

13. LA NEGOCIACION COLECTIVA

La negociación colectiva es el proceso de diálogo y acuerdo entre los representantes de los trabajadores (sindicatos) y los empleadores o sus representantes. Es la herramienta principal para mejorar y adaptar las condiciones laborales a las realidades de cada sector o empresa, más allá de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Es el corazón de la autonomía colectiva de las partes.

13.1. Concepto y Marco Jurídico

La negociación colectiva es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española (artículo 37) y desarrollado en el Estatuto de los Trabajadores (artículos 82 y siguientes) y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS). Su finalidad es la de regular las condiciones de trabajo, de productividad, y las relaciones entre los trabajadores y sus organizaciones representativas y los empresarios.

- **Derecho Fundamental:** Este proceso no es una mera concesión del empleador, sino un derecho que permite a los trabajadores, a través de sus representantes, participar en la fijación de las reglas del juego en el ámbito laboral.
- **Fuentes de la Negociación:** El resultado de la negociación colectiva es el convenio colectivo, que tiene fuerza de ley entre las partes que lo firman y todos los trabajadores y empleadores a los que se aplica.

13.2. Los Sujetos Negociadores

Para que una negociación colectiva sea legítima, debe ser llevada a cabo por los sujetos con capacidad para ello.

- **En el lado de los trabajadores:** Los sindicatos, especialmente los más representativos a nivel estatal o autonómico, y en menor medida, los representantes unitarios (Comités de Empresa y Delegados de Personal) en el ámbito de la empresa. La ley les exige un umbral de representatividad para participar en la negociación de un convenio.
- **En el lado de los empleadores:** Las asociaciones empresariales que agrupen a las empresas del sector o, en el ámbito de la empresa, el propio empleador.

13.3. El Proceso de Negociación: Fases y Principios

La negociación no es un proceso improvisado, sino que sigue una serie de fases formales y materiales.

1. **Constitución de la Mesa Negociadora:** Las partes que quieren negociar un convenio deben comunicar a la otra su intención y constituir una mesa en la que se sentarán los representantes de

ambos lados. Se establece un calendario y se fijan las reglas de procedimiento.

2. Negociación del Contenido: Las partes exponen sus propuestas y contrapuestas. Se discuten temas como salarios, jornada, permisos, clasificación profesional, etc. Este proceso puede ser largo y complejo, y puede incluir fases de mediación o arbitraje si no se llega a un acuerdo.
3. Adopción de Acuerdos: Para que un acuerdo sea válido y se convierta en convenio, necesita el respaldo de la mayoría de los representantes de cada parte.
4. Registro y Publicación: Una vez firmado el convenio, debe ser registrado en la autoridad laboral competente y publicado en el Boletín Oficial correspondiente para que tenga plenos efectos legales y sea de obligado cumplimiento.

Principios de la Negociación Colectiva:

- Buena Fe Negociadora: Ambas partes están obligadas a negociar de buena fe, lo que implica no obstaculizar el proceso de manera injustificada.
- Libertad de Pacto: Las partes son libres para acordar el contenido del convenio, siempre respetando los mínimos establecidos en la ley (Estatuto de los Trabajadores).
- "Ultractividad" de los Convenios: La reforma laboral de 2012 eliminó la ultractividad automática de los convenios. Esto significa que, si un convenio no se renueva, sus cláusulas pierden vigencia. Sin embargo, la reforma de 2021 la recuperó, de modo que un convenio seguirá vigente si no se firma uno nuevo, salvo que se establezca lo contrario. Esto evita vacíos legales y el riesgo de que los trabajadores pierdan derechos adquiridos.

PLANES DE IGUALDAD

Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello deben adoptar, previa negociación, medidas tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Los planes de igualdad deben ser elaborados por:

- Empresas de cincuenta o más personas trabajadoras.
- Empresas obligadas por así establecerlo el convenio colectivo aplicable.
- Empresas obligadas por haberlo acordado la autoridad laboral hubiera

acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan.

Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad, constituyéndose al efecto una comisión negociadora paritaria entre la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

El Plan de Igualdad deberá contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el seno de la empresa y tendrán, al menos, el siguiente contenido mínimo:

- Determinación de las partes.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- Resultados de la auditoría retributiva.
- Definición de objetivos del plan de igualdad.
- Medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas.
- Identificación de los medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- Procedimiento de modificación.

En cualquier caso, el periodo de vigencia o duración no será superior a cuatro años.