

# LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN SPAGNA

**SUSANA BARCELÓN COBEDO**  
**Prof.ssa Associata di Diritto del Lavoro.**  
**Universidad Carlos III Madrid**

## Contrattazione collettiva in Spagna

- 1.- Costituzione, autonomia collettiva e il ruolo della legge**
- 2.- Rappresentatività e modo di misurarla**
- 3.- La struttura della contrattazione collettiva: spazi di negoziazione, livelli e concorrenza di contratti collettivi. Durata e validità del contratto collettivo**
- 4.- Breve riferimento agl'ultimi cambiamenti/riforme in materia di contrattazione collettiva**

## DIRITTO COSTITUZIONALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

### ART. 37 C.E

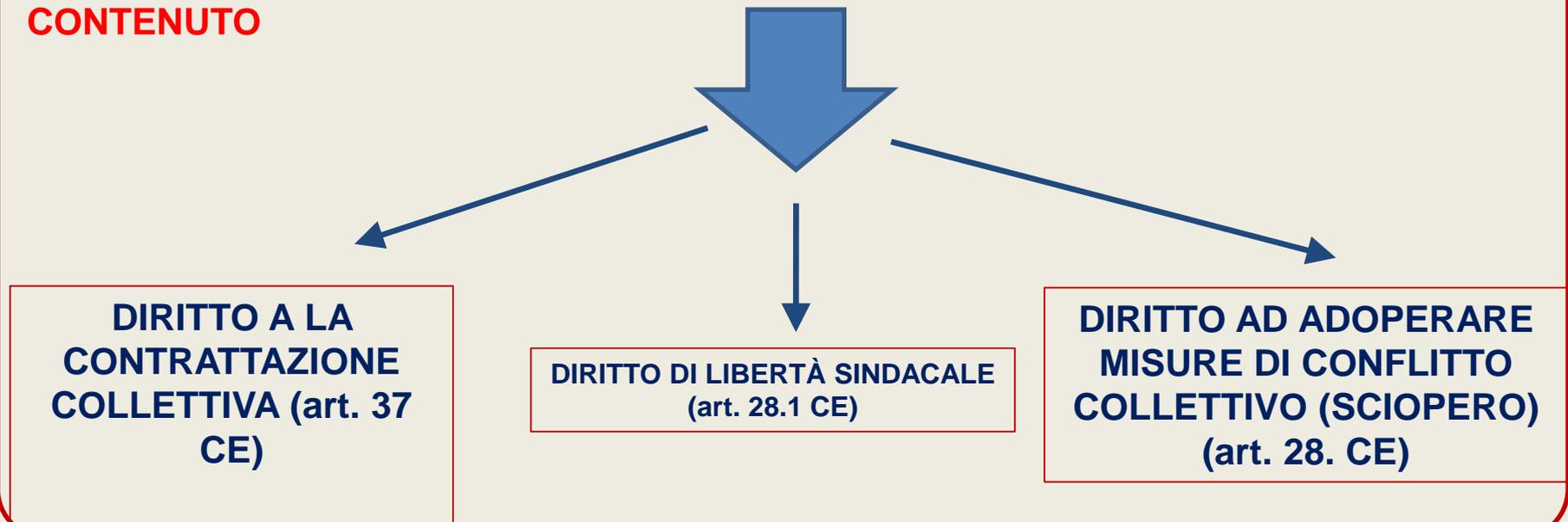
**“LA LEY GARANTIZARÁ EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y EMPRESARIOS, ASÍ COMO LA FUERZA VINCULANTE DE LOS CONVENIOS”.**

**“LA LEGGE GARANTIRÀ IL DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA TRA I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI E DEI DATORI DI LAVORO NONCHÉ LA FORZA VINCOLANTE DEGLI ACCORDI COLLETTIVI”**

## RICONOSCIMENTO COSTITUZIONALE

### PRINCIPIO DE AUTONOMÍA COLLETTIVA:

- 1.- NON STABILITO ESPLICITAMENTE NELLA COSTITUZIONE SPAGNOLA (CE) DI 1978.
- 2.- RICONOSCIMENTO COSTITUZIONALE DEI DIRITTI CHE INTEGRANO IL SUO CONTENUTO



## RICONOSCIMENTO COSTITUZIONALE (ART. 37 CE)

1.- Diritto a la contrattazione collettiva tra i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, **QUALI???????**.

2.- La norma costituzionale consolida la rottura del monopolio statale nella creazione di norme giuridiche del lavoro. **PREFERENZA O PRIORITÀ DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, CHE COSA SIGNIFICA?????**

3.- Non implica l'esclusione del ruolo della legge (art. 37 CE)

➤ **GARANTISCE LA FORZA VINCOLANTE DEI CONTRATTI COLLETTIVI ("CONVENIOS COLECTIVOS")**

# ¿COSA SIGNIFICA PREFERENZA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA?

**1.-FONTE CREATRICE D'ACCORDI E  
NORME**

**2.-STABILISCE LE CONDIZIONI DI LAVORO**

**3.-ORDINA LA STRUTTURA DE LA  
CONTRATTAZIONE STABILENDO REGOLE  
CIRCA:**

- **A) LIVELLI DI NEGOZIAZIONE**
- **B) RAPPORTI TRA I LIVELLI**
- **C) MECANISMI DI SOLUZIONE DEI  
CONFLITTI**

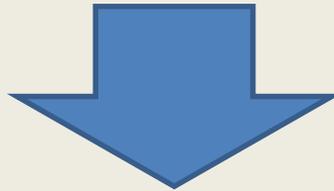
**4.- I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI E DEI  
DATORI DI LAVORO COME PROTAGONISTI  
CENTRALI**

## QUAL È IL RUOLO DELLA LEGGE?

1. STABILISCE O GARANTISCE I MINIMI DI TRATTAMENTO PR QUANTO RIGUARDA GLI ELEMENTI ESSENZIALI DEL CONTRATTO DI LAVORO (Ej. Art. 34 ET)



**2.- QUAL È IL RUOLO DE LA LEGGE? COMPETENZE**



**“SPAZIO VITALE DEL “CONVENIO  
COLECTIVO”**

**COMPROMESSO COSTITUZIONALE GIUSTIFICA CHE IL LEGISLATORE  
ISTITUISCI GLI ELEMENTI ESSENZIALI DEL SISTEMA DI CONTRATTAZIONE  
COLLETTIVA.**

**LIMITI ALLA CONFIGURAZIONE DA PARTE DEL LEGISLATORE: LA  
AUTONOMIA COLLETTIVA**

## I. COSTITUZIONE E AUTONOMIA COLLETTIVA

### ART. 37 CE

#### 1.-GARANTIRE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA: CÓME? LEGGE ORDINARIA

Statuto dei Lavoratori/1980 (Real Decreto Legislativo 2/2015, di 23 de ottobre).

#### 2.- GARANTIRE LA FORZA VINCOLANTE DEL CONTRATTO COLLETTIVO: COME?

##### DUE ALTERNATIVE

**OPZIONE CONTRATTUALE:** natura privata del CC = EFFICACIA PERSONALE  
LIMITATA A COLORO CHE HANNO SOTTOSCRITTO  
L'ACCORDO/RAPPRESENTATI NELLA TRATTATIVA ATTRAVERSO  
L'AFFILIAZIONE

##### SVANTAGGI

- a.. Incorporazione di ciò che è stato negoziato nel contratto individuale e obbligatorietà per i datori di lavoro/lavoratori rappresentati nella trattativa
- b.- diversità di contratti collettivi ed anche lavoratori senza contratto collettivo
- c.- problemi collegati con la rappresentatività da negoziare

## I. COSTITUZIONE E AUTONOMIA COLLETTIVA

### ART.37 CE

**OPZIONE LEGALE: natura DI REGOLA GIURIDICA = EFFICACIA PERSONALE GENERALE O “ERGA OMNES” = PER TUTTI I LAVORATORI NON SOLTANTO PER QUI HANNO SOTTOSCRITTO L’ACCORDO/RAPPRESENTATI NELLA NEGOZIAZIONE ATTRAVERSO L’AFFILIAZIONE**

- Norma giuridica é incorporata diretta e automaticamente al contratto. Non ne ha bisogno di nessun atto adizionale da parte dell’imprenditore
- Non c’è frammentazione o disparità delle condizioni di lavoro con ambiti personali diversi

*Nota: Carnelutti .... corpo del contratto ma l’anima della legge*

Due modelli teorici **DI PRESENZA DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI NELL’IMPRESA**

**Opzione sindacale** (asociativa o affiliativa sindacale) = CC natura contrattuale

**Opzione unitaria** (movimento rappresentativo di tutti i lavoratori)= CC natura normativa.

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA IN SPAGNA RIPOSA SU UNA STRUTTURA NEGOZIALE INTEGRATA DA CC NORME GIURIDICHE**

### PRINCIPIO DI MAGGIORANZA RAPPRESENTATIVA:

La Legge stabilisce che i contratti collettivi sono norme giuridiche SOLTANTO se sono sottoscritti da la maggioranza dei rappresentanti sia dei lavoratori che degli imprenditori FINO A FARLI OBBLIGATORI PER TUTTI

### IN CHE MODO SI MISURA LA RAPPRESENTATIVITÀ DEI SOGGETTI CHE NEGOZIANO? Alternative.

- A) Misurare la rappresentatività dall'indice di affiliazione
- B) Impiantazione o presenza rilevante
- C) Far derivare la rappresentatività d'un sistema elettivo (Ley Orgánica de Libertad Sindical/1985)

# Sistema Elettivo

NEL SISTEMA DI RAPPRESENTATIVITÀ SPAGNOLO SI SCEGLI PER UNA MISURA ATTRAVERSO CIO CHE SI CONOSCE COME **ELEZIONI SINDACALI**

- 1.- Hanno diritto a partecipare tutti i lavoratori dell'impresa (imprese di più di 11 lavoratori)
- 2.- I rappresentanti eletti rappresentano per legge a tutti i lavoratori dell'azienda, siano oppure non affiliati ad alcun sindacato, abbiano oppure non partecipato alle elezioni
- 3.- Le elezioni servono a scegliere a **organismi unitari**: "COMITE DE EMPRESA" E "DELEGADOS DE PERSONAL"

➤ **ELEZIONI UNITARIE "SINDACALIZZATE"**

# Gli organi di rappresentanza unitaria

## Delegati del personale/Comitati d'azienda

**1.- Delegati di personale** (art. 62 ET) = Rappresentanti dei lavoratori in aziende che hanno tra 11 e 50 **lavoratori a seconda una scala:**

Fino a 30 lavoratori = 1 delegato

Da 31 fino a 49 lavoratori = 3 delegati

**Podrá essere un UN DELEGADO DE PERSONAL nelle aziende o stabilimenti che abbiano tra 6 e 10 lavoratori a condizione che lo decidano i lavoratori a maggioranza.**

# Gli organi di rappresentanza unitaria

**2.- Comités de empresa** (arts. 63 ET) Organo collegiale di rappresentanza unitaria dei lavoratori in aziende o stabilimenti che hanno 50 o più lavoratori. **Il numero dei membri del Comité de Empresa si determina in conformità con la seguente scala:**

- a) Da 50 a 100 lavoratori, **mínimo di 5 rappresentanti**
- b) Da 101 a 250 lavoratori, **9**
- c) Da 251 a 500 lavoratori, **13.**
- d) Da 501 a 750 lavoratori, **17**
- e) De 751 a 1000 lavoratori, **21**
- f) Da 1000 lavoratori in poi, **2 per ogni 1000 o frazione, con il massimo di 75**

# Sistema Elettivo

### CRITICHE A QUESTO MODELLO DI RAPPRESENTANZA SINDACALE:

1.- I lavoratori delle piccole aziende (microimprese fino a 11 lavoratori) non hanno la possibilità d'intervenire nella misura della rappresentatività (normalmente de 11 trabajadores).

2.- Il numero dei rappresentanti non cresce in proporzione al numero dei lavoratori dell'azienda

**RISULTATO: I LAVORATORI CHE DETERMINANO LA RAPPRESENTATIVITÀ SONO QUELLI DI AZIENDE MEDIE (TRA 50 E 150 LAVORATORI)**

# **ESEMPIO**

a.) LEGITIMACIÓN INICIAL = SÓLO CON EL **10%**

ÁMBITO FUNCIONAL = SECTOR SEGUROS

ÁMBITO GEOGRÁFICO = CCAA PAIS VASCO

**SINDICATO 1 = 24%**

**SINDICATO 2 = 22 %**

**SINDICATO 3= 12 %**

**SINDICATO 4 = 20%**

**SINDICATO 5= 7%**

**SINDICATO 6= 7%**

**SINDICATO 7= 6%**

**100%**

## **POSSONO ENTRARE**

**SINDICATO 1 = 24%**

**SINDICATO 2 = 22 %**

**SINDICATO 3= 12 %**

**SINDICATO 4 = 20%**

## **NON POSSONO ENTRARE**

**SINDICATO 5= 7%**

**SINDICATO 6= 7%**

**¿QUÉ SUCEDE CON EL SINDICATO 7= 6% ? = VIP**

**84% a repartir 15 sillas**

**b.- LEGITIMACIÓN ADICIONAL = MAYORÍA EN CADA PARTE = 8 VOTOS**

**SINDICATO 1 = 24%**

**SINDICATO 7= 6% VIP**

**SINDICATO 2 = 22 %**

**SINDICATO 3= 12 %**

**SINDICATO 4 = 20%**

**84-----100 %**

**24-----X**

**Porcentaje final del Sindicato 1= 28,5% = 4,2**

**Sindicato 2= 26,1% = 3,9**

**Sindicato 3= 14,2% = 2,1**

**Sindicato 4= 23,8% = 3,5**

**Sindicato 5= 7,1 % = 1,05**

### III. STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

## PRINCIPIO DI AUTONOMÍA COLLETTIVA



#### ➤ I NEGOZIATORI HANNO LIBERTAD DI SCELTA SUPRA:

**1.- AMBITI O LIVELLI DI NEGOZIAZIONE (AMBITOS NEGOCIADORES (UNITÀ DI NEGOZIAZIONE):**  
LIVELLI: COMPARTIMENTI DELLA AZIENDA O CENTRI DI LAVORO STABILIMENTO, IMPRESA O GRUPPI D'IMPRESA, SETTORIALE O DI CATEGORIA DIVERSIFICATI DA CRITERI TERRITORIALI (locale, comarcale, provinciale, autonomico, nazionale o statale).

Mecanica della contrattazione collettiva é caratterizzata dal doppio fenomeno della centralizzazione (CC nazionali) e del decentramento (CC di azienda)

**2.- CONTENUTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO:** La legge si limita a richiede soltanto il cosiddetto “

#### CONTENUTO MINIMOO NECESSARIO DEL CC: e cioe

- **Ámbito funzionale** (ad es. settore tessile)
- **Ámbito temporale** (tre anni) **TEMPORALITÀ DELL'ACCORDO CHE NON SIGNIFICA NECESSARIAMENTE INSTABILITÀ**
- **Ámbito geográfico** (ad es. Provincia di Granada)
- **Ámbito personale** (ad es. esclusione dei preposti)

### III. STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

#### PRINCIPIO DI AUTONOMÍA COLLETTIVA



#### 3.- RAPPORTO TRA I DIVERSI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE Y REGOLAMENTO DEI CONFLITTI DI CONCORRENZA TRA I CONTRATTI COLLETTIVI

**ART. 83.2 ET** stabilisce la possibilità che i soggetti negoziatori siano quelli che possono accordare *"clausole sulla struttura della contrattazione collettiva, fissando, nel suo caso, le regole che devono risolvere i conflitti di concorrenza tra accordi di diversa portata"*.

**RISPETTO PER LA AUTONOMIA COLLETTIVA.**

### III. STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

## CONCORRENZA TRA I CONTRATTI COLLETTIVI: ART. 84 ET

**DUE O PIÚ CC COINCIDONO O OS O MÁS CC COINCIDONO O SE SOVRAPONGONO NEL TEMPO REGOLANDO LE STESSE MATERIE IN MODO DIVERSO NEI AMBITI ANCHE DIVERSI.**

**COME SI FA?**

**REGOLA GENERALE STABILITA DALLA LEGGE :**

**Art. 84.1 ET “Un CC, convenio colectivo, *per tutta la sua durata*, no potrà essere “afectado” (colpito, influenzato ???) dalle disposizioni di un altro CC di diverso ambito....”. LA LEGGE NON OFFRE UNA SOLUZIONE ALLA CONCORRENZA MA CIO CHE FA É EVITARLA. FINALMENTE SARA APPLICABILE IL CC CHE SIA IL PRIMO NEL TEMPO (unicità e integrità del CC mentre sia in vigore)**

### III. STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

## APPLICAZIONE DELLA MECCANICA DELLA LEGALE DELL'ART. 84 ET

#### 1.-VANTAGGI

- Stabilizzazione dei livelli di contrattazione
- Evitare la negoziazione a cascata

#### 2.- PROBLEMI INTERPRETATIVI

- Nella prospettiva discendente.... Non é possibile negoziare un CC aziendale se é in vigore un CC nazionale di categoria? **USCIRE DELLA TRAPPOLA**
- Nella prospettiva ascendente..... Il CC df'azienda sarebbe assorbito da un CC di ambito superiore sottoscritto dopo nel tempo? **ASSORBIMENTO- ESPROPIO**

**PRINCIPIO DI CONSERVAZIONE DEL LIVELLO DI NEGOZIAZIONE.** Blocca una possibile assorbimento del CC di livello inferiore dal CC di livello superiore

## IV. RIFORMA DEL LAVORO E DELLA NEGOZIAZIONE COLLETTIVA

### LA RIFORMA DEL LAVORO DEL ANNO 2012



- 1.- PREVALENZA DAL CC. AZIENDALE RISPETTO A UN CC. DI LIVELLO SUPERIORE.  
**ROTTURA DELLA REGOLA DI NO CONCORRENZA DELL'ART. 84 ET**
  
- 2.- SVINCOLAZIONE DAL CC DI LIVELLO SOPRAAZIENDALE: ESTESIONE DI MATERIE E CAUSE.
  - **ARBITRATO OBBLIGATORIO CHE DECIDE SOPRA LA PRETENSIONE IMPRENDITORIALE E DECIDE CIRCA LE REGOLE CHE DEBONO APPLICARSI**
  
- 3.- VALIDITÀ DEL CC (ART. 86 ET): PROROGA ORDINARIA SENZA DENUNCIA PROROGA STRAORDINARIA CON DENUNCIA = EVITARE VUOTI NORMATIVI
  - “ULTRAACTIVIDAD” (ANDARE OLTRE LA DURATA DELLA VALIDITÀ) DEL CC LIMITATA A UN ANNO**
  - **CONTRATTUALIZZAZIONE DELLE CONDIZIONI LAVORO STABILITE NEL CC (TESIS CORTE SUPREMA)**

**GRAZIE MILE!!!!**