

¿Cómo hacer un convenio de empresa?

Juan José González Hernández
Abogado. Dpto. de Derecho Laboral de
HispaColey

La reciente reforma laboral ha supuesto, sin duda, una importante modificación del sistema de fuentes del Ordenamiento Jurídico Laboral español, ya que impulsa de forma incomparable la relevancia y primacía del Convenio Colectivo aprobado en el marco de una empresa, frente a los que regulan su sector o actividad sea cual sea su ámbito de aplicación espacial.

Quiere ello decir que el Legislador laboral ha decidido optar por la norma convencional particular, frente a la que buscaba una solución de carácter general, normas éstas últimas cuya aplicación queda excluida de aquellas empresas en las que se haya pactado un Convenio Colectivo estatutario propio, exclusión que adquiere doble naturaleza, positiva y negativa. Positiva, en el sentido de que la aprobación de un convenio colectivo estatutario propio en el seno de la empresa, desplaza la aplicación, en aquellas materias reguladas por dicho convenio, de la regulación de los convenios de ámbito superior. Y negativa, en el sentido de que los convenios colectivos de empresa, no estarán vinculados en su contenido al de los convenios concurrentes de ámbito superior, pudiendo, con respeto al Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal reguladora de la materia laboral, especialmente la que tenga carácter imperativo, establecer una regulación propia para la empresa. Esto es, el convenio de empresa desplaza la aplicación de la norma concurrente de ámbito superior.

Así, mediante el presente artículo, intentaremos abordar el procedimiento de negociación de un convenio colectivo de empresa, al convertirse éste en una norma que puede ser imprescindible para superar las dificultades actuales sin llegar a otras soluciones más dramáticas.

Partes legitimadas para negociar

1. Representación de los trabajadores: Estarán legitimados para negociar, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.
2. Representación de los empresarios: el propio empresario.

Comunicación

La representación de los trabajadores o de los empresarios que promueva la negociación deberá comunicar por escrito a la otra parte la legitimación que ostenta conforme a lo anteriormente indicado, el ámbito del convenio que se pretende adoptar y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia a la autoridad laboral competente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte que recibe la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido y, en todo caso la respuesta deberá ser por escrito y motivada.

Negociación y registro

En el plazo máximo de un mes se constituirá la comisión negociadora y la parte receptora de la comunicación deberá dar una respuesta a la propuesta de negociación, estableciendo ambas partes el calendario o plan de negociación, el cual deberá comenzar en un plazo máximo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora. El plazo máximo para la negociación del convenio será de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.



La adopción del acuerdo requiere el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. En cualquier momento de las deliberaciones las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Los Convenios Colectivos deben efectuarse por escrito y presentarse ante la autoridad laboral competente a los solos efectos de su registro en un plazo de quince días desde su firma. Una vez registrado será remitido al Órgano público de Mediación, Arbitraje y Conciliación competente para su depósito.

Posteriormente el convenio será publicado gratuitamente en el "Boletín Oficial" que corresponda en función del ámbito territorial del mismo y entrará en vigor en la fecha que se haya fijado por las partes.

Contenido del convenio

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.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. En las empresas de más de 250 trabajadores se deberá negociar un plan de igualdad de hombres y mujeres.

Los convenios colectivos habrán de incluir como contenido mínimo su ámbito de aplicación personal, funcional, territorial y temporal; el plazo de preaviso para la denuncia del mismo, plazo para el inicio de las negociaciones, plazo de negociación del nuevo convenio y compromiso

de someterse las partes a procedimiento de solución de discrepancias si se agota el plazo de negociación sin existir acuerdo.

La regulación de 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:

- a. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.
- f. Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g. Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos.

Vigencia de un convenio colectivo

La aprobada por las partes negociadoras. Pueden eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo Convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación podrán negociar su revisión.

Los Convenios se prorrogarán de año en año, si no media denuncia expresa de las partes, salvo pacto en contrario.

La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio Convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos señalados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. Dichos acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje, expresando en particular para el caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes; en defecto de pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

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.

El Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.