegadas sindicales para negociar el nuevo convenio colectivo del sector de la industria y del metal de Madrid, que regula las condiciones laborales de unas 200.000 personas, entre mujeres y hombres, y que de manera indirecta afecta a más de medio millón de trabajadores.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Sueldos »

Los trabajadores del metal de Madrid tendrán un alza salarial del 2,1% este año y del 2% en 2019 y 2020

- El acuerdo afecta a más de 200.000 empleados y elimina la antigüedad para los ascensos
- Reduce los requisitos de las empresas para incumplir la subida de sueldos pactada

RAQUEL PASCUAL CORTÉS

Madrid | 6 NOV 2018 - 13:44 CET

La jornada de estos trabajadores se mantiene en 1.764 horas anuales y deja en manos de las compañías la competencia final para fijar el calendario anual de trabajo, en el caso de que no haya acuerdo con los representantes sindicales.

Finalmente, patronal y sindicatos han acordado mejoras en materia de conciliación e igualdad, con la incorporación de un permiso retribuido de 20 horas al año para acompañamiento

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La ley exige determinados requisitos de representatividad a las partes para constituir válidamente la comisión negociadora:

Convenios empresariales o de ámbito inferior:

- En los casos en que intervengan las secciones sindicales y afecten a la totalidad de personas trabajadoras de la empresa, deberán representar en su conjunto a la **mayoría** de los miembros del comité, sin que pueda excluirse a ninguna sección sindical legitimada para negociar.

Convenios supraempresariales:

- Los sindicatos y asociaciones empresariales legitimados para negociar deben representar, como mínimo, a la **mayoría absoluta** de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal y a los empresarios que ocupen a la **mayoría** de las personas trabajadoras afectadas por el convenio, respectivamente.





EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN

Las partes negociadoras tienen libertad para fijar el contenido normativo del convenio colectivo, con los límites siguientes:

Materias negociables.

Igualdad.

Normas legales y reglamentarias imperativas.

Derechos contractuales de la persona trabajadora.

Prohibición de cláusulas gravemente lesivas de los intereses de terceros.

El principio de igualdad de trato alcanza tanto a las discriminaciones entre el personal de la empresa:

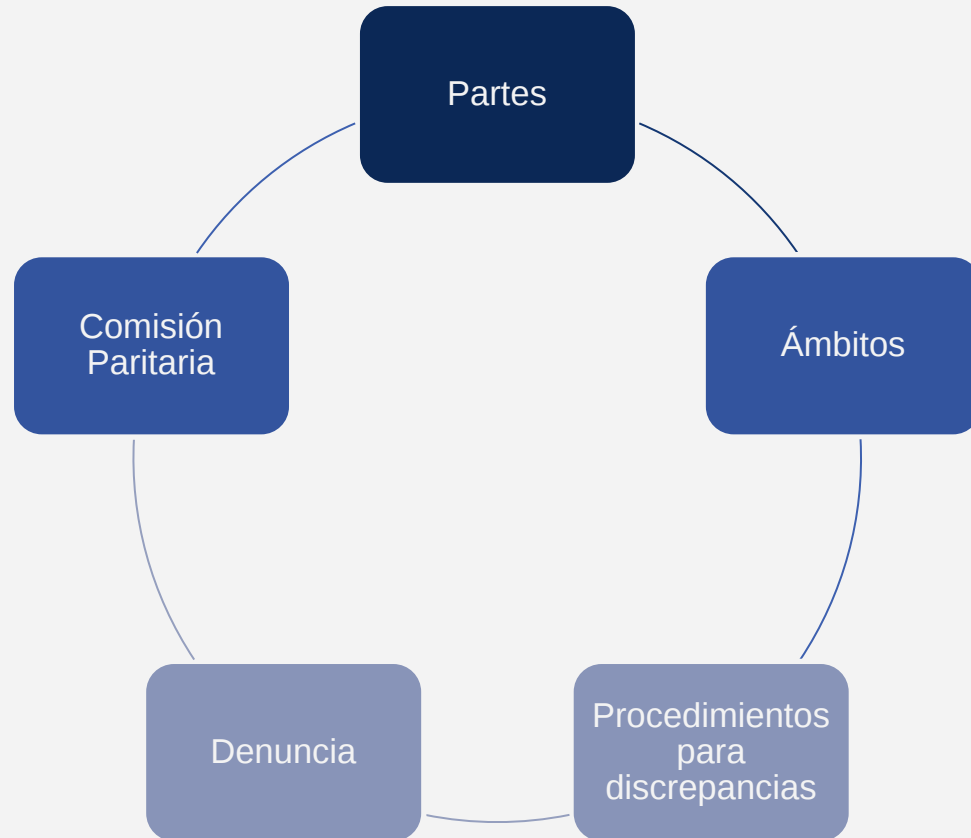
- Cláusulas que establecen retribuciones inferiores para las mujeres para trabajos de igual valor.
- Que fijan pluses de antigüedad distintos para las personas trabajadoras de la empresa.
- Que excluyen a trabajadores/as temporales...

Como a las discriminaciones que afecten a terceros:

- Cláusulas de seguridad sindical que vinculan la contratación o las condiciones de trabajo a la afiliación a los sindicatos firmantes.



CONTENIDO MÍNIMO OBLIGATORIO DEL CONVENIO



03

IMPACTOS





MODELO NO EXENTO DE LIMITACIONES

- **Atomización:**

Elevado número de convenios, con ámbitos de aplicación reducidos y fragmentados, sin apenas relación entre ellos, superpuestos entre sí o con vacíos de cobertura.

- **Desvertebración:**

Falta de orden y ausencia de reglas claras sobre concurrencia.

ZONAS SÍSMICAS

Inaplicación de condiciones de trabajo.

- Requiere causa justificativa, que se presume en caso de acuerdo.

Preferencia aplicativa del convenio de empresa.

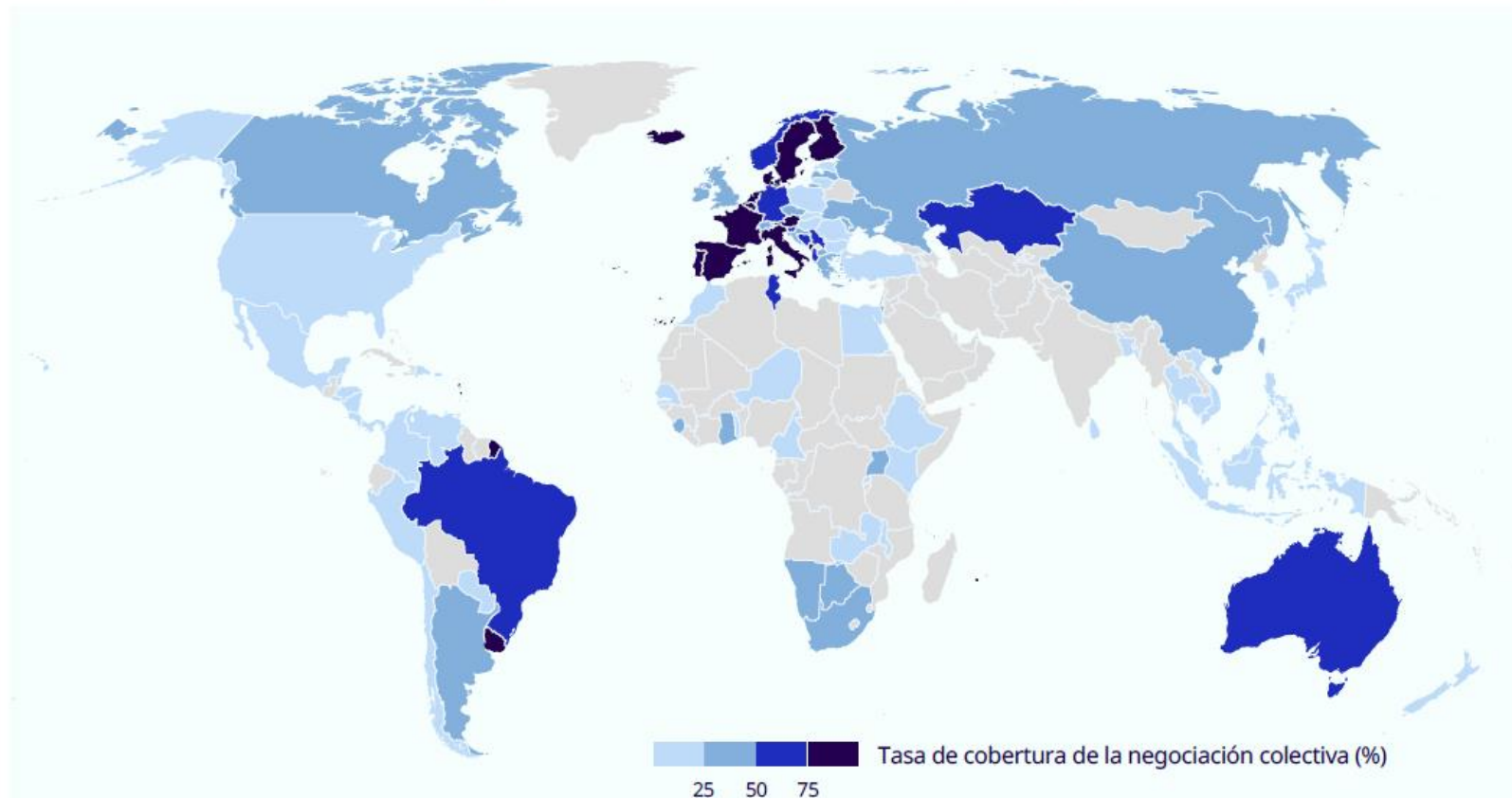
- Respecto de materias tasadas, todas ellas trascendentes.

Ultraactividad.

- Con la teórica pretensión de evitar un estancamiento en las condiciones que mejoran los convenios.



► Gráfico R1. Cobertura de la negociación colectiva en el mundo (porcentajes)

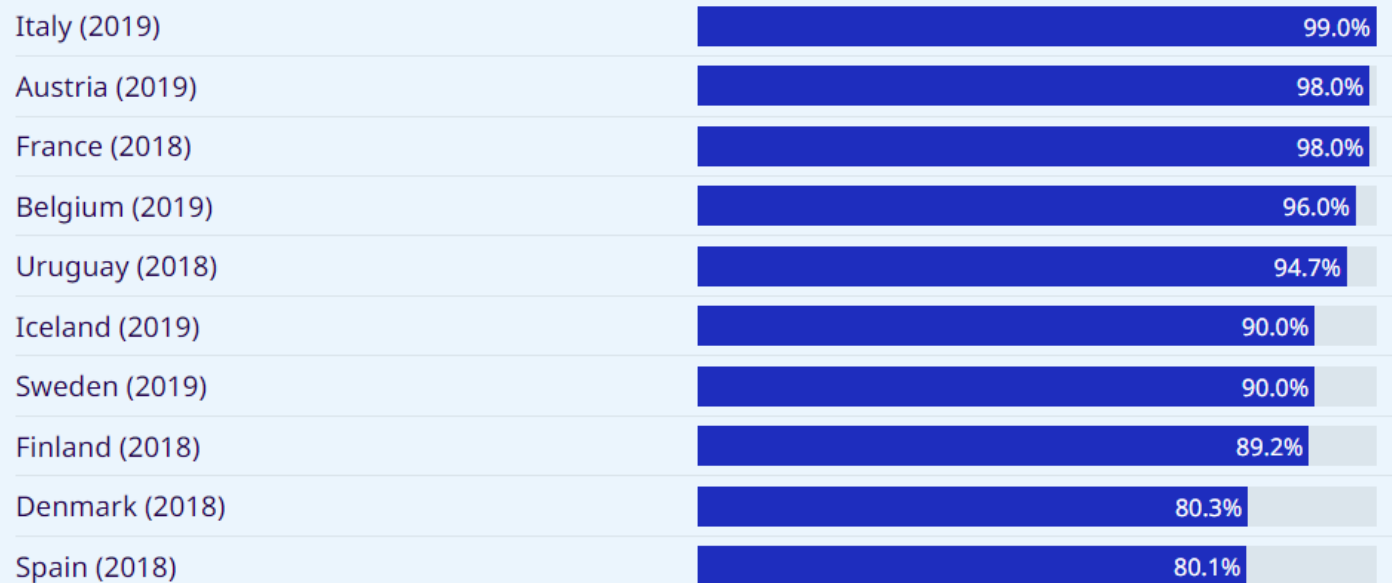


Nota: Basado en los últimos datos disponibles para 98 países. Los países que aparecen en gris son aquellos para los que no se dispone de datos.

Fuente: ILOSTAT.

► Collective bargaining coverage rates around the world

🔍 Search in table



Fuente: ILOSTAT

04

**LECCIONES
APRENDIDAS**



- Las reformas laborales de 2010-12 implicaron modificaciones sustanciales en materia de negociación colectiva, afectando a:
 - Tasa de cobertura.
 - Estructura.
 - Articulación.
 - Reglas de concurrencia.
 - Ultraactividad.
- En particular, la reforma de 2012 se materializó por el Gobierno sin el consenso de los agentes sociales.
- En cambio, la reforma de 2021 fue fruto del Diálogo Social y la asociación empresarial mayoritaria –CEOE– defiende lo pactado.



REFORMA LABORAL >

El Gobierno logra un acuerdo con la patronal y los sindicatos para la reforma laboral

Los agentes sociales han aprobado el último documento con el que se pretende poner freno a la contratación temporal

45º ANIVERSARIO >

Garamendi (CEOE): “Nosotros defenderemos la reforma laboral que hemos firmado”

La patronal y los principales sindicatos piden que el próximo Ejecutivo no cambie el acuerdo alcanzado por el diálogo social

REFORMA LABORAL

La patronal CEOE y los sindicatos piden a Feijóo que respete la reforma laboral si llega al Gobierno

La patronal y los sindicatos han pedido que se respeten los acuerdos alcanzados en el marco del diálogo social si hay un cambio de Gobierno.

EXPERIENCIAS EUROPEAS (I)



Los convenios sectoriales tienen competencia exclusiva para el establecimiento de la retribución. Los convenios de empresa no pueden establecer cuantías inferiores.



La posibilidad de convenio de empresa solo existe por habilitación expresa del convenio sectorial. Este marca los límites y condiciones para evitar el efecto devaluador del convenio de empresa.



Las retribuciones establecidas en los convenios de empresa están fuertemente condicionadas a los pactos realizados en ámbitos superiores. Es el convenio sectorial el que determina el espacio en que se pueden mover los convenios de empresa en materia retributiva.



La posibilidad de que los acuerdos de empresa establezcan condiciones retributivas inferiores a las del convenio sectorial se limitan a situaciones de crisis de empresa.

EXPERIENCIAS EUROPEAS (II)



Solo los convenios sectoriales tienen competencia en materia retributiva. Los convenios de empresa no pueden establecer peores condiciones.



El convenio de empresa puede afectar la cuestión retributiva siempre y cuando establezca garantías al menos equivalentes.



El 'acuerdo de proximidad' puede afectar a los salarios establecidos en el acuerdo nacional, pero con determinados objetivos, como el incremento del empleo, la calidad de los contratos o el incremento de la competitividad y de los salarios.



El convenio de empresa no tiene prioridad aplicativa en materia retributiva respecto del convenio sectorial. Podrá mejorar las condiciones, pero no empeorarlas.

AUDIENCIA A LOS AGENTES SOCIALES FIRMANTES DEL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Palacio de La Zarzuela. Madrid, 11.05.2023

Institucional

Su Majestad el Rey ha recibido en audiencia a los Agentes Sociales firmantes del V acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2023-2025.



Tras la firma del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva:

Los agentes sociales subrayan que el acuerdo salarial afianzará la recuperación económica.

Es un mensaje de responsabilidad compartida.

Frente a la radicalidad y división en el ámbito político, moderación para crear un país potente.

Más allá de las recomendaciones salariales, el acuerdo aborda materias como desconexión digital, transición energética, digitalización o teletrabajo.

PATRONAL >

Antonio Garamendi: “La paz social está garantizada hasta 2025”

El líder patronal ofrece el pacto de convenios en contraposición al “mensaje de radicalidad y división” de la política y destaca que, por primera vez, el AENC aborda “el elevado nivel de absentismo”



05

**CONCLUSIONES
Y DEBATE**





¡GRACIAS POR SU ATENCIÓN!

Silvia Parra Núñez
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social
Valencia, España
sparran@mites.gob.es