

# La negociación colectiva

La negociación colectiva es esencialmente un procedimiento de adopción de reglas y decisiones entre sujetos que representan a grupos con intereses distintos, es decir, la negociación colectiva es la manera de que los trabajadores y empleadores determinen unos acuerdos mediante un proceso de dialogo siguiendo una serie de pasos.

La negociación colectiva tiene una serie de ventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores:

**\*Para los trabajadores:**

Mediante la negociación colectiva consiguen mantener salarios.

Condiciones adecuadas para su puesto de trabajo

Que en vez de ser un solo trabajador el que toma partida, es un conjunto de trabajadores pero con una sola voz, que sería el representante de los trabajadores.

**\*Para el empresario o empleador:**

La negociación se ve en este lado como si fuera la encargada de mantener un poco la estabilidad del trabajador y favorece las relaciones entre trabajadores y empresario.

## **La negociación colectiva como herramienta.**

La negociación colectiva se considera una herramienta para el trabajador más que para el empleador, se utiliza como ya hemos dicho para mejorar aspectos del trabajo, mantenerlos...

## **La ley**

El Art 37.1 de la constitución española. El derecho a la negociación colectiva viene reconocido en el Art 37.1 de la constitución española se 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".

## **Diferencia entre la negociación colectiva y convenio colectivo**

La negociación colectiva es la que lleva a cabo el convenio colectivo. El convenio colectivo es un acuerdo de eficacia normativa que regula o disciplina una serie de relaciones singulares de trabajo.

## **El convenio colectivo**

Un convenio colectivo es un acuerdo entre los representantes de las empresas y los representantes de los trabajadores como resultado de una negociación colectiva en materia laboral. Mediante un convenio colectivo, empresarios y trabajadores regulan las condiciones de trabajo y productividad, y como contrapartida se pactan una serie de obligaciones recíprocas que acuerdan una paz laboral.

Los convenios colectivos obligan a empresarios y trabajadores afectados dentro de su ámbito de aplicación por el mismo durante todo el periodo de

vigencia del mismo. Para delimitar los ámbitos de aplicación, tenemos que diferenciar siempre qué convenios son empresariales o inter-empresariales por ámbito de aplicación geográfica.

Para que un colectivo de trabajadores esté afectado por un convenio colectivo, tiene que encontrarse bajo la jurisdicción del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, aquellos trabajadores que no les es de aplicación el ET, no tienen negociación colectiva como tal.

### **INICIATIVA NEGOCIAL (art. 89 del Estatuto del Trabajador).**

#### **El asunto a tratar y partes negociadoras.**

Lo primero que debe haber es un motivo justificado para abrir una negociación colectiva.

Son sujetos negociadores por una parte, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o de no haberlas, los representantes debidamente elegidos y autorizados por estos; y de otra un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores.

La elección de las partes no se hace por mayoría absoluta ni mucho menos, para participar en la negociación colectiva basta con un grupo especializado en el trabajo y que haya sido elegido de antemano ( los representantes de los trabajadores).

La iniciativa para la negociación de un convenio colectivo corresponde a cualquiera de las partes legitimadas para negociar. La parte que tome la iniciativa deberá comunicarlo por escrito a la otra parte, quien asimismo deberá contestar por escrito y motivadamente. Asimismo, se enviará una copia de esta comunicación de iniciación a la Autoridad Laboral competente.

#### **Obligación a participar en la negociación de buena fe.**

Las partes están obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe, si bien no se impone a quien recibe la comunicación de iniciación la necesidad de llegar a un acuerdo. Esta obligación de negociar solamente cesará por causa legal (ej: falta de legitimación) o convencionalmente establecida (ej: cuando la parte que inicia la negociación ha incumplido las formalidades requeridas para la denuncia del convenio), o cuando se trate de revisar un convenio colectivo en vigor (sin perjuicio de lo establecido en el ET sobre concurrencia de convenios).

#### **Niveles de negociación**

1 De empresa, cuando se aplique a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella.

2 Rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o a parte determinada de ella.

3 De gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas.

Debe tenerse presente que si no existe convenio colectivo anterior en cualquiera de los niveles mencionados, las partes de común acuerdo definirán el nivel, siendo que en caso de no haberlo, la negociación se llevará a cabo a nivel de empresa.

De existir algunas convenciones anteriores, para negociar en nivel distinto se necesita del acuerdo de las partes pudiendo fijarse el nivel de negociación por acto administrativo.

Capacidad para negociar de acuerdo a los niveles de negociación:

De empresa: El sindicato respectivo o, a falta de este, los representantes elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores.

De rama de actividad o gremio: La organización sindical o conjunto de ellas de la rama o gremio correspondiente.

### **Capacidad para negociar**

De existir varias organizaciones sindicales en un mismo ámbito, se confiere legitimidad negociadora, al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores, correspondiéndole la conducción de la negociación colectiva.

### **El inicio de la negociación colectiva.**

La negociación colectiva se inicia con la presentación del pliego de reclamos, directamente al empleador en el caso de una negociación a nivel de empresa, o a través de la Autoridad Administrativa de trabajo, si es a nivel de rama de actividad o gremio.

El pliego de reclamos esta constituido por un proyecto de convenio colectivo.

### **LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

Deberá constituirse en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación.

a) En los convenios de ámbito empresarial, o inferior, estará constituida por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, con un límite máximo de 12 miembros para cada parte.

b) En los de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora quedará validamente 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. El límite máximo del número de miembros por cada parte será de 15.

El proceso negociador se desarrolla en el seno de la comisión negociadora, sin sujeción a trámites ni formalidades legales, aunque respetando en todo caso el principio de buena fé. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas. De cada reunión deberá levantarse acta que, bajo fe del secretario, debe ser firmada por un representante de cada parte.

Los acuerdos de la comisión requieren, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las representaciones negociadoras.

### **Hay límites de representación de los trabajadores**

Consta de tres representantes cuando el pliego de reclamos haya sido planteado por la mayoría absoluta de trabajadores.

Tres dirigentes sindicales cuando la organización sindical representa menos de 50 trabajadores.

Un dirigente sindical adicional y hasta un máximo de 12, por cada 50 trabajadores que exceden al número señalado.

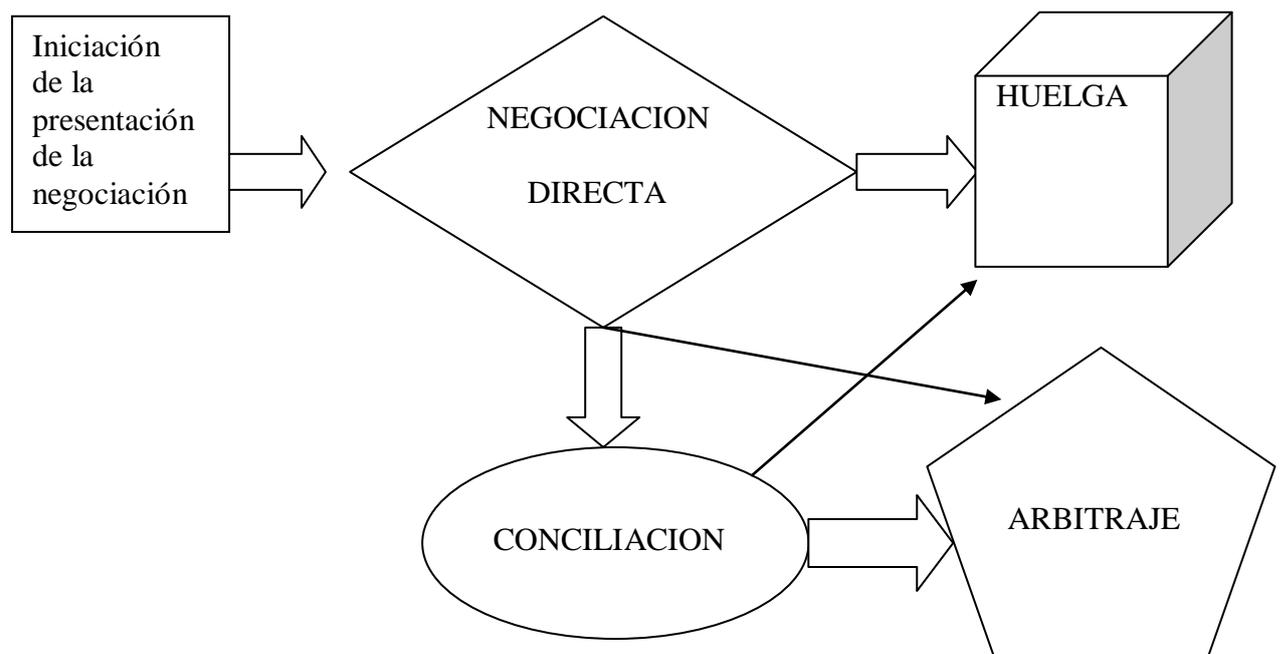
Denominación, número de registro y domicilio del organismo sindical que suscribe el proyecto de convenio colectivo. De no existir este último, las indicaciones que permitan identificar a la coalición de trabajadores que lo presenta.

Nombre, CIF, domicilio social de cada una de las empresas y organizaciones de empleadores comprendidas.

Las peticiones, condiciones de trabajo y otros factores propios de la relación laboral que se planteen, las que deberán tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención.

Copia de la comunicación remitida al empleador tratándose de negociaciones en el ámbito de empresa.

Firma de los dirigentes sindicales designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato.



### **El plazo de presentación del pliego**

El pliego de reclamos debe presentarse no antes de 60 ni después de 30 días anteriores a la fecha de caducidad del convenio vigente.

Si se presenta con posterioridad al plazo señalado, su vigencia se prorrogara en forma directamente proporcional al retardo.

### **Negociación por trámite**

La solicitud con los requisitos correspondientes se presenta en la oficina de trámite documentario, dirigida a la subdirección de negociaciones colectivas.

La dependencia en mención decreta la apertura del expediente, convocando a las partes a dar inicio a la negociación colectiva de acuerdo a las normas aplicables sobre la materia.

En caso de no proponerse recursos, podrá apelarse dentro del tercer día hábil de notificado el auto de primera instancia.

Corresponde a la dirección de prevención y solución de conflictos emitir pronunciamiento en segunda y última instancia respecto de lo resuelto por la subdirección de negociaciones colectivas.

### **Negociación directa**

Una vez presentado el pliego de reclamos la negociación directa debe iniciarse dentro de 10 días. En dicha etapa las partes se reúnen a efectos de buscar una solución al pliego de reclamos:

Ventajas de la negociación directa

Son las partes la que analizan las soluciones posibles sin intervención de un tercero.

Al negociar las partes no tienen que regirse por reglas fijas de procedimiento.

Pueden reunirse tantas veces como sea necesario hasta dar solución al pliego de reclamos.

Solo es obligatorio levantar acta para consignar los acuerdos adoptados en cada reunión. Si durante la negociación directa no se lograra una solución en torno al pliego de reclamos, cualquiera de las partes puede darla por terminada y solicitar el inicio de la etapa conciliatoria.

### **Negociación posicional**

Se presenta cuando las posiciones planteadas inicialmente por las partes, empiezan con exigencias altas, para luego ceder lentamente en forma mínima.

Se caracteriza el uso de la imposición, confrontación y amenazas.

### **Negociación basada en intereses**

Esta estrategia de negociación involucra a las partes a adoptar un esfuerzo cooperante, para afrontar conjuntamente las necesidades de cada una de ellas. Lo fundamental es que las partes identifican los intereses comunes, las necesidades y valores que desean preservar.

## **Conciliación**

La conciliación estará a cargo de personal técnico especializado del Ministerio de Trabajo. Sin embargo, si las partes lo acuerdan, pueden encomendárselo a personas privadas.

El papel del conciliador esta centrado en lograr el acercamiento entre partes, con la finalidad que estas lleguen a un acuerdo mutuamente satisfactorio.

## **Inicio del procedimiento de conciliación**

La conciliación se inicia con la solicitud de una de las partes, efectuada ante la autoridad administrativa de trabajo o de oficio si la autoridad lo estima conveniente.

Previamente las partes deben informar sobre la terminación de la negociación directa.

## **Características de la conciliación**

La conciliación se caracteriza por su flexibilidad y simplicidad en su desarrollo, con participación activa del conciliador.

Se realizarán tantas reuniones como sean necesarias, siempre que exista la voluntad de las partes para llevarlas a cabo.

El conciliador podrá actuar como mediador si las partes lo autorizan, en cuyo caso presentarán una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar.

## **MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO**

A menudo los intereses de empresario y trabajadores difieren, de manera que surgen conflictos con respecto a las condiciones laborales.

Tanto empresario como trabajador deberán tratar de llegar a un acuerdo, pero como medidas de presión el trabajador puede ejercer su derecho a la huelga.

La huelga es un derecho individual, que puede ejercer todo trabajador voluntariamente, pero de obligado ejercicio colectivo, es un conjunto de trabajadores quienes pueden hacer presión con la adopción de esta medida.

La huelga es un derecho fundamental reconocido en la Constitución española en el art. 28, lo cual significa que es un derecho que se puede alegar directamente ante los Tribunales y gozan del privilegio del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional en caso de que se vulnere este derecho.

Existen huelgas calificables como ilegales (huelgas de celo o reglamento, huelgas rotatorias, huelgas políticas...). Si un trabajador secunda una huelga ilegal, su empresario tendrá motivo justificado para sancionarlo incluso con el despido.

La huelga tiene como finalidad la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores mediante el paro de la actividad laboral durante cierto tiempo, de manera que durante la huelga el contrato de trabajo sigue vigente pero se suspenden las obligaciones básicas del empresario (remunerar el trabajo prestado) y del trabajador (trabajar).

Nadie puede privar al trabajador del ejercicio de su derecho a la huelga. Existe la figura del piquete, pero éste es meramente informativo, no podrá coaccionar al trabajador para trabajar o dejar de trabajar. Durante la huelga, en la empresa han de mantenerse unos servicios mínimos, los cuales serán establecidos por la Autoridad Laboral. También el empresario podrá adoptar medidas de conflicto colectivo: cierre patronal. Cuando el empresario considere que pueden verse dañadas sus instalaciones, materias primas, maquinaria y demás enseres de la empresa, como consecuencia de revueltas y manifestaciones poco pacíficas de los trabajadores, éste podrá decretar “cierre patronal”. Durante el tiempo que dure el cierre patronal los trabajadores no irán a trabajar y el empresario no tendrá que remunerarles, el contrato se suspende hasta que se abra de nuevo el centro.

## Tipos de huelgas

Criterios de clasificación:

**-Según los sujetos que ejercitan el derecho de huelga: la huelga puede ser ejercitada por:**

Los trabajadores por cuenta ajena  
Los trabajadores asalariados  
Los funcionarios

**-Según las causas que motivan la huelga: se distingue entre:**

Huelga laboral: es la que tiene lugar por causas derivadas de la propia relación de trabajo.

Huelga extralaboral: es la que se lleva a cabo por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.

Huelga de solidaridad o simpatía: los trabajadores defienden un interés ajeno a su relación contractual, actuando sin embargo en apoyo de otros trabajadores en conflicto, con los que se solidarizan.

**-Según el comportamiento que se lleve a cabo en la huelga: cabe distinguir:**

Huelga turnante o rotatoria: es la que realizan de modo sucesivo en las distintas unidades productivas de una empresa o centro de trabajo, o sectores de la actividad económica en un ámbito geográfico determinado, alternándose sucesivamente en la cesación, en el trabajo con la finalidad de afectar a la coordinación de la producción.

Huelga estratégica, tapón o trombosis: es aquella que afecta tan sólo de modo directo a la actividad productiva básica de la empresa, o a los sectores estratégicos del sistema económico, pero que comunica sus efectos en cadena a los demás ámbitos, consiguiendo la paralización de todo el proceso productivo.

Huelga de celo o reglamento, consiste en una ejecución minuciosa y reglamentaria del trabajo, con el consiguiente retraso en el mismo.

Huelga intermitente: son aquellas en la que se alterna momento de normalidad laboral y de cesación del trabajo. posee una tipología bastante variada: alternancia de horas de trabajo y huelga a lo largo del día, de días de trabajo y huelga a lo largo de la semana o períodos más amplios.

Huelga de brazos caídos: o huelga a pie de fábrica, en las que los trabajadores no abandona las instalaciones de la empresa, se establecen turno de relevo para ocuparla permanentemente.

Huelga escalonada: cuando las actividades productivas son paralizadas progresivamente, unas después de otras.

Huelga general: la que se plantea simultáneamente en todos los oficios de una o varias localidades.

**-De acuerdo a la legalidad de la huelga: puede ser:**

Legales: convocadas de acuerdo con los plazos que marcan las leyes vigentes.

Ilegales: desencadenadas sin previo aviso o en un plazo menor del que marcan las leyes.