

UNIVERSIDAD DE GRANADA

FACULTAD DE DERECHO

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



**EL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO.
ESPECIAL REFERENCIA AL CONTENIDO MÍNIMO
LEGAL NECESARIO.**

TESIS DOCTORAL

Autora: FARAH AMAADACHOU KADDUR.

Director: Dr. D. JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ.

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Granada

Granada, Noviembre de 2014.

El doctorando Farah AMAADACHOU KADDUR y los directores de la tesis D. José Luis MONEREO PÉREZ Garantizamos, al firmar esta Tesis Doctoral, que el trabajo ha sido realizado por el doctorando bajo la dirección de los directores de la tesis y hasta donde nuestro conocimiento alcanza, en la realización del trabajo, se han respetado los derechos de otros autores a ser citados, cuando se han utilizado sus resultados o publicaciones.

En Granada a 5 de Noviembre de 2014

Director/es de la Tesis D. José Luis MONEREO PÉREZ. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.

Fdo.:



Doctorando Farah AMAADACHOU KADDUR

Fdo.:

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**EL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO.
ESPECIAL REFERENCIA AL CONTENIDO MÍNIMO
LEGAL NECESARIO**

Memoria de la Tesis Doctoral presentada por la Lda. Farah AMAADACHOU KADDUR, para la obtención del Grado de Doctor en Derecho, bajo la dirección del Dr. D. José Luis MONEREO PÉREZ, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.

Granada, Noviembre de 2014.

Vº.Bº.

El Director de la Tesis Doctoral.

La Doctoranda



Fdo. D. José Luis MONEREO PÉREZ Fdo. Farah AMAADACHOU KADDUR

Aquí hago entrega de una Tesis Doctoral pero también de una parte de mi vida, a la que quiero dedicar especialmente a mis padres, a mis hermanos, a mi marido, a mis abuelos y, en definitiva, a toda mi Familia, manantial incondicional de apoyo que me aporta la mayor de las fuerzas y todo el ánimo para trabajar, día a día, con la máxima ilusión y el mayor de los entusiasmos. Y como no, a D. José Luis, por la confianza depositada en mi persona, por brindarme su aprecio y por acompañarme con su maestría.

A todos ellos quiero darles las Gracias, hoy y siempre, por ser mi luz, mi mejor guía en esta larga travesía, y por ser lo mejor que tengo.

Con la máxima consideración y todo mi afecto:

Farah Amaadachou Kaddur.

<<La idea del derecho encierra una antítesis que nace de esta idea, de la que es completamente inseparable: la lucha y la paz; la paz es el término del derecho, la lucha es el medio para alcanzarlo.

(...) aquí se habla de la lucha del derecho contra la injusticia. Si en esta hipótesis el derecho no lucha, es decir, no hace una heroica resistencia contra aquélla, se negará a sí mismo>>.

VON IHERING, R.: *La lucha por el Derecho*, Comares, Granada, 2008, pág. 31.

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	9
INTRODUCCIÓN.....	11

Parte General

EL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO.

Capítulo I

MARCO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL

1. La eficacia jurídica del derecho constitucional a la negociación colectiva.....19
2. El ámbito subjetivo del derecho a la negociación colectiva: titularidad del derecho a negociar.....39

2.1. Titularidad colectiva: representantes de los trabajadores y empresarios.....	41
2.2. El controvertido debate sobre el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos.....	44
3. El ámbito objetivo del derecho a la negociación colectiva: el contenido.....	48
4. El derecho a la negociación colectiva como contenido esencial del derecho fundamental a la libertad sindical.....	52

Capítulo II

EL MODELO LEGAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO CONDICIONANTE INTRÍNSECO DEL CONTENIDO NEGOCIAL.

1. La conceptualización legal de convenio colectivo.....	59
1.1. El reconocimiento constitucional y su desarrollo legal.....	60
1.2. El convenio colectivo: <<híbrido jurídico que tiene cuerpo de contrato y alma de Ley>> (F. Carnelutti).....	72
1.3. Tipología de convenios colectivos.....	82

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

1.3.1. Los convenios colectivos <<estatutarios de eficacia general o <i>erga omnes</i> >>	85
1.3.2. Los convenios colectivos <<extraestatutarios o de eficacia personal limitada>>	89
2. El convenio colectivo como fuente de la relación laboral.....	94
2.1. Las relaciones entre la ley y el convenio colectivo.....	99
2.1.1. La relación de suplementariedad.....	105
2.1.2. La relación de complementariedad.....	109
2.1.3. La relación de supletoriedad o subsidiariedad.....	111

Capítulo III

CONCEPTUALIZACIÓN Y CONFIGURACIÓN TÉCNICO-JURÍDICA DEL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO A LA LUZ DE LA REGULACIÓN CONTEMPLADA EN EL ARTÍCULO 85 LET.

1. Antecedentes: la redacción originaria del artículo 85 LET de 1980. La evolución del contenido del convenio colectivo de la anterior regulación hasta la actualidad.....	122
--	-----

2. Pluralidad de contenidos tipológicos del convenio colectivo. Análisis de la problemática que se plantea por la difícil delimitación de sus cláusulas.....	129
2.1. El contenido normativo o dimensión normativa reguladora.....	152
2.1.1. Balance general sobre la regulación del contenido normativo del convenio colectivo desde nuestra propia experiencia negocial: un combinado de reflexiones críticas y propuestas de enmienda.....	161
A. El tratamiento convencional de la regulación individual de trabajo y política de empleo.....	162
a.1. La ordenación convencional del sistema de contratación laboral.....	162
a.2. La ordenación convencional de la política de empleo y la formación profesional.....	177
a.3. La gestión convencional del sistema de clasificación profesional.....	192
a.4. La regulación convencional del tiempo de trabajo.....	196
a.5. La ordenación convencional del sistema retributivo.....	200
a.6. La ordenación convencional del régimen disciplinario.....	205

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

a.7. La regulación colectiva de la movilidad geográfica.....	206
a.8. La regulación de las vicisitudes suspensivas y extintivas en el ámbito de las relaciones laborales.....	209
B. Ordenación convencional de materias de índole sindical.....	210
C. La praxis negociadora en materia de prevención de riesgos laborales.....	213
D. La recepción convencional del principio de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres.....	217
E. La gestión convencional del conjunto de materias de índole social o asistencial.....	225
2.2. El contenido obligacional o dimensión obligacional.....	228
2.2.1. Las principales líneas de tendencia en la ordenación del contenido obligacional en nuestra trayectoria convencional. Una valoración de conjunto sobre el protagonismo del deber de paz laboral.....	236
2.3. El contenido mínimo legal necesario.....	241
2.4. Posibles cláusulas mixtas.....	243

Parte Especial:

**CONTENIDO MÍNIMO LEGAL NECESARIO DE LOS CONVENIOS
COLECTIVOS DE NATURALEZA ESTATUTARIA.**

Capítulo I:

CONFIGURACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO

1. Determinación de las partes que lo conciertan.....	264
1.1. La evolución histórica del contenido del artículo 87 LET.....	268
1.2. Las partes que ostentan la legitimación para negociar (los sujetos legitimados para negociar).....	273
1.2.1. Legitimación para negociar convenios colectivos de empresa o ámbito inferior.....	280
1.2.2. Legitimación para negociar en los convenios de ámbito superior a la empresa.....	291
1.3. La perspectiva histórica del contenido del artículo 88 LET.....	304
1.4. La constitución de la comisión negociadora.....	306
1.4.1. Convenios de ámbito empresarial o inferior.....	308

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

1.4.2.	Convenios de ámbito supraempresarial.....	311
1.4.3.	La designación y número de los componentes de la comisión negociadora.....	316
2.	Los ámbitos de aplicación del convenio colectivo.....	320
2.1.	El ámbito personal.....	331
2.2.	El ámbito funcional.....	334
2.3.	El ámbito territorial.....	338
2.4.	El ámbito temporal.....	339
3.	Las cláusulas de inaplicación de las condiciones de trabajo. Especial referencia a las cláusulas de inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial.....	342
3.1.	La reconfiguración jurídica general tras las últimas reformas legislativas.....	342
4.	Forma, condiciones y plazo para la denuncia del convenio colectivo.....	376

5. Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras y sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos.....400

CONCLUSIONES FINALES, VALORACIÓN JURÍDICO-CRÍTICA Y PROPUESTAS DE REFORMA DE <<LEGE FERENDA>>.....417

BIBLIOGRAFÍA.....443

ANEXO: SELECCIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS.....549

ABREVIATURAS

II AENC	II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.
AES	Acuerdo Económico y Social.
AI	Acuerdo Interconfederal.
AMI	Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva.
ANE	Acuerdo Nacional sobre Empleo.
Art.	Artículo.
B.O.C.	Boletín Oficial del Congreso de los Diputados.
B.O.E.	Boletín Oficial del Estado.
CC	Código Civil.
CC.OO	Comisiones Obreras.
CE	Constitución Española.
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.
CES	Consejo Económico y Social.
CT	Code du Travail.
ET	Estatuto de los Trabajadores.
FJº	Fundamento Jurídico.
LET	Ley del Estatuto de los Trabajadores.
LGSS	Ley General de la Seguridad Social.

LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
LJS	Ley reguladora de la Jurisdicción Social.
LOFAGE	Ley de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
RD-ley	Real Decreto-ley.
RDLRT	Real Decreto-ley sobre relaciones de trabajo.
s.	Siglo.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional.
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional.
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
SJS	Sentencia del Juzgado de lo Social.
STCT	Sentencia del Tribunal Central del Trabajo.
TRLET	Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
UGT	Unión General de Trabajadores.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación titulado “*El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario*”, se pretende abordar los principales elementos concernientes a esta cuestión, así como dar testimonio de los cambios habidos especialmente en la etapa más reciente de su trayectoria evolutiva para conocer el estado actual de la materia. En líneas generales, se trata de un estudio jurídico-crítico que intenta no perder una visión funcional con respecto a su proyección práctica.

Es manifiesta y notoria la importancia del tema objeto de estudio, nos encontramos ante la faceta más viva del Derecho flexible del trabajo y, además, el convenio colectivo es por excelencia el instrumento jurídico mediante el cual se regulan las condiciones de trabajo que rigen en la inmensa mayoría de las relaciones laborales que tienen lugar dentro y fuera de nuestras fronteras.

Partiendo de la premisa inicial de que obviamente el objeto material de la presente Tesis Doctoral puede ser perfectamente abordado o planteado desde muy diversas perspectivas, y al que se le puede dar diferentes enfoques, entre otras razones porque es un tema que a su vez da cobijo a un amplio número de materias todas ellas de indudable trascendencia, he creído oportuno desarrollarlo del modo en el que finalmente se ha hecho, tratando de analizar si no todas las cuestiones, sí al menos las más importantes y, por supuesto, sin ánimo de exhaustividad ni de agotar todas las vías posibles para su posterior debate.

Hay que tener en cuenta que el objeto a conocer –el contenido del convenio colectivo estatutario- determina irremisiblemente el método científico para su comprensión y explicación científica. A tales efectos, se ha empleado básicamente una metodología jurídica que da cuenta tanto de los aspectos técnicos-jurídicos como de política del Derecho -teniendo presente la confluencia de una serie de variables, como la económica, política y sociológica- .

En la presente investigación científica se ha intentado llevar a cabo un análisis argumentativo crítico y explicativo junto con una visión reflexiva de la dogmática jurídico-social. En esta tarea cognoscitiva se trasciende la mera descripción aséptica del régimen jurídico vigente, se valora y también se desvelan los intereses subyacentes de las últimas reformas legislativas que han incidido decisivamente en la trayectoria evolutiva del contenido negocial.

Todo ello permite una mejor comprensión racional del objeto de estudio, abordado con la rigurosidad que aconseja el objeto de esta exposición. Se propone un tratamiento científico-jurídico contextualizado que integra dos perspectivas básicas, una interna por su dimensión normativa, y otra externa como manifestación social. Ello en sintonía con el razonamiento propio del jurista que combina el planteamiento normativo con una explicación socio-política y funcional, sin desatender las peculiaridades del discurso jurídico.

Con este planteamiento se pretende reforzar, en términos de necesaria complementariedad, la dialéctica existente, en la ciencia jurídica, entre la explicación analítica del origen, causas, funciones y efectos y el horizonte específico de la comprensión del sentido del objeto, como premisas básicas a las que debe atender todo jurista crítico.

El itinerario de investigación ha requerido para su conocimiento científico la combinación de tres dimensiones de la ciencia del Derecho o dogmática jurídica, a través de las cuales progresivamente ha ido adquiriendo un significativo componente práctico. En primer lugar, una dimensión analítica, mediante el estudio de los conceptos fundamentales concernientes a la temática en cuestión, de la construcción jurídica y de la estructura del sistema jurídico así como su fundamentación. En segundo lugar, la dimensión empírica abarcando la descripción del marco jurídico y la praxis judicial. En última instancia, con la dimensión normativa se plantea la argumentación crítica de la praxis jurídica.

Fundamentalmente, cuatro han sido los factores que han presidido mi investigación y que he ido combinando a lo largo de su desarrollo: el estudio del

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

marco jurídico-normativo, las interpretaciones o construcciones doctrinales, las aportaciones en sede jurisprudencial y, por supuesto, un análisis de múltiples convenios colectivos. Trezando esta cuádruple instrumentación metodológica se han intentando plantear, finalmente como broche de cierre, algunas reflexiones conclusivas, una valoración jurídico-crítica, todo ello acompañado de propuestas de reforma de <<lege ferenda>>.

Esta investigación se estructura sistemáticamente en dos grandes partes perfectamente diferenciadas, una primera general y una segunda especial, en las que se da cuenta de toda la configuración y el régimen jurídico regulador del contenido del convenio colectivo que ha merecido tradicionalmente la denominación de estatutario, prestando una especial atención al contenido mínimo legal necesario.

La *parte general* comprende un imprescindible estudio analítico del cuadro normativo, abarcando tanto el marco constitucional como el modelo legal. A continuación y dentro de este mismo enclave sistemático se trazan las principales líneas sobre las que discurre la conceptualización y configuración técnico-jurídica del contenido del convenio colectivo a la luz de la regulación contemplada en el artículo 85 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pues sólo así ha sido posible establecer su correspondiente categorización jurídica.

En este último capítulo que cierra la primera parte de mi Tesis, se abordan cuestiones determinantes para el desarrollo del objeto de estudio, y con ello me refiero a la evolución del contenido del convenio colectivo desde su redacción originaria hasta los términos en los que se encuentra redactado en la actualidad; la pluralidad de contenidos tipológicos del convenio colectivo y el correspondiente análisis de la problemática que se plantea por la difícil delimitación de sus cláusulas, examinando el contenido normativo, obligacional, adelantando una primera aproximación al contenido mínimo legal necesario del convenio colectivo y las posibles cláusulas mixtas.

Con especial detenimiento, se ha indagado en el tratamiento convencional de las materias más importantes que componen mayoritariamente el contenido normativo y obligacional del convenio colectivo. Bajo tales premisas, se ha examinado la ordenación convencional de la regulación individual de trabajo y política de empleo, dentro de la cual, se ha incidido en las cuestiones referentes al sistema de contratación laboral; política de empleo y formación profesional; clasificación profesional; tiempo de trabajo; sistema retributivo; régimen disciplinario; movilidad geográfica; vicisitudes suspensivas y extintivas en el ámbito de las relaciones laborales.

Inmediatamente después, se ha analizado la ordenación convencional de materias de índole sindical; la praxis negociadora en materia de prevención de riesgos laborales; la recepción convencional del principio de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres; y por último, la gestión convencional del conjunto de materias de índole social o asistencial.

Con motivo del contenido obligacional se ha tenido la ocasión de examinar el protagonismo del deber de paz laboral.

Seguidamente, en la *parte especial* se acomete un estudio exhaustivo y pormenorizado de la configuración y del régimen jurídico del contenido mínimo legal necesario del convenio colectivo de naturaleza estatutaria, atendiendo al diseño legal contemplado en el apartado tercero del artículo 85 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Atendiendo al sistema legal actualmente vigente, se han ido tejiendo y confeccionando todas y cada una de las materias que lo integran, concretamente, la determinación de las partes que lo conciertan; los ámbitos de aplicación del convenio colectivo; las cláusulas de inaplicación de las condiciones de trabajo con una especial referencia a las cláusulas de inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial; forma, condiciones y plazo para la denuncia del convenio; concluyendo con el examen de la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras y sometimiento de las

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos.

Con este designio, se ha intentado llevar a cabo un tratamiento riguroso y de orientación jurídico-teórica y práctica, con análisis detenidos sobre las principales piezas normativas, e incorporando un estudio de las elaboraciones de la doctrina científica y jurídica, así como la consulta de numerosos convenios colectivos que dan buena fe de la experiencia negocial.

La complejidad del tema y la dificultad para dilucidar sus entresijos han merecido la elaboración de la presente Tesis Doctoral, con la finalidad última de permitir, en la medida de lo posible, una comprensión global de la cuestión.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

Parte General

EL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO.

Capítulo I

MARCO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL

1. La eficacia jurídica del derecho constitucional a la negociación colectiva.

El derecho a la negociación colectiva se encuentra regulado en el artículo 37.1, Sección 2.^a del Capítulo 2 del Título I de la CE, a propósito del cual: <<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>>¹. De modo que, el precepto constitucional transcrito se

¹ Breve nota sobre la génesis del derecho a la negociación colectiva en España:

- <<Anteproyecto de Constitución (BOC de 5 de enero de 1978), artículo 31.2: <<La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes sindicales de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios>>.

- Informe de la Ponencia (BOC de 17 de abril de 1978), artículo 33.3: <<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>>.

- Dictamen de la Comisión de Asuntos Constitucionales (BOC de 1 de julio de 1978), artículo 33.1: Reproduce el texto de la Ponencia.

- La misma redacción es aprobada por el Pleno del Congreso de los Diputados (BOC de 24 de julio de 1978), siendo mantenida por la Comisión Constitucional del Senado (BOC de 6 de octubre de 1978), por el Pleno del Senado (BOC de 13 de octubre de 1978) y por la Comisión Mixta Congreso-Senado (BOC de 28 de octubre de 1978)>>.

GALVÉZ MONTES, F.J.: “Comentario al art. 37.1 CE”, en, VV.AA., GARRIDO FALLA, F., *Comentarios a la Constitución*, Civitas, Madrid, 2001, págs. 818-819.

Resulta igualmente interesante, MARTÍNEZ MATUTE, M.: “*La evolución del sistema de negociación colectiva en España: una panorámica general*”, *Temas Laborales*, núm. 123, 2014; PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “*La negociación colectiva en España, 1978-1979. De la Constitución al Estatuto de los Trabajadores*”, *Revista de Política Social*, núm. 135, Julio-Septiembre 1982, págs. 12 -13, y ss.

configura como el pilar fundamental de la autonomía colectiva negociada², logrando consagrar su dimensión reguladora al más alto nivel³, al tiempo que da cobijo al reconocimiento formal, a nivel estatal, de la negociación colectiva entendida como fuente de producción de normas laborales y como institución política y económica⁴ básica para la ordenación del sistema democrático de relaciones laborales⁵. Esta pieza normativa permite un desarrollo expansivo de la autonomía colectiva⁶.

Tanto por su encuadramiento sistemático como por su propio tenor literal, podemos deducir que nos hallamos ante una norma de eficacia <<directa>> e <<inmediata⁷>>, lo que significa que no va a necesitar una norma legal de

² VIDA SORIA, J.: “Génesis de las normas laborales en la Constitución Española de 1978”, en, VV.AA., *Estudios de Derecho del Trabajo. En memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980, págs. 250 y ss.

³ GARCÍA MURCIA, J.: “Los convenios colectivos como fuente de la relación laboral: más apuntes para un debate recurrente”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 68, 2007, pág. 35.

⁴ MERCADER UGUINA, J.R.: “La estructura y articulación de la negociación colectiva”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 45.

⁵ En el Informe para la 99ª Conferencia Internacional del Trabajo y para la Convención por el Derecho a la Organización y a la Negociación Colectiva, el Comité de Expertos para la Aplicación de los Convenios y Recomendaciones ha subrayado que, en el contexto actual, el Convenio 98 adquiere una mayor relevancia y afirma que <<la negociación colectiva es una invaluable contribución para el progreso económico y social, para unas relaciones industriales armoniosas, y para la justicia social, particularmente en tiempos de crisis>>.

Junto con estudios recientes de la OIT se ha llegado a la conclusión de que la negociación colectiva es un potente mecanismo de mejora de la competitividad para cualquier Estado.

MONEREO PÉREZ, J.L. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “El reconocimiento internacional y europeo del derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 69 y 70.

⁶ SALIDO BANÚS, J.L.: *La negociación colectiva en España: Los acuerdos marco y los acuerdos y convenios colectivos interprofesionales. Su incidencia en la estructura del sistema negociado*, Atelier, Barcelona, 2001, pág. 81.

⁷ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Comares, Granada, 2002, págs. 625-626.

desarrollo constitucional para poder ser aplicada por los Tribunales⁸. Ello obedece básicamente a dos motivos, el primero relativo a la ubicación sistemática de este precepto en el texto constitucional, al que en líneas precedentes se ha hecho alusión, y el segundo motivo se sostiene por la propia literalidad del precepto constitucional a examen cuando expresamente dispone que <<la ley garantizará (...)>>, por consiguiente, para que la ley garantice un derecho éste previamente deberá estar reconocido por la Constitución⁹, y a partir de ahí, será la ley la encargada de configurar el marco jurídico que garantice el ejercicio de este derecho¹⁰.

El art. 37.1 CE no es una norma programática que se limita a la mera proclamación de un derecho de configuración legal, sino todo lo contrario, se trata de una norma que traspasa una aparente simplicidad para revestirse sibilinamente de una gran complejidad reflejada no solo en el reconocimiento propiamente dicho del derecho constitucional¹¹ a la negociación colectiva, sino también en las directrices que perfilan el régimen fundamental de nuestro sistema de negociación colectiva de eficacia <<directa>> e <<inmediata>>.

⁸ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional”, *Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar social*, núms. 19-20, 1990, pág. 83.

⁹ SALA FRANCO, T.: “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en, VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a.E., DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J. (Coords.), *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, La Ley, Madrid, 2006, págs. 321-323.

¹⁰ RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “El derecho a la negociación colectiva: reconocimiento constitucional y garantías legales”, en, VV.AA., SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2003, págs. 651-652.

¹¹ A diferencia de la contemplación de la negociación colectiva en el texto constitucional español, en el caso de Francia fue a partir de una decisión de 16 de julio de 1971 del Consejo constitucional cuando se integró en el bloque constitucional.

ODOUL-ASOREY, I.: *Négociation collective et droit constitutionnel. Contribution à l'étude de la constitutionnalisation des branches du droit*, Lextenso éditions, Paris, 2013, págs. 19-21.

Dicho lo cual, se puede afirmar que tres son los elementos¹² vertebradores que prefiguran el art. 37.1 CE y, por tanto, conforman el armazón¹³ normativo del sistema español de negociación colectiva, concretamente: el contenido, la titularidad y la eficacia del convenio colectivo, aunque ello no implica que el texto constitucional configure un modelo hermético.

El art. 37.1 consagra una doble garantía: el derecho a la negociación colectiva¹⁴ y la eficacia vinculante del convenio colectivo¹⁵, éste último entendido en sentido amplio como todo acuerdo alcanzado tras el proceso de negociación colectiva¹⁶.

Una vez más, se constata que el convenio colectivo es la más genuina manifestación de autonormación extraestatal que el ordenamiento jurídico otorga a los agentes sociales, representantes de los trabajadores y empresarios en virtud de su autonomía colectiva negocial, y con tal condición ha sido recibido por diferentes escuelas del pluralismo jurídico¹⁷. Se configura pues, como un instrumento jurídico que persigue el firme propósito de reequilibrar y superar las desigualdades existentes entre las partes de una relación laboral, mediante la regulación consensuada de las condiciones de trabajo. Esta sugerente figura

¹² VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El art. 37.1. El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en, VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a. E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. (Dir.), *Comentarios a la Constitución Española*, Fundación Wolters Kluwer, Madrid, 2008, pág. 958.

¹³ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “*El derecho a la negociación colectiva laboral en la Jurisprudencia constitucional (I)*”, Revista Relaciones Laborales, Tomo I, 1990, págs. 3-4.

¹⁴ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “*La negociación colectiva en la Constitución*”, Revista de Política Social, núm. 121, 1979, págs. 478-479.

¹⁵ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El art. 37.1. El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en, VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a. E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. (Dir.), *Comentarios a la Constitución Española*, op cit., pág. 958; LAHERA FORTEZA, J.: “Marco constitucional de la negociación colectiva”, en, VV.AA., *Manual jurídico de negociación colectiva*, VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), La Ley, Madrid, 2008, pág. 68; MORENO VIDA, M^a.N.: *Los pactos sociales en el Derecho del Trabajo*, Universidad de Granada, 1987, págs. 235 y 236.

¹⁶ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, op cit., pág. 634.

¹⁷ GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “*La reforma de la negociación colectiva*”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 25, 2011, págs. 89 y 90.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

negocial goza de una eficacia objetiva, o dicho de otra forma, una eficacia de carácter inmediata e inderogable.

En síntesis, la Constitución a tenor de su art. 37.1 viene a reconocer la función normativa¹⁸ que atesora el convenio colectivo y reafirma su condición como medio de producción de Derecho de origen social.

En este mismo orden de ideas, debe destacarse que efectivamente es el propio Constituyente quien impone al legislador, tanto la garantía del derecho constitucional a la negociación colectiva¹⁹ para lograr el ejercicio efectivo del mismo, y de este modo, poder reaccionar frente a posibles vulneraciones que pudiesen producirse²⁰, así como garantizar la eficacia normativa de los convenios colectivos. Dicha garantía comporta el reconocimiento de un derecho colectivo, tal y como se extrae del propio contenido del precepto reseñado, cuando explícitamente hace referencia a los representantes de los trabajadores y de los empresarios. No solo la doctrina científica sino también la doctrina constitucional²¹ se han pronunciado sobre estas dos garantías del derecho a la negociación colectiva, ejemplo de ello son, las SSTC 80/2000, de 27 de marzo; 58/1985, de 30 de abril.

De modo que, lo que sí es defendible jurídicamente y, además, viene siendo aceptado prácticamente sin fisuras es que la fuerza vinculante de los

¹⁸ ALZAGA VILLAAMIL, O.: “Comentario al art. 37.1 CE”, en, *Comentario sistemático a la Constitución española de 1978*, Ediciones del Foro, Madrid, 1978, pág. 302.

¹⁹ ALONSO OLEA, M.: “Art. 37.1 Negociación colectiva”, en, VV.AA., ALZAGA VILLAAMIL, O. (Dir.), *Comentarios a la Constitución de 1978*, Editoriales de Derecho Reunidas, EDERSA, Madrid, 1996, págs. 680-681.

²⁰ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, op cit., págs. 625-626.

²¹ RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “El derecho a la negociación colectiva: reconocimiento constitucional y garantías legales”, en, VV.AA., SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, op cit., págs. 652-653.

convenios²², a la que se hace alusión expresa en el art. 37.1 CE, es una garantía directamente constitucional y sin perjuicio de la cual, el Constituyente ordena al legislador ordinario garantizarla, por lo tanto, se deduce claramente que no se trata de un rasgo coercitivo²³ que viene atribuido *ex lege* (STC 92/1992, de 11 de junio).

En esta misma dirección, cabe añadir que las garantías del derecho a la negociación colectiva son tanto de naturaleza jurisdiccional como no jurisdiccional, art. 53.1²⁴ CE. Por todas estas razones sucintamente expuestas, se puede afirmar que este derecho se inserta dentro del <<modelo garantista>>, orientado a la protección del derecho a través de técnicas de garantía y simultáneamente tomando en consideración la vinculación normativa al conjunto de principios y valores superiores consagrados en el texto constitucional. Sobre la base de la garantía constitucional del contenido esencial (art. 53.1 CE), protegido a través del recurso de inconstitucionalidad, el legislador puede configurar un auténtico modelo legal a partir de los contenidos posibles permitidos previamente por el Constituyente. Dicho modelo se ha venido caracterizando por su complejidad y diversificación, tanto en lo relativo a los marcos de regulación, como en lo referente a los productos jurídicos de índole negocial.

Por consiguiente, para el cumplimiento de la obligación que de manera clara y rotunda el Constituyente encomienda categóricamente al legislador²⁵, éste

²² JIMÉNEZ-BLANCO, A., JIMÉNEZ-BLANCO, G., MAYOR MENÉNDEZ, P. y OSORIO ITURMENDI, L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, JIMÉNEZ-BLANCO, A. (Coord.), *Comentario a la Constitución. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 1993, págs. 498 y ss.

²³ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “*El derecho a la negociación colectiva a través de la interpretación del Tribunal Constitucional*”, Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña, núm. 8, A Coruña, 2004, pág. 365.

²⁴ Art. 53.1 CE: <<Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo 2.º del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1 a)>>.

²⁵ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.ª.N. (Dir.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, op cit., págs. 625-626.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

debe de adoptar un comportamiento activo dirigido a impulsar²⁶ y, en general, a favorecer la negociación colectiva debiendo superar aquellos obstáculos que dificulten una eficacia plena en el libre ejercicio de este derecho²⁷. En esta dirección se ha venido pronunciando²⁸ el TC en sus sentencias: 73/1984, de 27 de junio; 80/2000, de 27 de marzo; etcétera.

El derecho de negociación colectiva, es pues, un derecho de libertad colectiva²⁹ que reúne dos facetas, una positiva de índole promocional, que requiere al Estado la adopción de un comportamiento activo dirigido a fomentar la negociación colectiva. Y, una segunda faceta negativa que introduce un deber de respeto y de no intromisión por parte del Estado, que impide cualquier tipo de injerencia que suponga limitar o condicionar la capacidad de normación con la que nuestro sistema jurídico ha investido a los representantes de los trabajadores y empresarios, para la defensa de los intereses de los grupos sociales a los que representan, en definitiva, la capacidad que ostentan de autogobernabilidad de las relaciones laborales.

En consonancia con la cláusula interpretativa remisoria que acoge el art. 10.2 CE, nos permite integrar el reiterado comportamiento activo que se

²⁶ En sintonía con la orientación de promover la negociación colectiva en el ámbito europeo e internacional, en el que se instaura como uno de los pilares fundamentales del derecho social internacional.

MINÉ, M.: “Relations collectives de travail”, en, MINÉ, M., BOUDINEAU, C., LE NOUVEL, A., MERCAT-BRUNS, M. et SILHOL, B., *Le droit social international et européen en pratique*, EYROLLES Éditions d’Organisation, Paris, 2010, págs. 95-99.

²⁷ RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “El derecho a la negociación colectiva: reconocimiento constitucional y garantías legales”, en, VV.AA., SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, op cit., pág. 652.

²⁸ SALA FRANCO, T.: “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en, VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a.E., DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J. (Coords.), *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, op cit., págs. 321-323.

²⁹ RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “El derecho a la negociación colectiva: reconocimiento constitucional y garantías legales”, en, VV.AA., SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, op cit., págs. 666-667.

demanda para impulsar y estimular la negociación colectiva, teniendo además en cuenta instrumentos internacionales como, por ejemplo, el Convenio 98 de la OIT, sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, en su art. 4 y, el art. 8 del Convenio 154 de la OIT, sobre el fomento de la negociación colectiva, donde se aborda con una mayor precisión.

Teniendo en cuenta que España, tal y como se define en el art. 1³⁰ de la Constitución, es un Estado social y democrático de Derecho³¹, le corresponde el gran mérito de haber logrado romper con la etapa política anterior caracterizada por una negociación colectiva fuertemente <<intervenida>> por el Estado. Como contrapartida, mediante el derecho constitucional a la negociación colectiva, apuesta firmemente hacia la formalización de la libertad negociadora de los agentes sociales³² que velan por los intereses de los individuos a los que representan.

Digamos que el Estado ha dejado de ser el <<adversario>> de la negociación colectiva para convertirse en su principal <<aliado>>, cuya intervención activa debe ir encaminada al fomento y promoción de este derecho constitucional. El TC entiende que el art. 37.1 CE supera la simple idea de libertad de negociación como esfera libre de injerencias estatales, y para su eficaz consecución exige a la ley que adopte un papel activo, tanto en la concreción como en el desarrollo del derecho. Además, la Ley del Estatuto de los

³⁰ Art. 1 CE:

<<1. España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

2. La soberanía nacional reside en el pueblo, del que emanan los poderes del Estado.

3. La forma política del Estado Español es la Monarquía parlamentaria>>.

³¹ Véase al respecto, GARCÍA DE ENTERRÍA, E.: *La Constitución Española de 1978 como pacto social y como norma jurídica. Edición conmemorativa del 25 aniversario de la Constitución Española 1978-2003*, Instituto Nacional de Administración Pública (Ministerio de Administraciones Públicas), Madrid, 2003.

³² FERNÁNDEZ SEGADO, F.: “El derecho a la negociación colectiva”, en, *El sistema constitucional español*, Dykinson, Madrid, 1995, pág. 437.

Trabajadores, concretamente su Título III, en su condición de ley de desarrollo constitucional encaminada a garantizar el derecho a la negociación colectiva, se caracteriza, sobre todo, por el predominio de la libertad de las partes, sin perjuicio de la existencia de normas imperativas atendiendo al carácter <<*erga omnes*>> del convenio estatutario.

Del encuadramiento constitucional del art. 37.1 cabe extraer que se configura como un auténtico <<derecho social fundamental de libertad colectiva>>³³.

Además de alzarse como el medio idóneo para fijar las condiciones de trabajo y regular democráticamente las relaciones laborales³⁴, entiendo conveniente destacar su faceta de mecanismo que permite moderar las relaciones de poder existentes, sobre todo las facultades empresariales, en aras de una mayor justicia social. De la negociación colectiva, ya en su etapa más temprana, se desprenden sus funciones o dimensiones clásicas: por un lado, la económica, como instrumento de ordenación del mercado laboral, la política que como se acaba de indicar está orientada a la regulación de los poderes a fin de alcanzar el ansiado equilibrio en las relaciones laborales³⁵, y la de gestión, como mecanismo de gestión flexible de la organización del trabajo³⁶.

Tal y como se desprende del art. 53.2³⁷ CE, el derecho a la negociación colectiva no es un derecho fundamental en sentido propio³⁸, por lo tanto, no

³³ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Modelo constitucional del derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, pág. 79.

³⁴ RIVERO LAMAS, J.: “Los espacios de la Ley, la negociación colectiva y el contrato en la regulación de las condiciones de trabajo”, versión corregida y ampliada de la ponencia presentada en las <<*Jornadas sobre la reforma del mercat de treball i el model de relacions laborals*>> (Sitges, 18 y 19 de noviembre de 1993), organizadas por el Consell de Treball de la Generalitat de Catalunya, pág. 111.

³⁵ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “*El sistema español de negociación colectiva, entre la continuidad y el cambio (I)*”, Revista Relaciones Laborales, núm. 8, 2011, págs. 2-3.

³⁶ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “*El sistema español de negociación colectiva, entre la continuidad y el cambio (y II)*”, Revista Relaciones Laborales, núm. 9, 2011, pág. 4.

ostenta el máximo rango constitucional y, en consecuencia, no es destinatario del privilegiado régimen jurídico de garantías que la Constitución reconoce y otorga al conjunto de derechos fundamentales contemplados en ella. Ello implica que en supuestos en los que pueda verse lesionado no será susceptible de tutela ante los Tribunales ordinarios mediante el procedimiento preferente y sumario (arts. 177 a 184 LJS), ni tampoco será por sí solo objeto de recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto y teniendo en cuenta que el derecho a la negociación colectiva se integra en el contenido esencial del derecho de libertad sindical consagrado en el art. 28.1 CE³⁹, determinadas lesiones al derecho de negociación colectiva, concretamente, aquellas que implican una vulneración del derecho fundamental de libertad sindical⁴⁰ podrán ser objeto de recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. En este punto conviene poner de manifiesto que no todas las lesiones del derecho a la negociación colectiva suponen automáticamente una lesión al derecho de libertad sindical⁴¹.

Sin embargo, hay que reconocer que subsiste una insuficiente regulación legal destinada a garantizar de manera eficaz todo el elenco que conforman las distintas y posibles formas de expresión gestadas en el seno de la autonomía colectiva, más allá de la típica figura negocial de los convenios colectivos

³⁷ Art. 53.2 CE:

<<Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el art. 14 y la Sección primera del Capítulo 2.º ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30>>.

³⁸ SALA FRANCO, T.: “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en, VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a.E., DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J. (Coords.), *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, op cit., págs. 321-323.

³⁹ SSTC 23/1983, de 25 de marzo; 127/1995, de 25 de julio, etcétera.

⁴⁰ En este sentido cabe mencionar las SSTC 73/1984, de 27 de junio; 105/1992, de 1 de julio.

⁴¹ Así lo ha manifestado el propio TC en reiteradas ocasiones: SSTC 45/1984, de 27 de marzo; 208/1993, de 28 de junio.

estatutarios, tal es el caso de los convenios colectivos extraestatutarios, los acuerdos colectivos de empresa, etcétera.

A los efectos de la correspondiente y oportuna delimitación general del modelo de negociación colectiva laboral, en concreto, dentro del presente análisis constitucional del art. 37.1, surge la necesidad imperiosa de abordar una de las cuestiones centrales sobre la materia, y es la delimitación del contenido esencial⁴² del derecho a la negociación colectiva. Para ello, es preciso partir del art. 10.2 CE, en cuanto canon hermenéutico y en virtud del cual <<Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España>>.

A continuación, se procederá a desmembrar los cuatro enunciados contenidos en el art. 37.1 CE, constitutivos del contenido esencial del derecho a la negociación colectiva que deberá ser respetado y garantizado en todo momento por la regulación legal de desarrollo constitucional (en base a lo preceptuado respectivamente en los arts. 53.1 y 37.1 ambos de la Constitución).

En primer lugar y en lo relativo a su alcance, cabe constatar que el art. 37.1 CE establece efectivamente el derecho a la negociación colectiva pero no implica forzosamente una obligación⁴³ de negociar para la contraparte, de lo contrario resultaría ser incongruente desde la perspectiva de un derecho de

⁴² SALA FRANCO, T.: “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en, VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a.E., DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J. (Coords.), *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, op cit., págs. 323-325.

⁴³ A diferencia de lo que ocurre en el derecho francés donde sí existe una obligación de negociar en determinados ámbitos –desde la Ley de 13 de noviembre de 1982-, como por ejemplo, en la negociación de empresa o de sector. Sin que ello implique una contradicción con la naturaleza del derecho de negociación colectiva puesto que no existe una obligación de concluir.

MAZEAUD, A.: *Droit du travail*, Montchrestien Lextenso éditions, Paris, 2012, págs. 216-221; GRANDGUILLOT, D.: *Droit social 2009*, lextenso éditions, Paris, 2008, pág. 385; HESS-FALLON, B., MAILLARD-PINON, S. et SIMON, A-M.: *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2013, pág. 329.

libertad. En esta dirección, otro dato a tener en cuenta es que dentro de un sistema de negociación colectiva al que calificaríamos como obligatorio exigiría una predeterminación precisa de los sujetos legitimados para negociar, circunstancia que como podemos comprobar en nuestro sistema de negociación colectiva no se da, sino todo lo contrario, opta claramente por el establecimiento de una amplia legitimación negocial (Valdés Dal-Ré; Rodríguez Sañudo).

No obstante, tampoco va a entrañar la inconstitucionalidad de la incorporación por el Estado del deber de negociar⁴⁴, en tanto en cuanto la Constitución le exige que adopte un comportamiento activo de carácter promocional⁴⁵, con la finalidad de garantizar por vía legal el derecho a la

⁴⁴ Véase al respecto, GARCÍA BLASCO, J.: “El deber de negociación colectiva en el Derecho comparado y en el Derecho español”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 6, 1981.

En Francia, en la negociación de sector y profesional – *négociation de branche et professionnelle*- se fijan las áreas y la periodicidad de la negociación obligatoria, y de este modo se prevé dentro de la negociación anual el salario mínimo que no puede ser nunca inferior al salario mínimo fijado por el Estado. En lo que respecta a la negociación trienal se abordan materias tales como la igualdad profesional entre mujeres y hombres, las condiciones de trabajo y previsión de la gestión de los empleos y de las competencias, la inserción profesional y el mantenimiento del empleo de los trabajadores minusválidos, la formación profesional y el aprendizaje. Y, en último lugar, dentro de este mismo ámbito se contempla la negociación quinquenal de los temas relativos a clasificaciones y ahorro salarial. Todo ello se encuentra convenientemente regulado desde el art. L. 2241-1 hasta el art. L. 2241-13 Code du Travail -CD-.

No obstante, debe advertirse que pese al carácter obligatorio de las negociaciones al no contemplar las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento, en ocasiones en la práctica negocial no se llevan a cabo.

En esta misma línea, pero en lo concerniente a la negociación obligatoria en el ámbito empresarial –*négociation obligatoire en entreprise*-, se incluye dentro de la negociación anual la igualdad profesional entre mujeres y hombres, los salarios y duración del trabajo, el régimen de previsión social, participación en los beneficios y ahorro salarial, inserción profesional y mantenimiento del empleo de los trabajadores minusválidos. Como negociación trienal de carácter obligatoria en este mismo ámbito se integra la previsión de la gestión de los empleos y la prevención de las consecuencias de las mutaciones económicas, junto con la movilidad interna, las orientaciones generales en torno a la formación profesional en la empresa, las perspectivas de recurso por el empleador de los diferentes contratos de trabajo, el trabajo a tiempo parcial y prácticas, así como los medios para disminuir los recursos al empleo precario en la empresa en favor de los contratos de duración indeterminada, entre otras materias. Todo ello regulado en los arts. L. 2242-5 hasta L. 2242-23 del CT.

⁴⁵ RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.: “El deber de negociar”, en, VV.AA., *Los problemas actuales de la negociación colectiva. VI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 1994, págs. 43- 44.

negociación colectiva laboral en el marco del sistema español de negociación colectiva, ejemplo de ello es el art. 89.1 ET⁴⁶.

Atendiendo a la opción político legislativa proyectada sobre nuestro modelo legal para el desarrollo parcial del art. 37.1 CE, podemos concluir con la idea de que el deber de negociar, en nuestro sistema de negociación colectiva, es una garantía de carácter legal y no propiamente constitucional (Monereo Pérez)⁴⁷. Ahora bien, siendo constitucionalmente admisible que la ley pueda establecer un deber de negociar para incentivar y fomentar la negociación colectiva, no cabe incorporar una obligación de convenir, en primer lugar, porque es evidente que se trata de dos cosas distintas y, en segundo lugar, porque contraviene claramente con la propia naturaleza de este derecho de libertad de los trabajadores y empresarios ejercitable entre sus correspondientes representaciones⁴⁸.

La segunda afirmación⁴⁹ referente al ámbito subjetivo de este derecho se concreta en la titularidad, a la que como ya se ha venido mencionando anteriormente, es de índole colectiva porque la ostentan las instancias representativas, tanto de los trabajadores como de los empresarios.

El tercer elemento constitutivo está vinculado al ámbito objetivo de la previsión constitucional contemplada en el art. 37.1, tal y como se desprende de manera clara de su propia literalidad, el contenido posible de un convenio

⁴⁶ ALONSO OLEA, M.: “Art. 37.1 Negociación colectiva”, en, VV.AA., ALZAGA VILLAAMIL, O. (Dir.), *Comentarios a la Constitución de 1978*, op cit., págs. 684-686.

⁴⁷ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, op cit., pág. 626.

⁴⁸ RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “El derecho a la negociación colectiva: reconocimiento constitucional y garantías legales”, en, VV.AA., SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, op cit., págs. 666-668.

⁴⁹ SALA FRANCO, T.: “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en, VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a.E., DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J. (Coords.), *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, op cit., págs. 323 y ss.

colectivo deberá ser <<laboral>>. Este es uno de los aspectos en los que el Constituyente ha sido escrupulosamente claro y preciso⁵⁰, delimitando el contenido <<laboral>> que ha de tener la negociación colectiva y, a su vez, la identifica con la que se desarrolla entre los representantes de los trabajadores y empresarios.

Finalmente, en cuarto lugar y en lo concerniente a la eficacia jurídica, el convenio colectivo gozará de <<fuerza vinculante>>⁵¹. Si bien es cierto que, todas estas cuestiones han sido objeto de un constante y profundo debate por la doctrina científica y judicial española debido, fundamentalmente, a las dificultades interpretativas que presenta.

Al hilo de las consideraciones anteriores y desde una perspectiva general, el art. 37.1 CE encomienda de manera impositiva al legislador que adopte una actitud activa⁵², eminentemente promocional encaminada a favorecer el ejercicio eficaz del derecho a la negociación colectiva laboral y es que, uno de los grandes logros que se han alcanzado y cristalizado en el marco de nuestro sistema jurídico, es el papel destacado que la propia Constitución Española otorga y reconoce de manera rotunda a la autonomía colectiva negocial. Desde un enfoque más concreto cabe reiterar que el Constituyente, al mismo tiempo, garantiza y ordena garantizar⁵³ al legislador las condiciones básicas e indispensables para

⁵⁰ RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “El derecho a la negociación colectiva: reconocimiento constitucional y garantías legales”, en, VV.AA., SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, op cit., pág. 652.

⁵¹ Véase LAHERA FORTEZA, J.: “La eficacia jurídica y personal de los convenios colectivos estatutarios”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 291-317.

⁵² VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El art. 37.1. El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en, VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a. E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. (Dir.), *Comentarios a la Constitución Española*, op cit., pág. 958.

⁵³ DURÁN LÓPEZ, F.: “*El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva*”, Revista Relaciones Laborales, Tomo II, 1990, págs. 130-131.

Aunque el autor recoge los puntos fundamentales de un importante sector doctrinal que defiende que el art. 37.1 CE contiene un doble mandato o una doble garantía, seguidamente, DURÁN LOPÉZ opina que, el art. 37.1 CE no contiene ninguna doble garantía, sino que, contiene un solo mandato dirigido al legislador ordinario para garantizar el derecho a la negociación colectiva laboral y la fuerza

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

establecer y articular el ejercicio efectivo de este derecho social fundamental de libertad colectiva, así como la fuerza vinculante de los convenios colectivos⁵⁴.

De modo que, el contenido normativo⁵⁵ del convenio se impone automáticamente a todas aquellas relaciones individuales y colectivas de trabajo, que tengan lugar dentro de su ámbito de aplicación, sin que para ello requiera necesariamente un complemento de voluntades individuales ni tampoco técnicas de contractualización.

No podemos obviar, que en el marco de la negociación colectiva⁵⁶ no se precisa la aceptación individual de lo pactado (siendo esta dirección la acogida por las SSTC 58/1985, de 30 de abril; 124/1988, de 23 de junio). Desde una posición razonablemente realista al tiempo que sensata, la posibilidad de que mediante la voluntad individual se pueda modificar lo acordado colectivamente, nos reconduciría a la quiebra inevitable del sistema español de negociación colectiva, perdiendo totalmente su verdadera esencia y razón de ser. Tampoco significa que las condiciones laborales pactadas en convenio sean inalterables, sino todo lo contrario, pueden modificarse en función de las fluctuaciones técnicas, organizativas, productivas o de cualquier otro orden. Con el matiz de que deberá de ser según el procedimiento previsto para ello, y en consonancia con el derecho a la negociación colectiva como un instrumento que aporta flexibilidad al ámbito de las relaciones laborales, acorde con la incipiente

vinculante de los convenios. Véase al respecto las argumentaciones esgrimidas por el autor en la pág. 137 de esta misma cita.

⁵⁴ VALDÉS DAL-RÉ F.: *“El paradigma legal en la negociación colectiva”*, Revista Relaciones Laborales, Tomo I, 1990, pág. 270.

⁵⁵ JIMÉNEZ-BLANCO, A., JIMÉNEZ-BLANCO, G., MAYOR MENÉNDEZ, P. y OSORIO ITURMENDI, L.: *“Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”*, en, JIMÉNEZ-BLANCO, A. (Coord.), *Comentario a la Constitución. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, op cit., pág. 498.

⁵⁶ Vid. GARCÍA BLASCO, J.: *“La jurisprudencia constitucional relativa al derecho de negociación colectiva”*, Temas Laborales, núm. 76, 2004.

demanda de adaptación a los retos emergentes en una realidad en continuo cambio.

En todo caso, hay que tener en cuenta la naturaleza consensual del convenio colectivo, entendido como un instrumento jurídico negocial del que no solo dimanar reglas para una adecuada gestión y ordenación de las relaciones de trabajo incluidas en su radio de acción, sino que también surgen de él compromisos y obligaciones para las partes que lo han suscrito en virtud de su autonomía colectiva. Lo que naturalmente se traduce en el disfrute de derechos y una lógica asunción de obligaciones⁵⁷.

Es preciso reseñar pues, la posición central que ocupa la autonomía colectiva⁵⁸ en la teoría de fuentes del Derecho, ello es así en cuanto a su condición de fuente originaria de producción profesional típica de base negocial. Obrando en consecuencia, el convenio colectivo se configura como una norma paccionada de origen profesional, de ahí su peculiar carácter bifronte, que logra insertarse en el sistema pluralista⁵⁹ de fuentes del Derecho perfectamente instaurado en la Constitución y a través del cual se asientan las bases esenciales del sistema jurídico-político español, así como los diversos centros de producción normativa que convergen en nuestro ordenamiento jurídico. En el caso que nos ocupa, nos hallamos frente a una fuente típicamente profesional que ha logrado conquistar un espacio autónomo dentro del sistema general de fuentes del Derecho, siendo una opción válidamente posible y coherente desde el punto de vista del ordenamiento jurídico español, caracterizado por su firme apuesta por el pluralismo⁶⁰ en el campo de la producción del Derecho y, por supuesto, con el

⁵⁷ SSTC 210/1990, de 20 de diciembre; 213/1991, de 11 de noviembre.

⁵⁸ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, op cit., págs. 634-639.

⁵⁹ A diferencia de lo que propone la teoría monista de las fuentes que considera Derecho sólo el que ha sido creado por el poder estatal o, en su caso, el que éste reconoce.

⁶⁰ En Estados sociales y democráticos de Derecho como el nuestro, surgen determinados ámbitos de autorregulación de la sociedad, que a su vez se expresan mediante formas de Derecho viviente y que nacen de los grupos sociales.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

debido respeto a los principios de ordenación, entre los que se encuentra el principio de jerarquía normativa⁶¹.

Por consiguiente y en clave recapituladora, el convenio colectivo entendido como el producto por excelencia que emana de la autonomía colectiva negociada, que presenta la estructura lógica y racional de una norma jurídica paccionada de origen social, forma parte de la organización jurídica general⁶².

La garantía efectiva de la fuerza vinculante⁶³ de los convenios colectivos, por expresa indicación del art. 37.1 CE, equivale a la eficacia normativa del convenio colectivo, real o inderogable⁶⁴. No obstante, téngase en cuenta que dicha garantía forma parte del contenido esencial del derecho constitucional a la negociación colectiva. Una de las conclusiones que se pueden extraer es que, a través de esta clara y manifiesta referencia constitucional se ha pretendido elevar la figura del convenio colectivo al rango de fuente positiva como expresión formal del poder normativo extraestatal, *potestas normandi*⁶⁵, que ostentan legítimamente los agentes sociales en la esfera del ámbito *iuslaboral*⁶⁶.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “La teoría de la autonomía colectiva en el pensamiento de Giugni: balance y perspectivas”, Estudio preliminar a GIUGNI, G.: *Introducción al estudio de la autonomía colectiva*, Comares, Granada, 2004, pág. XXII.

⁶¹ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Aplicación inmediata de Ley y Derecho a la negociación colectiva (I)”, *Revista Relaciones Laborales*, Tomo I, 1991, pág. 19.

⁶² STC 58/1985, de 30 de abril.

⁶³ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, op cit., págs. 640-647.

⁶⁴ RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “El derecho a la negociación colectiva: reconocimiento constitucional y garantías legales”, en, VV.AA., SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, op cit., págs. 668-669.

⁶⁵ ALONSO OLEA, M.: “Art. 37.1 Negociación colectiva”, en, VV.AA., ALZAGA VILLAAMIL, O. (Dir.), *Comentarios a la Constitución de 1978*, op cit., pág. 682.

⁶⁶ En esta orientación encontramos numerosos pronunciamientos del TC, entre los que cabe destacar: SSTC 58/1985, de 30 de abril; 151/1994, de 23 de mayo, entre otras.

Según el propio TC, la garantía de la fuerza vinculante implica, [*en su versión primera y esencial*], la atribución a los convenios colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido de aquéllos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales.

Una interpretación contraria, en la que se denote una inclinación más hacia una identificación mínima de la fuerza vinculante reduciéndola a la mera eficacia jurídico-obligacional propia del típico nexo contractual, sería incongruente con la propia proclamación constitucional del derecho a la negociación colectiva, por lo tanto, implicaría un claro contrasentido. En consecuencia, sería más que suficiente la garantía general de la que ya viene disfrutando en la actualidad la libertad de contratación en el ámbito del Derecho privado contemplado en el sistema jurídico español.

El Tribunal Constitucional ha sido tajante y clarificador en la cuestión relativa a la concreción del contenido mínimo de la garantía constitucional entendida por fuerza jurídica imperativa e inderogabilidad singular, considerando que de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente pactado, quebraría el sistema de negociación colectiva configurado por el legislador cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios colectivos constitucionalmente prevista en el art. 37.1 CE. Esto significaría, como ya se ha dicho, la quiebra de la fuerza vinculante y del carácter normativo que tienen legalmente reconocido los pactos sustanciales del convenio. Ello no quiere decir, naturalmente, que los convenios colectivos petrifiquen o hagan inalterables las condiciones de trabajo en ellos pactadas, sometidas siempre a las fluctuaciones técnicas, organizativas, productivas o de cualquier otro orden que surgen por el paso del tiempo en las relaciones laborales como, en general, en todas las relaciones jurídicas. Pero en los propios convenios y en la LET se establece el sistema para su modificación o denuncia, contando siempre con la

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

voluntad de la representación legítima de las partes (SSTC 4/1983, de 28 de enero; 58/1985, de 30 de abril; 105/1992, de 1 de julio; 151/1994, de 23 de mayo; etcétera).

De ahí que, la fuerza vinculante⁶⁷ proclamada en el art. 37.1 CE implique conferir al convenio colectivo de una fuerza jurídica de Derecho objetivo, inderogable o real, que se traduce en el reconocimiento de su fuerza normativa, independientemente de la modalidad por la que finalmente se opte para el oportuno reconocimiento legal o positivación de esta fuerza jurídica especial.

Como ejemplos de modalidades de reconocimiento legal del convenio cabe citar la opción legislativa por la que se concibe el convenio como norma integrada en el Derecho estatal, acogiendo esencialmente el modelo germánico partidario del <<acto normativo convencional>> o, el caso del modelo latino y anglosajón donde se opta por la figura del <<contrato normativo dotado de fuerza jurídica objetiva o especial>>. En base a la modalidad de positivación empleada se determina, en gran medida, el grado de intensidad con la que se pretende dotar a la eficacia normativa del convenio colectivo.

En el supuesto de adoptar un modelo dual de las manifestaciones convencionales en el que se contempla el <<convenio colectivo estatutario o de eficacia general>> y el <<convenio colectivo informal, extraestatutario o de eficacia ordinaria>>, requiere distinguir entre <<convenio normativo estatutario>> integrado en el sistema de fuentes del Derecho, y el <<convenio contrato normativo de eficacia limitada>> integrado en su ordenamiento jurídico autónomo pero que se incorpora al sistema formal de fuentes del ordenamiento jurídico constitucional en el que, naturalmente, se incluye el ordenamiento estatal.

⁶⁷ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, op cit., págs. 642-647.

Para evitar caer en la confusión ha de advertirse que no se debe identificar al ordenamiento estatal con el ordenamiento general constitucional pluralista, porque sólo es una parte del mismo.

Teniendo en cuenta estas premisas, una de las consideraciones conclusivas que se infieren es que en el marco de nuestro sistema jurídico, el convenio colectivo, entendido como la expresión jurídica formal del poder normativo conferido a los agentes sociales en el ámbito laboral, puede ser una fuente de Derecho objetivo, o lo que es lo mismo, una fuente de producción de normas de eficacia inmediata pero no derogables *in peius* mediante la autonomía contractual individual, de lo contrario, supondría desvirtuar⁶⁸ la naturaleza propia del convenio.

El tema relativo a la regulación de los derechos individuales a través de la maquinaria que despliega la negociación colectiva, ha sido y sigue siendo una de las cuestiones más complejas dentro de la disciplina *iuslaboralista*, y como en tantas ocasiones, el papel del TC ha resultado ser fundamental para su resolución y clarificación. Con una argumentación jurídica sólida el TC ha señalado que desde un punto de vista general, los problemas derivados de las relaciones entre autonomía colectiva y autonomía individual han de solventarse mediante la conjunción de dos principios básicos. El primero de ellos, que la negociación colectiva no pueda anular la autonomía individual, puesto que esta garantía de la libertad personal ha de contar con un margen de actuación, incluso en unos ámbitos como los de la empresa en los que las exigencias económicas, técnicas o productivas reclaman una conformación colectiva de condiciones uniformes. El segundo principio a tomar en consideración, es que no se puede en modo alguno negar la capacidad de incidencia del convenio en el terreno de los derechos o intereses individuales, ya que ello equivaldría a negar toda virtualidad a la negociación colectiva, en contra de la precisión constitucional que la configura

⁶⁸ JIMÉNEZ-BLANCO, A., JIMÉNEZ-BLANCO, G., MAYOR MENÉNDEZ, P. y OSORIO ITURMENDI, L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, JIMÉNEZ-BLANCO, A. (Coord.), *Comentario a la Constitución. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, op cit., pág. 499.

como un instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo, y contradiría el propio significado del convenio en cuya naturaleza está el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen, siendo en ocasiones preciso la limitación de algunos de éstos para la efectiva promoción de aquéllos. Más aún, en un sistema constitucional de relaciones laborales como el español, asentado sobre el pluralismo social, la libertad sindical y la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado, la satisfacción de una serie de intereses individuales se obtiene por sus titulares a través de la negociación colectiva, la cual no sólo no es incompatible con ámbitos de libertad personal, sino que los asegura, actuando como garantía básica de situaciones jurídicas individualizadas y contribuyendo decisivamente tanto a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores como al bienestar social general. Entre otros dos principios básicos, la solución de cada problema dudoso planteado es cuestión a analizar caso por caso valorando y ponderando todas las circunstancias concretas que concurren (STC 58/1985, de 30 de abril).

2. El ámbito subjetivo del derecho a la negociación colectiva: titularidad del derecho a negociar.

En la proclamación constitucional de los derechos colectivos laborales⁶⁹, entre los que se encuentra el derecho a la negociación colectiva, se puede comprobar que la Constitución ha optado por declinar la consagración de un hipotético monopolio⁷⁰ focalizado única y exclusivamente en el sindicato⁷¹, tal y

⁶⁹ JIMÉNEZ-BLANCO, A., JIMÉNEZ-BLANCO, G., MAYOR MENÉNDEZ, P. y OSORIO ITURMENDI, L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, JIMÉNEZ-BLANCO, A. (Coord.), *Comentario a la Constitución. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, op cit., págs. 490 y ss.

⁷⁰ VIDA SORIA, J.: “Génesis de las normas laborales en la Constitución Española de 1978”, en, VV.AA., *Estudios de Derecho del Trabajo. En memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, op cit., pág. 250.

⁷¹ GARCÍA MURCIA, J.: “La tutela del sindicato como agente de la negociación colectiva, en la doctrina del Tribunal Constitucional”, *Revista Relaciones Laborales*, Tomo I, 1985, pág. 475.

como se desprende de la propia literalidad del art. 37.1 CE, en el que dispone lo siguiente: <<La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, (...)>>. De ahí que, podamos partir de una constatación más que evidente y es que nuestra Norma fundamental se muestra partidaria de un reconocimiento amplio⁷², que confiere a estas representaciones colectivas la titularidad del derecho que nos ocupa, para la defensa de los intereses de los grupos sociales a los que representan (STC 118/1983, de 13 de diciembre)⁷³.

Insistiendo en que el reconocimiento del poder de regulación y ordenación de las relaciones laborales en su conjunto, que ostentan entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios, se infiere directamente del texto constitucional y no de la ley⁷⁴.

En cualquier caso, hay que advertir desde el principio de una matización bastante significativa, cuya consideración puede ser útil desde este momento, y es que de la adjetivación o calificativo <<laboral>>⁷⁵ que acompaña a la expresión negociación colectiva en el art. 37.1 CE, no cabe deducirse una supuesta predeterminación del ámbito subjetivo de este derecho, o lo que es lo mismo, los sujetos intervinientes. Entre otras razones, porque la referencia a lo <<laboral>> hace alusión al contenido posible de la negociación colectiva y, en

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Modelo constitucional del derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, pág. 84.

⁷² HUELIN Y MARTÍNEZ DE VELASCO, J. y GIL IBÁÑEZ, J.L.: *Constitución Española. Con la doctrina más relevante del Tribunal Constitucional, la jurisprudencia más destacada del Tribunal Supremo y Tratados internacionales suscritos por España*, Colex, Madrid, 2010, pág. 325.

⁷³ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El art. 37.1. El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en, VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a. E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. (Dirs.), *Comentarios a la Constitución Española*, op cit., pág. 960.

⁷⁴ Así lo vienen corroborando numerosos pronunciamientos judiciales entre los que se citan: las SSTC 58/1985, de 30 de abril; 47/1988, de 21 de marzo; 124/1988, de 23 de junio.

⁷⁵ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, op cit., págs. 630-631.

consecuencia, circunscribe el ámbito objetivo de los acuerdos alcanzados en virtud de la misma.

Igualmente interesa aquí destacar, que la negociación colectiva que plantea el art. 37.1 CE es de carácter bilateral, quedando excluida la negociación de índole política, aunque no prejuzga su posible desarrollo a través de la acción política de los sindicatos (arts. 7 y 131, ambos de la CE).

2.1. Titularidad colectiva: representantes de los trabajadores y empresarios.

La imprecisión con la que el art. 37.1 CE identifica a los sujetos titulares del derecho a la negociación colectiva⁷⁶, cuando alude de manera expresa a los representantes de los trabajadores y empresarios, entendidos en un sentido amplio⁷⁷, ha suscitado diferentes opiniones doctrinales en lo referente a su interpretación exacta⁷⁸.

En este contexto entran en escena básicamente dos posiciones doctrinales⁷⁹ enfrentadas: por un lado, un importante sector doctrinal (Monereo Pérez, Valdés Dal-Ré; Durán López) avala una interpretación amplia, entendiendo que la Constitución reconoce capacidad negocial a todo el conjunto de estructuras organizativas, bien sean internas o externas a la empresa, estables o espontáneas, siempre y cuando cumplan con el requisito de representación de

⁷⁶ TOMÁS JIMÉNEZ, N.: *Los sujetos del convenio colectivo. Partes negociadoras*, Comares, Granada, 2013, pág. 37.

⁷⁷ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional”, op cit., pág. 84.

⁷⁸ FERNÁNDEZ SEGADO, F.: “El derecho a la negociación colectiva”, en, *El sistema constitucional español*, op cit., pág. 438.

⁷⁹ SALA FRANCO, T.: “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en, VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a.E., DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J. (Coords.), *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, op cit., pág. 325.

los intereses colectivos o generales tanto de los trabajadores como de los empresarios. En otras palabras si se prefiere, abogan por una capacidad negocial que no se restringe única y exclusivamente a la figura del sindicato más representativo, ni siquiera al sindicato en general, sino que apuestan por una amplia capacidad negocial⁸⁰.

De otro lado, la tesis de quienes respaldan un criterio interpretativo más restringido, entendiendo que el término representantes empleado por la Constitución, excluye de la capacidad negocial a las estructuras organizativas inestables de los trabajadores y empresarios (Alonso Olea).

La orientación jurisprudencial hoy dominante y, por tanto, la tesis mayoritariamente compartida por la cultura jurídico-laboral, viene a corroborar la primera posición que defiende una amplia titularidad del derecho constitucional a la negociación colectiva (ejemplo claro de ello son, entre otras, las SSTC 134/1994, de 9 de mayo; 263/1994, de 3 de octubre).

Remontándonos a la propia gestación del Anteproyecto de la Constitución Española⁸¹, el derecho a la negociación colectiva aparecía regulado originariamente en el art. 31⁸², junto con el derecho de libertad sindical y el derecho de huelga, en el párrafo segundo del mencionado artículo disponía lo siguiente: <<la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes sindicales de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios>>. Tras la reestructuración del título completo (BOC, núm. 82, 1978, pág. 1542), cambia su redacción por: <<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>>. En

⁸⁰ En esta dirección cabe señalar la STC 263/1994, de 3 de octubre, entre otras.

⁸¹ ALZAGA VILLAAMIL, O.: “Comentario al art. 37.1 CE”, en, *Comentario sistemático a la Constitución española de 1978*, op cit., pág. 301.

⁸² VIDA SORIA, J.: “Génesis de las normas laborales en la Constitución Española de 1978”, en, VV.AA., *Estudios de Derecho del Trabajo. En memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, op cit., págs. 255 y ss.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

estos términos aparece redactado el art. 33.3 (del Anteproyecto) y a partir del cual se independiza de los demás derechos sindicales⁸³, aunque no logra impedir el inevitable vínculo existente entre estos tres derechos sociales fundamentales de libertad dentro del sistema constitucional.

Superando antiguas reticencias interpretativas, se observa como deliberadamente se huye de una posible monopolización⁸⁴ en manos de las representaciones sindicales de los interesados y se postula por una apertura que posibilite la entrada en escena de representaciones colectivas no sindicales⁸⁵.

Es extraordinariamente reveladora la firme apuesta constitucional hacia una titularidad colectiva extensiva a una pluralidad de sujetos colectivos⁸⁶, que sepulta por completo cualquier posibilidad de contemplación de un derecho de pertenencia excluyente y exclusivamente sindical⁸⁷, logrando configurarse como un elemento integrante de nuestro modelo constitucional de negociación colectiva (STC 134/1994, de 9 de mayo).

⁸³ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, op cit., págs. 627-629.

⁸⁴ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “*El derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional española*”, Revista de Derechos Fundamentales, núm. 5, 2011, pág. 132.

⁸⁵ RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “El derecho a la negociación colectiva: reconocimiento constitucional y garantías legales”, en, VV.AA., SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, op cit., págs. 656-659.

⁸⁶ GALVÉZ MONTES, F.J.: “Comentario al art. 37.1 CE”, en, VV.AA., GARRIDO FALLA, F., *Comentarios a la Constitución*, Civitas, Madrid, 2001, pág. 820.

⁸⁷ ALONSO OLEA, M.: “Art. 37.1 Negociación colectiva”, en, VV.AA., ALZAGA VILLAAMIL, O. (Dir.), *Comentarios a la Constitución de 1978*, op cit., págs. 676-677.

2.2. El controvertido debate sobre el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos.

El análisis del ámbito subjetivo del derecho a la negociación colectiva, o si se prefiere, los sujetos titulares de este derecho constitucional quedaría inacabado sin la debida alusión al dilema que gira en torno a la exclusión o no de los funcionarios públicos en la expresión <<representantes de los trabajadores y empresarios>> del art. 37.1 CE.

Tampoco en esta ocasión nos encontramos ante una cuestión pacífica tanto a nivel nacional como internacional,⁸⁸ sino todo lo contrario, ha sido y sigue siendo una materia de dudoso acotamiento, susceptible de varias interpretaciones acerca del reconocimiento o no, del derecho constitucional a la negociación colectiva de los funcionarios públicos⁸⁹. Ha sido una cuestión sometida a un continuo y profundo debate por la doctrina *iustlaboralista* española⁹⁰, prácticamente desde la promulgación de la Constitución.

En lo que aquí interesa destacar son tres, básicamente, las interpretaciones doctrinales⁹¹ que difieren entre sí sobre esta debatida cuestión. La primera tesis se fundamenta esencialmente en la prohibición, desde una óptica constitucional, del derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos, porque se entiende que reconocer la capacidad negocial de la Administración Pública sería incompatible con el art. 103.3 CE, en el que se dispone que: <<La ley regulará el

⁸⁸ Como por ejemplo: los convenios núms. 87, 98, 151 y 154 de la OIT, etcétera.

⁸⁹ VIDA FERNÁNDEZ, R.: “La negociación colectiva en el empleo público”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 1069-1071.

⁹⁰ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El art. 37.1. El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a. E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. (Dir.), *Comentarios a la Constitución Española*, op cit., pág. 961.

⁹¹ SALA FRANCO, T.: “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a.E., DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J. (Coords.), *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, op cit., págs. 326-327.

estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones>>. De modo que, quienes avalan esta tesis consideran inconstitucional el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos.

La segunda tesis doctrinal interpreta el art. 103.3 CE, referente a la reserva legal en materia funcionarial, como una precisión sobre la distribución de poderes normativos entre la ley y el reglamento, y no considera que exista una prohibición para el personal funcionarial al derecho a la negociación colectiva.

Esta segunda interpretación doctrinal⁹² parte del reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva de los funcionarios que se encuentran al servicio de la Administración Pública, pero hay discrepancias en cuanto al fundamento constitucional sobre el que se sustenta. Unos optan por una interpretación en sentido amplio de la terminología empleada por el art. 37.1 CE cuando hace referencia a los <<trabajadores>> y <<empresarios>>, extendiendo su cobertura tanto al personal funcionarial como a la Administración Pública (Martínez Abascal; Ortega Álvarez).

De esta manera, se opta por el empleo de conceptos jurídico-constitucionales en sentido amplio de los términos <<trabajadores>> y <<empresarios>>. La primera de ellas no significa necesariamente una referencia a los trabajadores asalariados sino a los trabajadores por cuenta ajena en general, y respecto a la segunda noción, no parece limitarse al empresario en sentido estrictamente técnico, entendido como el titular bien de una empresa pública o privada, sino que desde la lógica de la negociación colectiva se utiliza como la

⁹² SALA FRANCO, T.: “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en, VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a.E., DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J. (Coords.), *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, op cit., págs. 326-327.

parte empleadora antagonista. De lo contrario, una interpretación restrictiva nos conduciría a una exclusión incomprensible del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores asalariados en las distintas Administraciones Públicas.

Mientras un reconocido sector de la doctrina científica *iuslaboralista* considera que efectivamente el reconocimiento procede del texto constitucional, en tanto en cuanto, el derecho constitucional a la negociación colectiva forma parte del contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical⁹³ (Monereo Pérez, Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, López Gandía, Baylos Grau, Aparicio Tovar, Sala Franco, Roqueta Buj). Para esta destacada corriente doctrinal la no inclusión expresa de los funcionarios públicos en la redacción del art. 37.1 CE no se traduce en la negación del derecho a negociar colectivamente de este grupo social, sino una indicación manifiesta de las particularidades que reviste la negociación colectiva funcionarial⁹⁴.

La tercera posición doctrinal⁹⁵ entiende que la Constitución Española no lo reconoce pero tampoco lo prohíbe, considerando que el art. 37.1 CE no incluye a los funcionarios públicos en el término <<trabajadores>>, ni a las Administraciones Públicas como <<empresarios>>; en sintonía con esta interpretación, no concibe el art. 103.3 CE como una prohibición de la negociación colectiva dirigida al personal funcionarial. Finalmente, queda a merced del legislador ordinario, desde el reconocimiento de una libertad plena, el

⁹³ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, op cit., págs. 629-630; RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “El derecho a la negociación colectiva: reconocimiento constitucional y garantías legales”, en, VV.AA., SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, op cit., pág. 660.

⁹⁴ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, op cit., págs. 629-630; RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “*El derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos*”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 68, 2007, pág. 200.

⁹⁵ SALA FRANCO, T.: “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en, VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a.E., DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J. (Coords.), *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, op cit., págs. 326-327.

reconocimiento o no del derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos (Del Rey Guanter).

Tras esta breve exposición de las tres principales líneas argumentativas formuladas en el seno de la doctrina laboral española, podemos decir que en resumen son: la <<tesis de la prohibición constitucional de la negociación colectiva de los funcionarios públicos>>, la <<tesis del reconocimiento constitucional del derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos>> y, en tercer lugar, la <<tesis de la ausencia de tratamiento constitucional de la negociación colectiva de los funcionarios públicos>>.

Junto con la doctrina científica, el TC⁹⁶ ha fundamentado jurídicamente cómo la negociación colectiva, tanto en el ámbito laboral así como en el funcionarial, se integra en el contenido esencial del derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28.1 CE). Por consiguiente, es inviable entender que exista una exclusión cuando en realidad se trata de una razonable modulación⁹⁷ del derecho de sindicación para los funcionarios públicos, admitida a nivel constitucional en aras a las singularidades que manifiestamente presenta (STC 224/2000, de 2 de octubre). Esto parece indicar, que efectivamente nos encontramos frente a una facultad como es la negociación colectiva inserta en el ámbito de la libertad sindical, dentro de la cual se incluye a los funcionarios públicos⁹⁸.

⁹⁶ RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “El derecho a la negociación colectiva: reconocimiento constitucional y garantías legales”, en, VV.AA., SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, op cit., págs. 661-662.

⁹⁷ RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “*El derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos*”, op cit., págs. 202-203.

⁹⁸ MARTÍNEZ GAYOSO, M^a. N.: “*El derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos en la Constitución*”, Servicio Editorial Universidad del País Vasco, Bilbao, 2002, págs. 112 y ss.

Como es sabido desde el punto de vista de la legislación estatal⁹⁹ tras un lento proceso no exento de dificultades¹⁰⁰, a los funcionarios públicos se les reconoce en la actualidad, como no podría ser de otro modo, el derecho a negociar colectivamente¹⁰¹, siendo uno de los derechos de actividad básicos¹⁰² integrados en el derecho fundamental de libertad sindical consagrado constitucionalmente en el art. 28.1.

3. El ámbito objetivo del derecho a la negociación colectiva: el contenido.

Retomando el planteamiento constitucional¹⁰³ del art. 37.1, como ya se ha venido adelantando en líneas anteriores, comprobamos como delimita el contenido posible del derecho de negociación colectiva que ha de ser laboral. A tenor de esta formulación genérica lo que se pretende, en cierto modo, es realzar su condición de mecanismo preferente para la gestión de las relaciones laborales por sus múltiples y conocidas cualidades entre las que destacan, su condición de instrumento de equilibrio de fuerzas¹⁰⁴ e igualación socio-laboral, su capacidad de adaptación a las tendencias emergentes, así como su facultad de ofrecer respuestas acertadas frente a los retos que se plantean en una sociedad en

⁹⁹ Nótese por otra parte, el amplio respaldo internacional con el que cuenta la negociación colectiva en el ámbito de la Administración pública, por ejemplo, con los convenios núms. 151 y 154 de la OIT. ODERO, A.: *“Une perspective particulière de l’Organisation Internationale du Travail: la négociation collective dans la fonction publique”*, Les cahiers de la fonction publique, núm. 340, janvier/février 2014, pág. 22.

¹⁰⁰ LAHERA FORTEZA, J.: *“La titularidad de los derechos colectivos de los trabajadores y funcionarios”*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, págs. 272-273.

¹⁰¹ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, op cit., pág. 633.

¹⁰² DEL REY GUANTER, S.: *“La nueva regulación de la negociación colectiva y de la solución de los conflictos colectivos en la función pública”*, Revista Relaciones Laborales, Tomo I, 1991, pág. 282.

¹⁰³ SALA FRANCO, T.: “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en, VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a.E., DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J. (Coords.), *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, op cit., págs. 327-328.

¹⁰⁴ BONNECHÈRE, M.: “L’organisation de la négociation collective”, en, VV.AA., BORENFREUND, G. et SOURIAC, M-A. (Dirs.), *Syndicats et droit du travail*, Dalloz, Paris, 2008, págs. 31-40.

continua transformación y, su infatigable afán de superación ante las dificultades que viene padeciendo en los últimos años, especialmente en tiempos de crisis como en el que nos hallamos inmersos en la actualidad. En definitiva, la negociación colectiva encarna la faceta más viva del Derecho del trabajo y día a día concita un mayor interés.

En este orden de ideas merece una mención especial las profundas transformaciones¹⁰⁵ que han afectado a la negociación colectiva, especialmente en lo que a sus contenidos y funciones¹⁰⁶ se refiere, en el contexto de una realidad social sumida en una vorágine de continuos cambios.

Tras estas breves consideraciones introductorias y sin ánimo de hacer una lectura sesgada del art. 37.1 CE, hay que tener en cuenta su estrecha vinculación con el art. 10.2 CE, a tenor del cual se asienta la cláusula interpretativa remisoria¹⁰⁷ y en base a la misma, las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades públicas se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España. Desde este plano, el Convenio núm. 154 de la OIT (ratificado por España el 26 de julio de 1985) en su art. 2 consagra un contenido muy amplio de la negociación colectiva¹⁰⁸, entendiendo que la misma

¹⁰⁵ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “*La negociación colectiva en la Constitución*”, op cit., pág. 492.

¹⁰⁶ MONEREO PÉREZ, J.L.: “El tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada”, en, VV.AA., *XII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva de la CCNCC*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, pág. 94.

¹⁰⁷ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, op cit., pág. 633.

¹⁰⁸ En esta misma línea del reconocimiento amplio del contenido de la negociación colectiva también nos encontramos con los Convenios de la OIT núms. 98 y 151, y la Recomendación de la OIT núm. 91, en los que se alude a las condiciones de trabajo y empleo, junto con la regulación de las relaciones entre los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

MONEREO PÉREZ, J.L. y TOMÁS JIMÉNEZ. N.: “El reconocimiento internacional y europeo del derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 67 y 68.

<<comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de : a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez>>.

Desde una lectura del art. 37.1 CE razonablemente realista, el calificativo laboral¹⁰⁹ es suficientemente expresivo por sí solo como para delimitar el objeto posible de la negociación colectiva y, por extensión, del convenio colectivo¹¹⁰, constituido por todas aquellas materias referentes a las condiciones laborales, así como el marco de las relaciones profesionales vinculadas a la esfera de las relaciones de empleo¹¹¹.

De manera progresiva se han ido ampliando significativamente los espacios que tradicionalmente venía ocupando la negociación colectiva¹¹² y, en particular, el contenido y las funciones del convenio colectivo¹¹³, en la medida

Además, el art. 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea hace referencia a la autonomía colectiva como derecho fundamental, se reconoce su condición de fuente del Derecho, y se deduce que el contenido de la negociación colectiva abarca a todas aquellas materias relativas a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones profesionales vinculadas a las relaciones de empleo, con el límite del respeto a los valores y derechos contemplados en los textos constitucionales europeos.

FOTINOPOULOU BASURKO, O.: “Artículo 28: Derecho de negociación y acción colectiva”, en, VV.AA., ORDEÑANA GEZURAGA, I. (Dir.), *La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y su reflejo en el ordenamiento jurídico español*, Aranzadi, Navarra, 2014, pág. 497.

¹⁰⁹ ALONSO OLEA, M.: “Art. 37.1 Negociación colectiva”, en, VV.AA., ALZAGA VILLAAMIL, O. (Dir.), *Comentarios a la Constitución de 1978*, op cit., págs. 673-676.

¹¹⁰ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “*La negociación colectiva en España, 1978-1979. De la Constitución al Estatuto de los Trabajadores*”, Revista de Política Social, núm. 135, Julio-Septiembre 1982, pág. 15.

¹¹¹ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, op cit., pág. 633.

¹¹² BORRAJO DACRUZ, E.: “La negociación colectiva como fuente reguladora de las condiciones de trabajo: de los contenidos tradicionales a la nueva extensión material del convenio colectivo”, en, VV.AA., *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial, XIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2001, págs. 168-169.

en que se laboralizan materias por su conexión con las condiciones de trabajo, junto con un evidente repliegue legislativo a favor de la autonomía colectiva negociada como institución jurídica preferente en el marco de las relaciones de trabajo¹¹⁴. La práctica negociada nos revela una más que reseñable variedad de materias objeto de regulación que se resguardan bajo el paraguas del contenido laboral de la negociación colectiva, ejemplo de ello son: condiciones de ingreso y contratación, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo, clasificación profesional y movilidad, vicisitudes y extinción del contrato de trabajo, derechos colectivos, representación de los trabajadores y acción sindical, prevención de riesgos laborales, régimen disciplinario, mejoras voluntarias de la protección de Seguridad Social y compromisos por pensiones¹¹⁵, etcétera.

Partiendo de una interpretación amplia¹¹⁶ del contenido laboral de la negociación colectiva, conviene señalar que el precepto estrella en esta materia sin duda es el art. 85.1 ET (junto con el art. 82 ET), – piezas normativas claves que se analizarán en profundidad en el lugar sistemático oportuno-, donde en aras de concretar el contenido posible de la negociación colectiva, hace referencia expresa a << (...) materias de índole económica, laboral, sindical y, en general,

¹¹³ Para un completo y profundo estudio sobre esta temática me remito a MORENO VIDA, M^a. N.: “Los contenidos de la negociación colectiva”, en, VV.AA., DE SOTO RIOJA, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009, págs. 381-428; MORENO VIDA, M^a.N.: “Las funciones de la negociación colectiva y su proyección en los contenidos de los convenios colectivos (Ponencia general sobre negociación colectiva)”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, Comares, Granada, 2011, págs. 303-351.

¹¹⁴ RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “El derecho a la negociación colectiva: reconocimiento constitucional y garantías legales”, en, VV.AA., SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, op cit., págs. 663-665.

¹¹⁵ Parafraseando a OJEDA AVILÉS: <<El tema sempiterno de un acuerdo colectivo han sido salarios y jornada, deberes y derechos de la relación laboral; en otras palabras, configuran los <<terms and conditions>> del contenido habitual de un contrato de trabajo, cuya regulación sustituye el pacto colectivo>>. En OJEDA AVILÉS, A.: “<<Barrenado>> de Convenios y contenido esencial del derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., BORRAJO DACRUZ, E. (Coord.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, Actualidad Editorial, Madrid, 1995, pág. 212.

¹¹⁶ FERNÁNDEZ SEGADO, F.: “El derecho a la negociación colectiva”, en, *El sistema constitucional español*, op cit., págs. 439- 440.

cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales (...)>>.

Para disipar cualquier atisbo de duda que pueda planear sobre esta idea, en principio, las partes negociadoras son libres para fijar el contenido de la negociación¹¹⁷, con el único límite material del respeto a la Constitución Española¹¹⁸ así como a las leyes, en cumplimiento del principio de jerarquía normativa, concretamente respecto a los preceptos legales y reglamentarios imperativos¹¹⁹, sin perjuicio de ser modificados por una ley posterior¹²⁰.

Por otro lado, téngase en cuenta que la reserva de ley¹²¹ materializada en los arts. 35.1 y 53, ambos de la CE, no supone en absoluto una prohibición para negociar colectivamente dichas materias, sin embargo, sí lo es para la regulación reglamentaria¹²².

4. El derecho a la negociación colectiva como contenido esencial del derecho fundamental a la libertad sindical.

Debiendo tener presente que, efectivamente, el derecho a la negociación colectiva goza de un marco propio, es decir, una configuración autónoma e

¹¹⁷ GARCÍA BLASCO, J. y DE VAL TENA, A.L.: “La negociación colectiva en España”, en, VV.AA., OJEDA AVILÉS, A. (Dir.), *La negociación colectiva en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2004, págs. 275 y ss.

¹¹⁸ SSTC 177/1988, de 10 de octubre; 51/2003, de 17 de marzo.

¹¹⁹ Así lo declaran numerosas SSTC: 96/1990; de 24 de mayo; 135/1996, de 23 de julio; 187/1994, de 20 de junio.

¹²⁰ STC 210/1990, de 20 de diciembre.

¹²¹ SALA FRANCO, T.: “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en, VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a.E., DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J. (Coords.), *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, op cit., págs. 327-328.

¹²² Así lo corrobora el TC en sentencias como, por ejemplo: 58/1985, de 30 de abril; 95/1985, de 29 de julio.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

independiente¹²³, no podemos obviar su estrecha relación de colaboración internormativa con otros dos preceptos constitucionales básicos. En concreto, el art. 7¹²⁴ que reconoce expresamente a los sindicatos de trabajadores y a las asociaciones empresariales como organizaciones básicas para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, y el art. 28.1¹²⁵ en el que se consagra el derecho fundamental a la libertad sindical¹²⁶, instaurando así el núcleo esencial de la regulación del sindicato a nivel constitucional¹²⁷. Ciertamente, la conexión entre negociación colectiva y libertad sindical viene siendo uno de los grandes ejes temáticos de la doctrina constitucional¹²⁸.

En cualquier caso, se admite pacíficamente que el derecho constitucional de negociación colectiva¹²⁹ es una herramienta de acción fundamental para el

¹²³ RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “El derecho a la negociación colectiva: reconocimiento constitucional y garantías legales”, en, VV.AA., SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, op cit., pág. 654.

¹²⁴ Art. 7 CE: <<Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos>>.

¹²⁵ Art. 28.1 CE: <<Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La Ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato>>.

¹²⁶ La libertad sindical también aparece contemplada en otras Constituciones europeas como, por ejemplo, en Francia desde 1946.

PÉLISSIER, J., AUZERO, G. et DOCKÈS, E.: *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2013, pág. 989.

¹²⁷ MORENO VIDA, M^a. N.: “Comentario al art. 7 CE: Persona, conflicto social y pluralismo: Grupos organizados y mediación de los conflictos”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Comares, Granada, 2002, págs. 115 y ss.

¹²⁸ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional española”, op cit., págs. 144-145.

¹²⁹ PULIDO QUECEDO, M.: “V. Libertad sindical y negociación colectiva”, en, *La Constitución Española. Con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Aranzadi, Navarra, 2001, págs. 881-882.

pleno ejercicio de la actividad sindical¹³⁰ (SSTC 73/1984, de 27 de junio; 98/1985, de 29 de julio; 39/1986, de 31 de marzo; 104/1987, de 17 de junio; 9/1988, de 25 de enero; 105/1992, de 1 de julio; 208/1993, de 28 de junio; 107/2000, de 5 de mayo; 76/2001, de 26 de marzo). Por ejemplo, en la STC 73/1984, de 27 de junio, se declara que forma parte del derecho fundamental sindical el derecho de los sindicatos al ejercicio de las facultades de negociación. Ello no es sino consecuencia de una consideración del derecho de libertad sindical que atiende no sólo al significado individual consagrado en el art. 28.1, sino a su significado colectivo, en cuanto derecho de los sindicatos al libre ejercicio de su actividad de cara a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.

En esta misma dirección, el TC ha señalado que por muy detallado que parezca el art. 28.1 CE a propósito de la libertad sindical, no puede ser considerado como exhaustivo o limitativo, sino meramente ejemplificativo, con la consecuencia de que la enumeración expresa de los derechos concretos que integran el genérico de libertad sindical no agota, en absoluto, el contenido total de dicha libertad (SSTC 61/1989, de 3 de abril; 127/1995, de 25 de julio).

A partir de esta sucinta afirmación pero nada desdeñable, podemos extraer una de las razones por las que se inserta en el contenido del derecho fundamental a la libertad sindical previsto constitucionalmente en el art. 28.1. A tales efectos, procede la correspondiente protección de la legitimación reconocida por vía legal al sindicato para llevar a cabo el proceso de negociación de un convenio colectivo, pudiendo ser susceptible de recurso de amparo¹³¹ ante el

¹³⁰ JIMÉNEZ-BLANCO, A., JIMÉNEZ-BLANCO, G., MAYOR MENÉNDEZ, P. y OSORIO ITURMENDI, L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, JIMÉNEZ-BLANCO, A. (Coord.), *Comentario a la Constitución. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, op cit., págs. 491 y ss.

¹³¹ GARCÍA MURCIA, J.: “Doctrina del Tribunal Constitucional sobre el derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 276-279.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

Tribunal Constitucional en su condición de máximo intérprete de la Constitución Española¹³².

En clave recapituladora y en lo que aquí interesa destacar, la negociación colectiva¹³³ en cuanto es uno de los derechos de actividad del sindicato¹³⁴, se integra en el contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical¹³⁵, formando parte de su zona resistente¹³⁶ o núcleo mínimo indispensable e indisponible¹³⁷. Entendiendo por contenido esencial, aquel contenido que hace que sea reconocible el derecho en cuestión, considerado como lo ineludiblemente necesario para satisfacer el interés protegido¹³⁸.

¹³² Véase al respecto: SSTC 70/1982, de 29 de noviembre; 37/1983, de 11 de mayo; 51/1988, de 22 de marzo; 184/1991, de 30 de septiembre.

¹³³ RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.: “El derecho a la negociación colectiva: reconocimiento constitucional y garantías legales”, en, VV.AA., SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, op cit., pág. 654.

¹³⁴ OJEDA AVILÉS, A.: “Delimitación, contenido y restricciones de la libertad sindical”, en, VV.AA., RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (Coord.), *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Tecnos, Madrid, 1986, pág. 61.

MARÍN MORAL, I.: *Libertad sindical y Constitución*, Ediciones Laborum, Murcia, 2002, pág. 99.

¹³⁵ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El art. 37.1. El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en, VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a. E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. (Dir.), *Comentarios a la Constitución Española*, op cit., págs. 968-969.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Modelo constitucional del derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, pág. 93; ALBIOL MONTESINOS, I.: *El convenio colectivo en la jurisprudencia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, págs. 23-24; VIDA SORIA, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Libertad sindical, conflictos colectivos y huelga”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.), *XX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, MERGABLUM, Sevilla, 2002, pág. 91.

¹³⁶ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, op cit., pág. 631.

¹³⁷ GONZÁLEZ RIVAS, J. J.: “El derecho de libertad sindical”, en, *La Constitución Española de 1978: Estudio sistemático y jurisprudencial*, Civitas, Madrid, 2003, págs. 216-217.

¹³⁸ OJEDA AVILÉS, A.: “Delimitación, contenido y restricciones de la libertad sindical”, en, VV.AA., RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (Coord.), *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, op cit., págs. 29-31.

En síntesis, se puede afirmar que tanto la negación como la obstaculización¹³⁹ de la facultad de negociar colectivamente de un sindicato legalmente legitimado, privándolo de su función primordial, supondrían la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical¹⁴⁰. Con ello se consigue ampliar la radio de acción¹⁴¹ de la tutela que se le brinda a la libertad sindical frente a determinadas vulneraciones del derecho a la negociación colectiva, lo cual es significativamente positivo, teniendo en cuenta que el derecho constitucional a la negociación colectiva no entra dentro del catálogo de derechos fundamentales y libertades públicas¹⁴² expresamente dispuestos en la Constitución¹⁴³, por lo que su regulación no requiere ley orgánica. De ahí la importancia que reviste la protección por la vía del recurso de amparo de determinadas facetas o aspectos de la negociación colectiva, en la medida en que afecten a la libertad sindical¹⁴⁴.

No obstante, conviene precisar un apunte importante sobre esta cuestión, y es que podrán propiciar el amparo constitucional¹⁴⁵ determinadas lesiones del derecho a la negociación colectiva que supongan una lesión al derecho de

¹³⁹ JIMÉNEZ-BLANCO, A., JIMÉNEZ-BLANCO, G., MAYOR MENÉNDEZ, P. y OSORIO ITURMENDI, L.: “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, JIMÉNEZ-BLANCO, A. (Coord.), *Comentario a la Constitución. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, op cit., págs. 492-496.

¹⁴⁰ SSTC 187/1987, de 24 de noviembre; 108/1989, de 8 de junio; 105/1992, de 1 de julio, entre otras muchas.

¹⁴¹ MARTÍNEZ GIRÓN, J.: “La negociación colectiva en la Constitución”, en, VV.AA., SOUTO PRIETO, J. (Dir.), *Constitución y justicia social*, Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 2003, págs. 48-50.

¹⁴² HUELIN Y MARTÍNEZ DE VELASCO, J. y GIL IBÁÑEZ, J.L.: *Constitución Española. Con la doctrina más relevante del Tribunal Constitucional, la jurisprudencia más destacada del Tribunal Supremo y Tratados internacionales suscritos por España*, op cit., pág. 326.

¹⁴³ SSTC 118/1983, de 13 de diciembre; 45/1984, de 27 de marzo; 98/1985, de 29 de julio.

¹⁴⁴ GARCÍA MURCIA, J.: “Derechos fundamentales y negociación colectiva: una aproximación desde la jurisprudencia constitucional”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, Año 9, núm. 26, Mayo-Agosto 1989, págs. 189-191.

¹⁴⁵ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “El derecho a la negociación colectiva a través de la interpretación del Tribunal Constitucional”, op cit., pág. 367.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

sindicación¹⁴⁶ (SSTC 73/1984, de 27 de junio; 105/1992, de 1 de julio), en la medida en que el derecho a la negociación colectiva, como ya se ha avanzado, forma parte del contenido esencial¹⁴⁷ del derecho fundamental a la libertad sindical¹⁴⁸ (SSTC 23/1983, de 25 de marzo; 127/1995, de 25 de julio) . Lo que se traduce en que no cualquier lesión del derecho a la negociación colectiva va a suponer una vulneración del derecho de sindicación, por lo que no siempre va a ser susceptible de la protección o tutela que dispensa el recurso de amparo constitucional (así lo constatan, las SSTC 118/1983, de 13 de diciembre; 45/1984 de 27 de marzo; 208/1993, de 28 de junio).

Todo ello sin perjuicio de la protección que el recurso de inconstitucionalidad dispensa al derecho de negociación colectiva frente a una posible vulneración de su contenido esencial, según lo dispuesto en la previsión contenida en el art. 53.1 CE.

¹⁴⁶ SALA FRANCO, T.: “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en, VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a.E., DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J. (Coords.), *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, op cit., págs. 321-322; ALBIOL MONTESINOS, I.: *El convenio colectivo en la jurisprudencia*, op cit., págs. 29-31.

¹⁴⁷ GARCÍA MURCIA, J.: “La tutela del sindicato como agente de la negociación colectiva, en la doctrina del Tribunal Constitucional”, op cit., pág. 477.

¹⁴⁸ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El derecho a la negociación colectiva laboral en la Jurisprudencia constitucional (y II)”, *Revista Relaciones Laborales*, Tomo I, 1990, pág. 13.

Capítulo II

EL MODELO LEGAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO CONDICIONANTE INTRÍNSECO DEL CONTENIDO NEGOCIAL.

1. La conceptualización legal de convenio colectivo.

En gran medida el contenido negocial es un precipitado de la configuración legal del modelo de negociación colectiva (su papel, sus funciones, sus conexiones con el derecho de libertad sindical, sus condicionamientos multívocos con las fuentes estatales, la consideración de si se trata de una negociación colectiva estática o dinámica¹⁴⁹, si se configura un pluralismo jurídico de las fuentes o se trata de una fuente secundaria o no originaria, etcétera).

¹⁴⁹ En líneas generales, recordemos que estamos ante un modelo estático de negociación colectiva cuando se da prioridad a los aspectos relativos a la naturaleza, a la eficacia jurídica y personal del convenio colectivo, a las reglas sobre concurrencia, etcétera. Se trata de realzar a la norma paccionada como un instrumento jurídico de regulación cerrado, salvo supuestos excepcionales.

Mientras que cuando nos referimos a los modelos dinámicos de negociación colectiva predominan las cuestiones sobre el lugar donde se llevan a cabo los procesos de negociación, las instancias representativas de la parte trabajadora y empleadora, así como las reglas o normas relativas a la suscripción de acuerdos dirigidos a la regulación de las relaciones laborales. A diferencia del modelo anteriormente descrito, en este se destaca a la norma paccionada como un instrumento jurídico abierto.

El enriquecimiento de los contenidos y funciones de la negociación colectiva está conectado con el modelo de negociación colectiva, y en nuestro caso concreto, tiende hacia la negociación colectiva dinámica que responde a las necesidades de acomodación a un entorno en permanente cambio.

MONEREO PÉREZ, J.L. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “El reconocimiento internacional y europeo del derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 68 y 69; MONEREO PÉREZ, J.L.: “Nuevos contenidos de la negociación colectiva y límites legales de los mismos, con particular atención a la jubilación obligatoria y al periodo de prueba”, *Temas Laborales*, núm. 120, 2013, pág. 443.

Una vez trazadas las líneas fundamentales que presenta el marco constitucional del derecho a la negociación colectiva laboral, resulta conveniente completar este análisis técnico-jurídico del convenio colectivo y, más en concreto, de su contenido. Para lograr esta visión de conjunto, el convenio colectivo debe ser considerado no solo desde la perspectiva que nos ofrece el marco jurídico-positivo constitucional, sino también desde el punto de vista del modelo legal ordinario. En definitiva, se trata de determinar los pilares básicos sobre los que se va a construir el régimen jurídico de esta singular norma paccionada de origen profesional, así como asentar determinadas premisas que evitaren la generación de posteriores confusiones que puedan surgir de carácter técnico-jurídico.

1.1. El reconocimiento constitucional y su desarrollo legal.

En este sentido, merece la pena destacar la previsión normativa contenida en la Constitución Española, concretamente en su art. 35.2, en el que dispone que: <<la ley regulará un estatuto de los trabajadores>>, por consiguiente, a partir de esta pieza normativa se diseña la configuración del marco jurídico español de las relaciones laborales.

Con motivo de este mandato constitucional se promulga la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en sus diferentes versiones, tanto la actualmente vigente como la anterior del año 1980.

Para el estudio analítico de esta cuestión sería interesante trasladarnos en el tiempo hasta el primer documento oficial sobre el que se tiene constancia y que en este caso sería el proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores, para luego terminar con el texto legislativo definitivo actualmente vigente.

Bajo estos parámetros, conviene recordar el originario proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores¹⁵⁰ que estaba estructurado sistemáticamente en cuatro títulos, en los que se abordaban cuestiones relativas, en primer lugar, a la relación individual de trabajo; en segundo lugar, los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa; en tercer lugar, lo referente a la negociación y a los convenios colectivos de trabajo; en cuarto y último lugar, lo relativo a los conflictos colectivos de trabajo. Evidentemente fue una norma, que más allá de sus aciertos y desaciertos, tuvo un importante calado para el sistema de relaciones laborales existente en nuestro país.

El término <<Estatuto>>, a pesar de ser multívoco, hoy en día no nos cabe la menor duda que ha sido empleado acertadamente para designar la Ley del Estatuto de los Trabajadores, mediante la cual se configura de manera minuciosa el régimen jurídico o, lo que viene a ser lo mismo, el conjunto de derechos y obligaciones del colectivo formado por aquellas personas que ostentan la condición de trabajadores.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores ha sido objeto de múltiples modificaciones¹⁵¹ desde su redacción originaria y todo parece apuntar que seguirá siendo reformada. Si bien es cierto que, oficialmente, las diferentes reformas legislativas llevadas a cabo hasta el momento se presentan como una respuesta necesaria para acomodarla a un entorno siempre cambiante, en la realidad se traduce como una auténtica modificación a nivel cualitativo del modelo de regulación jurídico-laboral, y para ello encuentra su principal apoyo en el conjunto de instrumentos previstos para alcanzar una mayor flexibilidad laboral, tanto a nivel interno como externo. En cualquier caso, no cabe la menor

¹⁵⁰ SUÁREZ GONZÁLEZ, F.: “El Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores (Cuatro aspectos sorprendentes)”, en, VV.AA., *Estudios de Derecho del Trabajo. En memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980, págs. 119 y ss.

¹⁵¹ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2014, pág. 211.

duda de que la Ley del Estatuto de los Trabajadores es por excelencia la norma sobre la que se instaura y se organiza nuestro sistema jurídico-laboral.

Habida cuenta de que el derecho a la negociación colectiva, regulado en el art. 37.1 CE, forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical (art. 7 y 28.1 del texto constitucional), debe ser garantizado mediante ley y en este caso mediante la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto-legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el TRLET, [B.O.E núm. 75, de 29 de marzo de 1995]), como igualmente fue garantizado en su versión originaria (Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores [B.O.E. núm. 64, de 14 de marzo de 1980]).

Según la jurisprudencia constitucional¹⁵², el derecho a la negociación colectiva laboral consagrado en el art. 37.1 de la Carta magna, constituye un medio de acción básico para los sindicatos, con independencia de su nivel de representatividad, y forma parte del contenido esencial del derecho fundamental a la libertad sindical proclamado en el art. 28.1 CE.

A pesar de la formulación genérica¹⁵³ empleada por el legislador para designar el Título III <<De la negociación y de los convenios colectivos>> de la LET, lo cierto es que realmente no abarca o no agota toda la tipología existente de convenios colectivos, de ahí que se eche en falta un enunciado legal más acorde y ajustado al contenido que verdaderamente se desarrolla y se regula. Para darnos cuenta, simplemente tendremos que leer detenidamente algunos preceptos legales como, por ejemplo, el art. 82.3 ET cuando establece que <<los convenios colectivos regulados por esta Ley (...)>>, en función de estos términos utilizados por el legislador estatutario se deduce la existencia de convenios colectivos que no son regulados por el ET, y a la misma conclusión llegamos si prestamos

¹⁵² SERRANO OLIVARES, R.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2005, págs. 1228 y ss.

¹⁵³ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.: *Manual de Derecho Sindical*, Comares, Granada, 2014, pág. 183.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

atención a lo contemplado en el art. 90.1 ET cuando expone lo siguiente: <<los convenios colectivos a que se refiere esta Ley (...)>>.

De las previsiones legales contenidas en la LET y a los efectos que en estos momentos nos ocupa, cabe destacar su art. 82¹⁵⁴ dedicado al <<Concepto y eficacia>> de los convenios colectivos (en concordancia normativa con el art. 85 ET).

Efectivamente, del apartado primero del mencionado artículo se deduce una conceptualización jurídico-legal¹⁵⁵ del convenio colectivo de naturaleza estatutaria, entendido como fruto o resultado final del proceso de negociación colectiva llevado a cabo por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, y constituye la expresión del acuerdo escrito libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva, con el propósito de regular las condiciones de trabajo y de productividad, así como otras materias conexas.

Algunas de las ideas principales que se desprenden de la lectura del art. 82 ET, es que nos hallamos ante un precepto fundamentalmente de carácter descriptivo¹⁵⁶, y que por su ubicación dentro del texto legal viene a ser el motor

¹⁵⁴ Art. 82 ET. *Concepto y eficacia*:

<<Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3. Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. (...)

4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio>>.

¹⁵⁵ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.: *Manual de Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 211.

¹⁵⁶ GARCÍA MURCIA, J.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 1998, págs. 869 y ss.

de arranque que pone en marcha la maquinaria necesaria para regular la negociación colectiva estatutaria contemplada en el Título III del ET¹⁵⁷. Todo ello en desarrollo¹⁵⁸ de lo dispuesto, en términos generales, por el art. 37.1 CE, teniendo en cuenta además que sobre la base de este precepto constitucional no solo se garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral, sino también la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Igualmente, cabe destacar su condición de eje central de todo el entramado legal que tiene por objeto la regulación de la negociación colectiva y de los convenios colectivos estatutarios, pudiendo decir que cumple una función introductoria¹⁵⁹ de la temática abordada en el Título III del ET.

Desde un punto de vista técnico-jurídico, se puede avanzar que el art. 82 ET presenta un contenido complejo y heterogéneo¹⁶⁰, porque abarca un conjunto muy variado de cuestiones como son, el concepto de convenio de naturaleza estatutaria, su contenido, la eficacia de este instrumento regulador y la sucesión de convenios.

En cualquier caso, el art. 82.1 ET¹⁶¹ viene a dar testimonio de la verdadera esencia de nuestro sistema de negociación colectiva y del convenio colectivo como su fruto más preciado. La trascendencia que desde sus inicios ha ido adquiriendo de manera progresiva este instrumento colectivo regulador, pone al descubierto la clara posición de centralidad y prevalencia que ocupa dentro de

¹⁵⁷ GOERLICH PESET, J.M.: “Concepto y eficacia del convenio colectivo. (En torno al artículo 82)”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 100, (tomo II), 2000, pág. 1433.

¹⁵⁸ MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO, A.V. y RÍOS SALMERÓN, B.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Navarra, 2005, págs. 630 y ss.

¹⁵⁹ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014, págs. 885 y ss.

¹⁶⁰ SERRANO OLIVARES, R.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, op cit., págs. 1228 y ss.

¹⁶¹ GARCÍA MURCIA, J.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 870 y ss.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

nuestra realidad laboral, no solo por su origen pactado o consensuado entre las partes firmantes del mismo, sino por la incuestionable repercusión de los efectos que proyecta sobre los sujetos incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

En las líneas inaugurales de este precepto legal es donde se exponen las principales características o notas definitorias de la figura del convenio colectivo. Un ejemplo de ello es, cuando se refiere a la norma pactada como el resultado final alcanzado tras el proceso de negociación colectiva. Seguidamente, aclara que dicho proceso es llevado a cabo por los sujetos legitimados para negociar, estos son los representantes de los trabajadores y de los empresarios (aunque sin olvidarnos que en el caso de estos últimos, pueden ostentar dicha condición de manera individual), en virtud de su autonomía colectiva. Otro rasgo fundamental de este instrumento colectivo, es que se trata de un acuerdo voluntario y libremente adoptado. A tenor de esta precisión clara y directa se destierra cualquier posibilidad de imposición externa dirigida a los agentes negociadores del convenio.

En definitiva, de acuerdo con el diseño legal previsto en el art. 82.1 ET, el convenio colectivo es una norma jurídica¹⁶², pactada libremente por los representantes de los trabajadores y de los empresarios (o, en su caso, por el empresario individualmente considerado, dentro del ámbito de los convenios de empresa), en virtud de su autonomía colectiva, como manifestación de su capacidad de creación de derechos y obligaciones, sobre la base y el reconocimiento de nuestro ordenamiento jurídico laboral y el respaldo de la garantía constitucional del art. 37.1.

Como ya se ha tenido ocasión de hacer notar con anterioridad, el art. 82.1 viene a ser una especie de preámbulo de la materia regulada en el Título III ET. Sin duda, nos encontramos frente a una pieza determinante en la configuración

¹⁶² MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO, A.V. y RÍOS SALMERÓN, B.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 630 y ss.

del marco general del contenido que, a lo largo de los diferentes preceptos contemplados en la ley, va a ir desgranándose para ser objeto ya de una regulación mucho más detallada de cada una de las cuestiones conexas a la regulación estatutaria de la negociación colectiva y del convenio colectivo dentro de nuestro sistema jurídico.

En el art. 82 ET, en su apartado segundo, se hace una referencia inicial a las funciones y al contenido posible¹⁶³ del convenio colectivo, aunque, como se puede apreciar, el legislador estatutario se inclina más por referenciar de manera indirecta y ambigua la clásica bipartición de origen doctrinal¹⁶⁴ del contenido normativo y obligacional del convenio colectivo. Todo ello a pesar de las contundentes pero fundadas opiniones críticas que se han alzado contra la misma, principalmente porque es una concepción bastante simplista, reduccionista e insuficiente, al dejar fuera de dicha clasificación una parte no menos importante del contenido configurador del convenio colectivo. Sea como fuere lo cierto es que hoy por hoy, en mayor o en menor grado, sigue estando presente.

En términos generales, el contenido posible del convenio colectivo se extiende, por un lado, a la regulación de las <<condiciones de trabajo y de productividad>>, modo en el que el legislador opta por referirse implícitamente a las cláusulas de naturaleza normativa¹⁶⁵ que integran el contenido del convenio colectivo. Por otro lado, otra materia susceptible de ser regulada por vía convencional es la <<paz laboral>>, mediante los compromisos que se pacten, en esta ocasión se refiere también de manera indirecta a las llamadas cláusulas obligacionales, abarcando todas aquellas obligaciones de carácter instrumental que asumen las partes entre sí, mediante las que se contribuye a una eficaz

¹⁶³ GARCÍA MURCIA, J.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 870 y ss.

¹⁶⁴ OJEDA AVILÉS, A.: *Compendio de Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 2014, págs. 378 y ss.

¹⁶⁵ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 886-887.

aplicación de las condiciones pactadas en el convenio. En este sentido cabe mencionar la STS de 26 de abril de 2007 [RJ 2007, 3771].

No cabe la menor duda que la jurisprudencia ha venido desempeñando un papel importante en lo que respecta a la catalogación de las cláusulas que fragmentan el contenido del convenio, y en su labor de deslinde no solo nos ha ofrecido una definición genérica de las dos grandes dimensiones del objeto del convenio sino que ha ido más allá, con la intencionalidad manifiesta de perfilar aún mas esa definición apriorística.

En esta tarea de precisión¹⁶⁶ merece una mención especial la referida al contenido normativo, como se viene testimoniando en numerosos pronunciamientos jurisprudenciales. Dentro de esta modalidad del contenido pactado en el convenio se incluyen las reglas que regulan y ordenan las condiciones de trabajo, como por ejemplo, las cláusulas convencionales sobre clasificación profesional¹⁶⁷, las relativas a los procesos de promoción interna para cubrir vacantes¹⁶⁸, las que abordan materias relativas a los derechos colectivos y a la acción asistencial, también se incluyen las reglas que fijan los ámbitos del convenio, y las normas en las que se definen las estructuras estables encargadas de gestionar lo pactado en el convenio –comisiones de aplicación, interpretación, actualización y vigilancia-¹⁶⁹, entre otras materias.

Del art. 82.2 del ET se extraen al menos dos conclusiones¹⁷⁰, la primera de ellas, como se ha podido constatar, pone de manifiesto el propósito del legislador

¹⁶⁶ VV.AA.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, *Estatuto de los Trabajadores*, SEMPERE NAVARRO, A.V., CHARRO BAENA, P., MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., Aranzadi, Navarra, 2009, pág. 528.

¹⁶⁷ Así viene explicitado en la STS de 10 de noviembre de 2006 [RJ 2007, 464].

¹⁶⁸ STS de 26 de abril de 2007 [RJ 2007, 3771].

¹⁶⁹ En esta dirección encontramos las SSTS de 16 de junio de 1998 [RJ 1998, 5398], y 11 de diciembre de 2003 [RJ 2004, 3268], entre muchas otras.

estatutario de delimitar o definir genéricamente el contenido del convenio colectivo, y la segunda conclusión u observación, es que en el precepto legal reseñado se hace alusión a la configuración dual del contenido convencional que se cimienta sobre la base de la naturaleza mixta de este instrumento colectivo negocial.

Ahora bien, lo dispuesto en el art. 82.2 ET hay que conectarlo con el art. 85 ET, porque es el precepto legal que se encarga expresamente de regular con una mayor precisión el contenido del convenio colectivo.

El apartado tercero del art. 82 ET ha sido objeto de modificación tras las últimas reformas legislativas acaecidas en 2010, 2011 y 2012. A la luz de lo contemplado en el párrafo primero del art. 82.3 ET se deducen otras notas esenciales¹⁷¹ del convenio colectivo de naturaleza estatutaria: la primera hace referencia a la eficacia general o *erga omnes*, puesto que la ley se encarga de hacernos saber que este tipo de convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Otra de las características fundamentales que se extrae, es la eficacia normativa del convenio colectivo estatutario.

En esta misma línea reformista, también se ha visto modificado el art. 85.3 ET donde, como es sabido, se regula el contenido mínimo legal necesario del convenio colectivo, cuestión sobre la que se da cumplida cuenta en otro lugar sistemático de esta obra.

Hay que destacar el apartado cuarto¹⁷² del art. 82 ET, dedicado a la sucesión de convenios colectivos. En este sentido, el convenio colectivo puede disponer íntegramente de lo pactado en un convenio anterior, lo que va a suponer

¹⁷⁰ SERRANO OLIVARES, R.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, op cit., págs. 1231 y ss.

¹⁷¹ GARCÍA MURCIA, J.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 871 y ss.

¹⁷² En su día introducido por la Ley 11/1994.

desde el punto de vista de los agentes negociadores la posibilidad de revisar o renegociar el convenio¹⁷³.

De la lectura de los arts. 82.4 y 86.4, ambos del ET, la conclusión que se infiere¹⁷⁴ es que los supuestos de sucesión de convenios se rigen por el principio general <<*lex posterior derogat lege priori*>>, contemplado en el art. 2.2 de nuestro CC.

De ahí que, el art. 82.4 ET sea una manifestación del principio de modernidad¹⁷⁵ que rige para la determinación aplicativa de las normas jurídicas, incluyendo a la figura del convenio colectivo regulado en el ET por su condición de auténtica norma jurídica.

En este último punto, cuando se hace referencia a la disponibilidad del nuevo convenio sobre los derechos anteriores, surgen varios interrogantes. La propia doctrina y la jurisprudencia consideran, de manera lógica y razonable, que cada vez que se inicia el proceso negociador de un convenio colectivo, se puede partir legítimamente no desde las condiciones que han sido fijadas en el convenio anterior al que sucede, pero sí de las mínimas inderogables establecidas legalmente. Ésta podría decirse que ha sido una opinión doctrinal y jurisprudencial aceptada prácticamente sin fisuras, teniendo en cuenta como añadido la inexistencia de lo que se ha denominado como principio de irregresividad normativa¹⁷⁶.

¹⁷³ En esta dirección cabe destacar la STS de 19 de enero de 1998 [RJ 1998, 741], en la que se expone lo siguiente: << (...) el convenio posterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en otro anterior, o pacto de idéntica naturaleza aplicando íntegramente lo regulado en el nuevo Convenio (...) >>.

¹⁷⁴ MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO, A.V. y RÍOS SALMERÓN, B.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 632-633.

¹⁷⁵ SERRANO OLIVARES, R.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, op cit., págs. 1235 y ss.

¹⁷⁶ En esta dirección cabe destacar las sentencias del TS de 16 de julio de 2003 [2003, 7256], de 18 de julio de 2003 [RJ 2003, 7299], etcétera.

Aunque lo que puede parecer claro y evidente desde un prisma eminentemente teórico, en la praxis negociadora plantea claros desajustes por parte de los trabajadores, porque sostienen una posición absolutamente comprensible y no exenta de razonabilidad, y es la oposición a retroceder en los logros sociales que han ido alcanzando.

Sin embargo, la interpretación que de este precepto legal sostiene el TS¹⁷⁷ en numerosas sentencias¹⁷⁸, se decanta más por entender que la libertad de pacto en los convenios colectivos comprende, por ejemplo, la introducción de mejoras en materia de Seguridad Social, generalmente complementos de pensiones, así como las modificaciones o, en su caso, la reducción y la supresión.

En esta misma dirección jurisprudencial, el TS concibe que la libertad de pacto sí puede afectar a los pensionistas, en su condición de trabajadores pasivos de las empresas correspondientes, lo que va a suponer la privación de su condición legal de terceros y, a su vez, dicha privación se traduce en la carencia de la legitimación necesaria para poder impugnar, de manera directa, la validez del convenio, tal y como viene siendo reiterado en la doctrina del TC¹⁷⁹.

No obstante, a los efectos que aquí interesan, las SSTS de 16 de julio de 2003 [RJ 2003, 7256], de 18 de julio de 2003 [RJ 2003, 7299], ambas dictadas en unificación de doctrina, confirman la línea jurisprudencial que sostiene la idea de que por convenio colectivo se puede tanto modificar como suprimir las mejoras en materia de Seguridad Social que fueron pactadas en un convenio colectivo anterior, para aquellos trabajadores que se hayan jubilado anticipadamente. Igualmente, conviene destacar el voto particular formulado por los Excmos. Srs. magistrados D. Aurelio Desdentado Bonete y D. Antonio Martín Valverde, al que se adhiere el magistrado Excmo. Sr. D. José María

¹⁷⁷ MONTROYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO, A.V. y RÍOS SALMERÓN, B.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 632-633.

¹⁷⁸ Entre las que cabe destacar las SSTS de 16 de diciembre de 1994 [RJ 1994, 10098], de 20 de diciembre de 1996 [RJ 1996, 9812].

¹⁷⁹ Ejemplo de ello son las SSTC 89 y 90, ambas del 2 de abril del 2001.

Botana López, que disienten del parecer de la Sala en la resolución de la STS de 16 de julio de 2003 [RJ 2003, 7256], anteriormente mencionada.

La consolidada doctrina jurisprudencial¹⁸⁰ que apuesta por la posibilidad de que mediante convenio colectivo sea posible establecer mejoras de la Seguridad Social y, también modificarlas, reducirlas o en su caso suprimirlas, entiende que las condiciones pactadas en convenio no gozan de un carácter irreversible. Por consiguiente, los sujetos legitimados para pactar dichas mejoras, también lo están para adecuarlas siempre y cuando no supongan un tratamiento discriminatorio para el colectivo de los jubilados y pensionistas, o que la decisión finalmente pactada no sea desmedida en relación a los trabajadores que en ese momento se encuentren en activo¹⁸¹.

A todo esto hay que añadir que el TS en los supuestos de reducción o supresión¹⁸² de la mejora voluntaria en materia de Seguridad Social va a tener en cuenta una serie de circunstancias como pueden ser, la situación económica negativa de la empresa en cuestión, también va a comprobar la existencia o no de un tratamiento discriminatorio en relación al resto de los trabajadores, valorando así todos los elementos existentes en cada caso concreto que contribuyen a confirmar la licitud de la regulación convencional sobre la reducción o supresión de la mejora voluntaria¹⁸³.

El TS considera que, en principio, el cambio o modificación introducida por un convenio posterior no afectará a los derechos nacidos en el convenio

¹⁸⁰ SERRANO OLIVARES, R.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, op cit., págs.1236-1237.

¹⁸¹ En esta línea jurisprudencial destacan numerosas sentencias del TS, como por ejemplo: SSTS de 2 de diciembre de 1998 [RJ 1998, 10187], y de 17 de abril de 2000 [RJ 2000, 2768].

¹⁸² SERRANO OLIVARES, R.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, op cit., págs.1236-1239.

¹⁸³ Así lo evidencia el TS en su sentencia de 18 de julio de 2003 [RJ 2003, 7299].

colectivo anterior, a excepción de que el convenio posterior lo disponga de manera clara y nítida, de lo contrario no podrá ser posible. Esta cuestión se refleja, por ejemplo, en los supuestos de las excedencias voluntarias que comenzaron a disfrutarse durante la vigencia del convenio anterior¹⁸⁴.

1.2. El convenio colectivo: <<híbrido jurídico que tiene cuerpo de contrato y alma de Ley>> (F. Carnelutti).

Antes de adentrarnos en el estudio de esta cuestión señalar que se ha definido clásicamente al convenio colectivo como el <<híbrido jurídico que tiene cuerpo de contrato y alma de Ley; a través del mecanismo contractual juega una fuerza, que trasciende el derecho subjetivo, y genera un movimiento, que va más allá de la relación jurídica entre las partes>>¹⁸⁵.

No está de más reconocer que más allá de lo que a simple vista pueda parecer, lo cierto es que no resulta nada fácil decir tanto en tan pocas palabras, combinando con absoluta brillantez las palabras justas y adecuadas, y a la vez impregnadas de un valioso contenido. En mi opinión es, sin duda, una de las que mejor revelan la verdadera esencia de la naturaleza jurídica de esta singular norma paccionada de origen profesional, que a lo largo de los años ha pasado a ser una de las instituciones más importantes y emblemáticas dentro de nuestro sistema jurídico laboral.

Cierto es que nos encontramos frente a un instrumento jurídico que nace en virtud del principio de autonomía colectiva negocial, con una naturaleza jurídica¹⁸⁶ tremendamente compleja, (Duguit concebía al convenio colectivo

¹⁸⁴ Una de las sentencias del TS destacadas sobre esta materia y donde se recoge una exquisita argumentación jurídica es de 26 de junio de 1998 [RJ 1998, 5790].

¹⁸⁵ CARNELUTTI, F.: *Teoría del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padova, 1927, págs. 116-117.

¹⁸⁶ Sobre la naturaleza del convenio colectivo desde sus orígenes ALONSO OLEA, M.: *Pactos colectivos y contratos de grupo*, Comares, Granada, 2000, págs. 71 y ss.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

como una verdadera <<ley de la profesión>>¹⁸⁷ o <<convención-ley>>¹⁸⁸ cuyo principal cometido es disciplinar las relaciones de dos clases sociales¹⁸⁹; Mitteis lo describe como <<un negocio jurídico del que emanan no sólo derechos subjetivos, sino también Derecho objetivo>>¹⁹⁰), lo que ha provocado desde su nacimiento, profundos debates en el seno de la doctrina científica y también en el ámbito de la doctrina judicial. Estamos ante una de las cuestiones más complejas pero a la vez cruciales que envuelven a la figura del convenio colectivo.

Es cierto que las notas inherentes a la esencia del convenio son las que, en definitiva le revisten de una naturaleza jurídica cuanto menos peculiar, pero también a partir de ellas obtendremos las claves que nos ayuden a comprender mejor las principales razones de su complejidad.

Como punto de arranque podemos partir de una certera constatación, y es que el convenio colectivo puede catalogarse genéricamente como una norma paccionada de origen social. Complejidad que se acrecienta cuando este producto jurídico reúne en él dos grandes rasgos¹⁹¹ que lo definen, como ya se ha

¹⁸⁷ PETIT, F.: *Droit des relations collectives du travail. Syndicats et droit syndical. Institutions représentatives du personnel. Dialogue social: négociation et conflits collectifs*, Gualino éditeur, Paris, 2007, págs. 175-176.

Debido a la compleja naturaleza jurídica que presenta el convenio colectivo no resulta nada extraño decir que constituye la <<loi de la profession>>.

¹⁸⁸ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.: *Manual de Derecho Sindical*, op cit., págs. 181 y ss.

¹⁸⁹ Véase al respecto, MONEREO PÉREZ, J.L. y CALVO GONZÁLEZ, J.: “Objetivismo jurídico” y teoría de los “derechos” en León Duguit, Estudio preliminar a DUGUIT, L.: *Las transformaciones del Derecho Público y Privado*, Comares, Granada, 2007.

¹⁹⁰ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E.: *Derecho del Trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2008, pág. 898.

¹⁹¹ En la naturaleza dualista del convenio colectivo convergen, de un lado, el carácter contractual predominante en su proceso de elaboración al tratarse de un acuerdo de voluntades pero que trasciende los efectos de un mero vínculo contractual, y de otro lado, el carácter normativo predominante en sus efectos –lo que en el derecho francés se conoce como *le caractère contractuel et le caractère réglementaire de la convention collective, force obligatoire et force normative*, o también, *acte négocié et source normative* -.

VERDIER, J-M., COEURET, A. et SOURIAC, M-A.: *Droit du travail. Volume 1. Rapports collectifs*, Dalloz, Paris, 2011, pág. 271.

anticipado: su origen pactado y su carácter normativo¹⁹². Va a ser la coexistencia de estos dos elementos principales los que van a alentar las diferentes posiciones doctrinales.

Partiendo de la idea de que el convenio colectivo trasciende por completo la figura del contrato, entre otras razones, porque a diferencia de éste último el convenio no restringe su radio de acción exclusivamente a crear derechos y obligaciones entre las partes implicadas, ni tampoco pueden ser objeto de equiparación alguna los efectos normativos que despliega el convenio con la fuerza vinculante propia de un simple contrato.

Desde una perspectiva jurídico-positiva¹⁹³, el convenio colectivo se inserta dentro del sistema jurídico pluralista de fuentes del Derecho (más concretamente procede de la autonomía colectiva en su condición de fuente extraestatal, a la que el Estado reconoce poder normativo, o dicho de otro modo si se prefiere, la capacidad de crear Derecho –arts. 7 y 37.1 CE-) ¹⁹⁴. A lo que hay que añadir una de las características más reseñables que presenta el convenio, y es el despliegue de su fuerza normativa que abarca a los sujetos negociadores del mismo y a terceros incluidos en su ámbito de aplicación.

SUPIOT, A.: *Le droit du travail*, Presses Universitaires de France, Paris, 2011, pág. 99.

FAVENNEC-HÉRY, F. et VERKINDT, P-Y.: *Droit du travail*, lextenso éditions, Issy-les-Moulineaux, 2014, págs. 139-156.

DUQUESNE, F.: *Droit du travail 2014*, lextenso éditions, Issy-les- Moulineaux, 2014, pág. 252.

¹⁹² El reconocimiento de dicho carácter normativo del convenio fue consagrado en el art. 37.1 CE, aunque ya era una figura definida a nivel práctico a comienzos del s. XX. BURRIEL RODRÍGUEZ, P.: *La evolución del convenio colectivo en España. Algunas claves para entender el presente*, Aranzadi, Navarra, 2011, pág. 249.

¹⁹³ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.: *Manual de Derecho Sindical*, op cit., págs. 181-182.

¹⁹⁴ VV.AA.: *Enciclopedia laboral básica <<Alfredo Montoya Melgar>>*, SEMPERE NAVARRO, A.V., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y AGUILERA IZQUIERDO, R. (Dir. y Coord.), Aranzadi, Navarra, 2009, pág. 395.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

Las primeras teorías jurídicas¹⁹⁵ referentes a la naturaleza del convenio colectivo se asentaban básicamente en torno a figuras jurídicas del Derecho común, pero sucesivamente fueron quedando obsoletas las concepciones civilistas, lo que llevó a su replanteamiento desde un enfoque jurídico-social, del que formaban parte, tanto los defensores del <<código privado social>> (Gierke; Cimbali), como los autores del socialismo jurídico (Menger, Levy, Cimbali, Consentini). Junto a estas corrientes de pensamiento, también tuvieron un papel importante para la configuración del convenio colectivo como una categoría jurídica específica, las corrientes antiformalistas pluralistas, partidarios de la existencia de otras fuentes del Derecho distintas a la estatal en la creación del Derecho positivo (Geny, Duguit, Ehrlich, Hauriou, Kantorowicz)¹⁹⁶.

Naturalmente, el carácter híbrido del convenio colectivo ha sido la razón principal por la que han surgido posiciones doctrinales divergentes¹⁹⁷ sobre su naturaleza jurídica. En este contexto entran en escena, por un lado, un sector de la cultura jurídico-laboral que se mostraba partidario de las tesis contractualistas y, por otro lado, una corriente doctrinal que claramente se posicionaba a favor de las denominadas tesis normativistas. Las primeras centran su atención en el convenio colectivo entendido como el acuerdo entre sujetos privados, por consiguiente, lo conciben como una modalidad más dentro de los pactos y contratos (por ejemplo: hubo quien lo concebía como un contrato preparatorio -

¹⁹⁵ Para GALLART FOLCH había tres grupos de teorías sobre la naturaleza del convenio colectivo:

- 1) Las teorías civilistas, basadas en la autonomía de la voluntad.
- 2) Las teorías de transición o eclécticas.
- 3) Las teorías jurídico-sociales.

Véase, al respecto el completo estudio que nos ofrece sobre esta cuestión, GALLART FOLCH, A.: *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Comares, Granada, 2000, págs. 63-134.

¹⁹⁶ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Estudio Preliminar”, en, GALLART FOLCH, A., *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Comares, Granada, 2000, págs. XVIII y ss.

¹⁹⁷ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2009, págs. 344- 345.

según la tesis de Vivante-, otros, sin embargo, veían en él un precontrato – Balzarini-, y también había autores que consideraban al convenio colectivo un contrato de trabajo global cuyo objeto está constituido por múltiples prestaciones de trabajo –Richardson, Floquet, Lévy-) ¹⁹⁸. Pero eran notorios y notables algunos inconvenientes, como por ejemplo, no ofrecían una correcta explicación sobre la eficacia real que ostenta la figura del convenio, no solo con una clara vocación de norma, sino como si de una <<ley de la profesión o del sector>> se tratara.

Una de las argumentaciones ¹⁹⁹ de peso que rebate las tesis contractualistas, es que el convenio, adolece de una complejidad manifiesta, y se le confiere funciones que extralimitan las meramente normativas (Giugni).

En todo caso no podemos olvidarnos de un dato no menos importante y es que el convenio colectivo ²⁰⁰ surge con el propósito de superar los desajustes, o mejor dicho, las desigualdades existentes entre las partes en el ámbito de las relaciones de trabajo, impulsado por su vocación re-equilibradora y de una manera mucho más efectiva que los contratos individuales de trabajo, cumpliendo de este modo una función pacificadora ²⁰¹ que conjuga paralelamente con su labor de estabilización respecto de las condiciones de trabajo.

Uno de los destacados estudiosos sobre las convenciones colectivas, Gallart Folch, entendía que para determinar la naturaleza ²⁰² de la norma paccionada, era necesario partir de una idea principal: la figura del convenio

¹⁹⁸ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1985, págs. 162-163.

¹⁹⁹ DE LA VILLA GIL, L.E., GARCÍA BECEDAS, G. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A., Madrid, 1991, págs. 180-183.

²⁰⁰ VV.AA.: *Enciclopedia laboral básica <<Alfredo Montoya Melgar>>*, SEMPERE NAVARRO, A.V., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y AGUILERA IZQUIERDO, R. (Dir. y Coord.), op cit., pág. 395.

²⁰¹ MONEREO PÉREZ, J.L.: “El tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada”, en, VV.AA., *XII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva de la CCNCC*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, págs. 97-98.

²⁰² MONEREO PÉREZ, J.L.: “Estudio Preliminar”, en, GALLART FOLCH, A., *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), op cit., págs. XIX y ss.

excedía de la esfera del contrato privado pero, sin embargo, en cuanto a su eficacia se aproximaba a la ley. En palabras de Gallart²⁰³ <<el carácter preponderante del mismo – de la convención colectiva de condiciones de trabajo– es el de norma jurídica, o sea el de ley, en el sentido amplio de esta última palabra>>.

Teniendo en cuenta estas premisas, las conclusiones²⁰⁴ que se pueden extraer del pensamiento de Gallart son las que se exponen a continuación:

1º) La naturaleza intrínseca de la convención colectiva es distinta a la del contrato. Teniendo en cuenta aspectos tan relevantes como el carácter colectivo de las partes negociadoras, su vocación normativa, su inderogabilidad por acuerdos privados, advierte de que a pesar de su origen contractual, acepta la clásica descripción de convenio colectivo de F. Carnelutti como <<el híbrido jurídico que tiene cuerpo de contrato y alma de ley>>. De hecho, no supuso ningún impedimento para Carnelutti el hecho de reconocer la pertenencia del convenio colectivo a los negocios jurídicos contractuales junto con su dimensión normativa y su eficacia inderogable.

2º) Califica al convenio colectivo como una ley en el sentido amplio de la palabra.

3º) Entiende que se trata de una norma que regula las relaciones entre las personas que están dentro de una agrupación humana autónoma, pertenecientes a una comunidad productora.

4º) Reconoce que el convenio tiene carácter jurídico y, como tal, debe ser reconocido por el Derecho positivo estatal y, formar parte del sistema de fuentes del Derecho.

²⁰³ GALLART FOLCH, A.: *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), op cit., pág. 112.

²⁰⁴ GALLART FOLCH, A.: *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), op cit., págs. 133-134.

5º) La convención colectiva de condiciones de trabajo no puede ser considerada como una expresión de la soberanía estatal, sino del grupo social autónomo.

6º) Puntualiza el hecho de que, a pesar de tratarse de una expresión jurídica que emana del grupo productor, estrictamente no tiene carácter de ordenamiento corporativo, considera que es más adecuado otorgar dicha denominación a las decisiones de los órganos colegiados representativos de la comunidad industrial, como pueden ser, por ejemplo: los consejos paritarios, etcétera.

7ª) Describe al convenio colectivo como un acuerdo bilateral pactado por las representaciones colectivas del capital y la mano de obra, dentro de cada comunidad productora y, destinado a regular las relaciones laborales dentro de su ámbito de aplicación.

Conviene igualmente recordar a Kelsen²⁰⁵ que, bajo su más firme convicción defendió la naturaleza normativa de las convenciones colectivas, porque para él <<representan de manera muy ostensible un grado intermedio entre el acto jurídico y la ley [un acto normativo], no sólo porque estatuyen normas generales bajo la forma convencional, sino también porque el principio de la autonomía típico para el acto jurídico, es en ellos francamente relegado a un segundo plano por el principio de la heteronomía, característico de la ley>>.

En el Derecho español, el Tribunal Constitucional²⁰⁶ avala categóricamente las tesis normativistas, así lo testimonia en su sentencia 119/2002, de 20 de mayo. A diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno, el convenio colectivo, al menos en la más importante de sus manifestaciones, alcanza una relevancia cuasi-pública, porque una vez negociado adquiere eficacia normativa, se integra en el sistema de fuentes del Derecho y se

²⁰⁵ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Estudio Preliminar”, en, GALLART FOLCH, A., *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), op cit., pág. LII.

²⁰⁶ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, Mª. N.: *Manual de Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 209-210.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

impone a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación, sin precisar técnicas de contractualización ni complemento de voluntades individuales. El convenio colectivo, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución (SSTCo. 67/1988, de 18 de abril, y 177/1988, de 10 de octubre). Sin embargo, habría que puntualizar que, se admite eventuales formas de contractualización respecto de los convenios colectivos, a tenor de lo que disponga el legislador.

Fruto de lo anteriormente expuesto, cabe considerar al convenio colectivo²⁰⁷ como una institución negocial que presenta una naturaleza jurídica dual por la combinación, por un lado, de su indiscutible origen contractual y, de otro lado, por su reconocida eficacia normativa, en pocas palabras, es una norma jurídica de origen pactado²⁰⁸.

La ardua labor de distinción²⁰⁹ entre cláusulas normativas y obligacionales dentro del contenido del convenio colectivo, está estrechamente vinculada a su particular naturaleza jurídica. Como se ha venido indicando a lo largo de estas líneas, se trata de un híbrido entre contrato, en cuanto que de él emanan derechos y obligaciones para los sujetos firmantes del mismo, y norma, porque de él nacen reglas o normas de Derecho objetivo con pretensión de regular las relaciones jurídicas de terceros distintos a las partes que han suscrito el convenio colectivo²¹⁰.

²⁰⁷ DE LA VILLA GIL, L.E., GARCÍA BECEDAS, G. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Instituciones de Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 180-183.

²⁰⁸ SSTs de 17 de febrero de 1981 [RJ 1981, 412]; de 5 de noviembre de 1982 [RJ 1982, 6496], etcétera.

²⁰⁹ GARCÍA MURCIA, J.: “*Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales (I)*”, *Actualidad Laboral*, núm. 23, 1988, págs. 1290-1291.

²¹⁰ Lo que en la doctrina francesa se denomina tradicionalmente como la doble naturaleza contractual y reglamentaria que posee el convenio colectivo.

En base a su naturaleza dual o mixta también se le ha calificado como <<contrato normativo>>²¹¹, en tanto en cuanto, es un acuerdo de voluntades celebrado por sujetos colectivos y, al mismo tiempo, se le reconoce fuerza normativa, la cual se ve reflejada en su carácter de automaticidad, imperatividad e inderogabilidad relativa referida al conjunto de relaciones individuales que tienen lugar dentro de su ámbito de aplicación.

Los efectos²¹² que trae consigo la eficacia normativa reconocida al convenio colectivo son entre otros: el cumplimiento de las exigencias sobre su publicación en el <<Boletín Oficial>> correspondiente de acuerdo con su ámbito territorial de aplicación (art. 90.3 ET), en cuanto que es una auténtica norma jurídica; así como su inclusión en el sistema de fuentes del Derecho. Por otro lado, tanto la actuación unilateral procedente de la parte empresarial como la propia autonomía de la voluntad plasmada en pactos individuales, no podrán vulnerar el derecho a la negociación colectiva ni la fuerza vinculante del contenido pactado. El hecho de incumplir el convenio puede ser objeto de un conflicto colectivo y en consecuencia podrán ser responsables, en caso de infracción, las organizaciones tanto sindicales como empresariales, etcétera.

Obrando en consecuencia, la jurisprudencia²¹³ es partidaria de aplicar tanto las reglas sobre interpretación de los contratos (arts. 1281 y ss. del CC), como los criterios de interpretación de las normas jurídicas (art. 3.1 del CC)²¹⁴.

Encontramos diferentes posiciones²¹⁵ doctrinales sobre el valor normativo del convenio colectivo, para unos (Correa Carrasco), emana directamente del art.

RADÉ, C.: *Droit du travail*, Montchrestien Lextenso éditions, Paris, 2011, pág. 9.

²¹¹ SERRANO OLIVARES, R.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, op cit., págs.1228-1229.

²¹² ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E.: *Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 975-979.

²¹³ VV.AA.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, *Estatuto de los Trabajadores*, SEMPERE NAVARRO, A.V., CHARRO BAENA, P., MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., op cit., pág. 524.

²¹⁴ Así lo ha hecho constar, por ejemplo, la STS de 3 de febrero de 2000 [RJ 2000, 1603].

37.1 CE y, por consiguiente, es predicable para todo acuerdo colectivo; sin embargo, otros (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer) entienden que si se requiere la intervención legislativa significaría que sólo los convenios colectivos estatutarios tendrían naturaleza normativa. También hay autores (Valdés Dal-Ré, Ojeda Avilés) que sostienen una posición intermedia, considerando que el hecho de que derive del texto constitucional el carácter vinculante de los convenios respecto de los contratos individuales de trabajo no conlleva automáticamente o de por sí, su consideración como norma jurídica o como fuente del Derecho, ya que para ello sería necesario el correspondiente desarrollo a nivel legislativo. Por último, están aquellos (Alarcón Caracuel) que defienden la idea de que el convenio reúne las características de generalidad y abstracción propias de toda norma jurídica.

Es interesante conocer que, por ejemplo, la doctrina alemana²¹⁶ (Hueck y Nipperdey; Hanau y Adomeit; Gamillscheg) sostiene la idea de que <<el convenio colectivo es una fuente de Derecho objetivo>> y, además, que <<la parte normativa del convenio colectivo no deviene contenido de las relaciones de trabajo correspondientes, sino que actúa en éstas desde fuera, como una ley>>.

Desde la perspectiva doctrinal francesa (Despax), se defiende la idea de que <<la función del convenio colectivo no es incorporarse al contrato individual, sino regir este contrato como la ley misma>>.

Otro punto de vista nos lo ofrecen las teorías británicas (Citrine, Gayler, Khan-Freund, Ridall), entendiendo que no hay necesidad de apelar a la llamada doctrina de la <<incorporación>> en el ámbito suscrito para los contratos de trabajo, ni tampoco a la inderogabilidad por el contrato individual de trabajo por la primacía del interés colectivo, siendo igualmente innecesario acudir a la

²¹⁵ SERRANO OLIVARES, R.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, op cit., pág. 1229.

²¹⁶ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E.: *Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 977.

eficacia general o *erga omnes* de los convenios circunscritos en la esfera del Derecho privado.

1.3. Tipología de convenios colectivos.

A tenor de lo dispuesto en el art. 37.1 CE, se reconoce y consolida una fórmula abierta²¹⁷ que posibilita la coexistencia de diferentes tipos de convenios colectivos y, además, otorga un papel clave al ET en lo que respecta a la labor de configuración y afianzamiento del sistema español de fuentes colectivas, su eficacia y, en general, a la concreción del sentido y significado de la negociación colectiva²¹⁸.

Tal es así que en el ámbito laboral la doctrina científica española²¹⁹ acepta mayoritariamente y prácticamente sin fisuras, la existencia de dos tipos de convenios colectivos²²⁰, considerando errónea la idea de sostener que el convenio colectivo estatutario es la única modalidad posible.

La previsión constitucional contenida en el art. 37.1 CE no califica de antemano el carácter o la eficacia general propia de los convenios colectivos estatutarios, ni por supuesto la eficacia limitada característica de los convenios colectivos extraestatutarios, optando el constituyente por el empleo de una fórmula imprecisa con la pretensión de dar cabida a más de un tipo de convenio colectivo²²¹ mediante el correspondiente desarrollo legislativo.

²¹⁷ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.: *Manual de Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 212 y ss.

²¹⁸ OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 2003, págs. 681-682.

²¹⁹ VV.AA.: *Enciclopedia laboral básica <<Alfredo Montoya Melgar>>*, SEMPERE NAVARRO, A.V., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y AGUILERA IZQUIERDO, R. (Dir. y Coord.), op cit., pág. 397.

²²⁰ SALA FRANCO, T.: “La negociación colectiva en España”, en VV.AA., SALA FRANCO, T. (Dir.), *El sistema de negociación colectiva en la Europa comunitaria*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, pág. 174.

²²¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2010, págs. 204-205.

En cualquier caso, conviene recordar un dato importante a tener en cuenta para el estudio de esta cuestión, y es que los precursores de la Constitución Española²²² tomaron como referencia y principal fuente de inspiración las Constituciones implantadas en países con una democracia de carácter predominantemente pluralista y, por otro lado, sin descuidar los análisis que se efectuaban sobre las mismas por la doctrina científica europea.

Bajo estas coordenadas, como ya se ha avanzado, cabe decir que nuestro Derecho positivo²²³ admite la existencia de dos tipos de convenio colectivo, en primer lugar, los convenios colectivos <<estatutarios de eficacia general o *erga omnes*>> y, en segundo lugar, los convenios colectivos <<extraestatutarios o de eficacia personal limitada>>²²⁴. Esta distinción surge originariamente como una elaboración²²⁵ de la doctrina científica que fue acogida en su día, tanto por el Tribunal Constitucional como por la Sala de Conflictos Colectivos del ya desaparecido Tribunal Central de Trabajo, y posteriormente por el propio Tribunal Supremo.

La distinción entre ambas modalidades convencionales alude al conjunto de empresarios y trabajadores incluidos en su campo de aplicación²²⁶. Todo ello sin perjuicio, claro está, de la existencia de acuerdos y pactos colectivos no estandarizados pero que se encargan de regular materias que reclaman un tratamiento más específico y la gestión de determinados conflictos que pueden

²²² OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, op cit., págs. 682-684.

²²³ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.: *Manual de Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 212-214.

²²⁴ ALBIOL MONTESINOS, I.: *El convenio colectivo en la jurisprudencia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, págs. 33-36.

²²⁵ DESDENTADO BONETE, A. y VALDÉS DE LA VEGA, B.: *La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo. Una síntesis de jurisprudencia*, Trotta, Madrid, 1998, págs. 15 y ss.

²²⁶ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 345.

darse de manera puntual como, por ejemplo: los acuerdos colectivos a nivel de empresa, acuerdos de paz, etcétera.

Aunque los llamados convenios colectivos de eficacia limitada²²⁷, como ya se sabe, no están regulados en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sí están amparados por la Constitución Española en base al art. 37.1 en el que se reconoce el derecho a la negociación colectiva laboral. Por consiguiente, este importante derecho constitucional no se agota con el desarrollo legislativo efectuado en el Título III del ET²²⁸, de lo contrario supondría una clara vulneración del contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical (art. 28.1 CE), en cuanto al derecho que gozan los sindicatos a la negociación colectiva.

Hay quienes consideran que el desarrollo legislativo del derecho a la negociación colectiva laboral contenido en el ET, no agota totalmente el cumplimiento del mandato constitucional (Valdés Dal-Ré). Mientras que otros entienden que sería necesario dictar otra ley, en este caso concreto, dirigida a garantizar la eficacia limitada de aquellos convenios colectivos acordados tras un proceso de negociación, para dar un cumplimiento más completo al mandato contemplado en el art. 37.1 de la Carta magna (Martínez Emperador). Por otro lado, también se ha argumentado que para que se desarrolle plenamente el derecho constitucional a la negociación colectiva laboral a través de una ley ordinaria, ésta tendría que reconocer la correspondiente legitimación para negociar a la totalidad de las representaciones que actúan en nombre de los trabajadores y empresarios (Suárez González)²²⁹.

²²⁷ VV.AA.: *Guía de la negociación colectiva 2013*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2013, pág. 52.

²²⁸ BLASCO PELLICER, A.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014, pág. 65.

²²⁹ VV.AA.: *Enciclopedia laboral básica <<Alfredo Montoya Melgar>>*, SEMPERE NAVARRO, A.V., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y AGUILERA IZQUIERDO, R. (Dir. y Coord.), op cit., págs. 397-398.

Estas opiniones emitidas por la doctrina española respaldan la idea de que el ET en aras de preservar su constitucionalidad no puede ni debe imposibilitar otras vías amparadas por el ya reiterado mandato constitucional. Además, teniendo siempre presente que el derecho a la negociación colectiva forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical. Todo ello permite llevar a cabo un proceso de negociación colectiva más allá de los requisitos estipulados en el Título III del ET, tomando como ejemplo más claro y evidente los convenios colectivos extraestatutarios de eficacia limitada (Valdés Dal-Ré, Sala Franco).

En esta misma dirección también viene pronunciándose en reiteradas ocasiones el propio Tribunal Constitucional²³⁰, que de manera contundente aclara que el desarrollo legislativo del art. 37.1 CE cristalizado en el ET y que sólo afecta a los denominados convenios colectivos estatutarios o de eficacia general, no debe entenderse que sea una posibilidad única y excluyente.

Si bien es cierto que hay otras posiciones doctrinales que discrepan de lo anteriormente argumentado, en cuanto que consideran convenios ilegales y, por tanto, nulos (en base al art. 6.3 CC) aquellos acordados al margen de las previsiones establecidas en el Título III del ET²³¹.

1.3.1. Los convenios colectivos <<estatutarios de eficacia general o *erga omnes*>>.

Efectivamente como ya se ha dicho en reiteradas ocasiones, este tipo de convenio colectivo es negociado y posteriormente concluido según las

²³⁰ SSTC 98/1985, de 29 de julio; 73/1984, de 27 de junio, entre otras.

²³¹ VV.AA.: *Enciclopedia laboral básica <<Alfredo Montoya Melgar>>*, SEMPERE NAVARRO, A.V., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y AGUILERA IZQUIERDO, R. (Dir. y Coord.), op cit., págs. 397-398.

prescripciones estipuladas en el Título III del ET²³², (actualmente es la única ley que ha desarrollado el mandato constitucional dirigido a garantizar tanto el derecho a la negociación colectiva como la fuerza vinculante de los convenios, y en este caso concreto, el convenio colectivo estatutario de eficacia general o *erga omnes*²³³), y que además tiene que ser acordado²³⁴ por los sujetos legitimados (arts. 87 y 88 ET).

Ciertamente estas normas²³⁵ encargadas de regular a nivel legal y de manera impositiva la legitimación que se requiere necesariamente para poder negociar convenios colectivos estatutarios, reciben la calificación jurídica de <<derecho imperativo absoluto>> lo que se traduce como la indisponibilidad o imposibilidad de introducir modificaciones por las partes negociadoras.

Si bien es cierto que, el Tribunal Constitucional²³⁶ en su sentencia 108/1989, de 8 de junio, ha declarado que la legítima opción legislativa a favor de un convenio colectivo de eficacia personal general no agota la virtualidad del precepto constitucional, ya que desde la libertad sindical se deduce también la posibilidad de pluralismo sindical, y por ello la existencia de otros sindicatos también facultados para negociar convenios. El carácter estatutario o no del convenio es consecuencia de que finalmente se cumplan o no los requisitos de mayoría representativa que la LET exige para la regularidad del convenio de esta

²³² VV.AA.: *Guía de la negociación colectiva 2013*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2013, pág. 21.

²³³ VV.AA.: *Enciclopedia laboral básica <<Alfredo Montoya Melgar>>*, SEMPERE NAVARRO, A.V., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y AGUILERA IZQUIERDO, R. (Dir. y Coord.), op cit., pág. 397.

²³⁴ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.: *Manual de Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 235 y ss.

²³⁵ VV.AA.: *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva. El alcance imperativo o dispositivo de las normas del Estatuto de los Trabajadores*, SALA FRANCO, T. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2001, págs. 244-248.

²³⁶ VICENTE PALACIO, A.: “Los convenios colectivos (I): Los convenios colectivos estatutarios (I)”, en, VV.AA., GARCÍA NINET, J.I. (Dir.), *Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 127.

naturaleza, y al que se otorga un plus de eficacia, por el carácter *erga omnes* del llamado convenio colectivo estatutario.

Referente al controvertido debate que gira en torno al verdadero alcance del sentido y significado sobre la eficacia normativa²³⁷ del convenio, hay diversas opiniones doctrinales, de un lado, los que entienden que la eficacia normativa de este instrumento colectivo no puede de ninguna manera confundirse con la eficacia personal general o *erga omnes*, incluso a pesar de que generalmente vayan unidas (Palomeque López). De otro lado, nos encontramos con autores (Ojeda Avilés) que defienden la idea de la equiparación entre eficacia normativa del convenio y la eficacia personal general, lo que para ellos supone la equiparación entre la ley y la figura del convenio, o el ya consolidado reconocimiento de su condición como fuente del Derecho dentro del sistema jurídico español.

Los convenios colectivos estatutarios proyectan su fuerza jurídica en aras de obligar a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito (territorial y funcional)²³⁸ de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia, como así mismo se indica en el art. 82.3 ET.

De modo que, podemos partir de una constatación y es la siguiente, los tres elementos²³⁹ básicos y definitorios de este tipo de convenio colectivo son, de un lado, la legitimación necesariamente requerida, por otro lado, deben ser convenios elaborados de conformidad con los trámites procedimentales contemplados sustancialmente en los arts. 89 y 90 del ET y, por último, su peculiar eficacia normativa general o *erga omnes*.

²³⁷ SERRANO OLIVARES, R.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, op cit., pág. 1233.

²³⁸ GARCÍA MURCIA, J.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs.871-872.

²³⁹ ARUFE VARELA, A.: “Los convenios colectivos extraestatutarios”, en, MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A. y CARRIL VÁZQUEZ, X.M., *Derecho del Trabajo*, Netbiblo, España, 2004, pág. 429.

Según lo preceptuado, comprobamos como hasta la fecha el legislador estatutario ha optado por un riguroso y exigente mecanismo no solo de legitimación²⁴⁰ para negociar este tipo de convenios, sino también en lo que concierne a las reglas inquebrantables sobre la composición de la comisión negociadora, así como en lo que respecta al procedimiento de negociación colectiva.

De todo lo expuesto se deduce la siguiente conclusión, y es que nos encontramos frente a una modalidad de convenio colectivo que se presenta como el fruto o culminación formal²⁴¹ de un proceso de negociación colectiva que no se ha dejado al libre albedrío de las partes que lo negocian y concluyen, sino todo lo contrario, está sujeto al oportuno y riguroso cumplimiento de las requisitos legalmente establecidos en el Título III del ET.

Es necesario puntualizar el hecho de que el procedimiento legalmente establecido para su negociación es formal que no formalista, tal y como aclara el propio Tribunal Supremo²⁴².

El calificativo que se emplea para la denominación de este producto típico de la autonomía colectiva negocial resulta ser bastante expresivo²⁴³, a lo que hay que añadir que el legislador en consonancia con la tradición histórica²⁴⁴ se decanta por el reconocimiento de la eficacia general o *erga omnes* de los convenios colectivos estatutarios.

A tenor de la STS de 2 de noviembre de 1999 [RJ 1999, 9183], sólo deben tener carácter estatutario los pactos que se celebren con arreglo a lo establecido

²⁴⁰ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 172.

²⁴¹ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E.: *Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 953.

²⁴² En esta dirección cabe citar, entre otras, la STS de 30 de junio de 1998 [RJ 1998, 5793]; de obligatoria observancia, como se recoge en la STS de 9 de julio de 2002 [RJ 2002, 10537].

²⁴³ OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, op cit., pág. 686.

²⁴⁴ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 345-346.

en el Título III ET, es decir los que, cumpliendo los requisitos legitimadores de las partes y el régimen de mayorías legalmente establecido, cumplan, a su vez, los requisitos formales y procedimentales, entre los que se encuentran, el de presentación ante la autoridad laboral a efectos de registro y publicación en el Boletín Oficial que en cada caso corresponda.

Son estas mismas notas esenciales y definitorias del convenio colectivo estatutario²⁴⁵ las que le dotan de una paradigmática singularidad propia de esta manifestación clásica de la autonomía colectiva, traspasando la línea que circunscribe un mero acuerdo colectivo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios a lo largo de un proceso de negociación colectiva, para ocupar por su condición de norma jurídica uno de los peldaños más elevados y destacados dentro del sistema jurídico laboral.

Según la previsión legal contenida en el art. 3 ET²⁴⁶ dedicado a las <<fuentes de la relación laboral>>, siendo ésta una norma sobre producción del Derecho, articulación y ordenación entre las fuentes, el convenio colectivo se inserta en este catálogo de fuentes.

1.3.2. Los convenios colectivos <<extraestatutarios o de eficacia personal limitada>>.

Este segundo tipo de convenio colectivo²⁴⁷ no atiende a los parámetros preestablecidos en el Título III de la LET pero, sin embargo, está plenamente arropado por la cobertura jurídica que se le dispensa a través del propio texto

²⁴⁵ VV.AA.: *Manual de Derecho del Trabajo*, MOLERO MANGLANO, C. (Dir.), Civitas, Madrid, 2002, pág. 545.

²⁴⁶ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 1998, pág. 87.

²⁴⁷ VV.AA.: *Guía de la negociación colectiva 2013*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2013, pág. 52.

constitucional²⁴⁸ mediante los arts. 37.1, 7 y 28.1, en consecuencia, la regulación contenida en el ET no va a suponer una exclusión o nulidad del resto de instrumentos colectivos negociales²⁴⁹.

Se ha llegado a decir que el convenio colectivo extraestatutario²⁵⁰, en determinadas ocasiones, no es más que el resultado frustrado del proceso de negociación de un convenio colectivo estatutario, por ejemplo, en aquellos supuestos en los que no se han cumplido los requisitos referentes a la legitimación²⁵¹.

Teniendo en cuenta que el derecho a la negociación colectiva²⁵² (art. 37.1 CE) forma parte del contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical (art. 28.1 CE), no se podrá prohibir, mediante ley ordinaria, el derecho a negociar y concluir convenios colectivos a las representaciones sindicales. Esta fundamentación jurídica ha sido avalada por el Tribunal Constitucional, ejemplo de ello es su sentencia 73/1984, de 27 de junio, en la que se pronuncia sobre el contenido fundamental del derecho de libertad sindical, declarando que forma parte del mismo el derecho de los sindicatos al ejercicio de las facultades de negociación y conflicto a que se refiere el art. 37 CE. Todo ello sobre la base de una consideración del derecho de libertad sindical que atiende no sólo a su significado individual consagrado en el art. 28.1 CE, sino también a su

²⁴⁸ QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: *Convenios colectivos extraestatutarios*, Tecnos, Madrid, 1992, pág. 9; MARTÍNEZ EMPERADOR, R.: “Los convenios colectivos extraestatutarios: contenido, calificación y régimen jurídico”, en, VV.AA., *El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligacional. II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Seguridad social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 1990, pág. 76.

²⁴⁹ OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, op cit., pág. 683.

²⁵⁰ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 346.

²⁵¹ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Los convenios colectivos extraestatutarios”, en, VV.AA., *Manual jurídico de negociación colectiva*, VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), La Ley, Madrid, 2008, pág. 968.

²⁵² ALBIOL MONTESINOS, I., CAMPS RUIZ, L.M., LÓPEZ GANDÍA, J. y SALA FRANCO, T.: *Derecho del Trabajo. Tomo I. Fuentes y Relaciones Colectivas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, pág. 467.

significado colectivo, en cuanto derecho de los sindicatos al libre ejercicio de su actividad de cara a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios (art. 7 CE), permitiendo así integrar el contenido del derecho a la propia actividad del sindicato, dentro de la cual la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción.

Son, por tanto, convenios colectivos pactados <<al margen>>²⁵³ de los requisitos legalmente establecidos en el Título III del ET²⁵⁴. Esta expresión de <<al margen de la ley>> fue empleada por la doctrina científica francesa de mediados del siglo pasado, a raíz de numerosas sentencias dictadas por la Sala de lo Social de la Corte de Casación.

La denominación de convenio colectivo <<extraestatutario o de eficacia limitada>>²⁵⁵ ha sido una fórmula terminológica manejada mayoritariamente por la doctrina *iustlaboralista* española (Sala Franco, Camps Ruiz, García Blasco, Vida Soria, Monereo Pérez, Moreno Vida, Molina Navarrete, Baylos Grau, etcétera). A partir de este calificativo se extraen las notas definitorias de esta manifestación negocial y tiene la peculiaridad de indicar los principales elementos separadores²⁵⁶ que le diferencia de los convenios colectivos acordados según las prescripciones establecidas en el ET. En este punto conviene tomar en consideración la reivindicación de buena parte de la doctrina científica y de la jurisprudencia sobre la adecuada utilización del término <<convenio>>, porque entienden que el legislador establece una reserva al respecto para un concreto producto colectivo negocial, de ahí que se decantan por manejar la expresión de <<pactos colectivos>> para las restantes manifestaciones.

²⁵³ ARUFE VARELA, A.: “Los convenios colectivos extraestatutarios”, en, MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A. y CARRIL VÁZQUEZ, X.M., *Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 430.

²⁵⁴ LAHERA FORTEZA, J.: *Normas laborales y contratos colectivos*, Reus, Madrid, 2008, pág. 208.

²⁵⁵ VV.AA.: *Enciclopedia laboral básica <<Alfredo Montoya Melgar>>*, SEMPERE NAVARRO, A.V., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y AGUILERA IZQUIERDO, R. (Dir. y Coord.), op cit., pág. 399.

²⁵⁶ OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, op cit., págs. 686-687.

Desde su etapa más temprana, esta particular figura negocial ha recibido múltiples denominaciones entre las que caben destacar las siguientes: convenios colectivos <<irregulares>> (Rodríguez-Piñero), convenios colectivos <<impropios>> (Alonso Olea, Casas Baamonde), e incluso se le ha llamado <<contrato o pacto privado>> (Martínez Girón).

La clave está en las dos interpretaciones²⁵⁷ posibles del art. 37.1 CE. La primera, que el desarrollo legal estatutario llevado a cabo para garantizar el derecho a la negociación colectiva así como la fuerza vinculante del convenio colectivo, reemplaza el efecto directo de lo establecido en el art. 37.1 CE, sin perjuicio del sometimiento al control de constitucionalidad previsto en el art. 53.1 CE.

La segunda opción interpretativa sostiene que el art. 37.1 CE reconoce a los representantes de los trabajadores el derecho a la negociación colectiva laboral y la fuerza vinculante del fruto de ese proceso de negociación llevado a cabo en virtud de su autonomía colectiva. De ahí que, lo estipulado en dicho precepto constitucional adquiere la entidad suficiente para gozar de eficacia inmediata sin necesidad de supeditarle a su posterior desarrollo legal (opinión que cuenta con el respaldo mayoritario de la doctrina: Alonso García, Alonso Olea, De La Villa Gil, Montoya Melgar, Ojeda Avilés, Palomeque López, Rodríguez-Sañudo, Sala Franco, Sagardoy Bengoechea, Suárez González, Valdés Dal-Ré)²⁵⁸.

Al hilo de estas consideraciones, debe recordarse que es la propia Constitución Española la que reconoce el poder normativo a los representantes de los trabajadores y empresarios, pero también hay que tener en cuenta que el encargado de concretar quienes van a ostentar finalmente dicha representación va a ser el legislador ordinario.

²⁵⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 205 y ss.

²⁵⁸ OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, op cit., pág. 683.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

El convenio colectivo laboral extraestatutario²⁵⁹ es el fruto de una negociación informal, se caracteriza por carecer de eficacia general o *erga omnes* (art. 82 ET). Hay que reconocer que esta figura colectiva desde sus orígenes no ha estado exenta de polémica, hasta el punto de que a nivel doctrinal se discutían aspectos tales como la relación o posición que ocupa respecto de los convenios colectivos estatutarios, los inconvenientes que podían surgir frente a determinados derechos como, por ejemplo, la libertad sindical. Finalmente, una vez más ha sido la jurisprudencia la que ha disipado con éxito esos cuestionamientos iniciales²⁶⁰.

Uno de los rasgos característicos del convenio colectivo extraestatutario²⁶¹ que lo diferencia del convenio colectivo de naturaleza estatutaria, es que despliega una eficacia jurídica limitada²⁶² (o <<parcial>>²⁶³), puesto que su radio de acción se restringe a las personas que son directamente representadas en el proceso de negociación colectiva (STS de 16 de mayo de 2002 [RJ 2002, 7561]). De ahí que a ese colectivo de personas sobre las cuales proyecta su eficacia jurídica se les aplica la garantía constitucional de la fuerza vinculante de los convenios colectivos, así como el principio de inderogabilidad singular por los sujetos destinatarios del mismo, y sin necesidad de ser incorporados a los contratos individuales de trabajo.

²⁵⁹ VV.AA.: *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dir. y Coord.), Aranzadi, Navarra, 2008, págs. 599-600.

²⁶⁰ Destacando, entre otras, la STC 108/1989, de 8 de junio.

²⁶¹ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.: *Manual de Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 212-213.

²⁶² GUTIÉRREZ PÉREZ, M.: “La eficacia jurídica del convenio colectivo: perspectiva en la negociación colectiva andaluza”, en VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *Reforma Laboral y negociación colectiva andaluza: La incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, Tecnos, Madrid, 2013, pág. 87.

²⁶³ VV.AA.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en *Estatuto de los Trabajadores*, SEMPERE NAVARRO, A.V., CHARRO BAENA, P., MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., op cit., pág. 528.

La cuestión relativa al carácter normativo de los convenios colectivos extraestatutarios, desde el punto de vista de la doctrina científica es muy discutida, aunque con doctrina muy solvente que afirma el carácter normativo de este tipo de convenios. En la interpretación jurisprudencial –en relación al art. 37.1 de la Constitución- el Tribunal Constitucional mantiene su carácter normativo, aunque operativamente es doctrina consolidada del Tribunal Supremo el afirmar su fuerza vinculante contractual colectiva, pero no normativa en sentido estricto.

La posición que ocupa el convenio colectivo extraestatutario²⁶⁴ dentro de la jerarquía de fuentes lo sitúa al mismo nivel que la figura del contrato de trabajo, tras las disposiciones legales y los convenios colectivos estatutarios, así lo ha hecho constar el propio TS, por ejemplo, en su sentencia de 20 de noviembre de 2003 [RJ 2004, 29].

En lo que respecta a su régimen jurídico, hoy por hoy sigue siendo incompleto, carente de una regulación legal propia pero regido en base a lo dispuesto en el art. 37.1 CE y de conformidad al principio de autonomía colectiva.

2. El convenio colectivo como fuente de la relación laboral.

En líneas generales, la negociación colectiva fue una de las materias cruciales en la reforma laboral que tuvo lugar en el año 94; a partir de ese momento se evidenció un claro retroceso de la normativa heterónoma en aras a refortalecer y fomentar el papel correspondiente a la autonomía colectiva negocial. Entre las múltiples razones que impulsaron esta tendencia legislativa se encontraban el reconocimiento de la idoneidad del convenio colectivo en la ordenación y gestión de las relaciones laborales, la versatilidad que se desprende de su capacidad inherente de adaptación a las circunstancias y exigencias del

²⁶⁴ VV.AA.: *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dir. y Coord.), op cit., pág. 600.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

entorno²⁶⁵, y su carácter dinámico, frente a la rigidez que presentaba la norma heterónoma.

Se ha de destacar su condición como fuente determinante en la instauración del nuevo <<Derecho flexible del trabajo>>²⁶⁶, que apuesta por el Derecho reflexivo como principal promotor de los procesos de autorregulación colectiva. Sobre esta cuestión el precepto clave es el art. 3²⁶⁷ ET que lleva por rúbrica las <<fuentes de la relación laboral>>, incluyendo de manera explícita en su apartado b), los convenios colectivos. En esencia, nos encontramos ante una disposición legal²⁶⁸ rigurosamente trascendental que aborda la producción del Derecho y ordena el sistema de fuentes de la relación de trabajo.

No obstante, téngase en cuenta que la relación laboral, y el contrato de trabajo como el instrumento o cauce por el que se formaliza jurídicamente, está intervenida por un complejo entramado de fuentes jurídicas.

Los trabajadores y los empresarios, como partes de la relación laboral en base al contrato de trabajo que les vincula desde el momento de su celebración (arts. 1.1 y 8.1 ET), están sometidos a lo establecido en la ley, en los convenios colectivos, acuerdos colectivos y, en definitiva, a todo el entramado de fuentes jurídicas.

²⁶⁵ OLARTE ENCABO, S.: “El convenio como fuente sectorial y la dialéctica uniformización *versus* diversificación. Especial referencia al convenio por adhesión”, en, VV.AA., *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo*, CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.), Consejo Económico y Social, Madrid, 1995, págs. 158 y ss.

²⁶⁶ Para un análisis en profundidad véase el magnífico estudio de MONEREO PÉREZ, J.L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo: una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996; MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, pág. 15 y ss.

²⁶⁷ Artículo 3 ET. *Fuentes de la relación laboral.* –

²⁶⁸ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 1998, págs. 87 y ss.

Nuestro sistema pluralista de fuentes jurídicas admite la posibilidad de intervención por parte de los grupos sociales -en su condición de <<centros de organización de la producción normativa>> tal y como lo entiende Giugni- en las decisiones de gobierno relativas al ámbito socio-laboral, viabilizando la reconducción de los conflictos laborales hacia el sistema político y elevando la disputa a nivel institucional (Habermas; Mengoni).

A partir de la concepción pluralista que reviste la teoría general de las fuentes de nuestro sistema jurídico, la idea a retener se circunscribe al reconocimiento de una consolidada <<multiplicidad de centros de poder social>> con capacidad normativa en el ámbito laboral, contribuyendo de este modo a la gobernabilidad de las relaciones laborales.

El reconocimiento constitucional de la autonomía de las formaciones sociales desde una concepción pluralista supone el descarte del histórico <<monismo estatalista>> como fenómeno de cierre en relación a la experiencia jurídica (Carnelutti, Duguit, Ehrlich, Gurvitch, Santi Romano).

Dentro del complejo sistema de fuentes que ordenan y disciplinan la relación laboral, está la figura del convenio colectivo de trabajo²⁶⁹ como fuente²⁷⁰ de origen profesional, entendido como el resultado final de la negociación colectiva, a través de la cual se ejercita el poder normativo reconocido a la autonomía colectiva en el marco del sistema jurídico español.

Merecen una mención especial las singulares características que presenta la potestad normativa de la autonomía colectiva en su condición de fuente del Derecho, tal es así que, en primer lugar, nos encontramos con un poder disperso

²⁶⁹ MARTÍN VALVERDE, A., ROGRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 124 y ss.

²⁷⁰ En Francia, el convenio colectivo se consagra como fuente de derecho *sui generis* a partir de la Ley de 19 de marzo 1919 y la Ley de 24 de junio de 1936, con motivo de la primera de ellas se le confiere una autoridad superior a la que ostenta el contrato de trabajo.

VV.AA.: *Les forces syndicales françaises*, BERNARD, G. et DESCHODT, J-P. (Dirs.), Presses Universitaires de France, Paris, 2010, pág. 175; VERKINDT, P-Y.: “La négociation collective”, en, BOSSU, B., DUMONT, F. et VERKINDT, P-Y.: *Droit du travail*, lextenso éditions, Paris, 2011, pág. 416.

en varias unidades de negociación, en segundo lugar, cabe destacar su carácter bilateral, en cuanto a la intervención conjunta de los representantes de los trabajadores y de los empresarios. En tercer y último lugar, se trata de un poder que se ejercita a través del proceso de negociación colectiva con el fin de alcanzar, en la medida de lo posible, una situación equilibrada entre las partes implicadas.

Lo cierto es que la integración²⁷¹ del convenio colectivo en nuestro ordenamiento jurídico no ha estado del todo exenta de dificultades, que han incidido fundamentalmente en tres puntos cardinales como son: su encuadramiento, configuración y la función que desempeña dentro del complejo sistema de fuentes del Derecho.

En otro orden de consideraciones, también merece ser destacada la posible tentativa político-legislativa de dotar de eficacia real al convenio colectivo, lo que supone la aplicación automática y directa de lo pactado en el marco de las relaciones de trabajo²⁷² incluidas en su ámbito aplicativo.

El art. 37.1 CE encomienda a la ley, de manera clara y directa, la obligación de garantizar la fuerza vinculante de los convenios y, en consecuencia, implanta la eficacia inderogable de estos instrumentos colectivos frente al espacio regentado por la autonomía individual, incorporándose así en el orden jurídico general (Vardaro, Aliprantis, Ballestrero, Álvarez de la Rosa, Sala, Valdés).

A todo esto hay que añadir que, la eficacia vinculante es una de las características más reseñables del convenio colectivo, hasta el punto de formar

²⁷¹ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 91 y ss.

²⁷² En las palabras que F. CARNELUTTI dedica al <<contrato colectivo>> nos advierte de que <<a través del mecanismo contractual juega una fuerza que trasciende el derecho subjetivo y despliega un movimiento que va más allá de la relación jurídica entre las partes>>.

parte del contenido esencial del derecho constitucional a la negociación colectiva; en este sentido cabe mencionar las siguientes sentencias del Tribunal Constitucional: 124/1988, de 23 de junio de 1988; 210/1990, de 20 de diciembre de 1990; 208/1993, de 28 de junio de 1993; 151/1994, de 23 de mayo de 1994, todas ellas de incuestionable relevancia. Tomando como ejemplo la última sentencia citada, el TC entiende que los convenios colectivos constituyen fuentes de regulación de las condiciones de trabajo que tienen reconocida, desde el art. 37.1 CE, una fuerza vinculante que conduce a reconocerles el tratamiento de auténticas normas jurídicas, sometidas al principio de publicidad, consecuencia de la proclamación de España como Estado de Derecho y garantía esencial del principio de seguridad jurídica (STC 179/1989 [RTC 1989, 179]).

El escenario sobre el que nos encontramos es un sistema pluralista de fuentes²⁷³ donde no solo se reconoce la capacidad normativa del poder público, tanto a nivel estatal como autonómico, sino también, como ya se ha tenido ocasión de manifestar, la facultad normativa de la autonomía colectiva, lo que implica su configuración como fuente originaria de producción normativa.

Nuestro ordenamiento jurídico laboral²⁷⁴ se caracteriza por inclinarse hacia una distribución de competencias compartidas entre la norma que emana del Estado y el convenio colectivo. Sin embargo, sobre la base de este criterio de distribución se hace referencia a un ámbito de actuación preferente del convenio, pero que de ningún modo debe ser confundido con una hipotética reserva para el convenio colectivo²⁷⁵.

En cuanto a las relaciones entabladas entre la ley y el convenio colectivo, rige el principio de jerarquía normativa (art. 9.3 CE), de modo que se pone de manifiesto la preferencia por la aplicación de la ley sobre la figura del convenio

²⁷³ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 104 y ss.

²⁷⁴ MARTÍN VALVERDE, A., ROGRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 128 y ss.

²⁷⁵ Así lo reconoce el TS en su sentencia de 8 de junio de 1995 [RJ 1995, 4772].

en caso de conflicto. A nivel legislativo, el principio de legalidad cuenta con el respaldo de diversos preceptos legales tales como, por ejemplo, los arts. 3.3, 85.1 y 90.5, todos ellos del ET. Además, con el correspondiente aval constitucional y dentro del marco de un Estado social y democrático de Derecho, a la ley se le encomienda una función garantizadora sobre el amplio conjunto de derechos sociales fundamentales (arts. 9.2 CE, 7 CE, entre otros).

2.1. Las relaciones entre la ley y el convenio colectivo.

Es evidente que el art. 3 ET, sitúa al convenio colectivo como fuente de origen profesional, con capacidad de producir normas jurídicas aplicables a las relaciones laborales, tanto desde un plano individual como desde una perspectiva colectiva.

A propósito de la encomienda que a nivel constitucional²⁷⁶ se formula y se dirige a la ley como vía apropiada por la que se debe canalizar la garantía del derecho a la negociación colectiva laboral (art. 37.1 CE), así como la fuerza vinculante de los convenios colectivos, va a suponer que finalmente la ley se encargue de regular el régimen jurídico de los convenios colectivos.

El precepto legal por excelencia dedicado al contenido del convenio colectivo²⁷⁷, el art. 85 ET, en su apartado primero comienza advirtiéndonos de que el contenido convencional se configurará <<dentro del respeto a las leyes>> y, a su vez, nos reconduce a una cuestión no exenta de matizaciones, como son las relaciones jerárquicas y funcionales existentes entre la ley y el convenio colectivo.

²⁷⁶ MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO, A.V. y RÍOS SALMERÓN, B.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 42.

²⁷⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Derecho Sindical Español*, Tecnos, Madrid, 1994, págs. 418 y ss.

En el epígrafe anterior se ha tenido la oportunidad de analizar el lugar que ocupa la autonomía colectiva dentro del sistema de fuentes del Derecho²⁷⁸, debido a su condición de fuente de producción típica de origen profesional y como resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico²⁷⁹ español.

Igualmente conviene señalar que cuenta con base en la propia Constitución Española²⁸⁰ que, en definitiva, es la que ordena no solo a la ley sino en general al conjunto de disposiciones que emanan del Estado, que no efectúen una regulación estrictamente exhaustiva y cerrada en materia socio-laboral, porque de lo contrario perdería todo su sentido y significado el derecho constitucional a la negociación colectiva.

Obrando en consecuencia, manifiesta su voluntad de canalizar a través de la institución de la autonomía colectiva negocial el desarrollo e incluso la mejora de las condiciones mínimas fijadas mediante la ley. Con ello potencia su condición de instrumento jurídico de origen pactado dirigido a suprimir²⁸¹, en la medida de lo posible, o en su caso, reducir o atenuar las dificultades e inconvenientes que surgen de la generalidad propia de las normas de origen estatal, a través de una labor de concreción y determinación de las condiciones laborales.

En este orden de ideas merece la pena recordar que la reforma laboral operada a través de la Ley 11/1994²⁸² no supuso lo que podría calificarse como

²⁷⁸ BLASCO PELLICER, A.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014, págs. 63 y ss.

²⁷⁹ VV.AA.: *Estatuto de los Trabajadores*, SEMPERE NAVARRO, A.V., CHARRO BAENA, P., MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., op cit., págs. 58-59.

²⁸⁰ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 102 y ss.

²⁸¹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a.F.: “El papel del convenio colectivo como fuente del derecho tras la reforma de la legislación laboral”, op cit., págs. 50-51.

²⁸² PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 232 y ss.

una modificación estructural de las relaciones entre la norma heterónoma y la autonomía colectiva, es decir, entre la ley y el convenio colectivo pero, sin embargo, implicó una nueva distribución del conjunto de materias susceptibles de ser reguladas por estos dos instrumentos normativos.

La reforma laboral de 1994²⁸³ apostó enérgicamente por la negociación colectiva mediante el impulso de una cobertura mucho más amplia que la ostentada hasta la fecha, la promoción de una mayor proyección descentralizada, la potenciación del deber de negociar²⁸⁴ y propiciando el enriquecimiento de sus funciones y contenidos. Estas tres dimensiones eran reconducidas hacia la consecución de un objetivo esencial como es la dotación de una mayor capacidad para acomodarse a las nuevas exigencias demandadas por un entorno profundamente cambiado y en el marco de una economía cada vez más globalizada.

En resumidas cuentas, todo este cúmulo de circunstancias contribuyeron para que la negociación colectiva adquiriese un papel protagonista que progresivamente se ha ido afianzando por las peculiares características que presenta, como herramienta para corregir los desajustes de poder entre las partes implicadas en las relaciones laborales, su capacidad de adaptación a las exigencias que surgen de nuevos escenarios, su flexibilidad, dinamismo, por su carácter consensuado, etcétera.

Como contrapartida al auge que envolvía a la negociación colectiva laboral se produce un importante proceso de repliegue, cesión o retroceso por parte de la regulación estatal.

²⁸³ GRÑÁN MARTÍNEZ, J.A.: “La reforma del mercado laboral de 1994”, en, VV.AA., RUESGA BENITO, S.M., VALDÉS DAL-RÉ, F. y ZUFIAUR NARVAIZA, J.M. (Coords.), *A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005, págs. 246-247.

²⁸⁴ SÁNCHEZ TORRES, E.: *El deber de negociar y la buena fe en la negociación colectiva*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1999, págs. 28-29.

Es tal la magnitud y el protagonismo que progresivamente ha ido adquiriendo el convenio colectivo²⁸⁵ en el mundo laboral que, en múltiples ocasiones, llega a relegar en un segundo plano a la propia ley, hasta el punto de que ésta pasa a ser una pieza meramente residual que entra en juego en caso de no existir una regulación pactada en convenio sobre la materia.

Además, no podemos olvidar que nuestra Constitución acoge la tradición *iustlaboralista* occidental²⁸⁶, a tenor de la cual se integra al convenio colectivo laboral como uno de los mecanismos jurídicos básicos y esenciales en la gobernabilidad de las relaciones laborales.

Otro aspecto reseñable es que efectivamente se consigue garantizar la participación²⁸⁷ activa y comprometida de los agentes sociales en aspectos que atañen a la ordenación, gestión y, en definitiva, a la regulación de las relaciones laborales, todo ello con la clara pretensión de ser cada vez más eficaz y acorde con las nuevas exigencias que demanda una realidad dinámica y en continuo cambio.

De ahí que sea la propia autonomía colectiva negociada la que sirve de conducto para que el convenio colectivo de trabajo entre a formar parte del sistema de fuentes del Derecho, en cuanto que se concibe como la expresión formal del poder normativo reconocido a la autonomía colectiva (según Duguit: <<entonces el contrato colectivo celebrado entre el sindicato patronal y el obrero, será verdaderamente la ley de la profesión organizada. (...)>>).

En esta dirección cabe destacar la emblemática STC 58/1985, de 30 de abril, en la que se indica que la integración de los convenios colectivos en el

²⁸⁵ OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, op cit., págs. 117 y ss.

²⁸⁶ BLASCO PELLICER, A.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 63.

²⁸⁷ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 102 -106.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

sistema formal de fuentes del Derecho, resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico, supone entre otras consecuencias, el respeto por la norma pactada del derecho necesario establecido por la ley, que, en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva y puede, igualmente, de forma excepcional reservarse para sí determinadas materias que quedan excluidas, por tanto, de la contratación colectiva. Pero declara que no resulta posible asimilar las relaciones entre ley y convenio a las que se instauran entre norma delegante y norma delegada. No obstante, a tales efectos conviene indicar que, el mandato que el art. 37.1 CE formula a la ley de garantizar la fuerza vinculante de los convenios no significa que esta fuerza venga atribuida *ex lege*. Antes al contrario, la misma emana del texto constitucional, que garantiza con carácter vinculante los convenios, al tiempo que ordena garantizarla de manera imperativa al legislador ordinario. La facultad que poseen los representantes de los trabajadores y empresarios de regular sus intereses recíprocos mediante la negociación colectiva es una facultad no derivada de la ley, sino propia, que encuentra su expresión jurídica en el texto constitucional.

Al hilo de las consideraciones anteriormente expuestas sobre la posición o condición del convenio colectivo como fuente de la relación laboral, emerge casi de manera natural la necesidad de abordar las múltiples relaciones, no exentas de polémica, que pueden darse entre este producto jurídico y la ley. Por otro lado, también hay que tener presente el carácter dinámico de las relaciones entre el poder normativo estatal y el poder normativo social, que en cierto modo, se van adaptando a las diferentes alternativas que se ofrecen en el marco de la política del Derecho propia de nuestro sistema democrático.

Otro de los datos a tener en cuenta es que, las relaciones que pueden darse entre la ley y el convenio colectivo no se rigen por lo que se podría calificar como un <<principio de distribución de materias reservadas>>. De esta manera se pone al descubierto la inaplicación de un <<principio de competencia>> que

impere entre estos dos grandes instrumentos jurídicos. Esta consideración se entenderá sin perjuicio, por un lado, de la exigencia anteriormente mencionada del texto constitucional con la finalidad de que la ley no agote por completo la posibilidad de desarrollar o mejorar la regulación en ella contemplada en lo que a materia socio-laboral se refiere, con el propósito de dar paso a la autonomía colectiva negocial. Por otro lado, teniendo en cuenta la asignación al convenio, en ocasiones de forma clara y en otras empleando fórmulas más abstractas, de materias relativas a condiciones de trabajo, derechos de los trabajadores, cuestiones conexas a las relaciones que tienen lugar entre los trabajadores y empresarios, etcétera.

En todo caso, la relación existente entre la ley y el convenio colectivo laboral es de coordinación jerárquica²⁸⁸, de manera que, ni el legislador ni tampoco la autonomía colectiva negocial pueden pretender regentar un monopolio en materia de regulación de condiciones de trabajo²⁸⁹.

En este mismo sentido, se ofrece un panorama más alentador en cuanto al impedimento de lo que podría ser un desmesurado intervencionismo estatal que provocaría la inoperatividad e ineficacia de la autonomía colectiva.

A continuación, se va a seguir con la clasificación²⁹⁰ que cuenta con el mayor respaldo en el seno de la doctrina española, (dentro de la cual cabe destacar a un amplio sector de la doctrina laboral como por ejemplo: Monereo Pérez, Rodríguez-Piñero; Martín Valverde; García-Perrote; Moreno Vida, Palomeque López, Álvarez de la Rosa; Martín Abascal; entre otros), a tenor de la cual se distinguen básicamente tres modalidades o tipos de relaciones entre el convenio colectivo y la ley. Una primera relación de complementariedad, una

²⁸⁸ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.: *Manual de Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 248.

²⁸⁹ Siendo esta dirección acogida por el propio Tribunal Supremo en su sentencia de 8 de junio de 1995 [RJ 1995, 4772].

²⁹⁰ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 105 -106.

segunda relación de complementariedad, y en tercer lugar una relación de supletoriedad (desde un plano más funcional, se identifican tres modelos de interacción: uno de reparto, otro de integración, y finalmente, un modelo de interacción con vocación de permanencia; Ferraro). No obstante, conviene apuntar que estas relaciones entre la ley y el convenio colectivo se tornan más complejas de lo que a simple vista puede parecer y, obviamente, no han estado exentas de polémica.

2.1.1. La relación de suplementariedad.

Adentrándonos de lleno en esta cuestión, comenzaré por esta primera posible relación de suplementariedad entre la ley y el convenio colectivo, que se encuentra estrechamente vinculada con la función clásica y tradicional propia de la norma de origen estatal en la esfera laboral, consistente en la determinación de normas mínimas en cuanto a las normas de rango inferior, en base al principio de norma mínima contemplado en el art. 3.3 ET.

Sobre la base de este tipo de relación existente entre la ley y el convenio colectivo²⁹¹ se pone de manifiesto la posibilidad de que en la regulación de una misma materia pueden coincidir ambos instrumentos jurídicos, aunque la ley se va a encargar de fijar las condiciones mínimas, mientras que el convenio desempeña la función de suplementar o mejorar esos mínimos fijados legalmente, todo ello contemplado bajo un prisma de regulación compartida. Así lo expone el propio TS en su sentencia de 16 de junio de 1998 [RJ 1998, 5397], al abordar la decisión de cuáles son los papeles atribuidos al Estado y a la autonomía colectiva, cuando concurren ambos en la regulación de un mismo sector de las relaciones de trabajo, y sin constituir vías excluyentes de fijación de

²⁹¹ DEL REY GUANTER, S. y SERRANO OLIVARES, R.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.): *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, op cit., pág. 156.

condiciones de trabajo. Al analizar la sistemática de las diversas modalidades de interrelación entre ley y convenio colectivo, domina en la actividad legislativa sobre esta materia, el modelo de superposición o de coincidencia de la ley y de la negociación colectiva, que recaen sobre una misma materia laboral, fijando la ley las condiciones mínimas y atribuyendo al convenio colectivo, en este modelo de regulación compartida y no distribuida, la misión de suplementar los contenidos fijados por la ley, convirtiéndose así el convenio en un convenio de mejora.

En virtud del principio de norma mínima²⁹², el contenido sustantivo de la norma estatal se encargará de fijar las condiciones mínimas, en este caso de trabajo, respecto del contenido pactado y consolidado a través de la figura del convenio colectivo, dicho de otro modo, el convenio no podrá contravenir los mínimos estipulados impositivamente en la norma estatal, que gozan de un régimen de inderogabilidad como límite en este caso para el convenio colectivo. Lo que no va a suponer una derogación, ni siquiera <<*in melius*>>, al igual que tampoco va a significar la imposibilidad de introducir mejoras a través de la figura del convenio colectivo sobre la base de la <<*ratio legis*>> de la norma estatal, la cual en ocasiones no solo autoriza la incorporación de dicha mejora sino que incluso la promueve, y en conexión con los fines propios de política jurídica que en ella se persiguen, en consecuencia no implica la derogación de la norma estatal de mínimos. El convenio colectivo²⁹³ dentro de este tipo de relaciones aparece como un instrumento de mejora de las condiciones mínimas legalmente establecidas.

Estas ideas preliminares nos permiten ir extrayendo algunas conclusiones bastante significativas como, por ejemplo, el hecho de que no nos hallamos ante normas estrictamente de <<derecho necesario absoluto>>, sino que, de lo contrario nos encontramos ante normas de <<derecho necesario relativo>>. En

²⁹² MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 105 -106.

²⁹³ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Derecho Sindical Español*, op cit., págs. 418-419.

buena medida ello se debe a la posibilidad de que, dentro del debido respeto que se ha de dispensar al conjunto de condiciones mínimas de trabajo positivizadas en la norma estatal, se introduzcan mejoras por la vía del convenio colectivo, por lo tanto, se huye de los parámetros asentados sobre la más estricta, y en multitud de ocasiones, ineficaz rigidez.

De ahí pues, la necesidad de distinguir²⁹⁴ adecuadamente entre normas de <<derecho necesario absoluto>>, caracterizadas esencialmente por su indisponibilidad en el sentido de que no cabe intervención por parte del convenio colectivo con el objeto de mejorar la regulación estatal²⁹⁵, y normas de <<derecho necesario relativo>> las cuales, al contrario de las anteriores, nos va a permitir la posibilidad de introducir mejoras a través del convenio colectivo laboral.

Ante la interrogante que se plantea a propósito de si el convenio colectivo de trabajo puede o no tomar parte en la regulación sobre la materia relativa a la extinción del contrato de trabajo, viene siendo admitido mayoritariamente por la jurisprudencia que efectivamente el convenio sí puede introducir mejoras de acuerdo con el principio de favorabilidad para el trabajador, en cuestiones relativas a las reglas de procedimiento y a las consecuencias derivadas por la declaración del despido improcedente. Sin embargo, por lo que concierne a la determinación de las causas que motivan el despido, la ley será la encargada generalmente o al menos hasta cierto grado, de llevar a cabo una regulación entendida en términos de <<derecho necesario absoluto>>. En este caso se entablaría una relación no tanto de complementariedad sino más bien de complementariedad, en base a la cual el convenio colectivo no podrá alterar o

²⁹⁴ DESDENTADO BONETE, A. y VALDÉS DE LA VEGA, B.: *La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo. Una síntesis de jurisprudencia*, op cit., págs. 69-71.

²⁹⁵ DEL REY GUANTER, S. y SERRANO OLIVARES, R.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.): *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, op cit., pág. 155.

modificar las causas establecidas legalmente pero sí gozará de la facultad para poder desarrollarlas.

Tomando un supuesto concreto como el que se enjuicia en la STS de 11 de marzo de 1997 [RJ 1997, 2313], se puede comprobar las argumentaciones esgrimidas por este Alto Tribunal para no calificar la regulación estatal sobre la materia objeto de conflicto en esta sentencia como una norma de <<derecho necesario absoluto>>. El supuesto de hecho en cuestión versa sobre la existencia de un convenio colectivo que otorga a los trabajadores la opción de elegir entre la readmisión o la indemnización en caso de declararse el despido improcedente. Mientras que la empresa alega una intromisión por parte del convenio colectivo en la regulación de una materia que considera de orden público y, por lo tanto, indisponible.

A todo esto, el TS argumenta jurídicamente las razones que le llevan a concluir que no se está, en este caso, ante una norma de <<derecho necesario absoluto>>. En primer lugar, sostiene la idea de que no se trata de normas procesales, sino de reglas de carácter sustantivo. En segundo lugar, porque la disponibilidad de la opción se deriva además claramente del propio contenido de la norma estatal, ya que si el empresario en el plano individual puede optar por cualquiera de los términos de la opción, es claro que también puede hacerlo a través de la autonomía colectiva negocial.

Esta relación de complementariedad supone un complejo mecanismo de colaboración entre la norma estatal que fija las condiciones mínimas de trabajo y el convenio colectivo, sin perjuicio, claro está, de la aplicación del principio rector de jerarquía normativa.

Sea como fuere, puede partirse de una constatación más que evidente en la actualidad y que progresivamente va tomando mayor fuerza y relevancia, me refiero concretamente al fenómeno que pone al descubierto el claro retroceso de la función clásica de la norma estatal en la fijación de mínimos. En esta dirección se produce un trasvase importante de espacios que tradicionalmente venían

siendo ocupados por la norma estatal, pero de manera progresiva pasan a ser conquistados por la autonomía colectiva, toda vez que se concibe a la misma como el cauce idóneo para la regulación de materias de incuestionable calado en el marco de las relaciones laborales.

Por otro lado, en cuanto al derecho necesario configurado en términos de absolutividad, la norma estatal cumple una función de <<orden público absoluto o estricto>>, entendida como un efecto de repulsa o desaprobación ante cualquier alteración.

Esta prohibición no solo alcanza al convenio colectivo pactado por los representantes de los trabajadores y empresarios en virtud de su autonomía colectiva, sino que también se extiende a la autonomía individual, de manera que se excluye la posibilidad de entablar una relación de complementariedad entre la norma estatal y el convenio colectivo, o una relación de colaboración entre la norma estatal y la autonomía privada, todo ello debido a razones de política del Derecho.

Un ejemplo claro son los supuestos donde la norma que emana del poder estatal establece unos topes máximos, como pueden ser en materia salarial a través de las Leyes o Presupuestos Generales del Estado, que no permite ser modificado o mejorado por la autonomía privada, colectiva o individual.

2.1.2. La relación de complementariedad.

En la relación de complementariedad²⁹⁶ entre la ley y el convenio, la norma estatal se va a encargar de establecer las directrices generales sobre la regulación de materias de naturaleza laboral con la finalidad de que a través del convenio colectivo se desarrolle de manera más completa. Igualmente, cabe la posibilidad de que, simple y llanamente, la norma estatal remite a la regulación

²⁹⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Derecho Sindical Español*, op cit., pág. 419.

de determinadas materias al convenio como, por ejemplo, sucede en los arts. 31²⁹⁷ y 58.1²⁹⁸ ET, entre otros.

El evidente proceso de relativo repliegue del principio de norma mínima ha supuesto en cierto modo la acentuación de la relación de complementariedad²⁹⁹, fomentado los ámbitos materiales de la autonomía colectiva desde una perspectiva complementaria a lo dispuesto en la regulación legal. En contraposición, se ha producido un claro y evidente detrimento de la relación de suplementariedad³⁰⁰.

De la relación de complementariedad se desprende una actuación entendida en términos de colaboración normativa³⁰¹ entre la ley y el convenio colectivo laboral.

Sobre esta cuestión la idea a retener es la relevancia que en estos últimos años viene experimentando la relación de complementariedad entre la ley y el convenio colectivo, a raíz de la cual se cumplen principalmente dos cometidos³⁰²: en primer lugar, reforzar la figura del convenio como instrumento mediante el cual se regula, ordena y gestiona adecuadamente las relaciones laborales, en sintonía con el sistema pluralista de fuentes del Derecho consagrado en el texto

²⁹⁷ Artículo 31 ET. *Gratificaciones extraordinarias*.

²⁹⁸ Artículo 58.1 ET. *Faltas y sanciones de los trabajadores*.

²⁹⁹ DEL REY GUANTER, S. y SERRANO OLIVARES, R.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.): *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, op cit., pág. 156.

³⁰⁰ Véase al respecto un interesante estudio sobre el impacto que han tenido las últimas reformas en el ámbito laboral en la distribución, entre las fuentes reguladoras de las relaciones laborales, de los espacios normativos, de FABREGAT MONFORT, G.: “El replanteamiento de las relaciones ley-convenio-contrato como consecuencia más inmediata de las diferentes reformas en materia de negociación colectiva”, en, VV.AA., LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F. y RAMÍREZ-MARTÍNEZ, J.M. (Coords.), *Primeras Jornadas Universitarias Valencianas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, págs. 295-316.

³⁰¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 233.

³⁰² MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 106 -108.

constitucional. En segundo lugar, parece apuntar hacia las restricciones o límites de la norma estatal, flexibilizando la posición de monopolio que pueda ostentar sobre la materia, fomentando de este modo el apoyo y la colaboración con otras fuentes.

2.1.3. La relación de supletoriedad o subsidiariedad.

Para concluir el estudio de los tres grandes tipos de relaciones posibles entre la ley y el convenio colectivo, en los siguientes párrafos se analizará en líneas generales, la relación de supletoriedad o también conocida como relación de subsidiariedad³⁰³. Desde el primer momento debe subrayarse que, en virtud de este tipo de relación se potencia en mayor grado la idoneidad del convenio colectivo, hasta tal punto que su aplicación va a ser preferente y, por consiguiente, desplaza a la ley a un segundo plano; dicho de otro modo, la regulación que se dispensa a nivel legal³⁰⁴ se aplicará en defecto de la regulación normativa pactada en convenio colectivo.

Mediante convenio colectivo se podrá disponer libremente del contenido de la regulación legal, aplicándose supletoriamente el contenido de la norma estatal solo en aquellos supuestos en los que no se recurre al empleo de la potestad principal de normación por parte del convenio, ejemplo de ello, entre otros son los arts. 14.1³⁰⁵, 15.1.b)³⁰⁶, 29.1³⁰⁷, todos ellos del ET.

³⁰³ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 233.

³⁰⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Derecho Sindical Español*, op cit., págs. 419-420.

³⁰⁵ Artículo 14.1 ET. *Período de prueba*.

³⁰⁶ Artículo 15.1.b) ET. *Duración del contrato*.

³⁰⁷ Artículo 29.1 ET. *Liquidación y pago*.

En el marco del Derecho flexible del trabajo³⁰⁸ se refuerzan las relaciones de supletoriedad entre la ley y el convenio colectivo, constituyendo un fiel reflejo del creciente proceso de expansión y enriquecimiento³⁰⁹ de los contenidos susceptibles de ser negociados colectivamente.

Esta tendencia hacia la flexibilidad colectiva³¹⁰ fue especialmente promovida por las reformas llevadas a cabo en la década de los años noventa, a partir de ese momento se produce una importante cesión de espacios normativos que tradicionalmente venían siendo ocupados por la ley en favor de los convenios colectivos laborales.

Es evidente que nos hallamos en un entorno profundamente cambiado³¹¹ y del que inevitablemente surgen nuevos desafíos que se deben afrontar, con el fin de adaptar nuestro sistema de negociación colectiva a las oscilaciones del escenario en el que se desarrolla. Es en este escenario donde la autonomía colectiva desempeña un papel protagonista que la sitúa en una merecida primera línea de juego por su creciente intervención activa, especialmente como mecanismo adecuado para reequilibrar la posición que ocupan los trabajadores con respecto a los empresarios en el desenvolvimiento de las relaciones laborales.

Ahondando más en esta dirección, debe defenderse la idea de que el convenio colectivo pasa a ocupar una posición central, al mismo tiempo que paralelamente se constituye como uno de los instrumentos eficaces para el desarrollo productivo³¹². Todo ello en aras de alcanzar el mayor grado de

³⁰⁸ MONEREO PÉREZ, J.L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo: una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

³⁰⁹ MORENO VIDA, M^a.N.: “Los contenidos de la negociación colectiva”, en, VV.AA., DE SOTO RIOJA, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009, págs. 382-384.

³¹⁰ OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, op cit., págs. 932-933.

³¹¹ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, op cit., págs. 9 y ss.

competitividad en un contexto que nos permita no solo conseguir sino también mantener el añorado y deseado crecimiento económico, como un elemento necesario para poder superar las nefastas consecuencias de la actual situación de crisis económica. Es fundamental adoptar una posición perseverante en la lucha constante por conseguir mejorar notablemente las condiciones de trabajo y para evitar una pérdida de los logros alcanzados en las últimas décadas.

La ley sigue asumiendo su función garantista³¹³ que compagina con una orientación más aperturista y flexible, optando por la aplicación preferente de la autonomía colectiva y, por lo tanto, del convenio colectivo, como la herramienta jurídica más apropiada para hacer frente a la vorágine de nuevos desafíos del complejo mundo empresarial.

Sin ánimo de caer en la confusión, esta relación de supletoriedad no se concibe como una <<técnica de desregulación legislativa>>, sino como una verdadera <<técnica de flexibilidad laboral>>, con la facultad de reforzar la posición de los agentes negociadores. Además de tener la capacidad suficiente para enriquecer los contenidos propios de la negociación colectiva en consonancia con el proceso de expansión que viene experimentando.

Como reafirmación de las ideas anteriormente expuestas, suscitadas desde el enfoque de la relación de supletoriedad existente entre la ley y el convenio colectivo del trabajo, viene a corroborar la posición de la norma heterónoma como el instrumento encargado de dispensar las directrices, el esquema o las líneas generales que pueden servir de indicadores para que posteriormente sean objeto de desarrollo, en este caso, por la autonomía colectiva materializada en el convenio.

³¹² LEAL MILLÁN, A.: “La negociación colectiva en el marco de la crisis económica: la visión y el enfoque empresarial”, en VV.AA., *Anuario de conferencias año 2009*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2011, págs. 415-419.

³¹³ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 107 -108.

Capítulo III

CONCEPTUALIZACIÓN Y CONFIGURACIÓN TÉCNICO-JURÍDICA DEL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO A LA LUZ DE LA REGULACIÓN CONTEMPLADA EN EL ARTÍCULO 85 LET.

Con el siguiente estudio analítico-crítico en torno a la conceptualización y configuración técnico-jurídica del contenido convencional, a tenor de la regulación que se desprende del precepto legal dispuesto a tales efectos, concretamente el art. 85 ET, se viene a culminar de este modo un proceso de concreción de las líneas básicas que circunscriben el régimen jurídico del convenio colectivo, abarcando tanto su marco jurídico-positivo constitucional como el nivel legislativo correspondiente.

Desde el sentido común y en base a la propia lógica jurídica, entiendo que sólo así podrá comprenderse de una manera más adecuada el verdadero alcance y significado de esta figura tan peculiar que cada vez, de manera progresiva, ha ido adquiriendo un mayor protagonismo hasta el punto de postularse como una fuente determinante en la instauración del <<Derecho flexible del trabajo³¹⁴>>.

Ello parece que hace irrefutable la certeza de que este Derecho reflexivo se alza como principal impulsor de los procesos de autonormación colectiva y, en consecuencia, partidario de un proceso de expansión y enriquecimiento del

³¹⁴ Para un estudio pormenorizado véase MONEREO PÉREZ, J.L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo: una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

Vid. VV.AA.: *La flexibilidad laboral en España*, RIVERO LAMAS, J. (Coord.), Instituto Universitario de Relaciones Laborales, Zaragoza, 1993; MONEREO PÉREZ, J.L.: “La política europea de “modernización” del derecho del trabajo: la reforma social desde el garantismo flexible frente a la opción liberalizadora”, en VV.AA., GOERLICH PESET, J.M., BLASCO PELLICER, A.A. (Coords.), *Trabajo, contrato y libertad: estudios jurídicos en memoria de Ignacio Albiol*, Universidad de Valencia, Valencia, 2010, págs. 357-375.

contenido de los convenios colectivos. Las razones se residen básicamente en su idoneidad para llevar a cabo una gestión eficiente del mercado de trabajo, así como por su capacidad de responder ante los continuos procesos de reorganización del sistema productivo³¹⁵ tanto en la coyuntura actual como ante situaciones futuras diversas.

En el capítulo que antecede, hemos tenido la oportunidad de examinar detenidamente el concepto legal del convenio colectivo (art. 82 ET). Ahora corresponde proceder a la identificación y estudio de las proposiciones definitorias que tradicionalmente se han ido adjudicado a este instrumento jurídico negocial de indeclinable valor jurídico-social, por parte de la mejor doctrina *iustlaboralista* española.

Para comenzar, tomamos como referencia una de las definiciones clásicas de convenio colectivo en la que se concibe como un acuerdo escrito concluido entre un sindicato de trabajadores y un empresario o asociación de empresarios que cuentan con las facultades necesarias para ello, por el que se regulan las condiciones de trabajo a las que han de someterse los contratos individuales de trabajo y además comporta la asunción de determinadas obligaciones directas para las partes contratantes³¹⁶.

Con esta definición se consigue plasmar los caracteres principales del convenio colectivo. En base a esta primaria delimitación conceptual conviene aclarar que no se trata de un contrato en el que se establecen una serie de condiciones de trabajo, sino un auténtico pacto o acuerdo de naturaleza normativa, alcanzado por una determinada empresa o grupo de empresas con los representantes de los trabajadores, con la finalidad de fijar las reglas que van a regir en sus relaciones laborales. Todo ello sin perjuicio de que las partes

³¹⁵ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: “La negociación colectiva empresarial ante las exigencias de adaptabilidad y reorganización de los sistemas productivos”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 76, 2004, págs. 255-286.

³¹⁶ BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Imp. de José Luis Cosano, Madrid, 1957-58, págs. 165-166.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

firmantes del convenio se comprometan al cumplimiento de determinadas obligaciones.

Asimismo, en la década de los cincuenta se pone el acento en la importancia que envuelve a esta figura colectiva, dado que la mayoría de las condiciones de trabajo de cada rama profesional, especialmente en lo concerniente a materia salarial, no son reguladas mediante la ley ni tampoco por la vía reglamentaria administrativa, sino que son fijadas y adecuadamente ordenadas a través del convenio colectivo acordado en cada una de las ramas o del grupo de la actividad profesional.

Apreciaciones como ésta, y ya en aquellos tiempos, denotan el valor y la trascendencia que este instrumento jurídico colectivo desprende desde su gestación originaria hasta nuestros días, ocupando una posición central en nuestro consolidado sistema de negociación colectiva.

No solo se ha puesto de relieve la magnitud que adquiere el convenio colectivo como norma especial en España, sino que desde una visión de derecho comparado, particularmente en aquellos países donde se asienta una pluralidad sindical, se evidencia un aumento progresivo en la utilización del convenio colectivo de trabajo.

Otra de las definiciones tradicionales entiende que el convenio colectivo de trabajo es la manifestación más importante del poder normativo de los grupos sociales y, en definitiva, lo que ha motivado su inserción en la categoría de fuente del Derecho; en este sentido se inscribe en el contexto de un profundo fenómeno de renovación de las concepciones jurídicas que viene designándose con el nombre de <<socialización del Derecho>>.

Asimismo, se tomaba en consideración que efectivamente se trataba de un pacto o acuerdo suscrito normalmente entre organizaciones o asociaciones sindicales de trabajadores, de un lado, y empresarios u organizaciones asociativas de éstos, de otro, con el propósito de fijar las condiciones por las que han de

regirse las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación. A partir de este concepto se extraen las cuatro características básicas del convenio colectivo:

- 1) Se concibe la figura del convenio colectivo como un contrato libre.
- 2) Se considera al convenio colectivo como un acuerdo sindical, por lo menos desde la perspectiva de los trabajadores.
- 3) Se sostiene la idea de que el convenio colectivo goza de una eficacia normativa, de ahí que su cometido principal sea regular las relaciones singulares de trabajo.
- 4) La cuarta y última nota esencial, es que el convenio colectivo es un acuerdo plasmado por escrito, sujeto a las condiciones de elaboración predeterminadas por la ley³¹⁷.

Desde otra perspectiva puede anotarse otra definición clásica de convenio colectivo como producto jurídico resultante de una negociación tipificada entre los representantes mayoritarios de empresarios y trabajadores, con el fin de reglamentar las relaciones en toda la unidad de negociación, de conformidad con las normas específicas de la legislación laboral³¹⁸.

Desde otro punto de vista se ha sostenido que el convenio colectivo es la expresión formal del acuerdo o pacto alcanzado por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, en virtud de su autonomía colectiva, con el objeto de regular las condiciones de trabajo y, en general, las relaciones de los trabajadores y de los empresarios³¹⁹.

Ha sido también definido como el acuerdo escrito, libremente pactado, fruto de un proceso de negociación colectiva llevado a cabo entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios, a fin de regular las condiciones de trabajo

³¹⁷ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1985, págs. 160-161.

³¹⁸ OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho sindical*, Tecnos, Madrid, 2003, pág. 723.

³¹⁹ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.: *Manual de Derecho Sindical*, Comares, Granada, 2014, pág. 181. Definición recogida también en MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2014, pág. 209.

en su ámbito correspondiente -art. 82.1 y 2, LET y Recomendación de la OIT número 91 del año 1951-. En aras a una mayor concreción de esta delimitación conceptual, debe añadirse que el convenio es el producto de un acuerdo expreso de voluntades que constituye el instrumento de regulación característico y propio del ámbito del Derecho del trabajo. Continuando en la línea de esta labor de precisión, hay que destacar que el convenio es el fruto de un proceso normativo llevado a cabo bilateralmente por quienes tienen un poder jurídico para hacerlo, estos son los representantes de los trabajadores y empresarios anteriormente aludidos, y cuya función primordial es la de regular por sectores del sistema productivo, a través de las diferentes unidades de negociación, las relaciones jurídico laborales incluidas en su ámbito de eficacia³²⁰.

Se ha concebido también al convenio colectivo como el contrato negociado y celebrado por las instancias representativas de los trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo. A partir de esta noción de convenio colectivo se puede ir esbozando el sentido y significado de cada uno de los términos empleados para su conceptualización³²¹.

Cuando se hace referencia al convenio colectivo como un verdadero contrato, es por su origen, ya que surge como un acuerdo de carácter contractual, entre las voluntades e intereses de las partes implicadas en su ámbito. Para ello, no solo se alude el ya tan mencionado art. 82.1 ET, sino que también se toma en consideración lo dispuesto en el art. 1262 de nuestro Código Civil, en el que se proclama la existencia del <<concurso de la oferta de la aceptación sobre la cosa y la causa que han de constituir el contrato>>.

Partiendo de esta premisa, se matiza o puntualiza el hecho de que el convenio colectivo es un *contrato atípico* por la variedad de las obligaciones o

³²⁰ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, Editorial universitaria Ramón Areces, Madrid, 2010, págs. 200-201.

³²¹ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a. E.: *Derecho del Trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2008, págs. 898-901.

compromisos asumidos por las partes que lo conciertan, por la representación que se les requiere, por el deber de paz, y lo más importante por su contenido, en el que se regula el conjunto de las condiciones de trabajo.

El segundo elemento conceptual a analizar es cuando se hace referencia al carácter *negociado* del convenio y a su *celebración*, donde se destaca no solo el convenio colectivo finalmente celebrado, sino también se incluye el proceso previo de negociación que tiene como fruto este controvertido instrumento colectivo. Donde más claramente se ve reflejada esta observación, es en el propio Título III del ET: <<De la negociación y de los convenios colectivos>>. De ahí, que el convenio colectivo sea el resultado de la negociación y del posterior acuerdo alcanzado entre las partes que libremente lo conciertan.

Con las *representaciones de trabajadores y empresarios*, se vincula estrechamente al carácter colectivo del interés que se persigue.

El siguiente elemento conceptual es, *para la regulación (...)*, con estas palabras se alude al contenido obligacional del convenio colectivo como instrumento o medio necesario para garantizar el cumplimiento del contenido típico de los convenios, conformado por estipulaciones destinadas a la regulación de las relaciones de trabajo, es decir, el contenido normativo.

Los últimos términos utilizados en esta definición, *de las condiciones de trabajo*, instan a lo dispuesto por el propio texto constitucional, en su art. 37.1 sobre el derecho de negociación colectiva laboral. A nivel internacional, la terminología empleada por la OIT³²² es <<condiciones de trabajo y empleo>>, y en nuestro sistema jurídico-legal, el ET habla en su art. 82.2 de <<condiciones de trabajo y de productividad>>, en su art. 85.1 <<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

³²² Así lo ha hecho constar la OIT en el Convenio núm. 154 (1981, ratificado por España en el año 1985); y también en la Recomendación núm. 91 (1951).

empresariales>>, es decir, todas las <<condiciones vinculadas al conjunto de relaciones laborales>>.

En esta dirección, se sitúa el propio TC, en su sentencia 58/1985, de 30 de abril cuando hace uso de la expresión <<las condiciones de trabajo>>, y en otras tantas como por ejemplo: SSTC 184/1991, de 30 de septiembre; 208/1993, de 28 de junio; 107/2000, de 5 de mayo; 238/2005, de 26 de septiembre, etcétera.

De ahí que las principales materias susceptibles de ser negociadas colectivamente, van a ser: salarios, jornadas, formación, clasificación profesional, seguridad y salud en el trabajo, resolución de conflictos, las relaciones que se entablan entre el empresario y/o sus representantes con quienes ostentan la representación de los intereses colectivos de los trabajadores, el empleo, la protección social complementaria, etcétera.

A partir de otra clásica conceptualización³²³, se infieren como notas características del convenio colectivo las que se detallan a continuación:

- 1) Es un acuerdo bilateral libremente alcanzado.
- 2) Las partes firmantes del convenio son: los representantes de los trabajadores, siempre y cuando cumplan con el requisito de la personalidad jurídica colectiva y, este requisito exigido a los representantes de los trabajadores se flexibiliza para la parte empresarial, ya que podrán ser tanto las asociaciones profesionales que ostenten dicha personalidad como el mismo empresario individualmente considerado.
- 3) El objeto del convenio colectivo, atendiendo a los términos empleados en esta precisa definición, es la regulación de las condiciones individuales de trabajo. Por lo tanto, se pone el acento en el efecto normativo, por supuesto, sin perjuicio de reconocer el efecto o contenido obligacional del mismo.

³²³ ALONSO GARCÍA, M.: *Curso de Derecho del Trabajo*, Ariel, Barcelona, 1975, pág. 244.

- 4) La cuarta nota característica se refiere a su ámbito de vigencia y a su obligatoriedad, lo que implica por un lado, que su representatividad abarca a todos aquellos en cuyo nombre se ha pactado el convenio colectivo y, de otro lado, sus efectos pueden ser extendidos a terceros no representados en el momento de su celebración, bien sea mediante la adhesión voluntaria o por la vía de la extensión dispuesta por el poder público.

1. Antecedentes: la redacción originaria del artículo 85 LET de 1980. La evolución del contenido del convenio colectivo de la anterior regulación hasta la actualidad.

Echar la mirada hacia atrás con el firme propósito de investigar el acontecer que ha conllevado la azarosa trayectoria evolutiva por la que transita cualquier precepto legal a lo largo del inevitable devenir de los años, constituye una labor interesante a la vez que necesaria, porque a mi juicio, para comprender el presente es preciso conocer el pasado.

El diseño de estas páginas no es otro que el intento de llevar a cabo un recorrido sobre el proceso evolutivo del contenido del convenio colectivo. Con ello se pretende realizar una panorámica reconstrucción histórico-sistemática que se remonta desde la anterior regulación, con la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 14 de marzo de 1980), y que culmina con el marco legislativo actualmente vigente, mediante el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29 de marzo de 1995), con las últimas modificaciones legislativas introducidas hasta la fecha de realización de la presente investigación.

Adentrándonos en el tema que nos ocupa, comenzaré retomando el artículo 85 como precepto clave sobre el contenido del convenio colectivo, sistemáticamente ubicado en el Título III que lleva por rúbrica <<De la negociación y de los convenios colectivos>>, Capítulo Primero: <<Disposiciones

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

generales>>, Sección Primera dedicada a la <<Naturaleza y efectos de los convenios>> del ET de 1980, redactado en los términos siguientes:

<<Uno. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial, 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.

Dos. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que lo conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- d) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas>>.

De la lectura de dicho precepto legal se deduce que su cometido principal se ramifica en una triple intencionalidad³²⁴:

- 1) La proclamación del respeto a las leyes como límite del contenido convencional.
- 2) Establecer el posible contenido material del convenio colectivo, como esbozo de lo contemplado en el artículo 82 del ET, pero que a su vez, no se agotaba en las materias previstas en el apartado primero del art. 85 del ET.

³²⁴ GARCÍA BLASCO, J.: “*El contenido del convenio colectivo. (En torno al artículo 85)*”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm 100, (tomo II), 2000, págs. 1477 y ss.

3) Y la identificación del contenido formal del convenio colectivo, como requisito imprescindible para su configuración como norma jurídica.

El primero de los tres objetivos está orientado a garantizar unos mínimos de derecho necesario, siendo finalmente la ley la que determina el espacio que se le atribuye al convenio colectivo, en base a lo establecido en el art. 3.3³²⁵ del ET.

Según la doctrina del Tribunal Supremo <<la integración del convenio colectivo en el sistema formal de fuentes del Derecho, resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico, supone, entre otras consecuencias (...) el respeto de la norma pactada del derecho necesario establecido por la Ley>> (STS de 25 de febrero de 1988 [RJ 1988, 948], en el mismo sentido encontramos: STS de 9 de marzo 1992 [RJ 1992, 1629]; STS de 27 de octubre de 1987 [RJ 1987, 7210]; STS de 27 de octubre de 1987 [1987, 7211]).

El segundo objetivo está destinado a identificar el eventual contenido material del convenio, pero sin agotarse en las materias contempladas en el art. 85.1 del ET. Es decir, todas aquellas materias que afecten a las condiciones de empleo, en el ámbito de las relaciones, tanto individuales como colectivas, de los trabajadores y empresarios, configurando de esta manera lo que viene a ser el ámbito regulador del convenio colectivo.

La tercera y última finalidad es, la de establecer el contenido mínimo legal necesario del convenio colectivo, conformando las denominadas cláusulas delimitadoras. Pero también en este caso, sin ánimo de agotar la posible regulación convencional.

A diferencia de lo que pueda parecer, la regulación legal estatutaria de 1980 apostaba por un modelo de negociación colectiva flexible, abierto, dinámico, con posibilidad de adaptarse según las necesidades del ámbito que regula, partidario

³²⁵ En la redacción inicial del artículo 3.3 del ET de 1980, dedicado a las <<Fuentes de la relación laboral>>, establecía lo siguiente: <<Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables>>.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

de un proceso expansivo del contenido negocial. Tal es así que el legislador estatutario, cuando opta por ejemplificar el alcance regulador del contenido convencional, no lo hace con pretensión de exhaustividad. En esta línea, reconoce a los sujetos negociadores como los verdaderos protagonistas, que ostentan la facultad de regular el contenido convencional en el ejercicio legítimo de su autonomía colectiva y en función de sus intereses, todo ello, en concordancia y armonía con lo establecido en el texto constitucional, más concretamente, en el art. 37.1 donde se regula el derecho a la negociación colectiva.

A tenor de lo expuesto, el ET de 1980 admite, como ha sido expresado de manera muy acertada, una <<libertad negocial del contenido convencional>>, cuyo eje principal va a ser la voluntad de las partes negociadoras (García Blasco).

Este cúmulo de circunstancias son las que, a la postre, han permitido que la intensidad mayor o menor de la regulación de las materias que van a ser abordadas en el contenido de un convenio colectivo dependa de las partes negociadoras, respondiendo de manera desigual según los ámbitos objeto de negociación.

El tratamiento jurídico-legal del art. 85 ET, al que se le encomienda la regulación del contenido convencional, ha posibilitado en gran medida el impulso hacia un paradigma de negociación colectiva flexible, desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980 hasta el actualmente vigente, instaurando a la autonomía colectiva como factor determinante para constituir el objeto material del convenio colectivo.

Remontándonos a la versión originaria dada en el Título III del ET, comprobamos como desde ese momento ya se acoge la configuración dual o binaria del contenido negociado en el convenio, pero con un claro inconveniente, y es que opta por otorgar un tratamiento disperso a lo largo de tres artículos

fundamentales, concretamente, el ya analizado art. 85 apartado primero y segundo, junto con los arts. 82.2 y 86.3³²⁶.

Desde el punto de vista dogmático, uno de los interrogantes que se plantean en base a la redacción originaria del ET de 1980, es si la construcción binaria del contenido del convenio colectivo responde a un criterio material o, por el contrario, a un criterio puramente formal.

Lo que aquí interesa ahora destacar es que el art. 82.2 ET, tanto en su versión de 1980 como en los términos en los que actualmente se encuentra redactado, se afana en definir a grandes rasgos el contenido del convenio colectivo. Tal es así, que anticipa las dos grandes modalidades de cláusulas convenidas cuando hace mención expresa a las condiciones de trabajo y de productividad propias del contenido normativo, o cuando hace referencia a la paz laboral como contenido típicamente obligacional.

El art. 82.2 ET originariamente aparecía en el proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Gobierno como art. 80.2, pero su contenido no va a verse modificado en el transcurso de la tramitación parlamentaria. Mediante este precepto legal se va a materializar implícitamente la incorporación de la teoría de la dualidad del contenido del convenio colectivo, en el texto del ET de 1980.

En el transcurso del tiempo y a diferencia de una meridiana estabilidad legislativa con la que se ha ido acompañando a la redacción del art. 82.2 ET, el art. 85 ha sido objeto de múltiples reformas legales que han dado como fruto, por ejemplo, la reformulación de sus apartados. Especialmente significativas han sido las modificaciones acaecidas, sobre todo en estos últimos años, que han incidido en la configuración jurídico-legal de las materias que integran el contenido mínimo legal necesario del convenio colectivo, y sobre las que se da cumplida cuenta en otro pasaje de esta investigación.

³²⁶ VALDÉS DAL-RÉ, F.: *“La desnaturalizada recepción por el Estatuto de los Trabajadores de la teoría de la dualidad del contenido del convenio colectivo”*, Revista Relaciones Laborales, Tomo II, 2008, págs. 31 y ss.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

La versión inicial del art. 85.1 del ET de 1980 pretendía, por un lado, concretar la definición genérica del contenido del convenio colectivo dada en el art. 82.2 ET y, por otro lado, trataba de fijar los límites materiales a la función reguladora del convenio. De este modo, con el fin de canalizar estos dos objetivos el legislador estatutario optó por emplear dos estrategias.

La primera de ellas consistente en la previsión de un listado abierto de <<materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial>>, que son susceptibles de ser negociadas como contenido del convenio. La segunda se inclina más hacia la utilización de una disposición que rehúye a todas luces de cualquier intento de concreción o delimitación, arrojando grandes dosis de incertidumbre, al establecer que los convenios podrán regular <<(…) 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 (…)>>, lo que la convierte en una especie de cajón de sastre guardando, de este modo, cierta similitud con la técnica empleada en el art. 82.2 ET.

El art. 85.1 ET fue objeto de reforma por el art. 8 de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, pero no supuso una modificación en cuanto a la estructura formal ni tampoco en lo relativo a los posibles contenidos materiales del convenio colectivo.

Sí que es cierto que se suprimió el término <<asistencial>>, contenido en el art. 85.1, con el que se hacía referencia a una de las materias que podían ser objeto de negociación colectiva. Por el contrario, se añade los <<procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley>>.

Ciertamente, la reforma de 1994 quebró la sistemática del art. 85.1 ET, interrumpiendo su unidad interna originaria.

El segundo de los preceptos legales que se ocupa del contenido convencional, según su redacción en el ET de 1980, es el art. 86.3. Esta pieza normativa se adjunta al proyecto de ley del Estatuto de los Trabajadores tras la enmienda número 373, incorporándose sin modificación alguna tanto al texto del proyecto de ley, como al texto de ley finalmente aprobado.

El art. 86.3 ET es el encargado, de un lado, de asignar normatividad a la teoría de la dualidad del contenido del convenio colectivo y, de otro lado, predeterminar los efectos que despliegan las dos grandes modalidades de estipulaciones convencionales.

Debe advertirse que el tratamiento diferenciado que tradicionalmente se otorgaba a la vigencia del contenido normativo y obligatorio se ha ido difuminando, sobre todo a raíz de la terminología empleada por el legislador reformista de 2011. En cualquier caso, sobre esta y otras cuestiones conexas aquí simplemente planteadas, serán abordadas detenidamente más adelante en sede adecuada.

No obstante, en este momento preciso sí conviene señalar que, desde la redacción originaria del art. 86.3 en el ET de 1980, todo parece indicar que es en este concreto precepto legal donde se materializa expresamente la inclusión y acogimiento de la teoría de la dualidad del contenido convencional³²⁷ en nuestro derecho positivo, así como las tensiones que ello comporta.

Igualmente, dentro de una cierta sistemática, como antesala de lo que va a ser un estudio más profundo en el siguiente epígrafe, es importante dejar constancia ahora, que tanto en la versión originaria predominantemente funcional de la teoría de la dualidad del contenido del convenio colectivo, fruto de una amplia investigación empírica llevada a cabo por Hugo Sinzheimer, así como en su posterior dimensión material, cuyo principal precursor fue Kaskel, junto con el respaldo mayoritario de la doctrina *iuslaboralista* a nivel eurocontinental, se han perseguido dos objetivos fundamentales. El primero de ellos va dirigido a hacer

³²⁷ GARCÍA MURCIA, J.: “Contenido normativo y obligatorio en los convenios colectivos laborales (y II)”, *Actualidad Laboral*, núm. 24, 1988, pág. 1346.

prevalecer las cláusulas convencionales que ordenan las condiciones de trabajo sobre la autonomía privada individual y, el segundo propósito, consiste en promover, fomentar e impulsar la autoorganización y la gestión conjunta de la autonomía colectiva, mediante la participación de los representantes de los trabajadores y de la parte empresarial.

Las dos modalidades o categorías de estipulaciones en las que se fragmenta gran parte del contenido del convenio colectivo, responden desde un punto de vista doctrinal, al propósito de juridificación formal de los objetivos anteriormente mencionados.

2. Pluralidad de contenidos tipológicos del convenio colectivo. Análisis de la problemática que se plantea por la difícil delimitación de sus cláusulas.

Antes de abordar la pluralidad de contenidos tipológicos del convenio colectivo y el estudio analítico crítico de toda la problemática que rodea a la ardua labor de distinción entre estipulaciones normativas y obligacionales, sería conveniente precisar qué se entiende exactamente por contenido del convenio colectivo, para conocer el verdadero alcance y significado de la cuestión central sobre la que gira la presente investigación.

Por contenido de convenio colectivo se entiende el conjunto de cláusulas acordadas por las partes negociadoras del convenio, destinadas a regular las relaciones de trabajo que tienen lugar en un determinado ámbito, dicho en otras palabras si se prefiere, es el objeto material del convenio pactado por los sujetos firmantes del mismo³²⁸.

³²⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Derecho sindical español*, Tecnos, Madrid, 1994, págs. 406-407.

La diferenciación³²⁹ entre contenido normativo y contenido obligacional se remonta a las primeras construcciones dogmáticas sobre la figura del convenio colectivo, a partir de la doctrina alemana de principios del s. XX.

Su origen es relativamente reciente, porque es a partir de estas elaboraciones de la doctrina alemana cuando nuestro Derecho positivo sobre convenios colectivos encuentra su máxima inspiración.

Esta concepción binaria del contenido pactado no solamente va a ser proyectada en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sino que también podemos encontrar claros ejemplos de esta distinción, heredada del pensamiento jurídico alemán, en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, más concretamente en su art. 5.

El análisis de la construcción dual³³⁰ del objeto convencional ha estado presente desde los albores del propio pensamiento *iuslaboralista* con los creadores y precursores del Derecho del trabajo. Por consiguiente, podemos afirmar que la existencia de una dualidad de cláusulas fruto de la praxis negociadora ha sido una constante en la trayectoria histórica de la disciplina laboral y, además, ha contado con una importante proyección en las elaboraciones doctrinales por la incidencia práctica que revisten sus efectos sobre los destinatarios.

A pesar de ser una cuestión clásica dentro de la doctrina, no solo en España sino también fuera de nuestras fronteras, es obligado reconocer la inexplicable ausencia de una clara definición³³¹ de las dos grandes dimensiones predominantes que segmentan el contenido del convenio colectivo, sobre todo si tenemos en cuenta su repercusión práctica.

³²⁹ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E.: *Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 989.

³³⁰ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “*La división dualista del contenido del convenio colectivo: un intento de reconstrucción histórico-sistemática y comparada*”, Revista Relaciones Laborales, Tomo II, 2008, págs. 19 y ss.

³³¹ GARCÍA MURCIA, J.: “*Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales (I)*”, Actualidad Laboral, núm. 23, 1988, págs. 1289 y ss.

Esta sorprendente ausencia definitoria probablemente era razonable durante la etapa preconstitucional por la inexistencia de una verdadera autonomía colectiva negocial, pero en la etapa post-constitucional es inaceptable. Máxime cuando en el art. 37.1 CE se reconoce y garantiza el derecho a la negociación colectiva, y además teniendo en cuenta las referencias, en ocasiones de manera explícita y en otras implícitamente, por parte de nuestra regulación legal.

En consecuencia, la falta de una definición precisa sobre la dicotomía de las cláusulas convenidas va a provocar que en los supuestos de conflicto haya que atenerse al convenio colectivo en cuestión, a la formulación de las cláusulas afectadas en ese caso concreto y, por supuesto, como no podía ser de otro modo, a las construcciones doctrinales, jurisprudenciales y a lo dispuesto legalmente.

Lo cierto es que esta configuración dualista del contenido del convenio colectivo³³² está presente en el pensamiento jurídico-laboral en países como España, Francia³³³, Bélgica y Alemania donde el sistema de negociación colectiva se asienta sobre la base que proporciona una regulación predominantemente de carácter heterónoma.

También se ha llegado a plantear que la diferenciación entre las diversas categorías de cláusulas convencionales ha podido inspirarse en el propio Derecho internacional. Los acuerdos o tratados internacionales integrados por cláusulas que crean derechos y obligaciones para el conjunto de ciudadanos incluidos en su ámbito de aplicación, presentan una cierta similitud con el llamado contenido normativo del convenio colectivo, y las cláusulas que vinculan exclusivamente a las partes, que en este caso hablaríamos de los Estados firmantes, son

³³² MORENO VIDA, M^a. N.: “Los contenidos de la negociación colectiva”, en, VV.AA., DE SOTO RIOJA, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009, págs. 385-386.

³³³ Sobre la *nature juridique hybride de la convention collective*: AUZERO, G. et DOCHÈS, E.: *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2014, págs. 1324-1325. Y en lo concerniente a su evolución a nivel legislativo en Francia véase esta misma referencia bibliográfica, concretamente en sus págs. 1325-1331.

estipulaciones semejantes a las cláusulas que conforman el contenido obligacional.

Existe una rígida y estricta separación³³⁴ entre el contenido normativo y el contenido obligacional de los convenios colectivos en la tradicional doctrina germana. Esta diferenciación bipartita predicable del contenido convencional para nada va a ser pacífica sino más bien todo lo contrario, va a provocar reacciones inmediatas en la doctrina partidaria de flexibilizar la distinción entre cláusulas normativas y cláusulas obligacionales.

A tales efectos, la distinción entre las dos grandes modalidades que integran el contenido convencional, como ya se ha tenido ocasión de apuntar, ha sido abordada no sin discrepancias y debate por parte de la doctrina, centrando sus reiteradas pero fundadas críticas en que se considera tajante e insuficiente, dado que una parte importante del contenido del convenio colectivo no aparece reflejada y recogida en esta cuestionable dicotomía negocial.

Allá por el año 1900³³⁵ Philipp Lotmar, quien fue Rector de la Universidad de Berna, lleva a cabo lo que sería la primera y gran investigación empírica a nivel jurídico sobre el contrato colectivo, y al poco tiempo después obtuvo el reconocimiento por su brillante labor, tal es así que en palabras de Hugo Sinzheimer, pertenece a Lotmar³³⁶ por méritos propios el hecho de <<haber descubierto el convenio colectivo en Alemania>>, lo que desde un plano absolutamente realista equivalía decir en toda Europa.

³³⁴ MONTOYA MELGAR, A.: *“El contenido de los convenios colectivos”*, Relaciones Laborales, 1989 (I), págs. 171 y ss.

³³⁵ VALDÉS DAL-RÉ, F.: *“La división dualista del contenido del convenio colectivo: un intento de reconstrucción histórico-sistemática y comparada”*, op cit., págs. 21 y ss; BARBAGELATA, H.-H., ROSENBAUM RÍMOLO, J. y GARMENDIA ARIGÓN, M.: *El contenido de los convenios colectivos*, Fundación de Cultura Universitaria, Uruguay, 1998, pág. 9.

³³⁶ Vid. LOTMAR, P.: *Tarifverträge*, I y II v., 1902, 1908; y *“I contratti di tariffa tra datori e prestatori di lavoro”*, Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali, núm. 22, 1984, págs. 313-392.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

En su espléndida y admirable investigación llegó a identificar tres elementos, concretamente: <<el contenido, la conclusión y la eficacia jurídica>>, que no solo se limitaban a caracterizar jurídicamente el convenio colectivo como instrumento negocial, sino que también proporcionaban las claves de su indiscutible trascendencia socio-política.

El primero de los tres elementos identificados por Lotmar, el contenido, viene a conformar la materia objeto del convenio colectivo. Dentro de ese contenido, y tras analizar multitud de convenios, llega a distinguir hasta seis tipos de cláusulas convencionales: unas sobre materia propiamente salarial; otras sobre tiempo de trabajo; celebración, cumplimiento y extinción del contrato de trabajo; procesos de trabajo; relaciones existentes con las organizaciones obreras y, por último, un grupo de estipulaciones referidas al contrato de tarifa en las que se incluye el inicio y el fin de su vigencia, la denuncia y la prórroga, técnicas de interpretación y extensión, formas de modificación y órganos de control.

Lotmar a partir de este catálogo de cláusulas convencionales llega a la conclusión de que el contenido del convenio colectivo puede ser agrupado en dos grandes ámbitos: el primero de ellos sería un *contenido de carácter esencial* que abarca desde un punto de vista más concreto las condiciones salariales, y desde una perspectiva más amplia englobaría las condiciones de trabajo a las que estarían sujetos tanto los trabajadores como los empresarios incluidos en su ámbito de aplicación e individualmente considerados; en segundo lugar identifica un *contenido singular* que incide en el interés colectivo. De lo anteriormente expuesto se deduce que el criterio, en este caso, para diferenciar los dos grandes ámbitos del contenido convencional se sustenta sobre la base de los destinatarios de las estipulaciones pactadas.

En esta misma línea, Hugo Sinzheimer también se propuso y realizó una excelente investigación cuyo fruto va a ser su gran aportación en el campo del proceso de juridificación formal del convenio colectivo, desembocando en la

teoría de dualidad de funciones normativa y obligacional, que desde su nacimiento hasta el día de hoy, tantas controversias ha ido suscitando.

En la impecable investigación llevada a cabo por Sinzheimer se realizó una profunda indagación sobre el contenido de cientos de convenios colectivos, lo que posteriormente le llevaría a verificar dos funciones bien diferenciadas, de un lado, una *función normativa como función típica de los convenios*, en la que se integra el conjunto de reglas de conducta aplicables a las relaciones existentes entre los trabajadores y empresarios. De otro lado, una *función autónoma instrumental de carácter obligatorio o jurídico-social* que abarca el conjunto de compromisos asumidos por las partes firmantes del contenido pactado en el convenio.

En un primer momento, dentro del ámbito de la función normativa de los convenios colectivos, Sinzheimer llegó a diferenciar dos categorías de normas según el modo de cumplimiento de la función socialmente típica del instrumento jurídico negocial. Hablaba de *normas de trabajo* que desarrollaban la función normativa de manera inmediata, dirigidas a regular los contratos de trabajo individualmente considerados, o lo que viene a ser lo mismo, normas destinadas a ordenar y fijar las condiciones individuales de trabajo. En segundo lugar, hacía referencia a *normas profesionales* que daban cumplimiento a la función normativa de manera mediata, orientadas a la ordenación de las relaciones que tienen lugar entre las organizaciones firmantes del convenio, al mismo tiempo que garantizan la aplicación de las normas de trabajo.

Esto le lleva a tomar conciencia de la repercusión que va a tener desde el punto de vista de las posibilidades de política legislativa, trascendiendo los límites de una perspectiva meramente teórica. Pero en el avance de su célebre investigación comprueba que la función normativa socialmente típica de los convenios colectivos presenta algunos escollos.

Dos eran las alternativas para lograr garantizar el cumplimiento efectivo de las normas de trabajo, la primera mediante los medios suministrados desde la

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

propia autonomía colectiva, y la segunda alternativa se canalizaba a través de las técnicas proporcionadas por el derecho de la contratación, basada en el reconocimiento de la eficacia obligacional del contenido convencional, si bien esta última adolecía de cierta debilidad de la que llega a ser plenamente consciente Sinzheimer.

El argumento principal que sostiene en torno a la inadecuación de esta segunda alternativa es que una interpretación excesivamente inflexible o restrictiva de la eficacia obligacional del contenido pactado puede desencadenar en una errónea concepción. Sobre esta cuestión precisa, el aspecto problemático más reseñable se suscita al reconocer que de un convenio colectivo emanan solo y exclusivamente un conjunto de compromisos adquiridos por los sujetos firmantes, con el fin de aplicar las obligaciones de conducta a las condiciones individuales de trabajo fijadas en el contenido acordado. Por consiguiente, en el caso de incumplir dichas obligaciones prácticamente solo cabría la posibilidad de reclamar una indemnización para resarcir los daños y perjuicios ocasionados, siendo ésta la vía que se ofrece desde el derecho contractual. Bajo tales premisas, la consecuencia inmediata sería el incumplimiento de la función normativa que realmente persiguen las partes implicadas en el ámbito del convenio. Teniendo en cuenta este cúmulo de razones, se pasa a reclamar la prevalencia de las normas que regulan los contratos individuales de trabajo que cumplen de manera inmediata la función normativa del convenio, solicitando el respaldo de la correspondiente intervención legislativa³³⁷.

Con posterioridad, la teoría de dualidad de funciones normativa y obligacional fue objeto de un proceso de transformación, lo que desembocó en

³³⁷ VALDÉS DAL-RÉ, F.: *“La división dualista del contenido del convenio colectivo: un intento de reconstrucción histórico-sistemática y comparada”*, op cit., págs. 21 y ss.

Valdés Dal-Ré explica detalladamente cómo a partir de la aprobación de la *Tarifvertragsordnung* en el año 1918 se declara la inderogabilidad relativa del convenio colectivo frente a la figura de los contratos individuales. Es a partir de esta Ley cuando Sinzheimer distingue entre función típica normativa y función autónoma de carácter obligatorio o jurídico-social, de ahí el surgimiento de la teoría de dualidad de funciones, normativa y obligatoria.

su replanteamiento como la teoría de las dos partes del contenido del convenio colectivo, normativa y obligacional, y en sintonía con esta vertiente encontramos prestigiosos laboristas como Vardaro y Kaskel, entre otros. Esta nueva reformulación de la teoría, poco a poco, ha ido adquiriendo consistencia en la doctrina *iustlaboralista*.

En su primera versión, el criterio empleado para delimitar ambas partes del contenido convencional era de carácter subjetivo en función de los destinatarios, de ahí que los destinatarios del contenido normativo sean los trabajadores y empresarios incluidos en los ámbitos personal, territorial o funcional del convenio. Mientras que los destinatarios del contenido obligacional son los sujetos firmantes del convenio.

En este sentido, la parte normativa (*Normativa Teil*)³³⁸, es aquella que predetermina el contenido de los contratos individuales de trabajo, por consiguiente, afecta a terceros ajenos a los sujetos negociadores, con la finalidad de fijar las condiciones de trabajo incluidas dentro del ámbito del convenio.

Mientras que la parte obligacional (*Schulderrechtliches Teil*) era el conjunto de derechos y obligaciones pactadas entre las partes negociadoras y, por lo tanto, son las únicas destinatarias de la misma.

Después de tomar este criterio subjetivo para diferenciar la parte normativa de la parte obligacional del contenido pactado en el convenio, se pasó a un criterio más objetivo, basado en la naturaleza de los vínculos jurídicos. A juzgar por la experiencia pasada, ambos criterios fueron formulados por la doctrina y acogidos por la jurisprudencia³³⁹.

³³⁸ DE LA VILLA GIL, L.E., GARCÍA BECEDAS, G. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 1991, págs. 243 y ss.

³³⁹ CÁMARA BOTÍA, A.: “Duración del convenio colectivo y delimitación de su contenido normativo y obligacional. Notas sobre la Sentencia de la AN Sala de lo Social de 19 de diciembre de 1989”, *Revista Relaciones Laborales*, Tomo II, 1990, pág. 422.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

En el caso del contenido normativo, los vínculos jurídicos son las relaciones individuales de trabajo, entendiendo por tal el conjunto de derechos y obligaciones contemplados en esta categoría de cláusulas destinadas a regular tanto las prestaciones como las contraprestaciones fruto del trabajo y como objeto de una relación social. Partiendo de esta premisa, una de las partes obtiene la utilidad conseguida por el trabajo y la otra a cambio recibe el pago de una retribución como contraprestación a sus servicios prestados por cuenta ajena. En síntesis, el contenido normativo del convenio colectivo abarcaría el conjunto de cláusulas sobre celebración, ejecución y extinción del contrato de trabajo, reorganización y reestructuración de empresa, facultades empresariales, clasificación profesional, servicios sociales, etcétera.

Dentro del contenido obligacional se integrarían las relaciones colectivas de trabajo, y en él se contendría el conjunto de compromisos adquiridos por las partes negociadoras en base a su autonomía colectiva como, por ejemplo: las cláusulas sobre paz sindical, solución de conflictos, cláusulas organizativas, cláusulas de administración del convenio, cláusulas sobre representación y acción sindical, etcétera.

Retomando el art. 85.1 ET, tras una lectura detenida del mismo, comprobamos que el concepto de normativo trasciende una perspectiva estrictamente individual³⁴⁰. Así pues, con motivo de la terminología empleada en su redacción, se deduce el contenido posible del convenio colectivo, concretamente cuando opta por referenciar de manera explícita a la materia de índole sindical y a todas aquellas que afecten a las relaciones existentes entre los trabajadores y sus correspondientes organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

³⁴⁰ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “*La desnaturalizada recepción por el Estatuto de los Trabajadores de la teoría de la dualidad del contenido del convenio colectivo*”, op cit., págs. 35 y ss.

Por ello, la concepción por parte de nuestro Derecho positivo sobre la dimensión normativa³⁴¹ del contenido pactado en el convenio colectivo incluye no solo a las cláusulas que tienen por objeto la regulación de las relaciones individuales de trabajo sino también colectivas como parte del contenido normativo. Otra de las conclusiones que se infiere, es que las cláusulas normativas no van a estar destinadas exclusivamente a los trabajadores y empresarios individualmente considerados, sino también, desde una perspectiva colectiva a sus correspondientes representaciones.

Esta interpretación amplia del contenido normativo del convenio colectivo ha contado con una importante aceptación doctrinal y jurisprudencial en España.

Se ha advertido sobre el cúmulo de desajustes ya no solo entre la concepción adoptada por nuestro Derecho positivo y la aplicada por la doctrina en torno al contenido normativo, sino también por la configuración del convenio colectivo estatutario como norma, en el sentido de fuente de Derecho objetivo. En buena medida, todo este cúmulo de circunstancias ha propiciado la desnaturalización de la teoría de la dualidad del contenido del convenio colectivo (Valdés Dal-Ré).

En otras palabras, el hecho de considerar al convenio colectivo estatutario como una norma supondría que todas las cláusulas contenidas en él, sin diferenciación entre normativa y obligacional, crean derechos y obligaciones de naturaleza objetiva para los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación. De ahí que se pueda considerar que la tesis normativista desvirtúa y hace innecesaria la labor de discernimiento entre contenido normativo y contenido obligacional del convenio colectivo.

Por otro lado, conviene hacer constar que el sector doctrinal que sostiene la idea de invalidar³⁴² la distinción entre las dos grandes partes que dividen el

³⁴¹ MORENO VIDA, M^a. N.: “Los contenidos de la negociación colectiva”, en, VV.AA., DE SOTO RIOJA, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, op cit., pág. 389.

³⁴² GARCÍA MURCIA, J.: “Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales (I)”, op cit., págs. 1290 y ss.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

contenido convencional, fundamentan su posicionamiento en primer lugar, sobre la base de la concepción del convenio colectivo como norma, con independencia de los efectos que desencadene sobre las partes firmantes o sobre los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio. En segundo lugar, encuentran su mayor apoyo en la propia Constitución Española, concretamente en su art. 37.1 por el que se reconoce la fuerza vinculante de los convenios colectivos entendida, no solo por un importante y consolidado sector doctrinal sino también por el propio Tribunal Constitucional, como fuerza normativa, y a estos efectos brinda un buen ejemplo de ello la STC 58/1985, de 30 de abril de 1985.

Otro de los argumentos de peso esgrimidos, es que existen cláusulas mixtas³⁴³ que no encajan exactamente en ninguna de las dos dimensiones del contenido del convenio, evidenciando la insuficiencia de la distinción entre cláusulas de naturaleza normativa y cláusulas obligacionales, al no agotar en la práctica todo el contenido del instrumento jurídico negocial, ejemplo de ello son las denominadas cláusulas de encuadramiento y de gestión del convenio³⁴⁴.

Esta destacada línea doctrinal opta claramente por hacer prevalecer la consideración del convenio colectivo en su conjunto como el fruto o resultado final del proceso de negociación colectiva, llevado a cabo libremente por los representantes de los trabajadores y empresarios en virtud de su autonomía colectiva. Por consiguiente, se atiende más a su eficacia jurídica que a la propia naturaleza que tengan las cláusulas que lo integran.

³⁴³ MORENO VIDA, M^a. N.: “Los contenidos de la negociación colectiva”, en, VV.AA., DE SOTO RIOJA, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, op cit., pág. 391.

³⁴⁴ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2009, págs. 362-363.

En cualquier caso, se trata de una visión unitaria del convenio colectivo, en el sentido de unidad³⁴⁵, de producto final de la negociación, que se presenta como digna y legítima alternativa a la doctrina partidaria de adoptar una perspectiva estrictamente dualista del contenido convencional.

Habida cuenta de lo expuesto anteriormente, hay que reconocer con total franqueza que los argumentos críticos vertidos sobre la construcción binaria del heterogéneo y amplio contenido del convenio colectivo están suficientemente fundados y revestidos de una exquisita racionalidad.

Sea como fuere, lo que subyace de fondo en la difícil tarea de catalogación de las estipulaciones pertenecientes a cada uno de estos dos grandes bloques en los que se deslinda el contenido convencional, es una doble intencionalidad, la primera de ellas dirigida a clasificar las cláusulas convencionales, y la segunda, a determinar la naturaleza jurídica del convenio colectivo como instrumento jurídico negocial.

En cuanto a ese primer designio referente a la clasificación de las cláusulas contenidas en el convenio, no se ha llevado a cabo utilizando un criterio unitario sino todo lo contrario, se han empleado diferentes criterios. En ocasiones se ha optado por atender a la propia materia que regulan las cláusulas, en otras sin embargo, se ha considerado oportuno tener en cuenta los efectos que despliegan para distinguir entre normativas y obligacionales, o incluso en base a su ámbito de eficacia. Precisamente en este sentido, se vincula la separación de los dos tipos de cláusulas convencionales con el contenido posible del convenio y con el alcance subjetivo de las estipulaciones pactadas en el mismo.

En lo que respecta al segundo de los dos objetivos, dirigido a concretar la naturaleza jurídica de la norma paccionada, también se encuentra estrechamente conectado con la disociación del contenido pactado, lo que pone de manifiesto su

³⁴⁵ GARCÍA MURCIA, J.: “*Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales (I)*”, op cit., págs. 1290 y ss.

peculiar y compleja naturaleza jurídica dual como contrato-norma³⁴⁶, es decir, se trata de un instrumento jurídico de origen contractual, pero al mismo tiempo, despliega efectos normativos. Como ya se ha tenido ocasión de apuntar en el transcurso de la presente investigación, su origen pactado no supone en absoluto una contradicción con su carácter normativo.

Seguidamente se pueden realizar una serie de observaciones fundamentales que paso a sintetizar a continuación³⁴⁷:

- 1) Un estudio histórico-comparado revela la existencia de un clausulado permanente, que ha estado presente a lo largo del proceso histórico de la negociación colectiva, desde sus inicios hasta la actualidad.
- 2) Las avenencias y desavenencias, por parte de la doctrina científica, sobre la relación existente entre las dos grandes modalidades de cláusulas que segmentan el contenido del convenio colectivo. Por ejemplo, han estado de acuerdo a la hora de reconocer una autonomía conceptual entre las dos categorías de cláusulas negociadas pero, sin embargo, han surgido importantes discrepancias sobre el reconocimiento o no al contenido obligacional de una autonomía funcional respecto del contenido normativo. Sobre esta cuestión podría traerse a colación una de las posiciones sostenidas, en su día, por un sector doctrinal y jurisprudencial partidario de considerar que el cometido principal de las cláusulas obligacionales es garantizar el efectivo cumplimiento de las cláusulas normativas, traduciéndose en una conceptualización instrumentalista.

Esta fue una de las dos posiciones enfrentadas en la jurisprudencia³⁴⁸, que optó por acoger los criterios doctrinales para dirimir las dos grandes

³⁴⁶ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 162.

³⁴⁷ VALDÉS DAL-RÉ, F.: *“La división dualista del contenido del convenio colectivo: un intento de reconstrucción histórico-sistemática y comparada”*, op cit., págs. 25 y ss.

categorías posibles de estipulaciones convencionales, atendiendo principalmente al contenido y alcance subjetivo de la cláusula pactada. Siendo esta la posición adoptada mayoritariamente (un ejemplo claro fue la STCT de 19 de julio de 1985, [RTCT 1985, 5115]).

Desde esta perspectiva doctrinal, se entendía que la parte normativa abarcaba el conjunto de normas jurídicas sobre relaciones individuales de trabajo, a partir de las cuales se regulaba el régimen jurídico de los trabajadores y empresarios no intervinientes en la negociación colectiva como si de una ley se tratara. Mientras que la parte obligacional del contenido del convenio colectivo se concebía como un elenco de cláusulas dirigidas a imponer a las partes una serie de compromisos u obligaciones de carácter instrumental, para contribuir a una eficaz aplicación de las condiciones pactadas en el convenio, como por ejemplo las reglas de negociación articulada, los medios de solución de los conflictos, las obligaciones de paz laboral, y otras de naturaleza similar.

Desde esta perspectiva se pone de manifiesto una relación de subordinación entre ambas partes del contenido convencional, donde la parte obligacional se configura como el instrumento o medio de apoyo para lograr una aplicación eficaz de la parte normativa.

Esta interpretación tan restrictiva no se ajusta a la realidad si se tiene en cuenta la existencia de determinadas estipulaciones de índole obligacional que sí están destinadas a garantizar la aplicación de estipulaciones normativas. Tal es el caso de las denominadas cláusulas de administración del convenio, pero ello no significa que su finalidad principal sea exclusivamente esa, sino que realmente constituyen un medio indispensable para la ordenación y gestión de la autonomía colectiva.

³⁴⁸ GARCÍA MURCIA, J.: “Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales (I)”, op. cit., págs. 1295-1296.

Los argumentos de peso que rebaten la doctrina excesivamente instrumentalista en torno a las cláusulas obligaciones, defienden la idea de que el reconocimiento de la autonomía funcional a cada uno de los dos contenidos de un convenio no implica que sean absolutamente independientes y que estén completamente separados. No solo porque ambos tipos de cláusulas forman parte de un todo, el contenido del convenio colectivo, sino porque verdaderamente sí existen elementos interrelacionados.

La segunda posición jurisprudencial no es partidaria de preestablecer una definición genérica de las dos grandes partes, una normativa y la otra obligacional, del contenido del convenio colectivo. La razón principal es por entender que no es viable en la praxis negociadora, y como contrapartida se inclina más por la aplicación preferente de un criterio casuístico, atendiendo caso por caso y tomando en consideración la formulación de la cláusula en cuestión.

Las críticas vertidas sobre esta segunda posición jurisprudencial están dirigidas, en tanto en cuanto, a la valoración de la posible razonabilidad o no de la prórroga, considerando que corresponde sobre todo a los agentes negociadores del convenio colectivo y, en definitiva, finalmente va a ser una decisión que debe de tomar el intérprete.

Otra de las apreciaciones críticas que se planteaban es que, no continuaba con la secuencia establecida en el art. 86.3 ET sino que la invertía, en el sentido de que dicho precepto legal partía de la determinación de la naturaleza normativa u obligacional de la cláusulas para luego después atribuirle o reconocer unos determinados efectos. Esta línea doctrinal tomaba como punto de partida un juicio previo sobre

la razonabilidad de los efectos que se pueden producir, para después catalogar la cláusula objeto del conflicto.

- 3) La cuestión sobre la relación entre las funciones y el contenido del convenio colectivo, comprende la evolución de la teoría de dualidad de funciones normativa y obligacional hasta su reconfiguración como teoría o tesis de la división dualista del contenido del convenio colectivo, en parte normativa y parte obligacional. Ahora bien, esta transformación no ha sido acogida por todos los sistemas jurídicos.

Un claro ejemplo lo constituye la doctrina inglesa partidaria de la teoría de dualidad de funciones del convenio colectivo, donde se concibe la función normativa como aquella destinada a garantizar las condiciones individuales de trabajo, siendo los trabajadores y empresarios los destinatarios de esta función. Mientras que la función obligacional va dirigida a los empresarios o asociaciones empresariales y a los sindicatos, con el fin de ordenar las relaciones entre los sujetos firmantes del convenio.

En cualquier caso, la mayoría de países europeos son sistemas jurídicos partidarios no tanto de una dimensión funcional sino más bien material.

Llama poderosamente la atención la existencia de sistemas jurídicos que emplean indistintamente los conceptos de funciones y contenido del convenio, aludiendo a las dimensiones normativa y obligacional, como sucede en el caso de Italia.

Todo esto tiene su explicación, de hecho Vardaro³⁴⁹ dejó muy claro que la transformación de la teoría de dualidad de funciones normativa y obligacional en teoría de la dualidad del contenido del convenio colectivo, no fue una mera corrección lingüística. La construcción binaria del contenido convencional surge como respuesta por parte de la doctrina al legislador que pretendía hacer prevalecer las cláusulas reguladoras de las condiciones individuales de trabajo. Desde un punto de vista más reciente, se debe al continuo debate sobre las funciones renovadas del convenio colectivo.

- 4) Se ha considerado que la distinción del contenido del convenio en una parte normativa y en otra parte obligacional, no prejuzgaría la eficacia jurídica que el convenio mismo desarrolla respecto de las cláusulas pertenecientes a cada una de esas categorías. Tras un estudio comparado de los diferentes sistemas europeos de negociación colectiva, se llega a la conclusión de que existen dos modelos posibles³⁵⁰.

A grandes rasgos, uno basado en dotar con la misma eficacia jurídica tanto al contenido normativo como al contenido obligacional, en este caso, la eficacia podrá ser normativa o contractual.

El segundo modelo, adoptado por la mayoría de los países europeos, consiste en reconocer una eficacia jurídica diferente a cada una de las dos grandes categorías de estipulaciones convencionales, lo que

³⁴⁹ Vid. VARDARO, G.: “La redistribución de las funciones normativas de los convenios colectivos y de la ley en el Derecho del Trabajo italiano”, en *Estudios sobre flexibilidad laboral*, RFDUCM, Madrid, 1988; y *Contrattazione collettiva e sistema giuridico*, Jovene, Nápoli, 1984; “*Il mutamento della funzione del contratto collettivo*”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, núm. 20, 1983.

³⁵⁰ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “*La división dualista del contenido del convenio colectivo: un intento de reconstrucción histórico-sistemática y comparada*”, op cit., págs. 29-30.

supondría dotar de eficacia real a las cláusulas normativas y, reconocer una eficacia obligacional a las cláusulas obligacionales.

Esto se traduciría en la práctica de la siguiente manera: que la eficacia jurídica real reconocida a las estipulaciones de carácter normativo produciría un doble efecto, uno automático cuando las cláusulas se aplican directamente a las relaciones de trabajo. El segundo efecto sería el imperativo, por el que las derogaciones peyorativas llevadas a cabo mediante acuerdos individuales no solo quedarían prohibidas sino que se reemplazan por las equivalentes del convenio aplicables en los supuestos de oponerse al efecto imperativo.

En cuanto al reconocimiento de la eficacia jurídica obligacional al contenido obligacional supondría el desarrollo de la eficacia de los contratos privados, por lo que en caso de incumplimiento se impone una sanción resarcitoria, pero debido a la dificultad que entraña determinar los daños y perjuicios ocasionados, revierte en la adquisición de un valor socio-político. Concluyendo, la eficacia jurídica más que un criterio de diferenciación entre contenido normativo y contenido obligacional, es la consecuencia o efecto que deriva de su propia definición.

A lo largo de estas líneas hemos podido comprobar cómo desde comienzos del s. XX, la doctrina germánica³⁵¹ ya diferenciaba entre parte normativa y parte obligacional, dentro de los instrumentos colectivos. En principio, se empleaban conceptos tales como funciones, contenido o partes normativa y obligacional. De hecho, con la Ley alemana de Convenios del año 1949 se clarifica el significado de ambas dimensiones, entendiendo por parte obligacional los compromisos adquiridos por las partes firmantes y, por parte normativa el conjunto de normas relativas a las relaciones individuales de trabajo, acción sindical, Seguridad Social, etcétera.

³⁵¹ OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho sindical*, op cit., págs. 692 y ss.

Con posterioridad, la doctrina germánica influirá de manera decisiva, tanto en la doctrina italiana como en la española, hasta el punto de que en nuestro caso, el Derecho positivo acoge³⁵² esa distinción entre las dos grandes dimensiones que conforman el contenido de la norma pactada por los sujetos negociadores, en base a la cual, el contenido normativo y el contenido obligacional van a tener un régimen jurídico distinto³⁵³.

Lo cierto es que hoy por hoy persiste la distinción entre el contenido normativo y el contenido obligacional del convenio a pesar de las voces que se han alzado en su contra, y todo parece indicar que a grandes rasgos dos son los motivos que pueden dar respuesta a su acogimiento en el caso concreto de nuestro sistema jurídico español. El primero, porque el convenio colectivo siempre va a ser un combinado de norma y contrato, es una norma paccionada fruto del acuerdo entre las partes negociadoras, de ahí se explica buena parte de la complejidad de su naturaleza jurídica, y por su condición de instrumento jurídico negocial capaz de desplegar sus efectos sobre terceros. El segundo motivo tiene que ver con la distinción que en ocasiones viene recogida en las propias normas, y en función de la naturaleza normativa u obligacional de las cláusulas se van a proyectar determinados efectos jurídicos, de ahí que posean un

³⁵² MONTOYA MELGAR, A.: “*El contenido de los convenios colectivos*”, op cit., págs. 171 y ss.

³⁵³ MARTÍN VALVERDE, A.: “Régimen jurídico de las cláusulas de los convenios colectivos según su carácter normativo u obligacional”, en, VV.AA., *El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligacional. II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 1990, págs. 43 y ss; MONTOYA MELGAR, A.: “El contenido de los convenios colectivos”, en, VV.AA., *El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligacional. II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 1990, págs. 86 y ss; VALDÉS DAL-RÉ, F.: “*La recreación por la jurisprudencia del concepto de contenido normativo del convenio colectivo*”, *Revista Relaciones Laborales*, Tomo II, 2008, págs. 51 y ss; VV.AA.: *Enciclopedia laboral básica <<Alfredo Montoya Melgar>>*, SEMPERE NAVARRO, A.V., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y AGUILERA IZQUIERDO, R. (Dir. y Coord.), Aranzadi, Navarra, 2009, pág. 396.

régimen jurídico distinto lo que requiere de una previa conceptualización técnico-jurídica³⁵⁴.

En cualquier caso, la delimitación del contenido del convenio en el ordenamiento español, hace acto de presencia en la Ley de Convenios del año 1973³⁵⁵, en el RD-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, en el ET y también en la LISOS.

En lo concerniente en sede judicial cabe decir que, desde bastante tiempo atrás se ha logrado superar afortunadamente la tendencia a la equiparación de lo normativo con el plano individual, y lo obligacional con lo colectivo, como ya lo testimoniaban las SSTCT de 24 de mayo de 1983 [RTCT 1983, 5040]; 11 de mayo de 1988 [RTCT 1988, 200]; 5 de abril de 1989 [RTCT 1989, 159], entre otras.

Tras haber realizado este breve recorrido, volvemos a retomar dentro del sistema jurídico-legal de negociación colectiva en España el precepto clave a nivel constitucional, es decir, rescatamos de nuevo el art. 37.1 CE en el que se regula y reconoce el derecho a la negociación colectiva laboral, que ya ha sido analizado en el capítulo correspondiente al marco constitucional.

En los términos en los que se encuentra redactado el art. 37.1 CE, se nos da a entender que dentro de nuestro panorama negociador las materias susceptibles de ser reguladas deben ser necesariamente de índole laboral, entendiendo por tal, todas aquellas con trascendencia³⁵⁶ en las relaciones de trabajo que tengan lugar dentro del ámbito del convenio colectivo en cuestión. Este precepto va a

³⁵⁴ GARCÍA MURCIA, J.: “*Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales (I)*”, op. cit., págs. 1290-1291.

³⁵⁵ En su art. 11 párrafo primero, se hacía referencia al contenido forzoso de los convenios que encajaba con lo que hoy conocemos como contenido obligacional, y también se hacía mención al contenido material que vendría a coincidir con el contenido de naturaleza normativa.

³⁵⁶ VV.AA.: *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dir. y Coord.), Aranzadi, Navarra, 2008, págs. 625 y ss.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

constituir la base piramidal sobre la que se construye y consolida el proceso de negociación colectiva en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

En definitiva, todos estos elementos confluyen en el marco general pero, en aras de ir ahondando más hacia la concreción, el siguiente nivel de nuestra pirámide sería el art. 3.1.b) ET, en el que se le reconoce expresamente al convenio colectivo, dentro de su condición de fuente, la capacidad de regular los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral.

Por otro lado, tenemos al art. 82.2 ET que va a ser el siguiente escalafón con el que poco a poco vamos acercándonos a la cúspide de nuestra estructura piramidal. Mediante este precepto legal se concede a la norma paccionada la facultad de regular las condiciones de trabajo y de productividad así como, la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten, respecto de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito correspondiente.

Una vez que hemos recorrido cada uno de los diferentes niveles de esta simbólica pirámide llegamos a la parte más alta, en la cúspide es donde se situaría el art. 85 ET, siendo el enclave legal en el que nuestro legislador estatutario opta por una mayor especificación del contenido posible de los convenios colectivos.

La primera conclusión que se extrae de la lectura del art. 85.1 ET, es que el contenido del convenio colectivo es muy amplio y heterogéneo, pero siempre vinculado a las voluntades e intereses propios de las partes que lo conciertan, al fin y al cabo son las partes implicadas la verdadera esencia y razón de ser del proceso de negociación colectiva que culmina con la adopción de esta norma paccionada.

En los convenios colectivos cabe identificar una pluralidad de contenidos tipológicos³⁵⁷: por un lado está el llamado contenido normativo o lo que viene a ser la dimensión normativa reguladora, por otro lado el contenido o dimensión obligacional y, por último, el contenido mínimo legal necesario, inexcusable o también denominado contenido formal.

En esta línea se sitúan autores³⁵⁸ tales como Sinzheimer, que hace referencia a una tercera parte a la que llama <<organizatoria>>, Kahn Freund nos habla de <<normas de autorización de contenidos>> y, Jacobi, con sus <<preceptos auxiliares>> con los que denomina a los preceptos delimitadores de los ámbitos personal, funcional, territorial y temporal del acuerdo alcanzado, sin olvidarnos de Giugni que alude a una <<tercera parte procedimental>>³⁵⁹.

Seguidamente, se parte sobre la base de la existencia de un contenido fundamentalmente dual del convenio colectivo, por un lado, es una norma³⁶⁰ que contiene preceptos generales destinados a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, pero al mismo tiempo, es un contrato en virtud del cual nace un vínculo jurídico concreto para las partes negociadoras. No obstante, sin perjuicio de tener en cuenta que un sector doctrinal reclama una tercera categoría para insertar aquellas cláusulas convencionales que no encajan plenamente en ninguna de las dos grandes unidades, normativa una y obligacional la otra, del convenio colectivo.

Mediante el presente método de indagación se nos va a permitir analizar de manera profunda y con el máximo rigor técnico-jurídico, en qué medida se manejan los conceptos de dimensión normativa y obligacional de las

³⁵⁷ MORENO VIDA, M^a. N.: “Los contenidos de la negociación colectiva”, en, VV.AA., DE SOTO RIOJA, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, op cit., págs. 388-390.

³⁵⁸ OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho sindical*, op. cit., págs. 692 y ss.

³⁵⁹ DE LA VILLA GIL, L.E., GARCÍA BECEDAS, G. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Instituciones de Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 244 y ss.

³⁶⁰ BORRAJO DACRUZ, E.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2013, pág. 364.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

estipulaciones negociadas e integradas en el seno de un convenio colectivo estatutario, por parte tanto de la doctrina científica como de la jurisprudencia, con la finalidad de conocer las construcciones que vienen siendo mantenidas mayoritariamente.

La primera dificultad con la que nos encontramos en el tratamiento de esta materia es que no goza precisamente de un tratamiento legal ordenado, sino que su regulación se encuentra dispersa a lo largo del texto legal, principalmente en los arts. 82 y 85 del ET.

También hay que tener en cuenta que la distinción entre parte obligacional y parte normativa del contenido del convenio colectivo no es visible a simple vista, ni tampoco se establece de manera expresa, ordenada o metódica, sino que se opta por ir combinando ambas dimensiones. En cambio en Italia es frecuente encontrarnos convenios en los que sí se distingue de manera sistemática la parte obligacional y la parte normativa.

Como ya se ha ido advirtiendo, la labor de distinción entre cláusulas normativas y cláusulas obligacionales no es en absoluto una tarea fácil, a diferencia de lo que pueda parecer desde una perspectiva puramente teórica. Su deslinde en la práctica se presenta mucho más complejo, lo que va a requerir hilar muy fino en multitud de ocasiones, sobre todo cuando nos enfrentamos a situaciones en las que la diferenciación no está tan clara, siendo imprescindible el esfuerzo por parte del intérprete.

En las próximas líneas se va a poner de manifiesto como la conceptualización de las dos modalidades de cláusulas convencionales huye de lo que vendría a ser una dimensión meramente constructiva, con el fin de contemplar una importante proyección aplicativa en función de la tipología del clausulado, lo que a la postre va a desencadenar efectos jurídicos no coincidentes.

2.1. El contenido normativo o dimensión normativa reguladora.

Con ocasión de la reconstrucción histórico-analítica acometida con anterioridad, se ha tenido la oportunidad de indagar y conocer el origen de la distinción entre contenido normativo y contenido obligacional en la dogmática tradicional, especialmente a partir de la doctrina alemana de principios del s. XX³⁶¹.

En base a ella, se entendía por contenido normativo (*normative teil*)³⁶² aquel que estaba formado por todo el conjunto de cláusulas dirigidas a fijar las condiciones de trabajo y empleo tanto de los trabajadores como de los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo³⁶³.

Cabe empezar indicando que la mayor parte de las cláusulas contenidas en un convenio colectivo están destinadas al conjunto de trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación³⁶⁴, más que a las partes negociadoras del mismo³⁶⁵, es decir, por lo general las cláusulas convencionales normativas³⁶⁶ tienen una mayor presencia en el contenido de los convenios. Esta categoría de

³⁶¹ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “El contenido normativo del convenio colectivo estatutario”, en, VV.AA., VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *Manual jurídico de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2008, págs. 400 y ss.

³⁶² GONZÁLEZ MARTÍN, N.: “Contenido normativo del convenio colectivo en España”, en: www.corteidh.or.cr/tablas/r16828.pdf, págs. 193 y ss.

³⁶³ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Derecho sindical español*, op cit., págs. 406 y ss.

³⁶⁴ Vid.: CAMPS RUIZ, L.M.: “El contenido normativo de los convenios colectivos”, en, VV.AA., PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F. y GOERLICH PESET, J.M. (Coords.), *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España: estudios en homenaje al profesor Sala Franco*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, págs. 253-282.

³⁶⁵ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 362-363.

³⁶⁶ Sobre contenido normativo de los convenios colectivos, como contenido sustancial y típico, se refieren las SSTs de 24 de enero de 1992 [RJ 1992, 69]; de 29 de abril de 1993 [RJ 1993, 3381]; de 4 de mayo de 1994 [RJ 1994, 7725]; entre otras muchas.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

cláusulas son las que conforman el llamado contenido típico y definidor³⁶⁷ del convenio colectivo.

Trasladándonos a nuestro sistema de negociación colectiva, y a pesar de continuar siendo una materia de dudoso acotamiento, debe destacarse la tesis que sostiene una parte importante de la doctrina *iustlaboralista* española, que entiende que el contenido normativo³⁶⁸ hace referencia, en general, al conjunto de cláusulas convencionales que regulan las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo, mediante la fijación de las condiciones de trabajo, acción asistencial, derechos colectivos, delimitación de los diferentes ámbitos del convenio colectivo, así como, las normas que vienen a configurar las estructuras estables cuya función principal va a ser la gestión del convenio como instrumento jurídico negocial³⁶⁹.

También se ha señalado que la parte normativa es aquella que comprende el conjunto de reglas dirigidas en general a todos los integrantes de la unidad de negociación, formando parte de él, tanto las cláusulas de carácter formal que lo configuran como norma jurídica, esto es, el contenido mínimo legal necesario, como las cláusulas reguladoras de las condiciones de trabajo y de las relaciones colectivas³⁷⁰.

Es llamativa la ausencia de una definición exacta de las dos grandes dimensiones del contenido del convenio colectivo, lo cual ha supuesto que la doctrina se incline hacia la aplicación de un doble criterio delimitador. Por un lado, empleando un criterio material en función del contenido de la estipulación

³⁶⁷ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a. E.: *Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 994.

³⁶⁸ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.: *Manual de Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 247-248. En el mismo sentido, MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.: *Manual de Derecho Sindical*, op cit., págs. 222-224.

³⁶⁹ En esta línea discursiva se puede citar, entre otros, a Monereo Pérez, Molina Navarrete y Moreno Vida.

³⁷⁰ OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho sindical*, op. cit., págs. 692 y ss.

convencional y, por otro lado, la utilización de un criterio subjetivo en base a los sujetos vinculados por el contenido convenido, de esta manera, se consigue combinar los derechos y obligaciones que nacen de la cláusula y su eficacia jurídica³⁷¹.

Bajo tales coordenadas, se entiende que las cláusulas de naturaleza normativa son aquellas que regulan las relaciones de trabajo, de las cuales se desprenden derechos y obligaciones para los trabajadores y empresarios incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo. Estas cláusulas se erigen como artífices que se van a encargar de destacar la faceta o eficacia normativa del convenio colectivo o su concepción de fuente objetiva de Derecho.

Desde otra perspectiva puede anotarse que las cláusulas que cumplen una función normativa en el contenido del convenio hacen referencia al sistema necesario para garantizar la aplicación del convenio colectivo, siendo el conjunto de este tipo de estipulaciones las que configuran al convenio como norma. Esto es claramente visible con el contenido mínimo legal necesario (art. 85.3 ET) y los pactos que regulan en general las condiciones de trabajo, tanto a nivel individual como desde una perspectiva colectiva (art. 85.1 ET, una cláusula de revisión salarial, STS de 16 de junio de 2008 [RJ 2008, 4125])³⁷².

Por último, un destacado sector doctrinal sostiene que la parte normativa del convenio ha sido objeto de reformulación, en tanto en cuanto no se trata solo y exclusivamente de un conjunto de estipulaciones predispuestas para regular los contratos individuales de trabajo comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio, sino que también extiende su cobertura para abarcar contenidos de carácter colectivo. De esta manera, la parte normativa se configura como un auténtico <<código legal>> que debe ser respetado en cuanto a su contenido por

³⁷¹ GARCÍA MURCIA, J.: “Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales (I)”, op. cit., pág. 1292.

³⁷² PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 231 y ss.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

los sujetos implicados, y debido a la singular naturaleza jurídica del convenio colectivo además es de aplicación inmediata, vinculando a terceros completamente ajenos al proceso de negociación³⁷³.

Es preciso señalar que la diferenciación del clausulado del contenido negocial en normativo y obligacional, no solo cuenta con un importante arraigo doctrinal sino también jurisprudencial. A propósito del cual y especialmente en la década de los noventa, la jurisprudencia del Tribunal Supremo se ha esmerado en determinar los criterios objetivos para conseguir una adecuada calificación de las estipulaciones convencionales.

Pese a no contar con una definición legal de contenido normativo, la jurisprudencia, en reiteradas ocasiones, viene considerando como contenido normativo aquel que está integrado, de un lado, por los pactos generales de carácter formal que lo configuran como norma jurídica –el contenido mínimo legal necesario- y de otro lado, por los pactos particulares reguladores de las condiciones de trabajo de los empresarios y trabajadores comprendidos en su ámbito aplicativo, materias incluidas en el art. 85.1, tanto en su aspecto individual como colectivo. Además de tener en cuenta que, el contenido normativo trasciende la pura relación entre las partes negociadoras, tal y como viene recogido en la STS de 21 de diciembre de 1994 [RJ 1994, 10346].

En esta noción jurisprudencial de contenido normativo del convenio colectivo se incluyen las cláusulas cuyo cometido principal es la regulación de las condiciones de trabajo, acción asistencial, dentro de los derechos de carácter colectivo particularmente las que abordan la figura del comité intercentros, y las estipulaciones encargadas de establecer estructuras estables para gestionar el contenido pactado, tales como comisiones de aplicación, interpretación, actualización y vigilancia, junto con las normas que tienen por objeto fijar los

³⁷³ DE LA VILLA GIL, L.E., GARCÍA BECEDAS, G. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Instituciones de Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 246 y ss.

ámbitos del convenio colectivo (en esta dirección cabe mencionar las SSTS de 20 de diciembre de 1995 [RJ 1995, 9486]; de 16 de junio de 1998 [RJ 1998, 5398] y, de 11 de diciembre de 2003 [RJ 2004, 3268])³⁷⁴.

Para discernir las partes en las que se fragmenta el contenido configurador del convenio colectivo, se han empleado criterios basados en los destinatarios directos y según la función sustantiva o instrumental de la estipulación discutida, en esta dirección se encuentra la STS de 21 de diciembre de 1994 [RJ 1994, 10346]. Tomando este criterio, el contenido normativo está integrado por las cláusulas sobre: condiciones de trabajo y empleo, derechos de carácter colectivo, la acción asistencial, aplicación y gestión del convenio, y en esta línea jurisprudencial se hallan las SSTS de 28 de octubre de 1997 [RJ 1997, 7682] y, de 16 de junio de 1998 [RJ 1998, 5398]. En otros pronunciamientos judiciales se ha reconocido el carácter normativo de una cláusula de revisión salarial, así como una cláusula de empleo que regula la materia relativa a las plazas de ascenso (STS de 26 de abril de 2007 [RJ 2007, 3771])³⁷⁵.

A tenor de lo dispuesto en el art. 85.1 del ET: <<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, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas

³⁷⁴ VV.AA.: *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dir. y Coord.), op cit., págs. 630-631.

³⁷⁵ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 362-363.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

de la aplicación de los convenios. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en 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 mujeres y hombres>>>.

El art. 85.1 ET establece el contenido material posible³⁷⁶ del convenio colectivo, y amplía o desarrolla más detalladamente lo previsto con carácter general en el art. 82.2 ET.

En sentido amplio, el convenio colectivo va a regular materias que afecten a las condiciones de trabajo y las relaciones existentes entre los trabajadores y los empresarios, y sus correspondientes organizaciones representativas. En general, cualquier materia relativa a condiciones de trabajo podrá ser objeto de negociación y posterior acuerdo.

Desde un punto de vista más concreto, se alza como el instrumento jurídico mediante el cual se van a poder regular materias de índole económica, incluyendo en este ámbito no solo los salarios sino también las percepciones extrasalariales (en este sentido lo viene a refrendar la STS de 1 de julio de 1996 [RJ 1996, 5622]); materias de índole laboral como, por ejemplo, las condiciones de empleo y trabajo, organización del trabajo, jornada y descansos, seguridad y salud en el trabajo; también podrá incidir en materias de carácter sindical o colectivo, entendiéndose por tal, el conjunto de derechos adicionales de las representaciones sindicales y unitarias, la constitución de un comité intercentros; temas que afecten a la gestión empresarial como, por ejemplo, en procesos de reestructuración de empresas (STC 121/2001, de 4 de junio de 2001); y por

³⁷⁶ VV.AA.: *Derecho del Trabajo*, SALA FRANCO, T. (Dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1993, págs. 157-158.

último, materias de índole social o asistencial, como puede ser el campo de la previsión social complementaria mediante las mejoras voluntarias, los planes de pensiones y la acción social en la empresa.

Es así que al contenido o dimensión normativa se le asimila las cláusulas relativas a la delimitación del convenio, es decir, el denominado contenido mínimo legal necesario establecido expresamente en el art. 85.3 ET –aunque son estipulaciones mixtas-, y comprende a las estipulaciones dispuestas para regular las relaciones de trabajo que tienen lugar entre la parte empresarial y los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio. Todas estas materias conforman el contenido propio o típico del convenio colectivo³⁷⁷, que en todo caso, deberán ser respetadas por las personas representadas en dicha negociación colectiva³⁷⁸.

En lo concerniente al régimen jurídico³⁷⁹ de las cláusulas que componen el contenido normativo del convenio, cabe destacar lo siguiente:

- 1) El contenido normativo se erige como fuente del Derecho en el sistema jurídico español y se aplica a las relaciones de carácter laboral, tanto individuales como colectivas, que tienen lugar dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo [su fundamento jurídico se sustenta sobre la base de lo dispuesto en los arts. 3.1. apartados b) y c), 9.1 y 82.3, todos ellos del ET]. Otro de los aspectos a destacar, es que rige el principio de indisponibilidad de los derechos que han sido reconocidos con carácter mínimo en el convenio colectivo, [según lo previsto en el art. 3.5 ET]. Esto se traduce en la imposibilidad de reducir, restringir o anular tales derechos, hasta el punto de extender o trasladar esta

³⁷⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Derecho sindical español*, op cit., págs. 409 y ss.

³⁷⁸ BORRAJO DACRUZ, E.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 364.

³⁷⁹ VV.AA.: *Enciclopedia laboral básica <<Alfredo Montoya Melgar>>*, SEMPERE NAVARRO, A.V., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y AGUILERA IZQUIERDO, R. (Dir. y Coord.), op cit., págs. 396-397.

prohibición a los supuestos de absorción en un conjunto de mejoras individuales posteriores.

- 2) En el escenario legislativo previo a la reforma operada por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, una vez efectuada la denuncia del convenio, el contenido obligacional perdía su vigencia³⁸⁰, mientras que la vigencia de su contenido normativo, una vez concluida la duración pactada, se producía en los términos establecidos en el propio convenio y, en defecto de pacto, las cláusulas normativas se mantenían en vigor³⁸¹.

Ahora bien, como consecuencia de los cambios introducidos por el legislador de 2011, se pulveriza el distinto tratamiento³⁸² que hasta entonces se dispensaba a la vigencia del contenido normativo y obligacional del convenio³⁸³. De modo

³⁸⁰ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “La reforma de la negociación colectiva (el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes)”, Revista Actualidad Jurídica Uría Menéndez, Homenaje al profesor D. Juan Luis Iglesias Prada, núm. Especial, 2011, pág. 111.

³⁸¹ FERRER LÓPEZ, M.A. y BARRENECHEA SUSO, J.: *El Estatuto de los Trabajadores. Texto comentado y concordado con legislación complementaria y jurisprudencia*, Deusto, Barcelona, 2008, pág. 499.

Véase en este sentido también, ESTRADA ALONSO, O.: “Capítulo segundo: reglas legales y pactadas sobre vigencia y eficacia temporal del convenio colectivo”, en, VV.AA., GARCÍA MURCIA, J. y CASTRO ARGÜELLES, M.A. (Coords.), *Cláusulas sobre vigencia, descuelgues salariales y otras facultades de alteración o disposición del contenido del convenio colectivo*, Proyecto de investigación 2010-2011, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, págs. 19-20.

³⁸² VV.AA.: *Guía de acción sindical Comisiones Obreras. Reforma legal de la negociación colectiva. Real Decreto-ley 7/2011 de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2011, pág. 33.

³⁸³ GOERLICH PESET, J.M.: “Contenido y vigencia de los convenios colectivos: transformación del contenido mínimo, robustecimiento de las comisiones paritarias y nuevo régimen de la ultractividad”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *La reforma de la negociación colectiva. Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio*, Lex Nova, Valladolid, 2011, págs.120-121.

que, con independencia de la naturaleza normativa u obligacional³⁸⁴ de las estipulaciones, salvo que se pacte lo contrario, todas mantienen su vigencia con la salvedad de aquellas en las que se efectúa una renuncia al ejercicio del derecho de huelga, las cuales sí decaen³⁸⁵.

La reformulación del precepto legal encargado de regular esta cuestión (art. 86.3 ET), ha supuesto un cambio considerable con respecto a su versión anteriormente vigente, y recordemos que precisamente en él se vislumbraba con mayor intensidad la naturaleza dual del contenido del convenio.

Sea como fuere, la ultraactividad de los convenios con la entrada en vigor de la Ley 3/2012, en defecto de pacto y transcurrido un año³⁸⁶ desde la denuncia del mismo sin que se haya conseguido pactar un nuevo convenio o laudo arbitral, deja de estar vigente y, en consecuencia, se aplicará si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior³⁸⁷ que fuera de aplicación, o en su caso cuando proceda, se remitirá a la normativa mínima legal general.

- 3) La jurisdicción social será la competente para conocer los supuestos en los que se produzca el incumplimiento de cualquiera de las normas contenidas en el convenio, con independencia de que el perjudicado sea el trabajador o el empresario, y cuando proceda se dispondrá de la

³⁸⁴ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “La reforma de la negociación colectiva (el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes)”, en, VV.AA., *Tres años de cambio laboral. Tomo I*, Lex Nova, Valladolid, 2013, págs. 167-168.

³⁸⁵ DEL REY GUANTER, S.: “Aspectos fundamentales en la reforma de la negociación colectiva del Real Decreto-Ley 7/2011”, *Diario La Ley*, núm. 7756, 2011.

³⁸⁶ Como ya han alentado diferentes autores, esta nueva regulación denota un robustecimiento de la potestad negociadora de la parte empresarial, a la que basta con extender la consecución de un acuerdo para que el convenio colectivo en cuestión decaiga y se sustituya. PURCALLA BONILLA, M.A. y PRECIADO DOMÈNECH, C.H.: “Cambios en la negociación colectiva tras la Ley 3/2012: breves notas para el debate”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 31, 2012, pág. 333.

³⁸⁷ MEGINO FERNÁNDEZ, D.: *Implicaciones y efectos de la reforma laboral de 2012. ¿Un paso adelante hacia el desmantelamiento del Derecho del Trabajo contemporáneo?*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2012, pág. 91.

vía del recurso de casación o suplicación por infringir una norma sustantiva.

Como colofón, se constata el hecho de que mediante determinadas previsiones contempladas expresamente en nuestra legislación se realizan alusiones sobre su condición de fuente del Derecho, así como sobre el cumplimiento y la vigencia de las estipulaciones convencionales normativas.

2.1.1. Balance general sobre la regulación del contenido normativo del convenio colectivo desde nuestra propia experiencia negocial: un combinado de reflexiones críticas y propuestas de enmienda.

Una vez trazadas las principales coordenadas que nos permiten perfilar la trayectoria histórica del contenido del convenio colectivo y habiendo recurrido a diversas delimitaciones conceptuales de destacados representantes de la doctrina, procede abordar, en este momento preciso, la heterogeneidad de las materias que integran el contenido convencional de naturaleza normativa.

Como consecuencia de lo abordado hasta el momento, resulta patente la dificultad que, en primer lugar, se presenta para llevar a cabo una adecuada sistematización y, en segundo lugar, concurre la complejidad que en sí mismo entraña el análisis del tratamiento de cada una de las materias que conforman este contenido configurador del convenio colectivo. Dificultad que se residencia básicamente, como ya se ha tenido ocasión de hacer notar, en su enorme amplitud y su palmaria diversidad, abarcando la ordenación de las relaciones individuales y colectivas³⁸⁸ de todos aquellos sujetos incluidos en su ámbito de aplicación y, por consiguiente, se extiende al campo de la regulación de las condiciones de trabajo en general con todo lo que ello comporta.

³⁸⁸ MORENO VIDA, M^a. N.: “Los contenidos de la negociación colectiva”, en, VV.AA., DE SOTO RIOJA, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009, pág. 389.

Dicho lo cual, una vez puesto de manifiesto el terreno sembrado de múltiples dificultades en el que nos movemos, cabe empezar indicando que, en líneas generales, el patrón sobre el que se va a diseñar el análisis del núcleo temático que a continuación se examina es, en primer lugar, el tratamiento convencional de la regulación individual de trabajo y política de empleo, en segundo término, la ordenación convencional de materias sobre derecho colectivo sindical, seguidamente en un tercer estadio, se abordará lo concerniente a la gestión en sede convencional de la materia relativa a la prevención de riesgos laborales, en cuarto lugar la recepción convencional del principio de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres, y en quinto lugar como broche de cierre, terminaré con el estudio de la regulación convencional de materias de índole social o asistencial.

En consecuencia, el presente capítulo centrará todos los esfuerzos en el tratamiento convencional de las principales materias, pero no sin antes advertir que el propósito de estas páginas no es descender al detalle para realizar una exposición completa ni tampoco un comentario exhaustivo, sino más bien, verificar un balance general del estado actual de la cuestión intercalando reflexiones a efectos de su posterior debate.

A. El tratamiento convencional de la regulación individual de trabajo y política de empleo.

a.1. La ordenación convencional del sistema de contratación laboral.

Como iniciación al desarrollo del primer grupo temático, el tratamiento convencional de la regulación individual de trabajo y política de empleo, comenzaré destacando la ordenación de nuestro sistema de contratación

laboral³⁸⁹ contemplada en el convenio colectivo. A este fin, debe recordarse la referencia contenida en el art. 38 CE sobre la libertad de empresa³⁹⁰, dado que toda la temática concerniente a la contratación de trabajadores forma parte de este derecho constitucional³⁹¹ que presenta una doble dimensionalidad, positiva y negativa, que abarca tanto la libertad de contratar como la libertad de no contratar y, por tanto, la posibilidad de decidir sobre el volumen de mano de obra que finalmente se va a emplear.

Por regla general, el tratamiento convencional sobre el derecho de libertad empresarial en materia de contratación laboral va orientado a la contemplación de una serie de medidas incardinadas al propósito de limitar dicha libertad como, por ejemplo, a través de la adopción de compromisos encaminados a la fijación de la plantilla de trabajadores, regulando situaciones posibles de disminución de la misma, su acomodación ante las necesidades de reestructuración empresarial, amortización de vacantes, previsión de medidas de reserva o preferencia en la contratación, así como, los aspectos relativos a los procesos de selección de la mano de obra, promoción profesional y ascensos³⁹².

En múltiples ocasiones la regulación a nivel convencional opta por efectuar una limitación del derecho constitucional de libertad empresarial, pero

³⁸⁹ Para un estudio en profundidad sobre el estado actual de nuestro sistema de contratación laboral repárese en MERCADER UGUINA, J.R.: “Modelo de contratación laboral en un contexto con expectativas de crecimiento económico: ¿estamos preparados para crear empleo?”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Las reformas laborales y de Seguridad Social. De la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero*, Lex Nova, Valladolid, 2014, págs. 41-68.

³⁹⁰ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, págs. 40-48.

³⁹¹ No obstante, este derecho de libertad constitucionalmente reconocido en el art. 38 está sujeto a una serie de limitaciones tales como, la intervención de los poderes públicos en orden a una política de pleno empleo a tenor de lo dispuesto en el art. 40 de nuestra Carta magna, la garantía del principio de igualdad y no discriminación consagrado en el art 14 CE, y dentro del ámbito concreto de las relaciones laborales según la previsión legal contenida en el art. 17 ET.

³⁹² Art. 7 del convenio colectivo de empresa del Hospital de la Cruz Roja Española de Gijón encargado de regular todos los aspectos relativos a ingresos, ascensos y provisión de vacantes; arts. 6 sobre el personal de nuevo ingreso y 7 sobre ascenso, promoción y provisión de nuevas plazas, del convenio colectivo de trabajo de la empresa Seda Solubles, S.L.

siempre con plena conciencia de que la materia sobre la contratación de personal es competencia exclusiva de la empresa³⁹³.

Una de las tendencias bastante generalizada en la práctica negocial es el establecimiento de mecanismos que consoliden el empleo ya existente dentro de la empresa. Con este propósito se pretende dotar de estabilidad al empleo y para ello se acuerdan diversas medidas como, por ejemplo, establecer una preferencia en la contratación para trabajadores que están o han estado vinculados anteriormente a la empresa³⁹⁴; reservar plazas en la cobertura de vacantes para aquellos trabajadores ya empleados; garantizar la recolocación o en su caso el mantenimiento de los trabajadores frente a posibles situaciones como pueden ser la amortización de puestos de trabajo, trabajadores con capacidad disminuida³⁹⁵, trabajadores que se encuentran temporalmente privados del carnet de conducir³⁹⁶, etcétera.

³⁹³ Art. 11 concerniente al procedimiento de ingreso, del convenio colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo.

³⁹⁴ Art. 6 relativo a nuevas contrataciones y promoción del personal, del convenio colectivo de Talleres Protegidos Gureak, S.A, dice así: “Ante cualquier puesto vacante que se produzca en la Empresa, en igualdad de condiciones, serán preferidas para su ocupación las personas que hayan pertenecido con anterioridad a la plantilla de la empresa”; Art. 10 sobre ingresos, del convenio colectivo de <<Praxair España, S.L.>>, <<Praxair Producción España, S.L.U.>>, <<Praxair Soldadura, S.L.U.>> y <<Praxair Euroholding, S.L.>>, dispone en su apartado 2 lo siguiente: “Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa durante 6 meses continuados como mínimo y hayan sido contratados con arreglo a la normativa vigente en materia de contratación”.

³⁹⁵ Medidas previstas en convenios colectivos tales como: el art. 59 del convenio colectivo de la empresa “Grupo El Árbol Distribución y Supermercados, SA, en Aragón”, en el que se contempla un compromiso con las personas con discapacidad, destinado a promover, impulsar y normalizar la plena integración social y laboral de este colectivo en concreto.

³⁹⁶ Las cláusulas sobre retirada temporal del permiso de conducir son previsiones de carácter transitorio contempladas en aquellos sectores de la actividad y empresas dedicadas, sobre todo, al transporte y distribución de mercancías. Su contenido y funcionalidad principal está dirigida a velar por la continuidad del vínculo contractual y restitución al puesto de trabajo, tras la recuperación del permiso de conducir. La solución que de manera generalizada por la que se viene optando ante estas situaciones es la reubicación provisional del trabajador. (art. 55 del convenio colectivo estatal de empresas de mensajería; art. 24 del convenio colectivo de transporte sanitario de la Provincia de Cádiz; art. 56 del convenio colectivo provincial de trabajo para las empresas de transporte de mercancías por carretera de Almería; art. 15 del convenio transporte de mercancías por carretera de la Provincia de Granada, art. 30 del convenio colectivo de transporte público de mercancías por carretera de la Provincia de Pontevedra, etc...).

El sistema de cobertura de vacantes en la empresa es una de las facultades que integran el organigrama funcional correspondiente a la dirección empresarial³⁹⁷. Algunas de las pautas bastante generalizadas para cubrir los puestos vacantes³⁹⁸ dentro de las empresas suelen ser las siguientes: la inclusión de una preferencia expresa de la plantilla ya existente, la promoción del personal temporal, y en última instancia como medida de carácter subsidiaria ante situaciones en las que no haya sido posible cubrir las vacantes existentes, se recurre a la contratación de trabajadores de nuevo ingreso. También viene siendo habitual que la dirección empresarial se reserve la libertad de designación de los puestos directivos o de confianza³⁹⁹.

Con frecuencia en la práctica negocial en lo que a selección de personal⁴⁰⁰ se refiere, se opta por sistemas reglamentados de ingreso y/o selección del personal en la empresa basados en criterios objetivos de selección de carácter público consistentes, por ejemplo, en pruebas teóricas, prácticas, psicotécnicas, pruebas médicas de aptitud física, etc., que permiten comprobar el grado de aptitud, preparación del trabajador y, en definitiva, su adecuación profesional y personal al puesto de trabajo ofertado por la empresa⁴⁰¹.

³⁹⁷ Art. 36 del XXIV convenio colectivo de Repsol Butano S.A.; art. 12 del convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA).

³⁹⁸ Convenio colectivo del Consorcio de Extinción de incendios, salvamento y protección civil del Principado de Asturias (CEISPA).

³⁹⁹ Art. 12 del XIX convenio colectivo del <<Grupo Cruzcampo, SA>> fábrica de Sevilla C.C. y demás centros de trabajo relacionados en el artículo primero.

⁴⁰⁰ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M^a.N. y GALLEGO MORALES, A.J.: *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 134 y ss.

⁴⁰¹ Véanse como ejemplos, el art. 20.2 del convenio colectivo de Danone, S.A.; art. 21.3 del convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.A.; arts. 10 y 11 del XVII convenio colectivo de Acerinox, S.A.; entre otros.

También es cierto que cada vez es más frecuente la regulación de <<bolsas de trabajo>> en el contenido convencional pactado, especialmente en el ámbito de las grandes empresas.

De igual modo hay que destacar una práctica cada vez más extendida dirigida a la previsión de cláusulas convencionales que penalizan el pluriempleo⁴⁰², contempladas bien como una recomendación genérica⁴⁰³, o como parte del contenido normativo⁴⁰⁴ del convenio, aunque sin embargo en otros casos debido a los términos en los que se redacta esta previsión no permite distinguir con claridad si cabe ser entendida como un compromiso de carácter obligacional⁴⁰⁵ o, si por el contrario, se trata de una cláusula normativa⁴⁰⁶.

Por otro lado, recordemos que desde un primer momento los efectos devastadores que con motivo de la situación de grave crisis económica y excepcionalidad por la que aún atravesamos, han recaído precisamente sobre la contratación temporal, incidencias negativas que como se pueden apreciar posteriormente se han extendido al empleo indefinido. Por ello hay que destacar el importante papel que progresivamente ha ido adquiriendo el convenio colectivo como instrumento idóneo por su capacidad de acercamiento a las diversas y cambiantes situaciones, con el fin de dar respuesta a las nuevas necesidades que demanda nuestro convaleciente mercado laboral.

En esta línea se enmarca el objetivo primordial encomendado a la negociación colectiva de mantener, recuperar el empleo e incidir en su estabilidad, reduciendo la elevada utilización de los contratos temporales al menos en aquellos supuestos absolutamente injustificados, con el fin de erradicar

⁴⁰² Art. 45 del convenio colectivo de la pequeña y mediana industrial del metal de la provincia de Cádiz; art. 55.3º del convenio colectivo para el personal de Sevilla Rural, Turismo de la provincia de Sevilla, S.A.

⁴⁰³ Art. 29 del convenio transporte de mercancías por carretera de la Provincia de Granada.

⁴⁰⁴ Art. 12 convenio marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.

⁴⁰⁵ Art. 11 del convenio colectivo estatal de estaciones de servicio.

⁴⁰⁶ NAVARRO NIETO, F.: *Guía sobre el empleo. Guías de negociación*, op cit., págs. 52 - 53.

una de las principales causas de la precariedad laboral de nuestro mercado de trabajo, tal y como se recoge en el Capítulo II sobre *Empleo. Formación. Flexibilidad y seguridad. Derechos de información y consulta* del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014.

Para la consecución de estos objetivos fundamentales que deben de estar contemplados en el contenido de los convenios colectivos y, más concretamente en materia de contratación, se deberá promocionar la contratación indefinida⁴⁰⁷, la transformación de contratos temporales en fijos, mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades, cumpliendo con los encargos que el legislador realiza a este tipo de cláusulas⁴⁰⁸. En segundo lugar, fomentar un uso adecuado de las modalidades contractuales en función de las necesidades reales que en cada caso se requieran, en el caso de la contratación indefinida para hacer frente a las necesidades permanentes de la empresa, y la utilización de contratos temporales⁴⁰⁹ para responder a las necesidades de tipo coyuntural, evitando el encadenamiento⁴¹⁰ injustificado de estos últimos. En tercer lugar, valorar en el

⁴⁰⁷ Reproduciéndose de nuevo la ya clásica llamada hacia la regulación convencional para la adopción de compromisos de conversión de los contratos temporales en indefinidos y la correlativa fijación de medidas tendentes al establecimiento de medidas de control del uso y, en ocasiones, el abuso del recurso a la contratación temporal. VILLAR CAÑADA, I.: “El tratamiento del empleo y la contratación en la negociación colectiva: del análisis cuantitativo al cualitativo. Los acuerdos o pactos de competitividad y empleo”, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, 2006, págs. 561-562.

⁴⁰⁸ MALDONADO MOLINA, J.A.: “Contenido normativo de los convenios colectivos: aspectos novedosos”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, pág. 467.

⁴⁰⁹ El párrafo primero del art. 13 del convenio colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo, dispone lo siguiente: <<En cumplimiento de los compromisos establecidos en el artículo 9, las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de potenciar la capacidad generadora de empleo y, al mismo tiempo, de ajustar las contrataciones eventuales o temporales que se precisen a las necesidades reales y concretas existentes en las Empresas en cada momento, de tal forma que se pueda justificar suficientemente la utilización de tales modalidades contractuales, atendiendo y respetando el principio de causalidad>>.

⁴¹⁰ Precisamente este ha sido uno de los temas abordados por la reforma operada por la Ley 3/2012, y con motivo de las medidas que introduce para fomentar la contratación indefinida en su art. 17 se prevé la recuperación del límite al encadenamiento de contratos temporales. TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M.: “Otras medidas de fomento de la contratación indefinida: recuperación del límite al encadenamiento de contratos temporales y bonificaciones por la transformación de contratos temporales en fijos”, en, VV.AA., THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012, págs. 211-223.

ámbito del convenio colectivo la conveniencia o no de determinar el volumen global de contrataciones temporales.

La recepción convencional de los mecanismos de adaptación de las modalidades de contratación temporal sigue siendo más propia a nivel sectorial que en el ámbito empresarial, pese a la mayor cercanía de este último nivel a la realidad de las empresas y sus trabajadores. También es cierto que en los convenios de empresa se opta con frecuencia a la remisión o reproducción de la regulación legislativa vigente⁴¹¹.

No obstante, dentro de los convenios colectivos de ámbito empresarial presentan una mayor autonomía negociadora en la regulación de las modalidades contractuales las grandes empresas frente a las medianas empresas, diferencia que se hace aún más notable en el marco de las pequeñas empresas, en las que una de las razones que han propiciado su escasa contemplación o no regulación, y que sin duda ha influido considerablemente, es la remisión a la regulación convencional que se efectúa a nivel sectorial y que le son de aplicación.

Cada vez es más frecuente encontrarnos convenios colectivos de grandes empresas en los que se vincula la regulación de compromisos sobre empleo⁴¹² con las cláusulas reguladoras de la contratación laboral, por ejemplo, limitando la contratación temporal con el propósito de contribuir a una mayor estabilidad en el empleo⁴¹³.

⁴¹¹ Art. 12 del convenio colectivo de la empresa Centro de Transfusiones de Cruz Roja Española de Madrid; art. 17º del convenio colectivo de la empresa “Casino de Juego Gran Madrid, Sociedad Anónima”; art. 7 del convenio colectivo de Talleres Protegidos Gureak, S.A.; art. 6 del convenio colectivo de empresa del Hospital de la Cruz Roja Española de Gijón.

⁴¹² PÉREZ REY, J. y TRILLO PÁRRAGA, F.: “La contratación temporal entre la ley y el convenio colectivo”, en, VV.AA., BODAS MARTÍN, R. (Coord.), *La negociación colectiva ante la crisis económica*, Bomarzo, Albacete, 2010, págs. 147 y ss.

⁴¹³ No obstante, aunque no es lo habitual, también hay convenios que contemplan en la actualidad un compromiso de crecimiento de empleo sin supeditarlo, en principio, a nada. Un ejemplo es la disposición adicional primera del Convenio colectivo de Mercadona, SA, Fornas Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL. de 2014, y dice así <<Igualmente y como contraprestación a la estabilidad necesaria, generada con motivo de la suscripción del presente Convenio Colectivo, la Dirección de la empresa procederá a la contratación de 1.000 trabajadores/as a lo largo de la vigencia del mismo>>.

Otra de las apreciaciones que deben apuntarse al respecto y que llama poderosamente la atención, es el escaso tratamiento que de esta materia se realiza en el seno de los convenios colectivos de grupos de empresas⁴¹⁴.

Por otro lado, dada la elevada tasa de desempleo juvenil que en estos momentos España presenta, es absolutamente necesario y urgente incentivar la contratación de los jóvenes, impulsando especialmente los contratos formativos como vía de inserción laboral, posible incorporación definitiva y cualificación profesional.

Para las actividades discontinuas o estacionales sería conveniente potenciar los contratos fijos discontinuos y la modalidad del contrato a tiempo parcial indefinido.

Con respecto al contrato de relevo, debe seguir siendo una herramienta para el rejuvenecimiento de plantillas.

Una vez perfiladas las ideas básicas sobre el tratamiento convencional de la contratación laboral⁴¹⁵, hay que advertir sobre la inexistencia de una regulación sistemática de la misma, al observar su contemplación de manera fragmentaria en el seno del contenido pactado en los convenios. También se aprecia una focalización de determinadas modalidades contractuales⁴¹⁶ en función de las características que presenta la empresa, o en su caso, en base al sector de la actividad (contratos por obra o servicio determinado, contratos eventuales, etcétera...).

⁴¹⁴ Como ejemplo de ello cabe citar el V convenio colectivo de Iberdrola Grupo.

⁴¹⁵ Para un análisis en profundidad ver: LÓPEZ TERRADA, E.: *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012. Ley 3/2012, de 6 de Julio*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

⁴¹⁶ Para un análisis extenso ver: LÓPEZ GANDÍA, J.: *Negociación colectiva y modalidades de contratación laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.

Se constata una escasa regulación de la contratación indefinida, así como del contrato a tiempo parcial⁴¹⁷ y los fijos discontinuos⁴¹⁸. Como práctica habitual, la mayoría de los convenios se limitan a repetir la regulación legislativa vigente.

En relación a los contratos formativos⁴¹⁹, se aprecia una mayor presencia de las cláusulas convencionales que lo regulan en los convenios colectivos correspondientes a sectores de actividad, pero se echa en falta una mejor regulación de los aspectos sustanciales de su régimen jurídico más allá de los aspectos retributivos y de su duración⁴²⁰. Pese a la importancia estratégica que envuelve a este tipo contractual, la negociación colectiva no ha exprimido al máximo todas las posibilidades de actuación que desde la regulación legislativa (art. 11 ET) se le reconoce⁴²¹.

⁴¹⁷ Con respecto a esta modalidad contractual, la mayoría de los convenios contemplan la posibilidad de que se concierte por tiempo indefinido o con una duración determinada.

Sobre la reforma de 2012 del contrato a tiempo parcial como una de las modalidades contractuales destacadas en nuestro ordenamiento laboral, entre otras, ver: MORENO VIDA, M^a.N.: *Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia*, Temas Laborales, núm. 115, 2012, págs. 210-213.

Vid. GARCÍA RUBIO, M.A.: “Nuevas perspectivas sobre fórmulas flexibles de trabajo: trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia”, en, VV.AA., THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012, págs.155-185.

⁴¹⁸ Pese a la escasa preocupación por parte de la negociación colectiva en la regulación de los contratos de trabajadores fijos discontinuos, lo cierto es que en determinados sectores de actividad tienen una presencia importante, como ejemplo de ello cabe citar al XII convenio colectivo de los empleados fijos discontinuos del Fútbol Club Barcelona.

⁴¹⁹ Para el estudio del contrato para la formación y el aprendizaje me remito a RAMOS MORAGUES, F.: “Reforma del contrato para la formación y el aprendizaje”, en, VV.AA., THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012, págs. 99-117.

⁴²⁰ Art. 19.7 del XVIII convenio colectivo de Diario El País, S.L.; arts. 16 y 17 del convenio colectivo de Autotransporte Turístico Español, S.A.-ATESA-; art. 23.1 del convenio colectivo de Ediciones Primera Plana, S.A.; Gráficas de Prensa Diaria, S.A.; Logística de Medios Catalunya, S.L.; Zeta Servicios y Equipos, S.A.-Centros de Trabajo de Barcelona; Zeta Gestión de Medios S.A.; Grupo Zeta S.A. –Centros de Trabajo de Barcelona.

⁴²¹ VV.AA.: *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y Perspectivas*, DEL REY GUANTER, S. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 138 y ss.

Una de las modalidades dentro de la contratación temporal que más atención recibe por parte de la negociación colectiva es, el contrato para obra o servicio determinado⁴²², regulado como es sabido en el art. 15.a) ET y en cuya redacción el legislador alude expresamente a los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa para llevar a cabo una labor de identificación de aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza. La recepción contenida en los convenios colectivos, con respecto a este tipo de contrato, evidencia en múltiples ocasiones una simple reproducción de la regulación legislativa⁴²³ dispuesta a tales efectos, pero también se constata, aunque en menor medida, la preocupación por parte de algunos convenios por la delimitación de aquellos trabajos o tareas⁴²⁴ susceptibles de cubrirse por contratos de esta naturaleza⁴²⁵.

En el contexto analítico en que ahora nos hallamos, se advierte de la mala práctica negocial que ha provocado la descausalización⁴²⁶ de contratos para obra o servicio determinado⁴²⁷, que en lugar de cubrir las tareas diferenciadas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, se han

⁴²² ROCHA SÁNCHEZ, F., COLADO LEÓN, A. y ARAGÓN MEDINA, J.: *El papel de la negociación colectiva en la regulación de la contratación temporal*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006, págs. 61 y ss.

⁴²³ Art. 56.2.c) del convenio colectivo de Aceralia Transformados, S.A. Plantas de Lesaca y Legasa, y Delegaciones Comerciales.

⁴²⁴ GARCÍA QUIÑONES, J.C.: “Contratos temporales estructurales, contrato a tiempo parcial y contrato de relevo, en, VV.AA., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (Dir.), *Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2010, pág. 96.

⁴²⁵ Art. 75 del convenio colectivo, de ámbito interprovincial, de la empresa <<Compañía Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima>>.

⁴²⁶ AGUILERA IZQUIERDO, R.: “El principio de <<causalidad>> en la contratación temporal”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 33, 2001, págs. 113-115.

⁴²⁷ TODOLÍ SIGNES, A.: “El contrato temporal por obra o servicio determinado en las diferentes reformas laborales. De 1980 a 2012”, en, VV.AA., GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. (Dir.), *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 177.

empleado para dar cobertura al volumen adicional del trabajo⁴²⁸. Todo ello unido al excesivo empleo de la temporalidad en la contratación laboral desencadena, sin duda alguna, una batería de efectos perniciosos que inciden directamente en nuestro sistema de relaciones laborales⁴²⁹, y entre los que cabría citar la precarización, la segmentación en el mercado de trabajo, la marginalidad, la descohesión social⁴³⁰, etcétera.

Asimismo, también se observa una regulación convencional de esta modalidad contractual aquejada de un importante grado de confusión que plantea algunas cuestiones problemáticas, debido a que en ocasiones se ha dedicado a usurpar los cometidos correspondientes a los contratos para la formación o en prácticas, o bien para cubrir campañas de lanzamiento de nuevos productos, etcétera, suscitando serias dudas sobre su adecuada aplicación, y a veces incluso, cuestionando su legalidad ante un uso fraudulento de este tipo de contrato.

Al margen de las cuestiones aquí planteadas, también hay que decir que late una loable intención, por parte de algunos convenios colectivos⁴³¹, tendente a esbozar y delimitar las tareas consideradas con sustantividad propia dentro de la empresa, susceptibles de ser cubiertas por el contrato de naturaleza temporal para obra o servicio determinado, especialmente en el ámbito de la subcontratación⁴³².

⁴²⁸ Art. 9.4 del convenio colectivo de la empresa Equipos Nucleares, S.A.

⁴²⁹ SALA FRANCO, T.: “Aspectos críticos de la temporalidad en la contratación laboral”, en, VV.AA., *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, 2005, pág. 254.

⁴³⁰ MARTÍN AGUADO, A.: “*Expansión de la precarización tras la contrarreforma laboral: La negociación colectiva como instrumento neutralizador y generador de empleo estable*”, Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 9, 1996, pág. 106.

⁴³¹ Vid. NICOLÁS BERNAD, J.A.: “*La negociación colectiva frente a la utilización abusiva de la contratación temporal encadenada*”, Información Laboral. Legislación y convenios colectivos, núm. 8, 2003, págs. 1-17.

⁴³² Brindando un magnífico ejemplo de ello: el art. 12 del convenio colectivo de Masa Servicios, S.A. (Departamento de Instrumentación y Analizadores).

Otra de las modalidades contractuales temporales que aparece con frecuencia regulada en los convenios colectivos, especialmente en los de ámbito sectorial, son los contratos eventuales, pero continúa siendo poco innovador y se limita principalmente a mantener la duración máxima permitida para este tipo contractual. Al igual que en el contrato anteriormente abordado, el art. 15.b) ET ofrece, entre otras cuestiones, la posibilidad de que por convenio colectivo se determinen las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales para adecuar el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa. Pese a esta remisión que el legislador efectúa a favor de la negociación colectiva, la mayor parte de los convenios o no se pronuncian al respecto o siguen optando por transcribir la regulación legal⁴³³ haciendo referencia a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso del volumen de pedidos. En este sentido, se deben dirigir mayores esfuerzos hacia un ejercicio de precisión para evitar una utilización indebida de esta modalidad contractual por vía convencional, de ahí la importancia que comporta la labor de identificación de las tareas susceptibles para contratar trabajadores eventuales con el fin de cumplir debidamente con la causalización⁴³⁴ requerida para la celebración de este tipo de contratos⁴³⁵.

No obstante, también hay convenios⁴³⁶ que optan por regular aspectos relativos a los contratos eventuales como, por ejemplo: la prórroga, puestos a

⁴³³ Como sucede en numerosos convenios en el sector de la hostelería. ROQUETA BUJ, R.: “La contratación laboral”, en, VV.AA., ROQUETA BUJ, R. (Coord.), *La negociación colectiva en el sector de la hostelería*, Universitat de les Illes Balears, Palma de Mallorca, 2005, págs. 72 y ss.

En este sentido: VV.AA.: *La regulación sectorial de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos de empresa*, Observatorio Industrial del Sector del Metal, 2010, págs. 26 y ss.

⁴³⁴ MARÍN CORREA, J.M.: “*La contratación temporal*”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 38, 2002, págs. 55-56.

⁴³⁵ ESTÉVEZ GONZÁLEZ, C.: “Conclusiones propositivas o meras reflexiones y sugerencias a propósito del material convencional objeto de estudio”, en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), *Observatorio de la negociación colectiva*, Secretaría Confederal de Política Institucional, Política Social y Estudios de CC.OO., Madrid, 2002, pág. 41.

⁴³⁶ Uno de los sectores en los que se presta especial atención al contrato eventual como contrato temporal estrella, es la hostelería. ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. y VIVERO SERRANO, J.B.: “*La contratación*

cubrir por esta modalidad contractual, y la duración⁴³⁷. En cualquier caso, dentro de este porcentaje de convenios que sí muestran un mayor interés sobre esta modalidad contractual, abordan con un mayor detenimiento la labor de concreción de las circunstancias que justifican la contratación de trabajadores eventuales, por ejemplo, para hacer frente a posibles situaciones de incremento temporal o excepcional del volumen de trabajo que no puede cubrirse con la plantilla fija de la empresa, pero que, por su carácter transitorio, no justifica tampoco una ampliación permanente de la citada plantilla⁴³⁸, o bien para atender a circunstancias diversas de la producción, motivadas por campañas de marketing, lanzamiento de nuevos productos o servicios⁴³⁹.

Dentro de los contratos eventuales, se aprecia una mayor atención por los agentes negociadores a la hora de fijar la duración de los mismos, optando en la mayoría de los casos por la remisión a lo dispuesto en convenios colectivos sectoriales⁴⁴⁰ sobre la duración máxima, o bien, la fijan directamente⁴⁴¹.

Nótese por otra parte, como algunos convenios colectivos hacen referencia a la proporción del volumen de trabajadores sujetos a contratos temporales⁴⁴² que consideran adecuada en función de la plantilla total de la empresa⁴⁴³.

laboral temporal en la hostelería: especial consideración del convenio colectivo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife”, Revista de la Escuela Universitaria de Turismo Iriarte, núm. 0, 2008, págs. 26-32.

⁴³⁷ MALDONADO MOLINA, J.A.: “Contenido normativo de los convenios colectivos: aspectos novedosos”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, op cit., pág. 467.

⁴³⁸ Valga como ejemplo el art. 14 del convenio colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo.

⁴³⁹ Art. 12 del convenio colectivo de la empresa “McDonald’s Sistemas de España Inc., Sucursal en España”.

⁴⁴⁰ DE SOTO RIOJA, S.: “Contratación temporal estructural en la negociación colectiva andaluza”, *Temas Laborales*, núm. 100, vol. III, 2009, págs. 1001 y ss.

⁴⁴¹ Art. 11 del convenio colectivo de la empresa Duro Felguera Plantas Industriales, S.A.

⁴⁴² Como por ejemplo en el sector de la hostelería. VV.AA.: *La negociación colectiva en el sector de la hostelería*, RIVERO LAMAS, J. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 1999, págs. 59 y ss.

Conviene indicar la escasa tendencia a nivel convencional en cuanto a la previsión de garantías para los trabajadores eventuales contratados, con la salvedad en algunos casos en los que se reconoce un derecho de preferencia hacia estos trabajadores con el fin de volver a ser contratados, frente a la contratación de mano de obra externa, y también la conversión de esta modalidad contractual en indefinida.

En cualquier caso, también hay que reconocer la mejora⁴⁴⁴ y superación de la regulación legal por parte del tratamiento convencional en determinados aspectos, tales como el derecho del trabajador a percibir indemnización⁴⁴⁵ con motivo de la finalización de su contrato temporal⁴⁴⁶.

Al hilo de las cuestiones aquí abordadas, hay que apuntar que la negociación colectiva carece de capacidad tanto para introducir nuevas modalidades de contratación laboral distintas a las previstas legalmente⁴⁴⁷, como para dejar que los aspectos concernientes al momento o condiciones de cumplimiento del contrato queden al arbitrio de solo una de las partes⁴⁴⁸.

⁴⁴³ Art. 39 del convenio colectivo de la empresa “Robert Bosch España Gasoline Systems, Sociedad Anónima Unipersonal” Centro de Aranjuez; art. 46 del convenio colectivo del sector de <<fabricación del calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves>>, de ámbito estatal; Disp. Final 1ª del IV convenio colectivo de Roca Corporación Empresarial, S.A. y Roca Sanitario, S.A.; art. 10 del IV convenio colectivo general de ferralla.

⁴⁴⁴ ALFONSO MELLADO, C.L.: “Las actuaciones para reducir la temporalidad en los contratos laborales”, Temas Laborales, núm. 107, 2010, pág. 120.

⁴⁴⁵ PALOMO VÉLEZ, R.I.: “El papel de la negociación colectiva en la regulación de la contratación temporal en España y su eficacia”, Revista Ius et Praxis, nº 1, 2008, págs. 105 y ss. (Disponible en línea en: www.scielo.cl/pdf/iusetp/v14n1/art04.pdf)

⁴⁴⁶ Como ha sucedido en sectores de la actividad como, por ejemplo, la construcción, hostelería, sector del metal, entre otros.

⁴⁴⁷ CALVO GALLEGU, F.J. y VALVERDE ASENCIO, A.J.: “Eventuales a llamada: los límites a la posibilidad de configuración de la contratación temporal por la negociación colectiva. STS (Social) de 17 diciembre 2001 (Rec. 66/2001)”, Temas Laborales, núm. 65, 2002, pág. 194.

⁴⁴⁸ MALDONADO MOLINA, J.A.: “Contenido normativo de los convenios colectivos: aspectos novedosos”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, Mª.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, op cit., pág. 467.

Todo ello sin perjuicio, claro está, que pese al llamamiento formulado en el art. 15.5 ET, salvo en determinados sectores de actividad, se echa en falta, un mayor seguimiento a través de mecanismos de control colectivo de las diferentes modalidades contractuales por parte de los convenios, sobre todo a la hora de verificar el cumplimiento del principio de causalidad como garantía de la situación jurídico-legal de los trabajadores, especialmente cuestionada en lo que atañe a la oportuna justificación y racionalización del excesivo uso de la contratación temporal.

Tras este repaso, como colofón a este epígrafe, procede manifestar una llamada de atención directamente dirigida a los agentes negociadores, que sin ánimo de desmerecer los enormes esfuerzos con los que siempre han venido desempeñando su magnífica labor, en esta ocasión se ha echado en falta una actuación mucho más activa dada la persistencia de una regulación sobre las modalidades de la contratación laboral que, hasta este momento, continúa siendo meridianamente abordada con bastante suavidad.

En esta cuestión precisa, más que formular una demanda para otorgar un mayor protagonismo a la negociación colectiva, en este caso lo que procede, a mi juicio, es en primer lugar, desempeñar el importante papel que ya desde la propia ley se le reconoce de manera expresa a los convenios colectivos. En segundo lugar, reducir la excesiva reiteración a lo dispuesto en la regulación legislativa vigente desechando las posibilidades de mejora de la misma que revierta en un contenido mucho más innovador de los convenios. En tercer y último lugar, dejando a salvo la regulación que sobre esta materia contemplan principalmente los convenios colectivos de ámbito sectorial, potenciar el tratamiento convencional sobre la contratación laboral a nivel empresarial, en concordancia con el impulso que recientemente se le ha dado a este ámbito en concreto, mucho más cercano a la situación de los trabajadores y a la empresa.

a.2. La ordenación convencional de la política de empleo y la formación profesional.

A continuación, centramos nuestra atención en aquello que concierne al tratamiento en sede convencional de la política de empleo y la formación profesional, como otra de las materias cardinales que componen el contenido normativo. En este campo, a la luz de una realidad socio-laboral notablemente transformada, inmersa en una situación de grave crisis económica y excepcionalidad, se reavivan las medidas especialmente en favor del empleo y, por consiguiente, no es necesario hacer un gran esfuerzo de persuasión para poner de relieve la importancia estratégica del tema, cuya preocupación impregna no solo a los actores sociales⁴⁴⁹ sino a la mayoría de toda la población.

En la mayoría de las ocasiones, cuando se acomete el análisis de una determinada cuestión, parece apropiado tratar de partir de una delimitación conceptual, aunque en este caso concreto surgen serias dificultades para conformar una delimitación conceptual⁴⁵⁰ certera del campo material en el que nos movemos, especialmente en lo relativo a las políticas de empleo⁴⁵¹. Con este propósito hemos de remitirnos a la distinción planteada por la doctrina que

⁴⁴⁹ El pasado mes de Marzo de 2014, Gobierno, organizaciones sindicales y empresariales se reunieron con el fin de evaluar la posibilidad de retomar el diálogo social para favorecer el cambio de ciclo económico, la creación de empleo y la cohesión social. Para su consecución se han comprometido a un ambicioso calendario de negociaciones, en las que abordar entre otras cuestiones, las políticas de empleo y negociar la reforma del sistema de formación para el empleo. *Gaceta Sindical*, Confederación Sindical de CCOO, Edición especial núm. 195, marzo 2014.

⁴⁵⁰ SEMPERE NAVARRO, A.V. y NICOLÁS FRANCO, A.: “*Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva*”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 33, 2001, págs.125-126.

⁴⁵¹ MORENO DE VEGA Y LOMO, F.: “La política de empleo en España tras la primera década del siglo XXI”, en, VV.AA., ORESTES ALARCÓN BRAVO DE RUEDA, P. y MORENO DE VEGA Y LOMO, F. (Coords.), *Políticas públicas de empleo. Un estudio desde el derecho comparado*, Comares, Granada, 2013, págs. 4-8.

TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “Las políticas activas y pasivas de empleo: un estudio desde el Derecho”, en, VV.AA., DELGADO FERNÁNDEZ, S. y ORTEGA PÉREZ, N. (Eds.), *Políticas activas de empleo. Una mirada desde Andalucía*, Comares, Granada, 2013, pág. 29.

distingue entre un concepto estricto de las cláusulas de política de empleo y aquellas cláusulas destinadas a la regulación convencional de la política de recursos humanos⁴⁵². El elemento básico diferenciador entre estos dos conceptos reside básicamente en que las estipulaciones reguladoras de la política de recursos humanos no son estipulaciones que generan empleo, por ejemplo, la existencia de una variedad de modalidades contractuales no significa que con ello se crea empleo sino que denota una flexibilidad de nuestro sistema de contratación, la conversión de contratos temporales en fijos tampoco desemboca en la creación de empleo propiamente dicha, sino más bien va dirigido a dotar de una mayor estabilidad⁴⁵³, seguridad, garantía⁴⁵⁴ y calidad⁴⁵⁵ al empleo ya existente. Al amparo de este criterio configurador, el concepto estricto⁴⁵⁶ de cláusulas de empleo hace referencia a todas aquellas estipulaciones integradas en el contenido del convenio colectivo orientadas al incremento del porcentaje de la población ocupada.

Otro sector doctrinal se muestra partidario de distinguir entre una perspectiva cuantitativa y otra cualitativa⁴⁵⁷, empleando la primera de ellas para aludir a las medidas convencionales de creación de empleo o al mantenimiento del empleo ya existente en la empresa, sin embargo, con la segunda catalogación

⁴⁵² TOMÁS JIMÉNEZ, N.: *Tratamiento convencional de la política de empleo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, págs. 52-55.

⁴⁵³ Obviamente, el aspecto relativo a la estabilidad del empleo tiene que ver más con la gestión de la plantilla que con la creación de empleo. LÁZARO SÁNCHEZ, J.L.: “La regulación del empleo a través de la negociación colectiva andaluza”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *Reforma Laboral y negociación colectiva andaluza: La incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, Tecnos, Madrid, 2013, pág. 208.

⁴⁵⁴ Art. 9 del convenio colectivo estatal de estaciones de servicio 2010-2015.

⁴⁵⁵ Art. 7.2 del XXII convenio colectivo nacional de autoescuelas 2010-2014.

⁴⁵⁶ SEMPERE NAVARRO, A.V. y NICOLÁS FRANCO, A.: “Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva”, op cit., pág. 125.

Distinguen entre un concepto estricto o propio que se circunscribe a las cláusulas que suponen creación de empleo, y un concepto amplio o impropio que abarca a las cláusulas que inciden en el mantenimiento del empleo.

⁴⁵⁷ LÁZARO SÁNCHEZ, J.L.: “La regulación del empleo a través de la negociación colectiva andaluza”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *Reforma Laboral y negociación colectiva andaluza: La incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, op cit., pág. 200.

se hace referencia al ámbito de la calidad en el empleo abarcando de este modo los aspectos concernientes a la estabilidad del mismo.

En la actualidad asistimos, a lo que se podría calificar como un continuo rediseño de las políticas activas de empleo⁴⁵⁸. En este terreno del empleo hay que destacar la potencialidad de las pequeñas y medianas empresas que son, en definitiva, las que componen mayormente nuestro tejido productivo⁴⁵⁹.

Pese a los numerosos intentos por definir con exactitud el campo de la política de empleo, en nuestro caso concreto, desde el punto de vista del tratamiento convencional, lo cierto es que no hay un concepto exacto del mismo, por la heterogeneidad y polivalencia del catálogo de cláusulas⁴⁶⁰ que lo abordan,

⁴⁵⁸ Como respuesta al creciente desempleo estructural que tuvo lugar en todo el continente europeo a mediados de los años ochenta, y que afectó a colectivos que presentaban especiales dificultades de tipo económico, social, cultural o formativo para acceder al mercado de trabajo, que en el caso de España se vio especialmente agravado por el advenimiento de las grandes reconversiones industriales, se empezó a hablar de políticas activas de empleo en contraposición de las políticas pasivas de empleo encargadas de ofrecer medidas de naturaleza asistencial consistentes en el pago de prestaciones.

Junto al intento de definición que formula la Ley de Empleo de 2003, como << el conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento de empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social>>, se puede añadir que <<las medidas contempladas en las políticas activas de empleo se refieren a asuntos tan incardinados en la mejora del empleo o en su creación como son aquellas medidas destinadas a la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social; la promoción para crear actividad que genere empleo estable y de calidad; el desarrollo de programas de formación profesional ocupacional y cualificación para el trabajo; la información y orientación hacia la búsqueda activa de empleo, y el fomento del autoempleo y el desarrollo de la economía social>>. A ello hay que añadir que <<las políticas activas de empleo pretenden atender más y mejor a las personas en desempleo. Movilizarlas para que puedan regresar cuanto antes al mercado de trabajo y, de este modo, acortar el tiempo de transición entre la pérdida del empleo y la recuperación o auto-creación de un puesto de trabajo>>. En: *Proyecto I+I formación y empleo. Foro en busca de un modelo sostenible de producción. Políticas activas de empleo*, Isomer Investigación Social y de Mercado, Ministerio de Trabajo e Inmigración. Servicio Público de Empleo Estatal, Junta de Andalucía. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo, Fondo Social Europeo, pág. 2.

⁴⁵⁹ GARCÍA NINET, J.I., AGUT GARCÍA, C., BALLESTER PASTOR, I., VICENTE PALACIO, A. y YANINI BAEZA, J.: “La dimensión de la empresa en la normativa laboral”, en, VV.AA., GARCÍA BLASCO, J. (Coord.), *La dimensión de la empresa y la reforma de la legislación laboral. V Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996, pág. 385.

⁴⁶⁰ VILLAR CAÑADA, I.: “El tratamiento del empleo y la contratación en la negociación colectiva: del análisis cuantitativo al cualitativo. Los acuerdos o pactos de competitividad y empleo”, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, Sevilla, 2006, págs. 563 y ss.

y quizás sea este uno de los principales motivos que ha llevado a catalogar indiscriminadamente cualquier cláusula que incida en este materia.

En cualquier caso, vale la pena, antes de avanzar, recordar que la labor del convenio colectivo en esta materia concreta es meramente instrumental o de acompañamiento⁴⁶¹, en la medida en que todos los aspectos concernientes a la misma requieren de una actuación pública, y en la que además, confluyen una multiplicidad de factores esencialmente de índole político, económico y jurídico que condicionan⁴⁶² poderosamente su orientación final. Pero esto no quiere decir, en absoluto, que el contenido posible del convenio no pueda incidir positivamente en el ámbito de las políticas de empleo, teniendo en cuenta que esta materia surca de manera transversal el tratamiento que desde la perspectiva de la negociación colectiva se puede ofrecer.

Los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva han pretendido potenciar la implicación de los agentes sociales en la regulación consensuada en esta materia, además de introducir algunas pautas para enmendar las deficiencias que hasta la fecha presenta en aspectos tales como las dificultades para la creación de empleo, la desmesurada rotación de la mano de obra, etcétera⁴⁶³.

En el ámbito europeo⁴⁶⁴, fundamentalmente a raíz de la Estrategia de Lisboa⁴⁶⁵, dentro de la cual merece una mención especial la Estrategia Europea

⁴⁶¹ MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C.: “<<Política de empleo>> y sistema de relaciones laborales: la autonomía colectiva como fuente del Derecho del empleo”, Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales, núm. 10, 2001, págs. 62-63.

⁴⁶² VV.AA.: “Cláusula sobre empleo, política de empleo y formación profesional”, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: El proceso de adaptación al cambio estructural*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 161 y ss.

⁴⁶³ MARTÍNEZ MORENO, C.: “Negociación colectiva y políticas de empleo”, en VV.AA., DE LA CASA QUESADA, S. y VALLECILLO GÁMEZ, M^a.R. (Coords.), *Empleo, mercado de trabajo y sistema productivo: el reto de la innovación en políticas de empleo*, Bomarzo, Albacete, 2011, pág. 141.

⁴⁶⁴ Para un análisis en profundidad sobre el desarrollo de las políticas activas en el marco de la Unión Europea, véase: VALLECILLO GÁMEZ, M^a. R.: *Políticas de empleo y nuevos territorios de la regulación: Discursos y prácticas para un modelo de gestión regional-local*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2011, págs. 175-241; TOBES PORTILLO, P.: “El desarrollo de las

de Empleo (EEE)⁴⁶⁶, en cuyo seno el debate se centra, concretamente, en la capacidad de las economías de los Estados miembros tanto para crear empleo como para que éste sea un empleo de calidad, aspecto este último, en auge desde la segunda mitad de los años noventa, por el impulso dispensado desde las instancias europeas. Asimismo, se reconoce el papel fundamental que desempeñan los interlocutores sociales y, entre ellos especialmente, los representantes de los trabajadores, haciendo constar la transcendencia que revisten los sistemas de negociación colectiva coordinados y que además cuentan con una mayor capacidad de presión sindical, a efectos de lograr una mejora de la calidad del trabajo desde el punto de vista del acceso y mantenimiento del empleo, la igualdad y la conciliación⁴⁶⁷.

Se puede afirmar que existe un nexo de continuidad⁴⁶⁸ entre el tratamiento nacional de las políticas de empleo, en el que la negociación colectiva se alza como el ámbito más apropiado para su regulación, y la orientación que se adopta a nivel comunitario, en el que se hace patente un interés destacado hacia la misma.

Desde esta perspectiva aquí en examen y llegado este momento debemos recordar el proceso de expansión, enriquecimiento y renovación⁴⁶⁹ de los

políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 36, 2002, págs. 16-20, entre otros.

⁴⁶⁵ SACRISTÁN ROMERO, F.: “Diseño actual de las políticas de empleo en la Unión Europea y España”, *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, núm. 13, 2006.1.

⁴⁶⁶ *Las políticas sociales y de empleo: principios generales*, Ficha técnica sobre la Unión Europea-2013, pág. 3 y ss., en, www.europarl.europa.eu

⁴⁶⁷ RUESGA, S.M., PÉREZ ORTIZ, L. y VIÑAS APAOLAZA, A.I.: “Negociación colectiva y calidad del empleo en la Unión Europea”, *Revista de Economía Mundial*, núm. 29, 2011, págs. 101-114.

⁴⁶⁸ SERRANO ARGÜELLO, N.: “¿Es la negociación colectiva herramienta garante del empleo y la igualdad?”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, núm. 11, 2010, págs. 273-275.

⁴⁶⁹ MONEREO PÉREZ, J.L.: “El tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada”, en, VV.AA., *XII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva de la CCNCC*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, págs. 94-135; MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Las funciones de la autonomía colectiva en el escenario

tradicionales contenidos y funciones de la negociación colectiva y, por tanto, del convenio colectivo, motivado esencialmente por las profundas transformaciones⁴⁷⁰ de nuestra realidad económica y social. Buena prueba de ello es el tratamiento convencional que se viene acometiendo sobre esta materia en concreto desde hace más de tres lustros⁴⁷¹.

Dentro del abanico de funciones o cometidos que progresivamente ha ido asumiendo la negociación colectiva, hemos de referirnos particularmente por la cuestión que nos atañe en este momento, a su función protectora⁴⁷² en aras a la inserción de garantías para la defensa de los derechos del trabajador como persona y ciudadano⁴⁷³, pero también hay que destacar su función de gestión flexible del trabajo y más ampliamente de la organización del trabajo⁴⁷⁴, como instrumento de adaptación a los cambiantes requerimientos del mercado⁴⁷⁵. Una de las manifestaciones de esta función protectora negocial abarca la materia

post-industrial”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 5, 2004, págs. 18 y ss.

⁴⁷⁰ MORENO VIDA, M^a. N.: “Los contenidos de la negociación colectiva”, en, VV.AA., DE SOTO RIOJA, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009, págs., 382-397.

⁴⁷¹ ESTÉVEZ GONZÁLEZ, C.: “El tratamiento del empleo en la negociación colectiva”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 165-166.

⁴⁷² MONEREO PÉREZ, J.L.: “El tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada”, en, VV.AA., *XII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva de la CCNCC*, op cit., págs. 102-105.

⁴⁷³ GARCÍA JIMÉNEZ, M. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Viejas y nuevas funciones de la negociación colectiva: de las “condiciones de trabajo” a la regulación de “mercados”, de la “calidad del empleo” a la “calidad de vida”, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, Sevilla, 2006, pág. 161.

⁴⁷⁴ NAVARRO NIETO, F. y SÁEZ LARA, C.: *Estructura y contenidos de la negociación colectiva en Andalucía. Un estudio sectorial*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, MERGABLUM, Sevilla, 2002, pág. 15.

⁴⁷⁵ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “La reforma de la negociación colectiva de 2012”, págs. 6 y ss. (Disponible en línea: www.ugt.es/actualidad/2012/septiembre/boletin11accionsindical-doc/JORN-Ponencia%20Fernando%20Valdes.pdf)

Véase también, VALDÉS DAL-RÉ, F.: “La exaltación de la función del convenio colectivo como instrumento de adaptación a las necesidades de la empresa”, en, VV.AA., FERRER SAIS, A. y MIGUEL RUESGA, S. (Coords.), *Anuario de relaciones laborales 2013*, Marcial Pons, 2013, págs. 200 y ss.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

relativa a las políticas de creación de empleo y de mejora de su calidad⁴⁷⁶ en la que se enmarcan medidas orientadas al fomento de la contratación⁴⁷⁷, incremento del empleo estable⁴⁷⁸, reparto del empleo, la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, etcétera. Son materias que progresivamente han ido adquiriendo una mayor presencia en convenios colectivos de ámbito sectorial, de grandes empresas⁴⁷⁹ y de grupos de empresas⁴⁸⁰.

Débase destacar especialmente el tema de la formación profesional como factor clave y determinante⁴⁸¹ por la parte empresarial⁴⁸², en la medida en que

⁴⁷⁶ Resulta interesante el análisis sobre esta cuestión: SERRANO OLIVARES, R.: *Los compromisos de empleo en la negociación colectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003, págs. 12-17; RIVERO LAMAS, J.: “Estructuras y funciones de la negociación colectiva tras la reforma laboral de 1997”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Coord.), *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida: puntos críticos*, Comares, Granada, 1999, págs. 135-136.

⁴⁷⁷ Como ejemplo: art. 16 del convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio 2009-2011.

⁴⁷⁸ Por ejemplo: el art. 32 del I convenio colectivo de Nokia Siemens Networks, S.L. 2009.

⁴⁷⁹ A título ejemplificativo véase, entre otros, el art. 38 del I convenio colectivo de Siemens Enterprise Communications, S.A. 2012-2014; art. 52 convenio colectivo de Mercedes Benz España, S.A., Vitoria-Gasteiz años 2011-2015; art. 59 del convenio colectivo de Aceralia Transformados, S.A. Plantas de Lesaca y Legasa, y Delegaciones Comerciales, 2006-2008; art. 72 del convenio colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, S.L., para los centros de Madrid y Valencia, 2006-2008.

⁴⁸⁰ Sobre los riesgos que comporta el desplazamiento hacia la negociación colectiva de ámbito empresarial en materia de empleo: VERKINDT, P.-Y.: “Quelques enseignements pour l’avenir de la démocratie sociale”, en, VV.AA., *Compétitivité des entreprises et sécurisation de l’emploi. Le passage de l’accord à la loi*, Les Rencontres Sociales de la Sorbonne. Volume 1, COUTURIER, G. et AKANDJI-KOMBÉ, J.-F. (Dir.), IRJS ÉDITION, Paris, 2013, pág. 137.

⁴⁸¹ Art. 26 del convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.A. 2013-2014; art. 78 del convenio colectivo para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines 2011-2012; especialmente significativos son los arts 41 y 42, sobre formación y adhesión al IV Acuerdo Nacional de Formación respectivamente, del convenio colectivo para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición 2009-2012.

⁴⁸² Art. 16 sobre la formación como factor de desarrollo, tanto para la parte empresarial como para la trabajadora, del convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente SA de Seguros y Reaseguros de Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, SA y de Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, AIE; el art. 46º del V convenio colectivo de cadenas de tiendas de conveniencia promueve la formación en el trabajo al plantearla como un factor que va a otorgar preferencia para la elección de turno de trabajo; en el art. 44 del VI convenio colectivo de Decathlon España, SA se aborda el tema de la formación en términos de obligatoriedad para aquella que haga referencia a las funciones habituales de los empleados en la empresa, y éstas serán siempre de carácter retribuido; art. 40 sobre formación y perfeccionamiento profesional del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Alagón; otro ejemplo es el capítulo décimo sobre formación profesional del I convenio colectivo para las

contribuye a una mayor eficiencia⁴⁸³ y productividad⁴⁸⁴ que revierte en una maximización de su competitividad. Así como por el lado de los trabajadores, posibilitándoles una mayor cualificación profesional⁴⁸⁵ que les permita una comprensión⁴⁸⁶ y una continua adaptación al entorno social más próximo⁴⁸⁷ en el que desempeñan su prestación de servicios, potenciar su alzamiento como una alternativa a la extinción del contrato, así como su faceta de instrumento interconectado a la promoción y al desarrollo profesional en los sistemas de clasificación profesional y también como una herramienta eficaz para combatir las desigualdades⁴⁸⁸ de cualificación. Con el fin de recolocar la formación⁴⁸⁹ en una posición privilegiada, se recomiendan entre otras medidas, una constante

residencias, Alcabala y Dulcinea, de la empresa Capiro Sanidad, SL; el art. 30 del convenio colectivo de Mercadona, SA, Forns Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL reconoce el derecho a la formación profesional a los empleados de la empresa con más de 6 meses de antigüedad. En definitiva, diversidad de planteamientos a nivel convencional sobre una misma cuestión, y en este caso sobre la formación.

⁴⁸³ MERCADER UGUINA, J.R.: “Los nuevos contenidos de la negociación colectiva en las grandes empresas”, en, VV.AA., *Nuevas relaciones laborales y negociación colectiva. XV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2002, pág. 145.

⁴⁸⁴ MOLINA HERMOSILLA, O.: “Tratamiento de la formación profesional en la negociación colectiva”, VV.AA., GALÁN GARCÍA, A. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (Eds.), *Inserción Laboral. I Jornadas Andaluzas de Relaciones Laborales*, Universidad de Huelva Publicaciones, Huelva, 1999, págs. 364 y ss.

⁴⁸⁵ CANO GALÁN, Y.: *La formación profesional en España y las cláusulas de formación en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2010, págs. 291 y ss.

⁴⁸⁶ MARCHÁN, G., BOGÓNEZ, A., MORENO, P. y TORRES, G.: “La formación profesional para el empleo. Oportunidades y retos para la acción sindical”, en, VV.AA., *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, 2005, pág. 203.

⁴⁸⁷ VILA TIerno, F.: “Criterios de actuación de la negociación colectiva respecto a una medida específica de inserción laboral: el contrato para la formación”, en, VV.AA., GALÁN GARCÍA, A. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (Eds.), *Inserción Laboral. I Jornadas Andaluzas de Relaciones Laborales*, Universidad de Huelva Publicaciones, Huelva, 1999, pág. 394.

⁴⁸⁸ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Discriminación en el acceso al empleo, en las categorías profesionales, la formación y la promoción: tendencias de la negociación colectiva”, en, VV.AA., MOLINA HERMOSILLA, O. (Dir.), *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*, Comares, Granada, 2012, págs.128 y ss.

⁴⁸⁹ SOLÍS PRIETO, C.: “La formación en la negociación colectiva andaluza”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *Reforma Laboral y negociación colectiva andaluza: La incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, Tecnos, Madrid, 2013, págs. 145-146.

difusión de la formación disponible, las ventajas que de ella derivan para aquellos trabajadores que se acojan a la misma, entre otras opciones igualmente factibles. Sea como fuere, aquí cabría hacer notar, no solo como previsiones futuras sino como una necesidad inmediata, la consolidación de un sistema de formación profesional que contribuya al desarrollo y asentamiento de una economía de mercado basada en el conocimiento⁴⁹⁰, prestando especial atención a la cualificación profesional⁴⁹¹ para la empleabilidad de los jóvenes⁴⁹².

Pese a la paulatina evolución por la que ha ido atravesando el tratamiento convencional de la formación, como vía de reciclaje permanente de los trabajadores que permite dotar de mano de obra cualificada a la empresa⁴⁹³, hoy día se alza inexorablemente como un componente fundamental en las políticas de flexiseguridad⁴⁹⁴ y como factor estratégico⁴⁹⁵ en el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales⁴⁹⁶. Se considera como una inversión en recursos

⁴⁹⁰ DE NIEVES NIETO, N.: “Formación en el empleo y contratos formativos”, en, VV.AA., MONTOYA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dirs.), *Comentario a la reforma laboral de 2012*, Aranzadi, Navarra, 2012, pág. 102.

⁴⁹¹ SOLÍS PRIETO, C.: “La formación en la negociación colectiva andaluza”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *Reforma Laboral y negociación colectiva andaluza: La incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, Tecnos, Madrid, 2013, págs. 146 y ss.

⁴⁹² Siendo esta cuestión una prioridad en el marco de las políticas europeas. RODRÍGUEZ CRESPO, M^a.J.: “La cualificación profesional como elemento esencial para mantener la empleabilidad de los jóvenes: líneas de actuación seguidas por la Unión Europea”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Coord.), *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pág. 327.

⁴⁹³ GARCÍA PIÑEIRO, N.P.: “Nuevas perspectivas del derecho a la formación profesional”, en, VV.AA., THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012, págs. 77 y ss.

⁴⁹⁴ MORENO DE TORO, C.: “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Coord.), *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, pág. 140.

⁴⁹⁵ Aquí cabría hacer notar la Recomendación del Consejo (93/404/CEE), de 30 de junio de 1993, sobre la formación continua, en la que se realiza la importancia de la formación profesional en materia de empleo, configurándola como eje fundamental de las políticas europeas.

⁴⁹⁶ Precisamente desde las altas instancias europeas se insta a una modernización del Derecho laboral ante los nuevos requerimientos de los mercados de trabajo europeos, y para ello se demanda una mayor flexibilidad y garantizar una seguridad óptima. Esto ha quedado reflejado en las directrices que ha marcado la Comisión Europea en el Libro Verde sobre <<Modernización del Derecho del Trabajo>>.

humanos, aunque en nuestra práctica negocial se constata un interés más bien escaso por parte de determinados convenios colectivos, como por ejemplo sucede en el sector hostelero español⁴⁹⁷. No en vano, también se detectan estipulaciones convencionales relativas a la adaptación de los empleados a las innovaciones tecnológicas implantadas en los procesos productivos y, también, las previsiones sobre excedencias por estudios con una correlativa reserva del puesto de trabajo.

Se han podido detectar interesantes cláusulas que incorporan un plan formativo con el que responder a las necesidades específicas requeridas en función de determinados puestos de trabajo, ofreciendo una formación individualizada más fructífera en la práctica⁴⁹⁸.

Además, también hay convenios que contemplan la posibilidad de ofrecer una dotación mensual máxima para recibir una formación externa⁴⁹⁹ para aquellos casos en los que concurren circunstancias impeditivas para la formación, como puede ser las de índole geográfica, etcétera.

Es por ello pues, que la negociación colectiva acertadamente calificada como <<el método por excelencia de los sistemas de pluralismo social>>⁵⁰⁰, se postula como un instrumento más de ordenación de la política de empleo y como

Para la consecución de estos fines y sobre la base de la Estrategia de Lisboa, se plantea un modelo de flexiseguridad en el que, entre otros factores, la formación está llamada a desempeñar un papel trascendental a efectos de la empleabilidad y dispensando la protección necesaria a través de la cobertura por desempleo para las transiciones entre un empleo y otro.

LÓPEZ LÓPEZ. J.: “Del Estatuto del Trabajador a los Estatutos de los Empleados: la descontractualización laboral de la protección”, en VV.AA., *Los Estatutos de los Trabajadores: papel de las normas y la jurisprudencia en su formulación. Estatuto de los Trabajadores, Estatuto del Trabajador Autónomo, Estatuto del Empleado Público y Estatuto del Estudiante*, Lex Nova, Valladolid, 2014, págs. 28-29.

⁴⁹⁷ JURADO SEGOVIA, A.: “Formación profesional y negociación colectiva en el sector hostelero español”, *Estudios Turísticos*, núm. 165, 2005, págs. 26-27.

⁴⁹⁸ MUÑOZ RUIZ, A.B.: *Problemas prácticos del convenio colectivo de empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2014, págs. 117-118.

⁴⁹⁹ Art. 13 del convenio colectivo de EUROPCAR IB, S.A.

⁵⁰⁰ VALDÉS DAL-RÉ, F.: *La negociación colectiva, entre tradición y renovación*, Comares, Granada, 2012, pág. 7.

cauce idóneo⁵⁰¹ para la ordenación convencional de la formación profesional como herramienta clave al servicio de la sociedad⁵⁰², logrando plasmar la preocupación de los agentes sociales que gira en torno a ella.

Retomando de nuevo la configuración dualista del contenido convencional presente en el pensamiento jurídico-laboral de países⁵⁰³ tales como España, Francia⁵⁰⁴, Bélgica y Alemania, cabe recordar que el principal argumento de réplica a esta distinción era que no agotaba todo el contenido del convenio, ante la existencia de cláusulas mixtas que representan un amplio horizonte de zonas grises con un elevado grado de complejidad a la hora de su clasificación.

Precisamente uno de los ejemplos emblemáticos de estas estipulaciones convencionales mixtas son las cláusulas de empleo, que partiendo de la observancia de una división de pareceres para calificar la naturaleza jurídica de este tipo de estipulaciones, lo cierto es que la tesis mayoritariamente compartida por la doctrina científica aboga por su encuadramiento dentro del contenido obligacional del convenio colectivo⁵⁰⁵. Frente a la tesis de quienes respaldan lo contrario, es decir que, generalmente las cláusulas de empleo presentan una naturaleza normativa⁵⁰⁶.

⁵⁰¹ BLÁZQUEZ AGUDO, E.M.: *El sistema de formación profesional para el empleo: hacia la creación de un derecho laboral. Las implicaciones de la Reforma Laboral de 2012*, Aranzadi, Navarra, 2012, págs. 173 y ss.

⁵⁰² CANO GALÁN, Y.: *La formación profesional en España y las cláusulas de formación en la negociación colectiva*, op cit., págs. 291 y ss.

⁵⁰³ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “*La división dualista del contenido del convenio colectivo: un intento de reconstrucción histórico-sistemática y comparada*”, *Revista Relaciones Laborales*, Tomo II, 2008, págs. 19 y ss.

⁵⁰⁴ DESPAX, M.: *Négociations, conventions et accords collectifs*, Dalloz, Paris, 1989, págs. 73-81.

⁵⁰⁵ GARCÍA BLASCO, J.: “*Los compromisos sobre empleo en la concertación social y el papel de la negociación colectiva*”, en VV.AA., OJEDA AVILES, A. (Dir. y Coord.), *La concertación social tras la crisis*, Ariel, Barcelona, 1990, págs. 122-123.

⁵⁰⁶ SERRANO OLIVARES, R.: *Los compromisos de empleo en la negociación colectiva*, op cit., 2003, pág. 104.

Teniendo presente que no se pueden extraer conclusiones definitivas ante la inexistencia de un criterio determinante no cabe sino analizar atentamente las singularidades que en cada caso se presenten, extraer una conclusión final a partir del contenido exacto pactado, tomar en consideración los destinatarios⁵⁰⁷ de cada cláusula convencional y reparando especialmente en el objetivo final que se persigue.

Tradicionalmente la negociación colectiva no ha adoptado una posición innovadora⁵⁰⁸ en cuanto a las políticas de empleo, debido a que, en líneas generales, el patrón que ha ido marcando las cláusulas convencionales de empleo⁵⁰⁹ se ha centrado básicamente en garantizar el mantenimiento del empleo⁵¹⁰ y, por otro lado, también es cierto que se ha limitado a ofrecer protección a los trabajadores temporales⁵¹¹, mostrando de este modo la tendencia en alza de la preocupación de los interlocutores sociales ante el abandono del modelo de estabilidad contractual para otorgar un papel protagonista a la

⁵⁰⁷ TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M.: *Empleo en la negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2014, pág. 217.

Efectivamente, la autora considera que lo realmente determinante para la calificación, como normativas u obligacionales, de este tipo de cláusulas convencionales, son los destinatarios de las mismas pero, sin embargo, entiende que la literalidad de estas estipulaciones no será necesariamente lo que las catalogue en uno u otro apartado.

⁵⁰⁸ Pese a ello, la regulación convencional en determinadas cuestiones relativas a las políticas de empleo ha prestado una mayor atención a temas tales como, por ejemplo, la jubilación, la conciliación de la vida familiar y laboral tras la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, etc...

⁵⁰⁹ Sobre las principales cláusulas de empleo en la negociación colectiva, más concretamente, las cláusulas sobre estabilidad en el empleo, cláusulas referidas a jubilación incentivada, cláusulas sobre formación, previsiones sobre reducción de jornada y límites al pluriempleo, etc., véase: SEMPERE NAVARRO, A.V. y NICOLÁS FRANCO, A.: *“Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva”*, op cit., págs. 128 y ss.

⁵¹⁰ *Cláusula tercera sobre empleo* del Acuerdo social 2014-2016 de Renault España, S.A., contemplado en el convenio colectivo interprovincial de la empresa Renault España, S.A., 2014-2016.

MUÑOZ RUIZ, A.B.: *Problemas prácticos del convenio colectivo de empresa*, op cit., págs. 111-113.

⁵¹¹ No obstante se aborda también el tratamiento negocial de los compromisos de incremento del empleo, las limitaciones concernientes al pluriempleo, la supresión de horas extraordinarias, la jubilación, la igualdad, el reparto del empleo a través del reparto del tiempo de trabajo, obligación de subrogación más allá de lo dispuesto en el art. 44 ET etcétera.

contratación temporal⁵¹². Este dato pone al descubierto los efectos negativos especialmente acentuados en el colectivo de los jóvenes, tanto desde el punto de vista de la estabilidad en el empleo como en lo relativo a las perspectivas de carrera a medio y a largo plazo, incrementando de esta manera la volatilidad del empleo juvenil⁵¹³. Dada la elevada tasa de desempleo que en estos momentos España presenta⁵¹⁴, se pone al descubierto el elevado grado de inoperancia o ineficacia que hasta el momento ha demostrado tener la proyección práctica de las cláusulas convencionales de empleo.

Lo cierto es que, no solo debe realizarse la centralidad del tratamiento convencional del empleo y la formación profesional, sino también el modo en el que se redactan las cláusulas convencionales que regulan esta materia. Probablemente este sea otro de los aspectos mejorables para lograr una mayor eficacia de las mismas y que no solo sean meras declaraciones genéricas y programáticas huérfanas de un auténtico compromiso que les permita tener una proyección práctica y, que a su vez, se traduzca verdaderamente en resultados positivos para los sujetos implicados. Otra de las dificultades con las que nos encontramos, junto a las ya enunciadas con anterioridad, como la complejidad que reviste la labor de concreción del núcleo de imputación⁵¹⁵ de las cláusulas de empleo, es la dispersión en cuanto a la ubicación sistemática de este tipo de previsiones en el seno del contenido del convenio colectivo.

⁵¹² GARCÍA QUIÑONES, J.C.: “La contratación en la negociación colectiva”, en, VV.AA., FERRER SAIS, T. (Coord. Gral.), *Anuario de Relaciones Laborales en España 2010*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Madrid, 2010, pág. 151.

Sobre esta cuestión véase también, ROCHA SÁNCHEZ, F., COLADO LEÓN, A. y ARAGÓN MEDINA, J.: *El papel de la negociación colectiva en la regulación de la contratación temporal*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006, págs. 173 y ss.

⁵¹³ VV.AA.: *Empleo juvenil. España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2007, págs. 94 y ss.

⁵¹⁴ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: *El contenido de la negociación de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, págs. 48-51.

⁵¹⁵ SEMPERE NAVARRO, A.V. y NICOLÁS FRANCO, A.: “Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva”, op cit., págs. 125 y ss.

Lamentablemente y a pesar de la idoneidad del convenio colectivo⁵¹⁶ por su carácter consensual y su enorme capacidad de adaptabilidad⁵¹⁷, lo cierto es que en materia de política de empleo los rasgos predominantes con los que nos encontramos son esencialmente grandes proclamaciones convencionales pero escasos compromisos reales y efectivos, que la convierten por ahora en una de las asignaturas pendientes en el marco de nuestro sistema de negociación colectiva⁵¹⁸. Otro de los aspectos problemáticos bastante extendido en la práctica negocial es la vaga costumbre normativa de reproducir sin mayor contemplación las directrices dadas a nivel estatal, en ocasiones, incluso sin acomodarlas debidamente a las modificaciones legales acaecidas⁵¹⁹.

Sin ánimo reiterativo, como ya se ha tenido ocasión de hacer notar a lo largo de estas páginas las numerosas cualidades del convenio colectivo, a las cuales me remito, le confieren una preeminencia especial para la regulación de todo el engranaje de condiciones laborales y dentro de estas, las políticas de empleo. No obstante, pese al campo de actuación limitado en estas últimas debido a los condicionantes que la circundan, no supone óbice alguno para que siendo plenamente conscientes de los pormenores del escenario en el que opera justifique erróneamente cualquier intento de minusvalorar su papel en el área que nos ocupa, en tanto en cuanto, tiene la capacidad suficiente para asumir y cumplir una función positiva que logre superar las barreras que hasta la fecha la vienen coartando. Es por ello pues, que el aserto y el reto que se plantea va orientado a tender poderosos puentes hacia la superación del contenido meramente

⁵¹⁶ GALLART FOLCH, A.: *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, Comares, Granada, 2000, págs. 27 y ss.

⁵¹⁷ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a.F. y DEL REY GUANTER, S.: “Regionalización del sistema de relaciones laborales, autonomía colectiva y política de empleo”, en VV.AA., *Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985, págs. 170-173.

⁵¹⁸ www.juntadeandalucia.es/empleo/calidad

⁵¹⁹ MARTÍNEZ MORENO, C.: “Negociación colectiva y políticas de empleo”, en VV.AA., DE LA CASA QUESADA, S. y VALLECILLO GÁMEZ, M^a.R. (Coords.), *Empleo, mercado de trabajo y sistema productivo: el reto de la innovación en políticas de empleo*, op cit., pág. 142.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

declarativo de las cláusulas convencionales de empleo para lograr al fin una necesaria operatividad y eficacia práctica.

En aras a la consecución de este propósito, sería interesante una normalización de este tipo de estipulaciones que permita su contemplación generalizada en todos los convenios colectivos con independencia del nivel de negociación que representen.

En este mismo orden de consideraciones, resulta patente la necesidad imperiosa de contemplar dentro del contenido de las cláusulas de empleo previsiones específicas dirigidas a la población juvenil en edad de trabajar con el fin de otorgar un tratamiento prioritario a este sector social concreto, particularmente afectado por la situación de crisis económica que atravesamos, como así lo corrobora la alarmante tasa de desempleo juvenil⁵²⁰ que en estos momentos España presenta. Con este fin, sería interesante hacer un mayor hincapié en la previsión generalizada de medidas dirigidas a este colectivo específico que obviamente requiere de una especial atención por parte de los agentes sociales en el ámbito de nuestro sistema de negociación colectiva.

Una vez extendida su previsión en el contenido convencional, procurar una redacción clara que introduzca medidas concretas orientadas a obtener una proyección directa en la práctica, así como la introducción de mecanismos de seguimiento y control para verificar su efectivo cumplimiento, e incluso sería conveniente la inclusión de medidas sancionadoras para los casos de incumplimiento de los compromisos asumidos, con el fin de erradicar de este modo una utilización viciada de meros alegatos sin mayor trascendencia que su simple plasmación escrita.

⁵²⁰ España continúa siendo uno de los países de la OCDE donde los jóvenes no solo tienen problemas para acceder al mercado laboral sino también para recibir formación dentro de una empresa. DOLADO, J.J., FELGUEROSO, F. y JIMENO, J.F.: *“Los problemas del mercado de trabajo juvenil en España: empleo, formación y salarios mínimos”*, *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, núm. 43, 1999, pág. 138.

a.3. La gestión convencional del sistema de clasificación profesional.

En lo concerniente a la gestión convencional del sistema de clasificación profesional como una de las materias de índole laboral⁵²¹ a las que se alude en el art. 85.1 ET, cabría hacer notar que se trata de una cuestión crucial desde la perspectiva de la vertebración organizativa de las unidades empresariales y que, además, cuenta con un peso considerable en la determinación del estatuto jurídico-profesional de los trabajadores en la empresa en la que prestan sus servicios. Bajo estos parámetros, la asignación de las funciones a desempeñar por el trabajador dentro de la organización empresarial, junto con los cambios que puedan producirse con respecto a las mismas, tienen como referencia el sistema de clasificación profesional⁵²².

Asentada esta idea principal procede efectuar, al menos, la siguiente puntualización, en el sentido de que la proyección del sistema de clasificación profesional⁵²³ en el ámbito de las relaciones laborales desborda la mera atribución de funciones, entre otras razones, porque constituye un elemento de extraordinaria importancia en la labor de determinación sobre el posicionamiento del trabajador en un entramado de situaciones jurídicas dentro de la organización empresarial.

Hasta el momento, se puede afirmar que la práctica convencional ha caminado por derroteros dirigidos a la coexistencia de una diversidad de sistemas de clasificación en una misma empresa, toda vez que queda patente la

⁵²¹ MALDONADO MOLINA, J.A.: “Contenido normativo de los convenios colectivos: aspectos novedosos”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, pág. 467.

⁵²² MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M^a.N. y GALLEGO MORALES, A.J.: *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 201-252.

⁵²³ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, págs. 67-80.

convivencia de tradicionales esquemas de racionalización junto con nuevos paradigmas de regulación acordes con las nuevas exigencias en la cualificación de los trabajadores y renovadas formas de gestión del trabajo, en el caso de estos últimos, en mayor sintonía con lo dispuesto en el art. 22⁵²⁴ ET.

Ahora bien, la tendencia tradicionalmente acogida por nuestro ordenamiento jurídico laboral consistía en la estructuración de los trabajadores en grupos profesionales, y a su vez, se venía optando por su subdivisión en categorías profesionales como noción nuclear, con la correspondiente fijación de la función a desempeñar, el salario a percibir y un nivel profesional que actuará de indicador en aras a una posterior delimitación de otras condiciones laborales. Pero, a partir de la nueva redacción actualmente vigente del art. 22 ET, podemos decir que el sistema de clasificación profesional⁵²⁵ está conociendo significativos cambios, toda vez que debe ser estructurado a través de los grupos profesionales⁵²⁶, lo que correlativamente supone la desaparición de las categorías profesionales⁵²⁷.

⁵²⁴ En el campo del sistema de clasificación profesional el legislador estatutario reconoce el lugar destacado que ocupa el convenio colectivo, según lo dispuesto a tales efectos en el art. 22.1 ET, que dice así: <<Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de grupos profesionales>>. Pese a la referencia expresa a la negociación colectiva, se refiere al convenio colectivo, puesto que la doctrina del Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre el convenio colectivo extraestatutario como un instrumento no idóneo para la ordenación de aquellas cuestiones aplicables a todo el personal de una empresa.

Como ejemplo, véase lo contemplado en el art. 13 del convenio colectivo Hidro Nitro Española, S.A.

⁵²⁵ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “La reforma sobre el sistema de negociación colectiva: un análisis crítico”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 42.

⁵²⁶ Ejemplos prácticos en el que se recoge esta novedad lo encontramos en el art. 12 del convenio colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, SAU; art. 10 del XV convenio colectivo de la empresa ONCE y su personal; arts. 14 y 15 del I convenio colectivo de Gas Natural Fenosa; Capítulo V del VI convenio colectivo del sector de derivados del cemento; en el anexo III del convenio colectivo de ámbito provincial para la actividad de siderometalurgia de Ciudad Real la clasificación profesional se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales; capítulo II del VII convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la Ciudad de Melilla; capítulo VII del convenio colectivo de Sociedad de Prevención de Fremap, SLU; dadas las características en el caso del sector del autotaxi se crea un solo grupo profesional –conductor/a-, con posibilidad de ampliarlo, tal y como se recoge en el art. 13 del convenio colectivo del sector del autotaxi; art. 9º del convenio colectivo de Aqualogy Supply Chain; art.

Con motivo de las nuevas formas de organización de la fuerza del trabajo, los cambios en las relaciones productivas y en la estructura empresarial, junto con las transformaciones tecnológicas producidas en las últimas décadas, entre otros acontecimientos, se ha contribuido muy significativamente al declive que viene experimentando la referencia al puesto de trabajo. Al mismo tiempo, venimos asistiendo al auge de la dinámica en torno a la polivalencia funcional⁵²⁸ en los nuevos modelos de relaciones laborales, reforzando las facultades de variación del empresario sobre las mismas y especialmente vinculado a la movilidad funcional.

En el escenario anterior a la última reformulación del art. 22 ET, la principal dificultad con la que nos encontrábamos a la hora de abordar el análisis de esta cuestión era la ausencia de un único modelo operante de clasificación profesional⁵²⁹, unido además a la heterogeneidad de las empresas, y con la salvedad de lo previsto en convenios colectivos sectoriales.

Entre las amplias posibilidades de estructuración profesional dimanantes de la anterior redacción del art. 22 ET, encontrábamos diversos esquemas

16 del convenio colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid; art. 12º del convenio colectivo para las industrias de conservas y salazones de la provincia de Huelva; art. 12 y anexo I y II del convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrones y mazapanes; capítulo VI del convenio colectivo de mataderos de aves y conejos; disposición adicional sexta y anexo I del convenio colectivo del sector de Panadería del Principado de Asturias.

⁵²⁷ LÓPEZ BALAGUER, M.: “Nuevas perspectivas en materia de clasificación profesional y movilidad funcional en la empresa”, en, VV.AA., THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012, págs. 240 y ss.

ALARCÓN CARACUEL, M.R.: “La alteración de las condiciones de trabajo inicialmente pactadas: diversos instrumentos legales tras la reforma laboral de 2012”, en, VV.AA., PUMAR BELTRÁN, N. (Coord.), *La flexibilidad interna y los despidos colectivos en el sistema español de relaciones laborales*, Huygens Editorial, Barcelona, 2014, págs. 45-46; MUÑOZ RUIZ, A.B.: *Problemas prácticos del convenio colectivo de empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2014, págs. 114-116.

⁵²⁸ VV.AA.: *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y Perspectivas*, DEL REY GUANTER, S. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 249-252.

⁵²⁹ Debe advertirse que las cláusulas convencionales encargadas de regular esta materia no siempre se encuentran en un mismo lugar dentro del contenido del convenio colectivo, sino más bien todo lo contrario, ocupan una variada ubicación sistemática. Por ejemplo, véase, entre otros: el convenio colectivo de Generali; convenio colectivo Aguas y Servicios de la Costa Tropical de Granada, A.I.E.; convenio colectivo Grupo Cervezas Alhambra, S.L.; convenio colectivo Milupa S.A.; convenio colectivo Hertz España, S.A.

clasificatorios empleados en la práctica convencional, entre los que destacaban: los convenios que optaban por una clasificación basada en categorías profesionales⁵³⁰; convenios que recurrían a los grupos profesionales⁵³¹ aunque con diferentes alcances; otros convenios colectivos contemplaban conjuntamente tanto los grupos como las categorías profesionales⁵³², siendo esta opción mayormente acogida en los textos convencionales; en otros casos los convenios utilizaban además de las dos posibilidades anteriormente aludidas otros criterios clasificatorios⁵³³; y también era posible encontrarnos con convenios que recurrían a otros elementos para efectuar dicha clasificación profesional.

A la vista de estas observaciones, como propuestas razonables se recomienda, entre otras cosas, una apuesta más arriesgada por la innovación acorde con las necesidades del contexto actual, teniendo en cuenta la simplificación de posibilidades de configuración del sistema de clasificación profesional exclusivamente en grupos profesionales, potenciar la función de mejora de la regulación legal por parte de la reordenación convencional del sistema de clasificación profesional, empleando para ello límites a la parte empresarial y al recurso de la movilidad funcional, a través de la concreción de los grupos profesionales, e impulsar la introducción de estipulaciones convencionales que cuenten con una mayor implicación colectiva⁵³⁴.

⁵³⁰ Convenio colectivo Frit Ravich S.L.

⁵³¹ Convenio colectivo Telefónica Data España, S.A.; convenio colectivo Nissan Vehículos Industriales, S.A. Centro de trabajo de Ávila.

⁵³² Convenio colectivo Compañía Transmediterránea, S.A. (Personal de tierra); convenio colectivo Grupo Seda.

⁵³³ XX convenio colectivo Electrolux Home Products Operations España, S.L. (Centro de trabajo de Alcalá de Henares) (por ejemplo: clasificación por familias profesionales); convenio colectivo de Dorna Sports, S.L. (optando por grupos o niveles profesionales dentro de áreas funcionales), etc...

⁵³⁴ MOLINA NAVARRETE, C. y VILLAR CAÑADA, I.: "Regulación convencional de la estructura profesional y nuevos sistemas de organización del trabajo: clasificación profesional, promoción y movilidad funcional", en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, Sevilla, 2006, págs. 552-557.

a.4. La regulación convencional del tiempo de trabajo.

En aquello que concierne al tratamiento convencional del tiempo de trabajo, como ámbito axial en la política de organización y gestión del personal⁵³⁵ y, por tanto, en las relaciones laborales⁵³⁶, hay que resaltar la articulación existente entre la heteronomía estatal y la negociación colectiva, caracterizada por la distribución de competencias entre la ley y el convenio colectivo. Con arreglo a la previsión contenida en el art. 40.2 CE, los poderes públicos fomentarán una política que garantice, entre otras cuestiones, el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral⁵³⁷.

Hoy por hoy, la gestión del tiempo de trabajo⁵³⁸ está marcada por dos tendencias, una relativa a la política de reparto de trabajo con el propósito de crear un mayor volumen de empleo, y otra tendencia basada en la ordenación flexible del tiempo de trabajo para lograr una mayor y más pronta adaptación a las exigencias cambiantes de la organización productiva, optando para ello por una distribución irregular del tiempo de prestación laboral. Precisamente esta última línea de actuación viene recibiendo una mayor atención por parte del tratamiento convencional especialmente a nivel empresarial.

⁵³⁵ QUESADA SEGURA, R.: “La reordenación convencional del tiempo de trabajo frente las razones de la empresa y las razones de la persona: ¿un paradigma de flexi-seguridad?, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, Sevilla, 2006, págs. 472 y ss.

⁵³⁶ No hay más que recordar que, precisamente, éste fue uno de los primeros temas al que se ha referido la intervención normativa estatal y, que con el transcurrir de los años, se ha convertido en lo que hoy todos conocemos como Derecho del trabajo. GOERLICH PESET, J.M.: “Tiempo de trabajo y negociación colectiva”, en, VV.AA., GOERLICH PESET, J.M. (Coord.), *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008, pág.17.

⁵³⁷ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M^a.N. y GALLEGO MORALES, A.J.: *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 417-459.

⁵³⁸ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, págs. 128-151.

Todo ello sin perder de vista la vertiente cuantitativa⁵³⁹ de la jornada de trabajo, que alude directamente a la duración de la jornada, y su vertiente cualitativa que hace referencia a la distribución de la totalidad de las horas de trabajo de las que dispone el empleador.

Sea como fuere, la regulación del tiempo de trabajo es una materia decisiva para la determinación de la duración de la puesta a disposición del empresario de la actividad desempeñada por el trabajador, o dicho de otro modo si se prefiere, es concluyente para la delimitación del ámbito de organización del empresario y del ámbito de disposición del factor trabajo. Además, se ha podido constatar que se encuentra ampliamente conectada con los convenios colectivos de ámbito empresarial en los que se aborda con un mayor grado de concreción y detalle.

Lo cierto es que la gran mayoría de los convenios colectivos integran en su contenido cláusulas encargadas de regular el tiempo de trabajo en una clara sintonía con su capacidad de flexibilización y acomodación de la regulación laboral a los requerimientos provenientes de los diferentes sectores de actividad y en el ámbito empresarial. Cada vez es más frecuente, mayormente en las grandes empresas, contener previsiones en el contenido convencional sobre instrumentos de distribución flexible de la jornada y horario de trabajo en aras de facilitar a la organización empresarial un ajuste del tiempo de la prestación de servicios en función de las necesidades de producción y del mercado, es decir, se evidencia un elemento caracterizador común orientado hacia una potenciación del tiempo de trabajo flexible.

Desde el punto de vista legal, con la novedosa redacción del art. 34.2 ET tras la reforma de 2012, se reconoce la facultad empresarial⁵⁴⁰ para la distribución

⁵³⁹ ROQUETA BUJ, R.: “La jornada de trabajo y su determinación”, en, VV.AA., GOERLICH PESET, J.M. (Coord.), *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008, pág. 47.

⁵⁴⁰ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “La reforma sobre el sistema de negociación colectiva: un análisis crítico”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 40-41.

irregular del diez por ciento de la jornada de trabajo, debiendo respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso⁵⁴¹ diario y semanal previstos en la ley, y siempre que el trabajador tenga conocimiento mediante un preaviso mínimo de cinco días. Bajo estas coordenadas se le reconoce al convenio colectivo la posibilidad de superar el límite máximo de cuarenta horas semanales⁵⁴² de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, y la limitación de nueve horas diarias, con la condición de que se respete el descanso entre jornadas (art. 34 ET). En esta misma línea discursiva flexibilizadora, también puede distribuir los descansos semanales llegando incluso a acumular períodos de hasta catorce días (art. 37 ET). Todo ello unido a la capacidad reconocida al empresario para acometer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41 ET) y la realización de horas extraordinarias⁵⁴³, incidiendo en la gestión colectiva del tiempo de trabajo.

⁵⁴¹ Para el tema sobre descansos me remito, entre otros, a: NORES TORRES, L.E.: “Los descansos <<intra-jornada>> e <<inter-jornadas>>” y, “El descanso semanal”, en, VV.AA., GOERLICH PESET, J.M. (Coord.), *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008, págs. 103-115 y 125-131.

⁵⁴² No obstante, hay una tendencia hacia la reducción de la jornada máxima legalmente prevista. Como ejemplos: el convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón; convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas; convenio colectivo de ámbito nacional de distribuidores cinematográficos y sus trabajadores; convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales; convenio colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Frío Industrial; convenio colectivo estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho; convenio colectivo para el Sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceites y Harina de Pescados y Mariscos.

VV.AA.: *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y Perspectivas*, DEL REY GUANTER, S. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 317-319.

⁵⁴³ La previsión de realización de horas extraordinarias (art. 35 ET) se encuentra muy extendida en los convenios colectivos de ámbito empresarial y en los convenios sectoriales, y está íntimamente vinculada con la regulación de jornadas flexibles, como por ejemplo, la distribución irregular o flexible de la jornada laboral, o a través de bolsas de horas. Se ha podido verificar que aquellos convenios colectivos que cuentan con una extensa regulación del tiempo de trabajo flexible, prestan una atención residual a la ordenación de las horas extraordinarias, como es el caso del convenio colectivo de la empresa Mercedes Benz España, S.A. En contraposición, se observa un paulatino descenso en el número de convenios colectivos que no optan por la gestión flexible del tiempo de trabajo y contemplan con carácter sustancial la ordenación de las horas extraordinarias.

Por otro lado, se recomienda la lectura de: GARCÍA RUBIO, M^a.A.: “Ampliación de jornada: horas extraordinarias y horas complementarias”, en, VV.AA., GOERLICH PESET, J.M. (Coord.), *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008, págs. 213-279.

Esta nueva fórmula legal⁵⁴⁴ produce efectos negativos en lo que a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se refiere, refuerza la primacía de la libertad empresarial del art. 38 CE por encima de las exigencias que desde el art. 39 CE se les encomienda a los poderes públicos con el fin de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia, y a su vez incide en el principio constitucional de no discriminación del art. 14 CE.

A tenor de los datos recogidos en la Memoria del CES correspondiente al año 2012, un porcentaje elevado de convenios han optado ya por integrar estipulaciones convencionales para la distribución irregular de la jornada de trabajo.

También se ha tenido ocasión de detectar un aumento de la duración de la jornada de trabajo, acompañado de un notable descenso en cuanto a las horas extraordinarias realizadas durante el 2012, y un aumento considerable del sistema de trabajo a turnos, especialmente en convenios de empresa.

No obstante, también hay convenios que prevén la exclusión de determinados colectivos para la aplicación de la distribución irregular de la jornada como, por ejemplo, los empleados con reducción de jornada por guarda legal de discapacitados o personas con enfermedad grave⁵⁴⁵.

Como un último apunte en lo relativo a la distribución irregular de la jornada, el Real Decreto-ley 16/2013 contempla la compensación⁵⁴⁶ de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración

⁵⁴⁴ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “La reforma sobre el sistema de negociación colectiva: un análisis crítico”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, op cit., págs. 40-41.

⁵⁴⁵ MUÑOZ RUIZ, A.B.: *Problemas prácticos del convenio colectivo de empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2014, págs. 120-123.

Véase como ejemplo la sección 2.4. sobre distribución irregular de la jornada y flexibilidad horaria del convenio colectivo de TECNOCOM España Solutions, TECNOCOM Telecomunicaciones y Energía y TECNOCOM SyA.

⁵⁴⁶ Art. 42 del convenio colectivo de Zurich Insurance PLC, sucursal en España, Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. y Zurich Serives, AIE.

máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada, exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deben quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

En cualquier caso y ya para ir concluyendo, destacar la frecuencia cada vez mayor hacia la regulación de mecanismos de distribución flexible del tiempo de trabajo⁵⁴⁷, y un mayor esfuerzo por aumentar las facultades de participación y control de sus aspectos organizativos⁵⁴⁸, sobre todo en convenios colectivos de medianas y grandes empresas y en casi todos los sectores de actividad, como respuesta a los requerimientos procedentes de la actividad productiva o del servicio⁵⁴⁹ y, por consiguiente, como señal de reforzamiento de los poderes de dirección del empresario.

a.5. La ordenación convencional del sistema retributivo.

Seguidamente, se tratará de abordar otro grupo de cláusulas normativas como son las que regulan materias de índole económica, ocupando un lugar destacado las dirigidas a la ordenación convencional del sistema retributivo⁵⁵⁰.

⁵⁴⁷ No se debe de olvidar de velar por la compatibilidad del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores con mejorar la productividad de las empresas. SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “Tiempo de trabajo y negociación colectiva andaluza”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *Reforma laboral y negociación colectiva andaluza: La incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, Tecnos, Madrid, 2013, págs. 297-298.

⁵⁴⁸ HUERTAS TEBELIA, B., LÓPEZ AHUMADA, E.J. y MORILLO, L.; MORÓN PRIETO, R. (Coord.): “Tiempo de trabajo. Estudio sobre las formas y principales tendencias de ordenación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva”, en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), *Observatorio de la negociación colectiva*, Secretaría Confederal de Política Institucional, Política Social y Estudios de CC.OO., Madrid, 2002, págs. 111-112.

⁵⁴⁹ Valga como ejemplos: convenio colectivo de la empresa Fertiberia; convenio colectivo de las empresas Acerías y Forjas de Azcoitia, S.A., GSB Acero, S.A. y GSB Forjas S.A.

⁵⁵⁰ BORRAJO DACRUZ, E.: “*Convenios colectivos de trabajo: de los contenidos tradicionales a las nuevas materias*”, Actualidad Laboral, núm. 5, 2001, pág. 85.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

A tales efectos, conviene traer a colación la función renovada de mercado⁵⁵¹ o económica de producción que viene desempeñando la negociación colectiva⁵⁵² como mecanismo consensual de autorregulación del mercado de trabajo, lo que le permite alzarse de este modo, como un instrumento fundamental y eficaz en la ordenación de la economía de mercado y de la política económica⁵⁵³.

Cabe anotar que una de las cuestiones de primera magnitud como es la materia salarial, viene siendo clásicamente abordada y contemplada, con diferente intensidad⁵⁵⁴, en el contenido configurador del convenio colectivo y, más concretamente, como cláusula de naturaleza normativa⁵⁵⁵.

⁵⁵¹ GARCÍA JIMÉNEZ, M. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Viejas y nuevas funciones de la negociación colectiva: de las “condiciones de trabajo” a la regulación de “mercados”, de la “calidad del empleo” a la “calidad de vida”, en, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, Sevilla, 2006, págs. 170 y ss.

⁵⁵² MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: “*La negociación colectiva empresarial ante las exigencias de adaptabilidad y reorganización de los sistemas productivos*”, *Temas Laborales*, núm. 76, 2004, pág. 278.

⁵⁵³ MORENO VIDA, M^a.N.: “Los contenidos de la negociación colectiva”, en, VV.AA., DE SOTO RIOJA, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009, pág. 422.

⁵⁵⁴ Vid. MERCADER UGUINA, J.R.: “Comentario al art. 26 ET: Del salario”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014, págs. 333-342.

PÉREZ ANAYA, R.M.: “Retribución y negociación colectiva andaluza”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *Reforma laboral y negociación colectiva andaluza: La incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, Tecnos, Madrid, 2013, pág. 243.

⁵⁵⁵ MALDONADO MOLINA, J.A.: “Contenido normativo de los convenios colectivos: aspectos novedosos”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 465-467.

El tratamiento convencional del sistema retributivo⁵⁵⁶ viene siendo un campo privilegiado para la negociación colectiva en general, no solamente por su evidente trascendencia en la esfera de las relaciones laborales, sino también por el trasvase legal a favor de la autonomía colectiva negocial, a tenor de lo dispuesto en diferentes preceptos legales que hacen alusión sobre la materia (arts. 26, 84 y 85 todos ellos del ET). En consecuencia, el tratamiento autónomo convencional no solo tiene la aspiración sino también la responsabilidad de llevar a cabo una adecuada gestión y racionalización⁵⁵⁷ del sistema retributivo, alzándose como un poderoso instrumento de mejora de las condiciones salariales⁵⁵⁸. Con arreglo a estas previsiones, tanto los convenios colectivos sectoriales como los de ámbito empresarial intentan continuamente determinar la retribución y, en ocasiones, reconfigurando el concepto y partidas salariales⁵⁵⁹ a fin de contribuir a su adaptación a las mudables circunstancias socio-económicas o bien, adoptando una actitud más innovadora, aunque en un porcentaje menor de convenios, orientada a la mejora de las condiciones mínimas legalmente previstas, como ocurre con las cláusulas de garantía salarial.

Al hilo de estas consideraciones, hay que precisar que el convenio colectivo de ámbito empresarial puede desempeñar o combinar las siguientes funcionalidades, la primera sería integrativa, en el sentido de concretar lo previsto en ámbitos superiores de negociación, una segunda función gestora de

⁵⁵⁶ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M^a.N. y GALLEGU MORALES, A.J.: *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 253 y ss.

⁵⁵⁷ VV.AA.: *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y Perspectivas*, DEL REY GUANTER, S. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 428-435.

Valga como ejemplo el convenio colectivo Izamac Asistencias Técnicas, S.A.

⁵⁵⁸ VV.AA.: *Le salaire*, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, La Documentation française, Paris, 2009, págs. 38 y ss.

⁵⁵⁹ O bien distinguiendo entre partidas fijas y variables como sucede, por ejemplo, en el convenio colectivo de Telefónica Data España, S.A.; y en el convenio colectivo de Fiat Auto España, S.A.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

los poderes empresariales⁵⁶⁰, y una tercera de mejora que apuesta más por una regulación más innovadora.

En la tendencia generalizada del tratamiento convencional del sistema de retribución⁵⁶¹ predominan las estructuras salariales⁵⁶² tradicionales y afloran, aunque tímidamente, estructuras basadas en fórmulas de salario variable⁵⁶³, sobre todo en los convenios colectivos de ámbito empresarial⁵⁶⁴, aunque siguen estando bastante extendidas las partidas fijas también asistimos a un repliegue en la previsión del complemento de antigüedad⁵⁶⁵, considerado improductivo por la parte empresarial. Por otro lado, se observa una descoordinación existente entre los diferentes niveles de negociación, o también dentro de un mismo sector productivo. Asimismo, se ha podido apreciar una escasa presencia de sistemas asentados en la participación retributiva, como puede ser la participación en las

⁵⁶⁰ MERCADER UGUINA, J.R.: “Estructura de la negociación colectiva y salario”, en, VV.AA., MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *El contenido económico de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005, pág. 44.

⁵⁶¹ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, págs. 80-108.

⁵⁶² Véase al respecto: CARRERO DOMÍNGUEZ, C., BARCELÓN COBEDO, S., ALAMEDA CASTILLO, M^a. T. y MUÑOZ RUIZ, A. B.: “Estudio de la estructura salarial: salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales”, en, VV.AA., MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *El contenido económico de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005, págs. 73-115.

⁵⁶³ MERCADER UGUINA, J.: “Nuevos contenidos del salario”, en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord. general), *La negociación colectiva en España: Una visión cualitativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004, págs. 340 y ss; PÉREZ INFANTE, J.I.: “*La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España*”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 46, 2003, pág. 92.

⁵⁶⁴ FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, S., MERCADER UGUINA, J.R.: “Salarios. Estudio de la estructura salarial en la negociación colectiva”, en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), *Observatorio de la negociación colectiva*, Secretaría Confederal de Política Institucional, Política Social y Estudios de CC.OO., Madrid, 2002, págs. 134 y ss.

⁵⁶⁵ No obstante aún subsisten convenios que contemplan el complemento salarial por antigüedad como, por ejemplo, el art. 17º del convenio colectivo provincial de Granada para la Industria de Panadería; el art. 35 del convenio colectivo de Automóviles Citroën España, SA..

Sin embargo, podemos tomar como un claro ejemplo del proceso de repliegue que está sufriendo la previsión de este tipo de complemento, el art. 24 sobre antigüedad, del convenio colectivo para el personal de flota de Naviera Ría de Arosa, SA., que dice así: <<el complemento de antigüedad que viniese percibiendo cada tripulante se consolida en su importe, no devengándose nuevos trienios. El personal de nuevo ingreso no tendrá derecho al complemento de antigüedad>>.

situaciones de mejora de la productividad, sobre todo como partida variable y de incentivos sustentados en acciones.

Ahora bien, pese a que aún persisten de manera destacada las partidas rígidas y fijas dentro de la estructura del sistema salarial, lentamente se va abriendo paso el empleo de fórmulas de salario variable⁵⁶⁶.

Otro de los efectos de la reforma de 2012, nos revela la existencia de un proceso de acentuada moderación salarial de la negociación colectiva, que se ve proyectado en la congelación⁵⁶⁷ o reducción de las retribuciones a percibir por los trabajadores. Ello se ha visto reflejado en una creciente disminución del porcentaje de cláusulas convencionales que contemplan un incremento salarial, lo que se traduce a la postre en una devaluación salarial a fin de dar cobertura a los requerimientos de competitividad y productividad de las empresas recurriendo, como se ha dicho, a la fórmula o a la vía del abaratamiento de la mano de obra⁵⁶⁸.

También se han podido detectar convenios de ámbito empresarial que contienen una reducción salarial para los trabajadores de nueva contratación, aunque condicionada a que la empresa no utilice esta vía para abaratar costes mediante el recurso de la sustitución de trabajadores, a través de regulaciones de empleo o despidos improcedentes⁵⁶⁹.

⁵⁶⁶ Vid.: MERCADER UGUINA, J.R. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: “Retribución variable y nuevas formas de gestión del rendimiento”, en, VV.AA., MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *El contenido económico de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005, págs. 117-170.

⁵⁶⁷ Tras la comparación entre la negociación salarial de 2013 con la efectuada en el año anterior, se ha podido observar un ritmo menor en cuanto al aumento de los salarios pactados en convenio, según los datos arrojados por el CES en, Consejo Económico y Social: *Avance de la negociación colectiva de 2013*, disponible en versión electrónica en: <http://www.ces.es>, pág. 61.

⁵⁶⁸ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “La reforma sobre el sistema de negociación colectiva: un análisis crítico”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 41-42.

⁵⁶⁹ MUÑOZ RUIZ, A.B.: *Problemas prácticos del convenio colectivo de empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2014, págs. 119-120.

Un ejemplo de ello queda ilustrado en el art. 26 del convenio colectivo de BABÉ y CÍA, S.L.

Cabe concluir que para lograr la racionalización⁵⁷⁰ de la estructura salarial se requiere la confluencia de, al menos, tres cuestiones determinantes, que son: concentrar todos los esfuerzos para que exista la necesaria coordinación entre los distintos niveles de negociación, dotar de una homogeneidad relativa de los diferentes conceptos y partidas y, por último, modernizar los sistemas revistiéndolos de un mayor grado de flexibilidad, sobre la base del salario variable anteriormente aludido, en función de los rendimientos, mejoras de productividad y en atención a la situación económica de la organización empresarial.

a.6. La ordenación convencional del régimen disciplinario.

Como punto de arranque conviene indicar que el régimen disciplinario se encuentra entre el amplio abanico de las potestades empresariales⁵⁷¹ y como tal viene siendo otro de los contenidos clásicos contemplados en el convenio colectivo, especialmente en los convenios empresariales, fruto del reenvío legalmente previsto en el art. 58 ET a favor de este instrumento jurídico negocial⁵⁷².

Sobre esta materia, el tratamiento convencional se centra en establecer la tipología así como la graduación de faltas y sanciones. Como es sabido, para la tipificación se aplica un criterio de graduación en leves, graves y muy graves. Además, los convenios colectivos prevén el correspondiente procedimiento

⁵⁷⁰ MONEREO PÉREZ, J.L., GARCÍA VALVERDE, M^a.D. y GÁMEZ JIMÉNEZ, J.M.: “Los sistemas de retribución entre la tradición y la renovación. La gestión del rendimiento en las organizaciones de trabajo y nuevas orientaciones en el régimen salarial”, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, Sevilla, 2006, pág. 464.

⁵⁷¹ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, págs. 108-119.

⁵⁷² MALDONADO MOLINA, J.A.: “Contenido normativo de los convenios colectivos: aspectos novedosos”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, pág. 469.

sancionador dentro de los márgenes legalmente permitidos, y contando con los pertinentes mecanismos de control colectivo.

Parece que la tendencia en la práctica negocial presenta un importante grado de anquilosamiento, debido fundamentalmente a la persistencia de los esquemas tradicionales⁵⁷³. Sin perjuicio de la existencia de cláusulas convencionales que incluyen previsiones específicas sobre el acoso, tanto en su vertiente sexual como en su dimensión moral⁵⁷⁴.

En lo referente a la ubicación sistemática de las cláusulas encargadas de regular el poder disciplinario, viene siendo habitual que en los convenios colectivos empresariales y de ámbito superior a la empresa se le dedique un capítulo específico, y normalmente se encuentra situado en la parte final del texto convencional⁵⁷⁵.

En líneas generales, el perfil que cumplen la mayor parte de los convenios colectivos está orientado a una intervención garantista.

a.7. La regulación colectiva de la movilidad geográfica.

Todo cuanto concierne a lo que genéricamente cabe entender como la regulación colectiva de la movilidad geográfica⁵⁷⁶, está estrechamente

⁵⁷³ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M^a.N. y GALLEGO MORALES, A.J.: *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 331 y ss.

⁵⁷⁴ Brindando un magnífico ejemplo de ello el convenio colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía.

⁵⁷⁵ Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria; convenio colectivo de la empresa Comarit España, S.L.; convenio colectivo de empresas de trabajo temporal; convenio colectivo de la empresa Amper Servicios, S.A.; convenio colectivo sectorial de empresas concesionarias de cable de fibra óptica; convenio colectivo de la empresa Alstom T&D, entre otros.

VV.AA.: *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y Perspectivas*, DEL REY GUANTER, S. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 859 y ss.

⁵⁷⁶ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, págs. 119-128.

interconectada con la potestad de modificar o alterar el lugar de trabajo por razones empresariales⁵⁷⁷. Esta facultad forma parte del poder de dirección empresarial, en este caso cuenta además con el aval de un acuerdo convencional y, sin duda, se trata de un tema negocial de primer orden por la dimensión económica y social que destila.

Como resulta factible comprobar a través de una primera aproximación al tratamiento de la cuestión, nos encontramos ante una de las materias que necesariamente debe ser abordada por los interlocutores sociales por todas las consecuencias que a partir de ella se originan, tanto desde el punto de vista de los aspectos sustanciales que la rodean (derechos principalmente de índole económica⁵⁷⁸ y profesional⁵⁷⁹), como desde los aspectos procedimentales que ello implica.

En una valoración de conjunto, la movilidad geográfica ha sido y sigue siendo ampliamente acogida en la regulación a nivel convencional, si bien es cierto que, con frecuencia adquiere una formulación bastante estandarizada, sin ánimo de obviar, por otra parte, la existencia de convenios colectivos sectoriales que han adoptado una actitud mucho más innovadora al respecto.

No obstante, pese a la trascendencia que embriaga todo lo que atañe al tratamiento convencional de esta cuestión, aún existen convenios colectivos que

⁵⁷⁷ Téngase en cuenta las modificaciones efectuadas a raíz de la Ley 3/2012 sobre el régimen jurídico de esta institución jurídico-laboral, destacando un primer cambio referido a la ampliación del ámbito subjetivo del art. 40 ET, y otras modificaciones dirigidas a la supresión de la facultad de la autoridad laboral de paralizar el traslado, y la remisión a la autonomía colectiva, por vía de convenio colectivo o por acuerdo adoptado durante periodo de consultas, para que se establezcan nuevas prioridades a favor de determinados colectivos de trabajadores. El resultado que han conllevado estas últimas modificaciones no es otro que el reforzamiento de los poderes unilaterales de gestión del empresario.

MONREAL BRINGSVAERD, E.: “Reforma de la movilidad geográfica y de la modificación sustancial de condiciones de trabajo”, en VV.AA., THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012, págs. 279-281.

⁵⁷⁸ Convenio colectivo UNIPREX; convenio colectivo para las empresas del Grupo AVIVA; convenio colectivo grupos de empresas AL AIR LIQUIDE.

⁵⁷⁹ Convenio colectivo grupo EADS-CAS y AIRBUS ESPAÑA; convenio colectivo RENFE.

no contienen una referencia mínima sobre la misma, circunstancia especialmente llamativa en los convenios de medianas empresas. En ocasiones, este silencio se extrapola incluso a convenios colectivos de grandes empresas, aunque es precisamente en este ámbito de negociación concreto donde se requiere, aún más si cabe, una especial atención ante el considerable aumento de la posibilidad de recurrir a la modificación del lugar de cumplimiento de la prestación de servicios. Parece que este hecho puede deberse a varias razones como pueden ser, por ejemplo, la remisión a lo dispuesto en el ámbito sectorial, o también, por la importancia que adquiere la consolidación de las reglas o usos de la empresa.

También es un hecho que viene siendo una constante en la ordenación convencional que la movilidad geográfica adquiera un cáliz compensatorio⁵⁸⁰, además de conllevar la adopción de medidas⁵⁸¹ tendentes a proteger la vida privada y familiar⁵⁸². En nuestra experiencia convencional están muy presentes las denominadas garantías procedimentales, especialmente en los convenios colectivos de grandes empresas o aquellas que cuentan con una estructura territorial más compleja, sin perjuicio de las remisiones efectuadas a la regulación sectorial⁵⁸³.

Una de las dimensiones en alza de la movilidad geográfica la constituye los desplazamientos transnacionales acordes con la estrategia empresarial de creciente internacionalización, de ahí que sea más fácil encontrarnos este tipo de cláusulas en convenios colectivos de grandes empresas. Bajo estos parámetros,

⁵⁸⁰ Unos ejemplos de ello los encontramos en el convenio colectivo Playa de Madrid, S.A.; convenio colectivo Ipsen Pharma, S.A., centro de trabajo de Sant Feliu de Llobregat; convenio colectivo de Kraft Foods España, S.A.; convenio colectivo de Albonanza, S.A.; convenio colectivo de Nestlé España, S.A., centro de trabajo de Esplugues de Llobregat.

⁵⁸¹ Convenio colectivo de ABB Daimler-Benz Transportation (Signal), S.A.; convenio colectivo de Antena 3 de Televisión, S.A.

⁵⁸² VV.AA.: *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y Perspectivas*, DEL REY GUANTER, S. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 742-753.

⁵⁸³ Convenio colectivo Adidas España, SAU.; convenio colectivo de la empresa Ercros Industrial, S.A.

es posible encontrarnos textos convencionales en los que se hace referencia a la movilidad geográfica dentro del territorio nacional y en el plano internacional⁵⁸⁴.

También merece una mención la llamada movilidad intragrupo empresarial, –que queda fuera de la previsión legalmente contemplada en el art. 40 ET y, en consecuencia, requiere de una canalización contractual –, en sintonía con las nuevas formas de organización de la empresa como, por ejemplo, la compleja estructuración de los grupos de empresas o empresas-red, que están muy presentes en convenios colectivos de medianas y grandes empresas⁵⁸⁵.

a.8. La regulación de las vicisitudes suspensivas y extintivas en el ámbito de las relaciones laborales.

Como broche de cierre a las principales materias que integran el tratamiento convencional de la relación individual de trabajo, abordaré la regulación de las vicisitudes suspensivas y extintivas en el ámbito de las relaciones laborales⁵⁸⁶.

Para ello comenzaré precisando el sentido y significado que adquiere la formulación terminológica <<vicisitudes>>, a través de la cual se hace referencia a situaciones que, debido a múltiples factores de muy diversa índole, conllevan una ruptura en la dinámica de las prestaciones objeto de la relación laboral. Bajo tales premisas, cuando al concepto de vicisitudes se le adiciona el término <<suspensivas>>, se traduce en una interrupción temporal de las prestaciones⁵⁸⁷

⁵⁸⁴ Un buen ejemplo sería el convenio colectivo de Telefónica Data; IV convenio colectivo de la Empresa BP OIL.

⁵⁸⁵ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M^a.N. y GALLEGO MORALES, A.J.: *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 371-415.

⁵⁸⁶ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, págs. 151-159.

⁵⁸⁷ LAHERA FORTEZA, J.: “Nuevas perspectivas en materia de suspensión del contrato del trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”, en, VV.AA.,

y no del vínculo jurídico. Mientras que, cuando se habla de <<vicisitudes extintivas>> implica la extinción⁵⁸⁸ o ruptura del vínculo contractual con vocación definitiva, por consiguiente, es una situación mucho más traumática⁵⁸⁹ que la anteriormente descrita.

Como se ha podido constatar, desde una visión meramente cuantitativa, los datos estadísticos nos revelan que estas cuestiones vienen recibiendo una particular atención en un número importante de convenios colectivos, especialmente en medianas y grandes empresas, así como en convenios sectoriales. Sin embargo, en modo alguno puede sorprender que, por lo general, la valoración que procede desde un enfoque cualitativo nos muestra que los convenios colectivos desempeñan un papel residual en este tema, optando por el empleo de excesivas remisiones o por la simple transcripción de lo ya contemplado en la regulación legal, y en ocasiones, echando en falta una regulación completa de todas las situaciones posibles.

En este desalentador panorama negocial, como es obvio, también nos encontramos con significativas excepciones, sobre todo en convenios colectivos de grandes empresas⁵⁹⁰.

B. Ordenación convencional de materias de índole sindical.

En el contexto analítico en el que ahora nos hallamos, procede en estos momentos abordar someramente la ordenación convencional de materias de índole sindical, como otro de los contenidos de naturaleza normativa de los

THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012, pág. 303.

⁵⁸⁸ Vid.: VV.AA.: *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y Perspectivas*, DEL REY GUANTER, S. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 891-933.

⁵⁸⁹ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M^a.N. y GALLEGO MORALES, A.J.: *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 527-571.

⁵⁹⁰ Como sucede, por ejemplo, en el convenio colectivo de IBERIA LAE para sus tripulantes de cabina de pasajeros.

convenios colectivos. Como ya se ha avanzado con anterioridad, el contenido normativo abarca las relaciones de trabajo tanto en su vertiente individual como en su dimensión colectiva.

Probablemente sea de interés una primera observación sobre el planteamiento de este tipo de cláusulas a las que se les encomienda la regulación de la materia sindical⁵⁹¹ cuyo objeto se sustancia en la reordenación de materias tales como, acción sindical, el doble canal de representación⁵⁹² sindical y unitaria, formas de participación en la empresa, los derechos de información y consulta, etcétera.

El balance de conjunto que se extrae de nuestra experiencia negocial es, una vez más, la vaga costumbre normativa de transcribir la regulación legal existente sobre cada una de estas figuras o mediante un excesivo uso de cláusulas remisorias⁵⁹³, rehusando con bastante asiduidad a la adopción de una actitud más innovadora en el diseño del contenido de las estipulaciones convencionales a las que se les asigna la gestión consensuada de la materia sindical.

En lo que aquí interesa destacar, nótese por otra parte la heterogeneidad⁵⁹⁴, tanto en el contenido proyectado como en la técnica reguladora empleada, con la que se ha ido tratando a nivel convencional el sistema de representación, participación y acción sindical dentro de la empresa. La disparidad de criterios

⁵⁹¹ MALDONADO MOLINA, J.A.: “Contenido normativo de los convenios colectivos: aspectos novedosos”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 468-469.

⁵⁹² Esta fórmula del doble canal se ha revelado como la preferida en aquellos países en los que se contemplan modelos de representación. RIVERO LAMAS, J.: *La democracia en la empresa*, Comares, Granada, 2010, págs. 170-171.

⁵⁹³ Convenio colectivo de la empresa Gas Rioja, S.A. de Logroño (La Rioja); convenio colectivo Previsión Sanitaria Nacional, PSN, Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija; convenio colectivo de Gas Natural Murcia SDG, S.A.; convenio colectivo de la empresa Gas Castilla-La Mancha, S.A.

⁵⁹⁴ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, págs. 28-32.

empleados en la negociación sobre materias de naturaleza sindical y su posterior cristalización en el texto finalmente acordado en convenio, ha dado lugar a diversos resultados que van desde, la omisión absoluta, la simple reproducción de las disposiciones legales, referencias puntuales, alusiones genéricas, regulaciones singulares, agregación de derechos, etcétera.

En cualquier caso, se ha podido también apreciar que los convenios colectivos de medianas y empresas de grandes dimensiones⁵⁹⁵ han demostrado tener una mayor preocupación en la regulación de estas cuestiones. Se puede decir, que en estos niveles de negociación, en cuanto a la ubicación sistemática de las estipulaciones convencionales sobre materia sindical, parece existir una preferencia en dedicarles un capítulo específico o un anexo para desempeñar este cometido. A este fin, resulta igualmente reseñable la enorme variedad de fórmulas empleadas para su rúbrica o denominación⁵⁹⁶ en el contenido pactado del convenio⁵⁹⁷.

No obstante, vale la pena recordar la existencia de cláusulas en algunos convenios colectivos⁵⁹⁸ que mejoran lo dispuesto legalmente sobre los órganos de representación de los trabajadores dentro de la empresa, destacando en este sentido, la actuación de las instancias representativas de los trabajadores en materia sancionadora o en lo relativo a las horas extraordinarias. También se

⁵⁹⁵ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M^a.N. y GALLEGO MORALES, A.J.: *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 55-61.

⁵⁹⁶ VV.AA.: *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y Perspectivas*, DEL REY GUANTER, S. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, pág. 992.

⁵⁹⁷ Como por ejemplo: derechos sindicales; régimen representativo; acción representativa y sindical; régimen sindical; representación colectiva y derechos sindicales; representantes de los trabajadores; derechos sindicales y de representación colectiva; parte sindical; representación del personal; actividad sindical en la empresa; de la representación colectiva de los trabajadores; de los sindicatos y de los comités de empresa; derechos y garantías sindicales; etc...

⁵⁹⁸ NOGUEIRA, M., TRUJILLO VILLANUEVA, P., ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., ALFONSO MELLADO, C., EXPÓSITO, D. y OTAEGUI, A.; PÉREZ YÁNEZ, R. (Coord.): "Derechos de participación sindical", en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), *Observatorio de la negociación colectiva*, Secretaría Confederal de Política Institucional, Política Social y Estudios de CC.OO., Madrid, 2002, pág. 213.

aprecia una embrionaria orientación hacia el reconocimiento a estos órganos de competencias en materia de organización del trabajo, se introducen mejoras en el crédito horario, se crean nuevos órganos de representación como, por ejemplo, los delegados sindicales intercentros o las secciones sindicales intercentros, también se contempla el derecho de los representantes sindicales a contar con un local apropiado, etcétera.

A modo de síntesis valorativa, han de ponerse como objetivo de primera magnitud mejorar el tratamiento convencional de la materia sindical existente, y por supuesto, lograr que aparezca integrado en todos los convenios colectivos con independencia del nivel de negociación que representen. Entre otras razones, no está de más recordar que la mejor vía o canalización para la consecución de las constantes reivindicaciones⁵⁹⁹ en la mejora de las condiciones de empleo, trabajo y vida es, sin lugar a dudas, la acción o gestión colectiva dentro del marco convencional.

En esta línea se recomienda un mayor impulso del poder sindical a fin de evitar para la parte social una individualización de la relaciones de trabajo, mientras que para la contraparte económica va a suponer una mayor garantía entendida en términos de pacificación social lo que repercute, para ambas partes, en una mayor estabilidad del buen clima laboral.

C. La praxis negociadora en materia de prevención de riesgos laborales.

Otra de las cuestiones centrales en la praxis negociadora, por su extraordinaria importancia, es la que concierne a la materia de prevención de riesgos laborales. Para ello es necesario atender a lo preceptuado en el art. 40.2

⁵⁹⁹ MORENO VIDA, M^a.N., GARCÍA VALVERDE, M^a.D. y DE LA CASA QUESADA, S.: “Derechos sindicales y nuevas formas de participación de los trabajadores en la empresa: hacia un modelo convencional de democracia industrial “posible”, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, Sevilla, 2006, págs. 812-813.

CE que ordena expresamente a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Con el propósito de cumplir con este mandato constitucional fue promulgada la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que marcó un antes y un después en el ordenamiento jurídico regulador de la política de seguridad y salud en el trabajo⁶⁰⁰. Esta ley a su vez, se remite en su art. 2.2 a la autonomía colectiva negociada como una de las sedes más adecuadas para perfilar el sistema de garantías y derechos relativos a esta cuestión, íntimamente conectados al derecho fundamental a la vida e integridad física de las personas. De manera más detallada, en el Capítulo V de LPRL dedicado a la “Consulta y participación de los trabajadores”, encomienda al convenio colectivo⁶⁰¹ la regulación de instancias tan importantes como los delegados de prevención⁶⁰².

Hasta el momento, nuestra experiencia negociada⁶⁰³ nos ha demostrado que el acogimiento a nivel de grandes y medianas empresas ha sido mayor, pero no obstante, se precisa una mejor y mayor implementación o proyección en la práctica en todos y cada uno de los niveles de negociación.

Algunos de los factores que han propiciado o influido notablemente en la especial atención que prestan las grandes empresas en materia de prevención de riesgos laborales ha sido quizás contar con una posición competitiva más avanzada, junto con la tendencia del mercado internacional, especialmente en el aspecto relativo a los mecanismos de control de los sistemas de prevención de riesgos, con el objetivo de alcanzar una cultura empresarial de excelencia,

⁶⁰⁰ MOLINA NAVARRETE, C. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: “La negociación colectiva y las nuevas dimensiones de la prevención de riesgos: riesgos emergentes, cuestiones de género y dimensión ambiental externa. Los acuerdos de calidad de clima y los acuerdos de gestión ambiental”, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, Sevilla, 2006, págs.717-718.

⁶⁰¹ Art. 35.4 LPRL. *Delegados de Prevención*.

⁶⁰² MALDONADO MOLINA, J.A.: “Contenido normativo de los convenios colectivos: aspectos novedosos”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, pág. 473.

⁶⁰³ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, págs. 171-183.

superar auditorías válidas en diferentes mercados, ampliar el campo de competitividad empresarial y consolidar su liderazgo en un mundo cada vez más globalizado.

Sin embargo, pese al impulso que tras las últimas reformas legislativas se le ha dado al convenio colectivo empresarial, entre otras razones, por considerarlo un ámbito especialmente estratégico y por su cercanía al escenario en el que finalmente se desarrollan las relaciones laborales, continúa resistiéndose a invertir en prevención a pesar de ser absolutamente rentable desde el punto de vista económico y social, (reducción de la siniestralidad laboral, reducción de bajas laborales, la credibilidad y la propia imagen del funcionamiento de la empresa, refuerza la responsabilidad social de la organización empresarial, etcétera), que repercute en la calidad de vida en el trabajo.

Precisamente, en el campo de la seguridad y salud laboral que en estos momentos nos ocupa, la principal preocupación no se circunscribe a la demanda de una mayor presencia de este tipo de cláusulas en los textos de los convenios colectivos, ya que por lo general en la inmensa mayoría se incorpora alguna referencia al respecto lo que nos viene a revelar el interés que progresivamente ha suscitado este tema en las mesas de negociación.

La atención se centra ahora en dotar de mayor eficacia práctica que logre romper las barreras de una mera e indeseable contemplación formal, potenciando su condición de herramienta eficaz para la consecución de mayores niveles de bienestar socio-laboral⁶⁰⁴.

En cuanto a los convenios que sí abordan esta materia se requiere una mayor precisión y, por consiguiente, sería necesario reducir un uso excesivo de las

⁶⁰⁴ TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: *La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009, págs. 45 y 46.

trascipciones⁶⁰⁵ o remisiones a la ley, así como del empleo de formulaciones extremadamente genéricas que nada añaden a lo ya previsto legalmente.

Otro aspecto problemático tiene que ver con el desenfoco que en un número importante de convenios se realiza en torno a la política de seguridad y salud en el trabajo. Parece que, tanto en las medianas como en las grandes empresas, se comprueba un estancamiento en conceptos tradicionales y la omisión en orden a la prevención de los riesgos emergentes (riesgos ergonómicos, organizacionales, psicosociales).

También se ha tenido ocasión de verificar que, con bastante frecuencia un elevado porcentaje de convenios se limita a incorporar el tratamiento del sistema preventivo desde un plano estrictamente organizativo o procedimental, con el propósito de delegar en el órgano específico toda la responsabilidad de confeccionar y desarrollar las medidas preventivas necesarias en el ámbito de cada organización empresarial⁶⁰⁶.

De nuevo hay que decir que también en este campo de la acción colectiva se emplea una terminología muy dispar a la hora de denominarla en los textos convencionales, y a modo de ejemplo cabe citar, prevención de riesgos; seguridad e higiene; seguridad y salud; salud laboral y medio ambiente, etcétera.

En consecuencia, creo que estamos en condiciones de afirmar que la gestión consensual de la prevención de riesgos laborales, pese a cumplir un papel amplio y variado⁶⁰⁷, continúa sin alcanzar el nivel requerido⁶⁰⁸ y, por consiguiente, sigue

⁶⁰⁵ Convenio colectivo empresa Puleva Food, S.A.

⁶⁰⁶ Convenio colectivo de la empresa Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.A.; convenio colectivo de la empresa Schweppes, S.A.

⁶⁰⁷ GONZÁLEZ ORTEGA, S. y CARRERO DOMÍNGUEZ, C.: *“La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”*, Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 14, 1999, pág. 66.

⁶⁰⁸ Convenio colectivo de la Compañía Española de Petróleos Atlántico, S.A.; convenio colectivo de Cía. Ingersoll-Dresser Pump, S.A.; convenio colectivo para las empresas Jesús Santiago Cucart Todoli, <<Santiago Cucart, SL>>, <<Cofiser, SL>>, <<Postal Mensajes, SL>>, UTE (<<Jesús S. Cucart Todoli-Santiago Cucart, SL>>) y Actividades Recaudatorias, SL.

siendo una asignatura pendiente sobre todo en niveles inferiores de negociación colectiva, a pesar de ser el ámbito empresarial más apropiado por su especificidad⁶⁰⁹. Naturalmente, los esfuerzos han de ir dirigidos a aumentar la eficacia práctica de las medidas preventivas negociadas, así como gestionar el riesgo profesional desde la responsabilidad social empresarial y fomentar la calidad de vida en el trabajo garantizando un buen ambiente laboral⁶¹⁰.

D. La recepción convencional del principio de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres.

Tras el estudio de todas estas materias, corresponde ahora abordar otra no menos importante como es la recepción convencional del principio de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres.

El objetivo que ya de partida se persigue, claramente va dirigido a impedir, en este caso a través de la negociación colectiva, la operatividad práctica de cualquier tipo de discriminación en el marco de las relaciones laborales⁶¹¹ y mejorando la equidad de los derechos. Por tanto, es importante subrayar esta doble faceta que debe cumplir la regulación convencional en este campo concreto, una dirigida a evitar cualquier medida discriminatoria, y otra orientada a afianzar su condición como instrumento de igualación socio-laboral⁶¹².

MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M^a.N. y GALLEGO MORALES, A.J.: *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 461 y ss.

⁶⁰⁹ VV.AA.: *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y Perspectivas*, DEL REY GUANTER, S. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, pág. 478.

⁶¹⁰ Véase, por ejemplo, el enfoque prioritario que se le da en el convenio colectivo de la empresa Sinterstahl Asturias, S.A.

⁶¹¹ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, pág. 195.

Para ello además, puede contar con un importante apoyo por parte de instancias socio-laborales de las que puede encontrar una fuente de inspiración nada desdeñable, de propuestas muy interesantes sobre <<códigos o guías de buenas prácticas>>, <<catálogos de recomendaciones>>⁶¹³, etcétera.

Para ello, debemos comenzar remitiéndonos a su fundamento constitucional que como bien es sabido es el art. 14, en el que se proclama que todos <<los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social>>⁶¹⁴.

Con motivo de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se modificaron y alteraron varios artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, afectando al contenido normativo del convenio colectivo.

El art. 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dedicado expresamente a la promoción de la igualdad en el ámbito de la negociación colectiva⁶¹⁵, ofrece la posibilidad de establecer medidas de acción positiva orientadas a favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres en las condiciones de trabajo.

⁶¹² LUJÁN ALCARAZ, J.: “Igualdad y disparidad en la negociación colectiva”, en, VV.AA., *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales. XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005, pág. 717.

⁶¹³ ÁLVAREZ MONTERO, A. y DE LA CASA QUESADA, S.: “La lucha por el derecho a la igualdad de géneros y la negociación colectiva: cláusulas antidiscriminatorias y política de conciliación de la vida laboral y familiar”, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, Sevilla, 2006, págs. 739-740.

⁶¹⁴ No está demás señalar que es una materia respaldada en el ámbito comunitario por el art. 4.3 de la Carta Social Europea de 18 de octubre de 1961, sobre la obligación que tienen las partes contratantes de garantizar el derecho a los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo que desempeñan de igual valor. También cabe citar el art. 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea en el que se establece una garantía del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras que desempeñen un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, dicho de otro modo si se prefiere, es una garantía de igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo.

⁶¹⁵ Vid. VALDÉS DAL-RE, F.: *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, Editorial REUS, Madrid, 2010, págs. 119 a 148.

Otro enclave legal que merece también ser debidamente reseñado es el art. 45 de esta misma ley, en este precepto lo que se regula es la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, aunque en este caso el planteamiento difiere del proyectado en el art. 43. La nota distintiva reside en el carácter impositivo con el que se proyecta el contenido del art. 45 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. En esta ocasión el legislador se muestra tajante desde el comienzo del art. 45.1, en el que dice que <<las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar>>. A tenor de la terminología utilizada para la formulación de este precepto legal, comprobamos la rotundidad con la que el legislador se expresa, recurriendo a conceptos tales como <<obligación>> y <<deber>> para ensalzar el carácter manifiestamente impositivo y destacar así la importancia que impregna esta materia.

Entrelazándolo con lo anterior, el art. 4.2.c) ET reconoce a los trabajadores el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo ni una vez que son empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado, ni por razón de discapacidad cuando estén en condiciones de aptitud para el desempeño de la prestación de servicios.

Otra pieza legal clave que entra en juego y a la que hemos de remitirnos es la contenida en el art. 17 ET⁶¹⁶, específicamente dedicada a la no discriminación en las relaciones laborales, y en su cuarto apartado hace referencia a la negociación colectiva como una vía a través de la cual establecer medidas de acción positiva con el objetivo de favorecer el acceso de las mujeres a todas las

⁶¹⁶ MERCADER UGUINA, J.R.: “Comentario al art. 17 ET: No discriminación en las relaciones laborales”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014, págs. 247 y ss.

profesiones⁶¹⁷. Además, a la negociación colectiva se le reconoce la facultad de establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación, a favor de las personas del sexo menos representado⁶¹⁸, medidas que también podrán ser adoptadas en las condiciones de clasificación profesional⁶¹⁹, promoción y formación, en materia retributiva⁶²⁰, todo ello siempre en igualdad de condiciones de idoneidad, y en el puesto de trabajo que se trate, logrando con ello una situación de igualdad de oportunidades real⁶²¹.

Retomando el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, pero en esta ocasión su apartado tercero en el que se obliga a las empresas a elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando se establezca en el convenio colectivo aplicable. Por lo tanto, de lo expuesto se infiere que en aquellos casos en los que no se llegue a aprobar su obligatoriedad en el convenio, la implantación de un plan de igualdad dentro de la empresa será voluntaria, como así lo corrobora el apartado quinto de este mismo precepto legal.

Si todo esto lo ponemos en conexión con lo estipulado en el art. 85.1 ET comprobamos que no existe una imposición legal de introducir en el contenido

⁶¹⁷ CAVAS MARTÍNEZ, F. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: “*La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad*”, *Anales de Derecho*, núm. 25, 2007, pág. 347.

⁶¹⁸ GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: *Diálogo social europeo, negociación colectiva y medidas gender-fair. Experiencias comparadas y análisis de resultados*, Editorial REUS, Madrid, 2014, pág. 43; SERRANO GARCÍA, J.M.: “Igualdad por razón de género en el empleo. Una cuestión pendiente de la negociación colectiva”, en VV.AA., *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), Ediciones Cinca, Madrid, 2010, págs. 196-197.

V convenio colectivo general de aparcamientos y garajes.

⁶¹⁹ ALFONSO MELLADO, C.L.: “Igualdad en materia de clasificación y promoción profesional en la negociación colectiva”, en VV.AA., *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), Ediciones Cinca, Madrid, 2010, págs. 207 y ss.

⁶²⁰ PÉREZ CAMPOS, A.I.: “*Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva*”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, XLIII, 2010, pág. 151.

⁶²¹ SIERRA HERNAIZ, E.: “Igualdad de oportunidades y acción positiva en la negociación colectiva española”, en VV.AA., *La nueva función de la negociación colectiva y los acuerdos interconfederales sobre empleo. X Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 1998, pág. 76.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

de los convenios colectivos estatutarios tales planes o medidas. Si bien es cierto que hay un 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, no existe como tal una obligación de pactar. Por tanto, nos encontramos ante planteamientos opuestos sobre una misma cuestión, lo que da lugar a que en la práctica para unas empresas será obligatorio contener y aplicar todas estas medidas, mientras que en otras ni siquiera las van a contemplar. Es incongruente que para unos casos sea una cuestión de primera magnitud y para otros, sin embargo, esa importancia sencilla y llanamente se difumina por completo.

En este sentido cabría reconsiderar, al menos, tres planteamientos y sin ánimo de agotar todas las interpretaciones que puedan tener cabida. Un primer posicionamiento podría encontrar apoyo sobre la base de los términos en los que actualmente está redactado el art. 85.3 ET, en el sentido de que, si no está dentro del listado de materias que integran el contenido mínimo legal necesario del convenio colectivo estatutario, y a pesar de la importancia que presenta, no debería contemplarse su integración obligatoria en el contenido configurador de la norma paccionada, sin perjuicio de que las partes acuerden lo contrario. Lo que supondría, que en defecto de pacto, la regulación convencional del principio de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres debe ser de carácter voluntario.

La segunda opción iría encaminada hacia el expreso reconocimiento legal del carácter impositivo de la regulación en sede convencional de esta materia y, en consecuencia, sería de obligada observancia por todos los convenios colectivos con independencia del nivel de negociación que representen, dotándole de un mayor grado de unificación y homogeneidad a su tratamiento en la negociación colectiva y, sin perjuicio, de plantearse o no, su inclusión en el contenido mínimo legal necesario del convenio.

En este sentido, no podemos olvidarnos de que este principio de igualdad y no discriminación no solo se constituye como un imperativo constitucional sino también como una exigencia de los principios de justicia y dignidad⁶²².

En tercer lugar, cabría plantearse modificar la redacción actualmente vigente del art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, puesto que los contenidos que se establecen, en el mismo artículo pero en sus diferentes apartados, tienen un difícil encaje. El primer interrogante que se plantea es, si en su apartado primero dice con absoluta contundencia que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, entendiéndose que ha de ser en todo caso, y añade que con esta finalidad, el deber de adoptar medidas para evitar cualquier discriminación. A continuación, llama poderosamente la atención el enfoque que proyecta en sus apartados tercero y quinto, puesto que esa obligatoriedad que acaba de predicar para todo el ámbito laboral ahora, sin embargo, la supedita a una previa aprobación de su obligatoriedad a través del convenio colectivo que sea de aplicación. A mi juicio, creo que es necesario volver a revisar y ensamblar de manera más coherente el contenido de este controvertido centro de imputación legal.

Sin olvidar que el art. 85.2 ET hace una referencia expresa sobre el deber de negociar planes de igualdad en empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores que, sin perjuicio de la libertad de contratación que se les reconoce a las partes, en los convenios de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de estos convenios. Mientras que, en los convenios colectivos supraempresariales, el deber de negociar se canaliza a través de la negociación colectiva que se lleva a cabo en la empresa, en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios, con la finalidad de cumplimentar el deber de negociar mediante las oportunas reglas de complementariedad.

⁶²² VV.AA.: *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y Perspectivas*, DEL REY GUANTER, S. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, pág. 521.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

La preocupación por garantizar la efectividad del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo queda reflejada en las cláusulas de género de los convenios. En líneas generales, ha habido una amplia concienciación por parte de los convenios⁶²³, especialmente los de ámbito empresarial y sectorial, por incluir este tipo de estipulaciones, pero aún sigue siendo elevado el número de convenios colectivos que optan por emplear declaraciones excesivamente superfluas⁶²⁴. Además, se ha podido detectar que con la crisis y con las políticas de austeridad hay una tendencia regresiva en el tratamiento negocial de esta cuestión⁶²⁵, de ahí el reto que se plantea en aras a garantizar el apoyo de las instituciones a los planes de igualdad⁶²⁶.

No obstante, entre las medidas dirigidas a garantizar este principio de igualdad⁶²⁷, cabe destacar las cláusulas que tratan de proteger la maternidad⁶²⁸ y la conciliación de la vida laboral y familiar⁶²⁹.

⁶²³ Arts. 30.2 y 32 del XXIII convenio colectivo de la empresa Bridgestone Hispania, S.A.; capítulo VI del convenio colectivo estatal de grandes almacenes.

⁶²⁴ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, págs. 196-197.

⁶²⁵ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “La reforma sobre el sistema de negociación colectiva: un análisis crítico”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 42-43.

⁶²⁶ MORILLO BALADO, R.: “*El proceso de negociación de los planes de igualdad en las grandes empresas españolas*”, disponible en formato electrónico en: <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org>, pág. 10.

⁶²⁷ Como, por ejemplo, el art. 31 dedicado a la protección de la maternidad, del convenio colectivo del sector de actividades agropecuarias de la provincia de Málaga.

⁶²⁸ ROMÁN TORRES, M.I. y FLORES CORDÓN, M.A.: “El principio de igualdad y no discriminación en la negociación colectiva andaluza”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *Reforma Laboral y negociación colectiva andaluza: La incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, Tecnos, Madrid, 2013, pág. 229.

⁶²⁹ Capítulo VIII sobre licencias, protección a la vida familiar y excedencias del convenio colectivo de Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA; el título VII sobre conciliación de la vida familiar y laboral del convenio colectivo Provincial de Trabajo del sector Industria Siderometalúrgica de Almería; convenio colectivo Sanamientos de Córdoba; convenio colectivo Mateu Cromo; convenio colectivo Hunosa; convenio colectivo Arteixo Telecom; convenio colectivo Aumar.

El tema de conciliación de la vida laboral y familiar⁶³⁰, abordado con frecuencia en el contenido negocial, se concentra básicamente en dos aspectos. El primero de ellos, referido a la regulación de permisos, licencias y beneficios de la maternidad, lactancia, paternidad así como otras responsabilidades de índole familiar. Y, en segundo lugar, lo concerniente al tiempo de trabajo.

En definitiva, de lo que se trata es que la negociación colectiva contribuya en la instauración y asentamiento de las medidas de acción positiva que corrijan las desigualdades que surjan en el ámbito de las relaciones laborales. En aras a su efectiva consecución, brindan un magnífico ejemplo de ello, el art. 34.8 ET, en el que se reconoce al trabajador el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para compatibilizarlo con el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezca en la negociación colectiva. El art. 37.4 ET ofrece la posibilidad de acumular el tiempo de lactancia en los términos previstos en la negociación colectiva. El art. 37.5 ET prevé la acumulación en jornadas completas de la reducción de jornada por cuidado de menor afectado de cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, y por medio de convenio colectivo se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que proceda. No obstante, también debe traerse a colación el art. 42 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en el que se anuncia que los convenios colectivos tienen la posibilidad de incluir medidas para combatir cualquier tipo de discriminación en el trabajo, favorecer la igualdad de oportunidades y prevenir el acoso⁶³¹.

⁶³⁰ GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: *Diálogo social europeo, negociación colectiva y medidas gender-fair. Experiencias comparadas y análisis de resultados*, op cit., págs. 44-48.

XVI convenio colectivo empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública; III convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado; convenio colectivo de conservas vegetales; convenio colectivo industrial textil y de la confección; convenio colectivo estatal para el sector de agencias de viajes; XV convenio colectivo de la ONCE y su personal.

⁶³¹ MALDONADO MOLINA, J.A.: “Contenido normativo de los convenios colectivos: aspectos novedosos”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 469-471.

Por último, si se me permite la licencia quisiera expresar la siguiente reflexión, y es que no me cabe la menor duda que la lucha contra la discriminación, en cualquiera de sus facetas y motivada por cualquiera de los motivos, ha de ocupar un lugar prioritario no solo en el ámbito internacional, sino desde el plano nacional, poniendo a su disposición todos los mecanismos existentes y necesarios. Por consiguiente, a los efectos de garantizar la igualdad proclamada en nuestro texto constitucional, debe contribuir junto con la vía legal, el marco que nos ofrece nuestro sistema de negociación colectiva, porque creo firmemente que es un escenario privilegiado a través del cual se puede mejorar, actualizar, adaptar y llenar de contenido muchas de las aspiraciones de nuestro ordenamiento jurídico-laboral, algunas de las cuales no han llegado a ser más que simples declaraciones formales. Por muy obvio que puede resultar, son cuestiones que en los tiempos en los que estamos ya deberían haber sido superadas y, aún más si cabe, en un modelo de Estado social y democrático de Derecho como el nuestro.

E. La gestión convencional del conjunto de materias de índole social o asistencial.

Con intención de ir concluyendo estas reflexiones generales, a modo de incursión panorámica a cerca de las principales materias que integran una parte muy importante del contenido configurador del convenio colectivo, y cuyo planteamiento se advertía en las líneas inaugurales, seguidamente lo que procede es abordar la gestión convencional del conjunto de materias de índole social o asistencial. Sea como fuere, si no pusiéramos en guardia este importante bloque temático quedaría incompleto el presente análisis expositivo.

Si bien es cierto que, la articulación de la materia asistencial por vía convencional no aparece listada expresamente como contenido posible de los convenios colectivos, a tenor de los términos en los que queda redactado el art.

85.1 ET, ésta tendría cabida toda vez que se alude a las materias de índole económica y laboral, o a cuantas otras materias afecten a las condiciones de empleo⁶³².

El terreno de la acción social⁶³³ en la empresa concentra un entramado muy vario pinto de derechos sociales y asistenciales, quizás motivado en gran parte por la imprecisión que acompaña el campo en el que nos movemos. Entre estas ventajas o derechos reconocidos a los trabajadores, se incluyen como beneficios sociales, las prestaciones complementarias del sistema de Seguridad Social y los beneficios sociales en sentido estricto, como pueden ser ayudas, servicios médicos, comida, etcétera.

La acción colectiva nos revela la existencia de una tendencia generalizada por extender su proyección hacia aspectos de la ciudadanía social, de ahí la actuación que desempeña el convenio colectivo en este campo concreto y su incidencia en la posición jurídico-social que el trabajador ocupa dentro de la sociedad actual. En este plano se aprecia un creciente protagonismo de las medidas de protección social complementaria⁶³⁴, como es el caso de las mejoras voluntarias y los planes privados de pensiones.

Como es sabido, el fundamento legal de las mejoras voluntarias del sistema de Seguridad Social, se asienta sobre la base de los arts. 39, 191, 192, 193 y 194 LGSS. Dicho lo cual, a través de estas denominadas mejoras voluntarias⁶³⁵, como

⁶³² VV.AA.: *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y Perspectivas*, DEL REY GUANTER, S. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, pág. 936.

⁶³³ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M^a.N. y GALLEGO MORALES, A.J.: *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 629 y ss.

⁶³⁴ MONEREO PÉREZ, J.L.: “El tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada”, en, VV.AA., *XII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva de la CCNCC*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, págs. 197 y ss.

⁶³⁵ MALDONADO MOLINA, J.A.: “Contenido normativo de los convenios colectivos: aspectos novedosos”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, pág. 472.

ya su propio nombre nos indica, se ofrece la posibilidad de disponer de una vía complementaria al sistema de Seguridad Social y dentro del mismo, mejorar voluntariamente la modalidad contributiva de su acción protectora. A tales efectos, todas las contingencias protegidas por el sistema de Seguridad Social pueden beneficiarse de las mejoras voluntarias que se adopten tras el proceso de negociación, y pueden materializarse por medio de cantidades a tanto alzado, como las que se emplean en supuestos de incapacidad permanente, o en su caso mediante prestaciones vitalicias, como complemento a la pensión de jubilación, pero también cabe la posibilidad de que se trate de prestaciones de carácter temporal, con el propósito de complementar, por ejemplo, el subsidio de incapacidad temporal.

Por lo demás, se observa un amplio acogimiento por parte de la inmensa mayoría de los convenios colectivos, y muy especialmente reflejado en los convenios de ámbito empresarial, probablemente motivado todo ello por la insuficiencia de los regímenes de la protección pública, y la necesidad de adaptación a la continua transformación del escenario en el que se desenvuelven las relaciones laborales, entre otras razones⁶³⁶. Este dato nos demuestra el elevado grado de concienciación por parte de los interlocutores sociales, ante la necesidad de realzar la centralidad de esta cuestión y, una vez más, se corrobora la capacidad de la autonomía colectiva negociada como uno de los instrumentos idóneos para su efectiva canalización.

A resultas del tratamiento convencional⁶³⁷ que sobre esta materia se dispensa se vislumbra una estandarización de determinados beneficios sociales, entre los que se podrían destacar a título meramente ejemplificativo, las ayudas

⁶³⁶ MONEREO PÉREZ, J.L., GARCÍA VALVERDE, M^a.D., MOLINA HERMOSILLA, O.: “La protección –y acción- social complementarias en la negociación colectiva: mejoras voluntarias, acción asistencial y planes de pensiones del sistema empleo”, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, Sevilla, 2006, pág. 778.

⁶³⁷ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N.: *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, págs. 184-186.

familiares⁶³⁸, complementos a la prestación por incapacidad temporal, ayudas vinculadas con la permanencia a la empresa, ayudas por motivo de matrimonio y natalidad o por defunción⁶³⁹, complementos a las prestaciones por viudedad y orfandad, ventajas relacionadas con el sector u objeto de la actividad empresarial, fondos sociales y asistenciales⁶⁴⁰, medidas de protección social complementaria mediante la concertación de pólizas de seguro y los planes de pensiones⁶⁴¹.

2.2. El contenido obligacional o dimensión obligacional.

El contenido obligacional también conocido como contenido contractual (*schuldrechtliche teil*) en la doctrina alemana⁶⁴² de principios del siglo pasado, era concebido como el conjunto de estipulaciones que regulaban las relaciones entre los sujetos negociadores, para dar efectivo cumplimiento al convenio colectivo pactado⁶⁴³.

Como ya se ha avanzado con anterioridad, desde la perspectiva jurisprudencial⁶⁴⁴ se advierte insistentemente de la dificultad que entraña la tarea de deslindar las dos grandes modalidades de cláusulas que segmentan el contenido del convenio, labor que precisamente por sus perfiles difusos nunca ha presumido de ser pacífica. La opinión dominante entiende que el contenido obligacional del convenio colectivo está integrado por un conjunto de

⁶³⁸ Convenio colectivo Bazán Construcciones Navales; convenio colectivo Indra DTD.

⁶³⁹ Convenio colectivo de Federación Farmacéutica, S. Coop. C.L.

⁶⁴⁰ Convenio colectivo Volkswagen.

⁶⁴¹ Convenio colectivo Altadis, S.A.

⁶⁴² GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “El contenido obligacional del convenio colectivo estatutario”, en, VV.AA., *Manual jurídico de negociación colectiva*, VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), La Ley, Madrid, 2008, pág. 436.

⁶⁴³ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Derecho sindical español*, op cit., págs. 406-409.

⁶⁴⁴ VV.AA.: *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dir. y Coord.), op cit., pág. 631.

obligaciones o compromisos de carácter instrumental que asumen las partes entre sí, con el fin de lograr una aplicación eficaz de las condiciones pactadas. El contenido obligacional lo componen, por ejemplo, las cláusulas de paz (aludidas en el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores), los compromisos tendentes a evitar y solucionar situaciones conflictivas y a facilitar la aplicación del convenio mediante la creación de órganos o comisiones “*ad hoc*”, y a diferencia del contenido normativo que trasciende la pura relación entre las partes negociadoras, el obligacional restringe sus efectos a éstas, lo que va a generar derechos y deberes solamente entre ellas, tal y como se recoge en la STS de 21 de diciembre de 1994 [RJ 1994, 10346].

Esta apreciación es igualmente extrapolable a las cláusulas que someten la aprobación final de los acuerdos a la previa ratificación por la asamblea de los trabajadores, que también han sido consideradas como cláusulas obligacionales⁶⁴⁵.

Desde el plano de nuestra cultura jurídico-laboral española, reputados *iustlaboralistas* de muy alta consideración entienden que, el contenido o dimensión obligacional⁶⁴⁶ comprende el conjunto de obligaciones o compromisos que asumen las partes negociadoras con eficacia jurídica <<interpartes>>, o dicho de otro modo si se prefiere, son cláusulas con eficacia limitada a las partes negociadoras que los han pactado. Dichas obligaciones son de carácter instrumental⁶⁴⁷ y están destinadas a contribuir a la eficaz aplicación de las condiciones acordadas en el convenio.

⁶⁴⁵ Tal y como queda reflejado en la STSJ de Cataluña 3462/2002, de 29 de abril [AS 2002, 1823].

⁶⁴⁶ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.: *Manual de Derecho Sindical*, op cit., págs. 224-225. Definición recogida también en MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.: *Manual de Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 249.

⁶⁴⁷ Tanto en la doctrina del ya desaparecido TCT, como en la propia doctrina jurisprudencial del TS, se define el contenido obligacional como el <<constituido por aquellas cláusulas que imponen a las partes compromisos de carácter instrumental mediante los que se contribuye a una eficaz aplicación de las condiciones pactadas en el mismo>>, ejemplo de ello es la STS de 16 de enero de 1995 [RJ 1995, 354].

Según lo establecido en el art. 82.2 del ET: <<Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios (...) igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten>>.

Brindando un magnífico y clarificador ejemplo de cláusulas obligacionales son las denominadas cláusulas de paz, conducentes a evitar o, en su caso, a solucionar posibles situaciones conflictivas. Generalmente también se incluyen los compromisos asumidos por las partes negociadoras que tienen por objeto facilitar, en la medida de lo posible, la aplicación del contenido del convenio colectivo mediante la constitución de órganos o comisiones <<*ad hoc*>> y, por último, se incluyen los compromisos destinados a preparar futuros convenios, como por ejemplo, las llamadas cláusulas de negociación futura⁶⁴⁸.

Desde una perspectiva más concreta, además de las cláusulas de paz en virtud de las cuales los sujetos pactantes proscriben temporalmente la huelga⁶⁴⁹ y el cierre empresarial mientras el convenio colectivo esté vigente⁶⁵⁰, si bien es cierto que encarnan el ejemplo más típico de cláusula obligacional, no es el único. Tal es así que, también podemos encuadrar en esta categoría: el deber de ejecución leal, las cláusulas de organización de la actividad contractual (cláusulas de reserva y de reenvío), y las cláusulas de administración del convenio colectivo por las que se establecen órganos paritarios con la principal finalidad de ejecutar o desarrollar el contenido del convenio (como por ejemplo: la creación de una comisión paritaria), o bien, una comisión creada para la interpretación y

⁶⁴⁸ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 362-363.

⁶⁴⁹ Vid. GARCÍA BLASCO, J.: *El derecho de huelga en España: calificación y efectos jurídicos*, Bosch, 1983.

⁶⁵⁰ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E.: *Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 990 y ss.

aplicación del convenio, también está la posibilidad de crear una comisión de conciliación y arbitraje, etcétera⁶⁵¹.

Una de las tesis mantenidas por un reconocido sector doctrinal⁶⁵² aboga por una clasificación tripartita de las cláusulas obligacionales:

- 1) El deber de paz social, por el que las partes se comprometen a no causar conflictos mientras el convenio colectivo esté vigente.
- 2) El deber de ejecución del contenido pactado.
- 3) Y el deber de influencia, por el que las partes negociadoras instan a los sujetos obligados para que apliquen el contenido normativo del convenio.

Sin embargo, se observa una división de pareceres al respecto, dado que otra importante corriente doctrinal ha puesto en tela de juicio esta clasificación, en primer lugar, cuestionando el deber de ejecución argumentando que el propio convenio colectivo como contrato obliga por sí solo a su cumplimiento y, en segundo lugar, por el deber de paz social al considerarlo una mera modalidad del principio *pacta sunt servanda*, es decir, los contratos se celebran para su observancia.

La cuestión se centra en articular la combinación armónica entre el derecho de huelga, cuyos titulares son los trabajadores individualmente considerados, pero recordemos que se trata de un derecho de ejercicio colectivo y, por otro lado, los pactos sindicales de paz decretados por las correspondientes representaciones pactantes.

Luego se puede afirmar que las cláusulas de paz al no suponer una renuncia del derecho de huelga en sí mismo, sino sólo de su ejercicio y con carácter temporal, no contravienen a lo dispuesto en la Constitución Española y

⁶⁵¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Derecho sindical español*, op cit., págs. 408-409.

⁶⁵² BORRAJO DACRUZ, E.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 386-387.

así lo ha manifestado el propio TC en sentencias tan emblemáticas como la 11/1981, de 8 de abril.

Las fundamentaciones jurídicas esgrimidas por parte del TC en su sentencia 189/1993, de 14 de junio, deja claro que las cláusulas de paz laboral, que pueden insertarse en un convenio colectivo, según lo previsto en el art. 82.2 ET y que no son una renuncia, según determinó la STC 11/1981, implican un compromiso temporal de no recurrir al ejercicio del derecho de huelga durante la vigencia del convenio; compromiso que es contraído por el sujeto colectivo (comité de empresa, sección sindical, sindicato ...) que suscribe y firma el convenio independientemente de la proyección que, en su caso, el pacto pueda tener sobre los trabajadores individuales, ya que, en términos generales los sujetos colectivos pueden disponer a modo de acto negocial de las facultades que les son propicias. Tales cláusulas, al establecer derechos y obligaciones únicamente entre las partes firmantes, se integran en el contenido de naturaleza obligacional del convenio colectivo, sin incidencia en el plano de las relaciones individuales encuadradas en el ámbito de aplicación del convenio (arts. 82.2 y 86.3 ET).

Como resumen de la esencia de la teoría de las partes obligacional y normativa del convenio, se entiende por parte obligacional aquella que abarca el conjunto de compromisos de carácter instrumental asumidos por las partes firmantes del convenio colectivo, con el fin de contribuir eficazmente a la aplicación de las condiciones acordadas en él, por ejemplo: las reglas de negociación articulada, la obligación de paz laboral, los medios de solución de conflictos, el establecimiento de comisiones paritarias, etcétera⁶⁵³.

Desde otra perspectiva puede anotarse otra definición clásica de cláusulas obligaciones del convenio, como aquellas que hacen referencia a la relación existente entre los firmantes obligados, en la medida de observar y cumplir lo debidamente pactado. Son compromisos destinados, por ejemplo, a lograr una

⁶⁵³ OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho sindical*, op. cit., págs. 692 y ss.

aplicación eficaz de las condiciones acordadas, crear mecanismos para poder evitar o, en su caso, solucionar posibles conflictos que puedan surgir, entre otras posibilidades⁶⁵⁴.

En definitiva, con las denominadas cláusulas obligaciones que regulan las relaciones existentes entre los agentes negociadores, se pretende asegurar la aplicación y eficacia del convenio pactado mediante el reconocimiento de derechos y obligaciones a los sujetos colectivos que lo estipularon⁶⁵⁵ o, lo que es lo mismo, se garantiza la observancia global del convenio⁶⁵⁶. Dentro de esos derechos y obligaciones reconocidos a los sujetos negociadores podrán ser formulados en sentido negativo como por ejemplo, el compromiso a no realizar aquello que pueda obstaculizar o impedir la vigencia de las cláusulas convencionales normativas⁶⁵⁷.

En todo caso, pese a la dificultad que entraña el análisis en torno a la construcción binaria del contenido configurador del convenio colectivo, cuyo dudoso acotamiento ha suscitado oscilaciones a nivel doctrinal a lo largo de su trayectoria histórica, la tesis mayoritariamente compartida por la cultura jurídico-laboral que viene siendo reiterada y aplicada considera, apenas sin fisuras y excepciones, que uno de los ejemplos claros y más importantes de estipulaciones obligacionales son las regulaciones sobre el deber de paz, precisando tanto su alcance como los compromisos para la ejecución de lo acordado en el convenio. Así como, cláusulas destinadas a determinar cuáles son las medidas conflictivas que se prohíben⁶⁵⁸ y las cláusulas encargadas de administrar eficazmente el

⁶⁵⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 231 y ss.

⁶⁵⁵ SSTCT 19 de julio de 1985 [RTCT 1985, 5115]; de 21 de abril de 1986 [RTCT 1986, 2992].

⁶⁵⁶ RAMOS REAL, E.: “Contenido de la negociación colectiva y modificación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 129.

⁶⁵⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Derecho sindical español*, op cit., págs. 406-409.

⁶⁵⁸ STSJ de Cantabria 304/2005, de 17 de marzo [AS 2005, 1154].

contenido convencional, ejemplo de ello son los órganos paritarios designados para la interpretación y desarrollo de lo pactado⁶⁵⁹.

La parte obligacional pactada en convenio también ha sido definida como aquella que crea derechos y obligaciones solo para los sujetos negociadores del mismo. En este sentido, destacan los destinatarios de las estipulaciones como una de las diferencias más reseñables, puesto que en el caso de las cláusulas normativas son los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, mientras que las cláusulas obligacionales van destinadas, tal y como venimos reiterando a lo largo de estas líneas, a los sujetos colectivos que se han encargado de llevar a cabo la negociación del convenio colectivo⁶⁶⁰.

Otro de los conceptos de contenido obligacional del convenio colectivo manejado por la doctrina *iustlaboralista*, alude directamente a la regulación de las relaciones existentes entre los sujetos firmantes del convenio, creando derechos y obligaciones de eficacia limitada para las partes que lo estipularon, por lo tanto, es esta dimensión del contenido pactado la que pone de manifiesto la vertiente contractual de este instrumento colectivo negocial⁶⁶¹.

En pocas palabras, las cláusulas que integran el contenido de naturaleza obligacional tienen como objeto principal garantizar la eficacia del convenio colectivo en su conjunto, a través de los compromisos asumidos por las partes negociadoras del mismo⁶⁶². Como ya anunciaba Guigni, la parte obligacional del convenio se manifiesta en las cláusulas que establecen obligaciones directas a los

⁶⁵⁹ STS de 21 de diciembre de 1994 [RJ 1994, 10346].

⁶⁶⁰ DE LA VILLA GIL, L.E., GARCÍA BECEDAS, G. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Instituciones de Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 253 y ss.

⁶⁶¹ GARCÍA MURCIA, J.: “*Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales (I)*”, op. cit., págs. 1292-1293.

⁶⁶² VV.AA: *Derecho del Trabajo*, SALA FRANCO, T. (Dir.), op cit., pág. 161.

sujetos colectivos que las estipularon⁶⁶³ y, por consiguiente, en los supuestos de incumplimiento originan responsabilidades entre las partes pactantes. Sin perjuicio de la posibilidad de pactar cláusulas de paz, se recuerda que el convenio colectivo es en sí mismo un instrumento de carácter pacificador⁶⁶⁴.

Otra de las diferencias más llamativas entre cláusulas normativas y obligacionales, es que éstas últimas no disfrutaban de los refuerzos de aplicación previstos en el art. 5 LISOS, sin perjuicio de la garantía jurisdiccional correspondiente, porque con independencia de su naturaleza obligacional se incluyen dentro de la fuerza vinculante de los convenios⁶⁶⁵. Ahora bien, en caso de incumplimiento de las cláusulas obligacionales se generaría responsabilidad civil o patrimonial⁶⁶⁶ pero no administrativa⁶⁶⁷.

Bajo tales coordenadas, es preciso aclarar la cuestión relativa a la eficacia normativa de las cláusulas obligacionales, ya que puede inducir a error la distinción entre las dos grandes modalidades del contenido del convenio colectivo.

Retomando de nuevo el art. 37.1 CE en el que se reconoce la eficacia normativa del convenio colectivo en su conjunto, se incluye tanto al contenido normativo como al contenido obligacional. Cosa distinta es, la dificultad que se plantea cuando una o varias cláusulas no se encuadran con exactitud en una de las dos categorías del clausulado, como ocurre por ejemplo con las cláusulas

⁶⁶³ ALONSO GARCÍA, M.: *Curso de Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 254.

⁶⁶⁴ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 184-185.

⁶⁶⁵ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 362-363.

⁶⁶⁶ VV.AA.: *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dir. y Coord.), op cit., pág. 631.

⁶⁶⁷ MORENO VIDA, M^a. N.: “Los contenidos de la negociación colectiva”, en, VV.AA., DE SOTO RIOJA, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009, págs. 389-390.

relativas al ámbito de vigencia del convenio. De ahí que, haya voces a favor de crear una tercera categoría de estipulaciones convencionales⁶⁶⁸.

Como corolario, procede señalar que hoy por hoy una de las claves a la hora de dilucidar la tipología de las cláusulas pactadas en el convenio, continúa siendo la observancia de los destinatarios de las mismas, que como ya se ha indicado con anterioridad, en el caso de las cláusulas normativas son los trabajadores y los empresarios incluidos en el ámbito del convenio, mientras que los destinatarios de las cláusulas obligacionales van a ser los agentes negociadores.

Pero no todo son diferencias, porque las cláusulas ya sean de carácter normativo como de índole obligacional, tienen en común el hecho de ser pactos consignados a la regulación de conductas, con independencia de que para unas los destinatarios sean todos los incorporados al ámbito del convenio colectivo y para otras sean las partes negociadoras que lo han suscrito.

2.2.1. Las principales líneas de tendencia en la ordenación del contenido obligacional en nuestra trayectoria convencional. Una valoración de conjunto sobre el protagonismo del deber de paz laboral.

Como ya se ha tenido ocasión de avanzar, el principal centro de imputación normativa al que debemos remitirnos para acometer el estudio analítico del deber de paz laboral, es el art. 82.2 ET. A partir de lo dispuesto en este precepto legal, el legislador estatutario habilita a los trabajadores y empresarios para regular todo lo que concierne a las condiciones de trabajo y productividad, así como la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten por vía de convenio colectivo y dentro del ámbito correspondiente. Como se puede apreciar, es la pieza normativa más reveladora sobre esta modalidad de cláusulas convencionales.

⁶⁶⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Derecho sindical español*, op cit., págs. 406-409.

A estos efectos conviene de nuevo destacar lo previsto en el art. 86.3 ET, porque como ya se ha ido apuntando, ha sido uno de los enclaves legales donde tradicionalmente con mayor énfasis se venía apreciando la histórica configuración legal del contenido del convenio colectivo. Tras las últimas modificaciones legislativas operadas, en cierto modo esa clásica distinción se ha ido difuminando pero, no obstante, el art. 86.3 ET la sigue conservando, aunque ya desde un planteamiento más liviano. Esa reminiscencia a la construcción binaria del objeto convencional aparece especialmente reflejada cuando dispone que, la vigencia de un convenio colectivo, toda vez que haya sido denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos acordados en el propio convenio, y añade que, durante las negociaciones entabladas para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, con la excepción de las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio que sí decaerán a partir de su denuncia.

Como bien es sabido, desde el plano constitucional, la pieza normativa a la que se le encomienda la regulación del derecho a la huelga, es el art. 28.2. A partir de esta garantía constitucional se especifica que el derecho de huelga es de titularidad individual pero de ejercicio colectivo, y se configura como un derecho subjetivo fundamental de libertad inherente a la persona del trabajador⁶⁶⁹.

Paradójicamente, a pesar de que el art. 28.2 CE prevé la promulgación de una ley orgánica para regular este derecho y para garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, a día de hoy continúa estando vigente una regulación preconstitucional a la que nos debemos de remitir, y no es otra que el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. No obstante, hay que recordar la encomiable labor que en este terreno preciso ha

⁶⁶⁹ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 28.2 CE. La Huelga”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Comares, Granada, 2002, págs. 1057-1062.

desempeñado el Tribunal Constitucional, y muy particularmente mediante su emblemática sentencia de 8 de abril de 1981, mediante la cual, se ha llevado a cabo una adaptación al marco constitucional más acorde a nuestro sistema democrático de relaciones laborales.

En cualquier caso, el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, en su art. 8.1 establece que <<los convenios colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho>>, seguidamente en el art. 11.c), se dice que la huelga es ilegal <<cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo>>.

En otro orden de consideraciones, aquí cabría hacer notar que el periodo en el que permanece vigente el convenio colectivo⁶⁷⁰ ha de ser concebido, en principio, como un tiempo de paz en términos laborales, donde lo que procede es aplicar el contenido ya pactado.

No obstante, es oportuno extraer los aspectos más problemáticos que se plantean en torno a la aplicación de lo dispuesto en el art. 28.2 CE y lo contemplado en el art. 11.c) del RDLRT 17/1977, de 4 de marzo.

En primer lugar, el debate que se suscitó sobre la determinación de nuestro modelo de huelga, giró en torno a su consideración como contractual o profesional. Originariamente en la regulación preconstitucional se evidenciaba una clara preferencia hacia el modelo de huelga contractual. Esta tendencia fue ampliamente cuestionada, sobre todo a raíz de la consagración del derecho de huelga como derecho fundamental en el texto constitucional, momento a partir del cual el modelo de huelga vigente en nuestro ordenamiento jurídico laboral fue objeto de debate en sede doctrinal y jurisprudencial.

⁶⁷⁰ DÍAZ AZNARTE, M^a.T.: “Contenido obligacional de los convenios colectivos estatutarios”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 488-494.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

La posición adoptada por el Tribunal Constitucional en su sentencia 11/1981, de 8 de abril y, junto a ella, diversos pronunciamientos del Tribunal Supremo⁶⁷¹, se decantaron hacia la consideración de un modelo de huelga profesional más en sintonía con el marco constitucional.

La segunda cuestión problemática que se planteó tuvo que ver con los límites del deber de paz laboral. Para empezar, hay que tener en cuenta que se trata de un deber restringido temporalmente por su vinculación al periodo de vigencia del convenio colectivo, salvo que las partes hayan considerado oportuno pactar lo contrario. Adicionalmente, cuenta con otra importante limitación a tener en cuenta, en este caso material, puesto que dentro de la radio de acción del deber de paz solo podrán verse afectados aquellos aspectos que se encuentran contemplados en el texto convencional.

El Tribunal Constitucional en una labor de ingeniería jurídica por mantener la constitucionalidad del art. 11.c) RDLRT 17/1977, de 4 de marzo, al mismo tiempo que defendía un modelo de huelga profesional, entendió en esta controvertida cuestión, que no se trataba de una huelga novatoria. Por tanto, no podía ser considerada como ilegal a tenor de lo dispuesto en el mencionado artículo de la normativa preconstitucional, aquella en la que se reivindica la interpretación del convenio en un determinado sentido, o plantean demandas que no implican la modificación del convenio colectivo, o bien en las que se reclama una modificación anticipada del convenio debido a su incumplimiento, ya sea por

⁶⁷¹ La argumentación jurídica esgrimida por el propio TS fue en los términos siguientes:

<<El derecho de huelga que diseña el art. 28.2 de la Constitución no se corresponde con el modelo llamado contractual, según el cual sólo se legitiman aquellas que tengan por objeto defender los intereses de los trabajadores en cuanto se proyecten sobre la negociación colectiva, presionando sobre la misma; ello se desprende de la referida Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981; y por tanto no limita su válido ejercicio a dicha finalidad puesto que existen intereses de los trabajadores que se manifiestan en áreas distintas a la negociación colectiva, que son igualmente susceptibles de defensa y protección mediante el recurso a la huelga; y es que el citado art. 28.2 de la Constitución sitúa el modelo de huelga en el llamado profesional al residenciar la lícita finalidad del ejercicio del derecho en la defensa de los intereses de los trabajadores; en consecuencia, la huelga que tenga por finalidad la defensa de tales intereses, ha de reputarse en principio como legal>>. (SSTS de 14 de febrero de 1990 [RJ 1990, 1088]; de 6 de julio de 1990 [RJ 1990, 6072]; entre otras.)

el empresario, de común acuerdo entre las partes o motivada por circunstancias excepcionales que conllevan la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus*.

En base a las directrices dadas por la propia jurisprudencia⁶⁷², la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus* deberá efectuarse cuando concurren las condiciones que se detallan a continuación:

- 1) Alteración extraordinaria de las circunstancias;
- 2) desproporción exorbitante, fuera de todo cálculo, entre las prestaciones de las partes contratantes, cuyo equilibrio se ve aniquilado;
- 3) circunstancias sobrevenidas radicalmente imprevisibles.

Otro aspecto en su día discutido, planteaba el interrogante sobre los casos en los que las partes llegan al acuerdo de modificar el convenio colectivo antes de la finalización de su vigencia, si se mantenía activo o no el deber de paz laboral. Hoy esta cuestión ha sido satisfactoriamente resuelta, en el sentido de entender que ante esas situaciones los trabajadores no pueden verse privados del derecho a la huelga, ni tampoco pueden quedar desprovistos de otras medidas de conflicto colectivo, para conseguir las reivindicaciones que plantean, en el marco de un nuevo proceso de negociación llevado a cabo por sujetos legalmente legitimados en ese ámbito de aplicación concreto.

En lo que respecta a la posibilidad de renunciar al ejercicio de este derecho fundamental, lo primero que habría que recordar de nuevo es la doctrina del TC y es que, efectivamente se trata de un derecho de titularidad individual pero de ejercicio colectivo. En consecuencia, cuando durante la vigencia de un convenio colectivo se renuncia al ejercicio de este derecho no se está vulnerando de ningún modo la legalidad, ya que las facultades que conlleva el ejercicio del derecho de huelga, como son la convocatoria o llamada, el establecimiento de las reivindicaciones, la publicidad o proyección exterior, la negociación y la decisión de darla por terminada, corresponde tanto a los trabajadores como a sus instancias representativas, en cuanto acción colectiva y concertada. Además de

⁶⁷² SSTs de 16 de abril de 1999 [RJ 1999, 4429]; de 26 de abril de 2007 [RJ 2007, 3771], etcétera.

tratarse de una renuncia con carácter temporal mientras se mantiene vigente el convenio colectivo, no se ve afectada de ningún modo la titularidad individual que de este derecho siguen conservando los trabajadores, que libremente pueden decidir sumarse o no a la huelga.

Como conclusión que se extrae de lo abordado hasta el momento, podemos afirmar que el deber de paz laboral reviste un carácter relativo⁶⁷³, independientemente de que su origen sea legal o convencional.

2.3. El contenido mínimo legal necesario.

El contenido mínimo legal necesario, también conocido y denominado como inexcusable o contenido formal⁶⁷⁴, viene regulado expresamente y de manera taxativa en el art. 85.3 del ET, configurándose como una auténtica norma de derecho necesario.

Tradicionalmente el legislador ha optado por una fórmula imperativa con respecto a su delimitación, lo que va a suponer condicionar la propia validez del convenio colectivo.

El contenido mínimo legal necesario de los convenios comprende las materias que se detallan a continuación:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.

⁶⁷³ No obstante, hay autores que mantienen la existencia de cláusulas convencionales en las que el deber de paz deja de ser relativo pero sin llegar a transformarse en un deber de paz absoluto, puesto que los sujetos negociadores no renuncian por completo al ejercicio del derecho de huelga, sino que, más bien condicionan su ejercicio al agotamiento de trámites previos con vistas a lograr una solución pacífica.

ALBIOL MONTESINOS, I.: “El deber de paz”, en VV.AA., ALBIOL MONTESINOS, I. (Dir.), *Contenido y alcance de las cláusulas obligacionales en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005, pág. 37.

⁶⁷⁴ MORENO VIDA, M^a. N.: “Los contenidos de la negociación colectiva”, en VV.AA., DE SOTO RIOJA, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009, pág. 390.

- b) *Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.*
- c) *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.*
- d) *Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.*
- e) *Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.*

Una vez definido el contenido formal inexcusable del convenio colectivo estatutario, es importante señalar que bajo ningún pretexto va a verse afectado el principio de libertad de contratación⁶⁷⁵ que rige en la configuración del contenido convencional, así como en lo referente a las funciones propias del convenio. La explicación de todo ello es porque el art. 85.3 del ET lo que realmente viene a establecer son los requisitos imprescindibles para que los convenios colectivos

⁶⁷⁵ Este principio de libertad contractual también rige, por ejemplo, el sistema de negociación colectiva francés a la hora de concretar los temas de la negociación en la empresa, con el límite del respeto al orden público.

RAY, J.-E.: *Droit du travail. Droit vivant 2013/2014*, Editions Liaisons, Rueil-Malmaison, 2013, pág. 680; JEANSEN, E. et PAGNERRE, Y.: *Travaux dirigés. Droit des relations collectives de travail*, TEYSSIÉ, B. (Dir.), LexisNexis, Paris, 2012, pág. 159; LOKIEC, P.: *Droit du travail. Tome II: Les relations collectives de travail*, Presses Universitaires de France, Paris, 2011, pág. 215; GAUDU, F. et VATINET, R.: *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2013, págs. 398-399; BELOUCIF, D.: *Droit du travail aux concours*, Presses Universitaires de France, Paris, 2009, pág. 209; COEURET, A., GAURIAU, B. et MINÉ, M.: *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2013, pág. 698.

sean considerados como normas jurídicas⁶⁷⁶ y, de este modo, cumplir con lo previsto en el art. 37.1 CE, por el que se impone al legislador la adopción de una actitud orientada a garantizar, promover y fomentar el pleno ejercicio del derecho a la negociación colectiva.

La expresa fijación en términos impositivos por el legislador estatutario del contenido mínimo legal necesario del convenio, nos indica cuáles van a ser las normas que van a identificar al propio convenio⁶⁷⁷, de ahí que se conozcan también como <<cláusulas delimitadoras o normas de configuración>> del convenio colectivo⁶⁷⁸.

No obstante con la idea de que, aunque solo sea para aproximar mínimamente el estado actual de la cuestión, se han vertido estas consideraciones generales a modo de visión global o de comprensión unitaria, que no son más que un preludeo del tema que conforma la verdadera razón de ser y el objeto principal de la presente investigación. Por consiguiente, va a ser metódicamente abordado en profundidad desde una visión jurídico-crítica y tras el estudio de las modificaciones operadas a raíz de las reformas que han irrumpido en nuestro panorama laboral más reciente, todo ello en el lugar sistemático correspondiente.

2.4. Posibles cláusulas mixtas.

Como comienzo a este epígrafe y tras el análisis acometido con anterioridad, cabe afirmar que la configuración binaria del contenido del convenio colectivo, en normativo y obligacional, realmente no agota en sí misma todo el objeto material de esta norma paccionada. A pesar del indiscutible peso que ha tenido la clásica teoría de la dualidad del contenido del convenio colectivo que hemos

⁶⁷⁶ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E.: *Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 995.

⁶⁷⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: *Derecho sindical español*, op cit., págs. 415 y ss.

⁶⁷⁸ VV.AA: *Derecho del Trabajo*, SALA FRANCO, T. (Dir.), op cit., pág. 161.

heredado de la doctrina alemana, sin perjuicio de las peculiaridades existentes en nuestro sistema jurídico de negociación colectiva, no se puede obviar la importancia que tienen las cláusulas de encuadramiento y gestión del convenio.

Así pues es dable sostener, que no menores controversias se han suscitado con motivo de la incipiente tendencia por parte de la jurisprudencia del Tribunal Supremo hacia la asimilación⁶⁷⁹ de las cláusulas normativas a las llamadas cláusulas de encuadramiento, administración y seguimiento⁶⁸⁰, en la medida en que vinculan a los trabajadores y empresarios. Esta tipología de estipulaciones se alza como reglas destinadas a la efectiva gestión del contenido pactado en el convenio colectivo.

Echando la mirada hacia atrás, la doctrina *iuslaboralista* española⁶⁸¹ ya venía advirtiéndonos de la existencia de estas cláusulas de difícil ensamblaje, entre las que se incluyen las estipulaciones delimitadoras del ámbito del convenio, la identificación de los sujetos firmantes o aquellas de contenido organizatorio. Además, constituyó uno de los argumentos de peso por el que se criticaba fundadamente la división dualista del contenido del convenio colectivo, porque era considerada, entre otras cosas, insuficiente, excesivamente simplista y

⁶⁷⁹ MORENO VIDA, M^a. N.: “Los contenidos de la negociación colectiva”, en, VV.AA., DE SOTO RIOJA, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009, págs. 391-392.

⁶⁸⁰ VV.AA.: *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dir. y Coord.), op cit., págs. 631-632.

⁶⁸¹ GARCÍA MURCIA, J.: “*Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales (I)*”, op cit., págs. 1290 y ss.

Resultan interesantes las observaciones que realiza GARCÍA MURCIA sobre las cláusulas que se resisten a ser incluidas en una de los dos categorías, normativa u obligacional. En primer lugar, hace referencia a las cláusulas de encuadramiento, destinadas a la delimitación del propio convenio colectivo (determinando su ámbito de aplicación y las partes firmantes). En segundo lugar, las denominadas por la doctrina como cláusulas de eficacia normativa indirecta o cláusulas de eficacia normativa colectiva, que son propias de los acuerdos interprofesionales o acuerdos-marco y están dirigidas a los sujetos colectivos de ámbito inferior, a los sujetos pactantes del convenio, cuya finalidad principal no es otra que la de organizar la negociación colectiva en niveles inferiores. Y en tercer lugar, pone como ejemplo las cláusulas sobre materia sindical, que generalmente forman parte del contenido normativo del convenio, pero en ocasiones, para algunos autores están integradas en el contenido obligacional, por supuesto, dependiendo de su formulación concreta.

alejada de la realidad de la praxis negociadora, por no incluir la totalidad de las cláusulas que componen el contenido de la norma pactada.

Esta revelación doctrinal⁶⁸² en torno a la evidente existencia de cláusulas mixtas o de naturaleza híbrida, tuvo como principal soporte argumentativo lo dispuesto en nuestro ordenamiento jurídico, en el que se acogían referencias a las dos dimensiones del contenido pactado en el convenio. Pero lo cierto es que también hay preceptos en los que se vislumbra la existencia de cláusulas que se resisten a ser categorizadas como puramente obligacionales o normativas, como es el caso del apartado tercero del art. 85 del ET en el que se regula el contenido mínimo legal necesario del convenio colectivo.

Como se acaba de apuntar, dentro de esta especie de tercera dimensión del contenido pactado del convenio se encuentran las llamadas cláusulas de encuadramiento, cuyo principal cometido consiste en dar cuenta de las partes firmantes del convenio, así como, la delimitación del ámbito de aplicación y duración del contenido convencional pactado. Por otro lado, se encuentran las denominadas cláusulas de gestión que tienen como finalidad la administración del contenido del convenio. A tenor de lo dispuesto en el art. 85.3 ET, el convenio deberá referirse a las cláusulas de gestión a raíz de la designación de la comisión paritaria para la representación de los sujetos negociadores⁶⁸³.

Aunque como se ha podido constatar, van a ser unas cláusulas convencionales que no encajan propiamente en el contenido normativo ni tampoco en el contenido obligacional. Ejemplos de ello son las normas destinadas a la organización de la unidad de negociación y del ámbito de aplicación (como pueden ser las cláusulas sobre la duración del convenio, las

⁶⁸² DE LA VILLA GIL, L.E., GARCÍA BECEDAS, G. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Instituciones de Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 244 y ss.

⁶⁸³ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 363.

partes firmantes, etcétera), las indicaciones de los órganos encargados de la gestión y la administración del convenio durante su vigencia (en este sentido, se situarían las cláusulas que hacen referencia a la composición y a las funciones asumidas por la comisión paritaria, la revisión o desarrollo del contenido pactado en el convenio, entre otras), reglas sobre el procedimiento de negociación o de renovación de un nuevo convenio (denuncia, deberes de información, etcétera), cláusulas referidas a los órganos encargados de aplicación de lo acordado en el convenio (como por ejemplo, los comités encargados de la resolución de conflictos, calendario de revisiones, ...) ⁶⁸⁴.

Un destacado sector de la doctrina *iustlaboralista* española ⁶⁸⁵ considera que las cláusulas que regulan materias de índole sindical son un ejemplo más de este tercer grupo de estipulaciones convenidas de carácter bifronte o ambiguas y, en esta línea, cabe mencionar a, De la Villa Gil, García Becedas, García-Perrote y García Murcia.

Cuando en la práctica las cláusulas convencionales no encajan claramente en una sola dimensión de las anteriormente descritas, la jurisprudencia actúa bajo un criterio casuístico ⁶⁸⁶, es decir, irá caso por caso concretando la naturaleza de las cláusulas en cuestión, por ejemplo, en función de los términos en los que se encuentra redactada, valorar si los destinatarios son las partes negociadoras del convenio o, si por el contrario, afecta a todos los integrantes de la unidad de negociación.

En conjunto, todos estos indicios que han pasado a ser verdaderas constataciones que avalan la heterogeneidad propia del contenido del convenio

⁶⁸⁴ VV.AA.: *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dir. y Coord.), op cit., págs. 631-632.

En tal sentido, SSTs de 20 de diciembre de 1995 [RJ 1995, 9486]; de 16 de junio de 1998 [RJ 1998, 5398].

⁶⁸⁵ DE LA VILLA GIL, L.E., GARCÍA BECEDAS, G. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Instituciones de Derecho del Trabajo*, op cit., págs. 244 y ss. Igualmente, GARCÍA MURCIA, J.: “*Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales (I)*”, op cit., págs. 1293-1294.

⁶⁸⁶ OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho sindical*, op. cit., pág. 696.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

colectivo, no hacen sino corroborar aún más si cabe, la insuficiencia de la bipartición clásica heredada de la doctrina alemana de principios del siglo pasado sobre el contenido pactado en este instrumento jurídico negocial.

No obstante, en aras de una simple razonabilidad y sensatez, es unánime la aceptación sin fisuras por parte de la cultura jurídico-laboral, no solo la circunscrita dentro de nuestras fronteras sino más allá de las mismas, que nos encontramos ante una controvertida figura negocial debido fundamentalmente a su compleja naturaleza jurídica.

Por consiguiente, si el convenio colectivo es el acuerdo alcanzado entre las partes que lo negocian, pero al mismo tiempo surte efectos sobre terceros incluidos en el ámbito en el que esta norma paccionada despliega su eficacia como si de una ley se tratara, parece lógico que todo el entramado de cláusulas que conforman su contenido no escape de dicha heterogeneidad predicable no solo del convenio colectivo desde una perspectiva de conjunto, como producto final del proceso de negociación colectiva, sino también como un combinado de cláusulas de naturaleza variada.

Por todas estas razones, el convenio colectivo se alza como el instrumento por excelencia y que además ocupa una posición predominante en el panorama jurídico negociador y, en general, dentro de nuestra realidad laboral actualmente inmersa en la etapa del Derecho flexible del trabajo.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

Parte Especial:

**CONTENIDO MÍNIMO LEGAL NECESARIO DE
LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE
NATURALEZA ESTATUTARIA.**

Capítulo I:

CONFIGURACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO

Como su propio título nos indica, en este capítulo corresponde abordar el denominado <<contenido mínimo legal necesario>> del convenio colectivo, contemplado de manera expresa y exhaustivamente en el apartado 3 del art. 85 ET. Tradicionalmente la doctrina científica española ha empleado diversos conceptos para denominar las cláusulas que integran el contenido obligatorio o inexcusable de los convenios colectivos estatutarios, por ejemplo, <<cláusulas delimitadoras>> (Sala Franco y otros), <<contenido formal>> (Alonso García⁶⁸⁷, Montoya Melgar), <<normas de configuración>> (Alonso Olea y Casas Baamonde)⁶⁸⁸, o <<parte imperativa>> (De La Villa Gil, García Becedas, García Perrote)⁶⁸⁹. En definitiva, estas estipulaciones convencionales son responsables de la configuración del convenio colectivo como una auténtica norma jurídica, siendo esta la tesis mayoritariamente compartida por nuestra cultura jurídica-laboral⁶⁹⁰ y a la que yo me adhiero.

⁶⁸⁷ ALONSO GARCÍA, M.: *Curso de Derecho del Trabajo*, Ariel, Barcelona, 1975, pág. 267.

⁶⁸⁸ VICENTE PALACIO, A.: “Los convenios colectivos (I): Los convenios colectivos estatutarios (I)”, en, VV.AA., GARCÍA NINET, J.I. (Dir.), *Derecho del Trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2012, pág. 164.

⁶⁸⁹ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a.E.: *Derecho del Trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2008, pág. 995.

⁶⁹⁰ No obstante, podemos encontrar algunas objeciones críticas frente a la tesis que goza de un amplio respaldo en el seno de la doctrina científica, jurisprudencial y judicial, a propósito de las cuales se cuestiona la atribución al conjunto de cláusulas que integran el contenido mínimo legal necesario de los convenios colectivos estatutarios como instrumentos o medios dirigidos al cumplimiento de una funcionalidad determinada, en este caso, la identificación a nivel interno y externo del convenio. Esta posición ha sido mantenida y fundamentada por VALDÉS DAL-RÉ, en VALDÉS DAL-RÉ, F.: *La negociación colectiva, entre tradición y renovación*, Comares, Granada, 2012, págs. 370-371.

VALDÉS DAL-RÉ entiende, por ejemplo, y así lo manifiesta que la inclusión u omisión de las cláusulas de inaplicación salarial no cumplen con la función de identificación interna y externa del convenio. Asimismo, muestra su desacuerdo en calificar como estipulaciones de esta naturaleza las que

El empleo, para nada casual sino todo lo contrario, intencionado de la formulación terminológica <<contenido mínimo legal necesario>> del convenio colectivo de naturaleza estatutaria –y que obviamente puede ser acotado para evitar una utilización excesivamente reiterativa del mismo-, pretende dar respuesta a la necesidad de calibrar la confluencia de tres evidencias principales que concierne a esta cuestión concreta. De ahí pues, es dable sostener que este enunciado conceptual requiere de algunas aclaraciones al respecto.

A mi juicio, la combinación de los calificativos <<mínimo>>, <<legal>> y <<necesario>>, cobran especial sentido y significado si se contemplan como tres elementos esenciales diferenciados pero estrechamente interconectados cuya razón de ser se residencia en la configuración del esqueleto a partir del cual se estructura este tipo de convenios. Se trata de un contenido <<mínimo>>⁶⁹¹ puesto que además de las cláusulas legalmente previstas como tal, la totalidad del contenido finalmente pactado en cualquier convenio colectivo estatutario puede contemplar además otras cuestiones de muy diversa índole. <<Legal>> porque a pesar de encontrarnos en el marco de la negociación colectiva, son cuestiones

aluden a la designación de una Comisión paritaria, así como las que hacen referencia a los procedimientos para solucionar discrepancias sobre aplicación o interpretación del convenio producidas en su seno.

En esta misma dirección, el autor considera que este tipo de estipulaciones convencionales que conforman el contenido mínimo legal necesario de los convenios de naturaleza estatutaria no cumplen con el objetivo de configuración del convenio colectivo como una auténtica fuente de derechos y deberes. Seguidamente, añade que además de las cláusulas sobre determinación de las partes que conciertan el convenio, así como las destinadas a determinar los ámbitos funcional, territorial, personal y temporal del convenio, y las cláusulas sobre forma, condiciones y plazos de preaviso de la denuncia, hay otras que también cumplen con esa finalidad, y como ejemplo hace mención a las cláusulas de vinculación a la totalidad, a las reglas de concurrencia o de supletoriedad, y las cláusulas de garantía *ad personam*.

⁶⁹¹ Como se ha señalado por DEL REY GUANTER, S.: “*Aspectos fundamentales en la reforma de la negociación colectiva del Real Decreto-Ley 7/2011*”, Diario La Ley, núm. 7756, Sección Doctrina, 2011, <<el nuevo <<contenido mínimo>> al que se refiere el reformado apartado 3 del art. 85 se hace un eje central de la ordenación de las materias a regular por los convenios colectivos y de su dinámica. Más que mínimo, se ha indicado por la doctrina reiteradamente, es un contenido necesario, ya que no tendría sentido un convenio colectivo con solo ese contenido.

En principio, hay que entender que la caracterización de este contenido como mínimo quiere hacer referencia a que no será posible proceder a la tramitación del convenio colectivo según lo indicado en el art. 90 ET si el mismo no contiene todas y cada una de las regulaciones a las que se refiere ese artículo, hasta el punto que su registro y posterior publicación podrían ser impugnados en cuanto actos administrativos no válidos y que podrían complementar una acción judicial contra la propia vigencia y eficacia del convenio colectivo en cuestión>>.

impuestas de manera directa y categóricamente por el propio legislador. Y, finalmente <<necesario>> ya que alude a un entramado de estipulaciones convencionales que resultan ser absolutamente imprescindibles, por el carácter de obligatoriedad que presentan para todo convenio colectivo de naturaleza estatutaria, con todas y cada una de las consecuencias que ello conlleva, más concretamente con los efectos que surte como una verdadera norma jurídica de eficacia general o *erga omnes*. En definitiva, son estipulaciones o cuestiones mínimas que necesariamente han de contenerse, por imperativo legal, en un convenio colectivo de esta naturaleza.

Es importante destacar la modificación efectuada por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, de cuya Exposición de motivos se deduce que constituye una gran reforma del sistema de negociación colectiva desde su regulación originaria a principios de los años ochenta, con el fin de poder hacer frente a las circunstancias cambiantes que acontecen en el mundo de la economía, del empleo y del propio modelo de relaciones laborales.

Sin embargo, cuando apenas han transcurrido seis meses desde su aprobación, irrumpe en el panorama jurídico-legislativo de manera sobrevenida, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, posteriormente convalidado a través de la Ley 3/2012, de 6 de julio, con igual denominación. Es conveniente tener en cuenta el encadenamiento de las reformas de 2011 y 2012⁶⁹², lo que ha supuesto que el

⁶⁹² Estamos siendo testigos de cómo en estos últimos años se vienen produciendo numerosas reformas legislativas de importante calado en nuestro sistema democrático de relaciones laborales, a través del uso y, en ocasiones, abuso de la figura del Real Decreto-ley, lo que a voz de pronto, nos sugiere cuanto menos una seria reflexión en torno al adecuado cumplimiento de los presupuestos necesarios, tales como la extraordinaria y urgente necesidad, que según el art. 86 CE exige para legislar mediante esta herramienta jurídico-normativa, no debiendo olvidar que su uso se reserva para supuestos estrictamente excepcionales.

Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio no haya tenido prácticamente vigencia y no tuvo su correspondiente convalidación⁶⁹³.

Sin temor a equivocarnos, las reformas concatenadas habidas en materia de negociación colectiva durante los años 2011 y 2012, podemos calificarlas como estructurales, encaminadas a reconsiderar, nada más y nada menos que, los cimientos de nuestro modelo negocial calificado como <<elemento dinámico y ordenador por antonomasia>>⁶⁹⁴ del sistema de relaciones laborales.

Comenzando por la primera, es necesario atender a los objetivos que en ella se persiguen, como son, en primer lugar, favorecer una mejor ordenación de nuestra negociación colectiva, propiciando un mayor acercamiento de la misma a la empresa y una negociación colectiva sectorial más adaptada a la situación de cada sector de la actividad económica. En segundo término, introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad en la negociación colectiva, tanto en los procesos de negociación de los convenios colectivos como en sus contenidos, permitiendo superar las dificultades para una pronta acomodación de las condiciones de trabajo a los cambios en la situación económica y socio-laboral con el fin de alcanzar un equilibrio entre la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores. El tercer objetivo es lograr adaptar nuestro sistema de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en el mercado de trabajo español, mediante la inclusión de nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios colectivos y para favorecer la flexibilidad interna negociada con los representantes de los trabajadores.

Por ello, la reforma introducida por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, se asienta sobre tres grandes ejes, el primero de ellos se refiere a la estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios colectivos,

⁶⁹³ Tras las pasadas elecciones generales celebradas el 20 de Noviembre de 2012 y con motivo de la disolución de las Cortes Generales, caducó el Proyecto de ley que había sido remitido por el Gobierno anterior, y en consecuencia no tuvo lugar su convalidación.

⁶⁹⁴ DEL REY GUANTER, S.: “Transformación del sistema de negociación colectiva y <<refundación>> de la teoría jurídica de los convenios colectivos”, en, VV.AA., ALARCÓN, M.R. y DEL REY, S. (Coords.), *La reforma de la negociación colectiva*, MARCIAL PONS, Madrid, 1995, pág. 10.

el segundo eje lo constituyen las nuevas reglas sobre el contenido y vigencia de los convenios colectivos, en tercer y último lugar, una mejor y más completa definición de los sujetos que han de negociar los convenios y de las reglas de legitimación en cada caso, según el ámbito de que se trate.

De los tres grandes ejes, inmediatamente apuntados en el párrafo anterior, sobre los que se vertebra esta reforma de nuestro sistema de negociación colectiva, conviene detenernos en dos de ellos, el segundo y el tercero, más concretamente, en lo que afecta al contenido mínimo legal necesario de los denominados convenios colectivos estatutarios y, las nuevas o renovadas reglas de legitimación de este tipo de convenios.

En materia de contenido de los convenios colectivos la reforma de 2011, pretende introducir un mayor dinamismo⁶⁹⁵ en la negociación de convenios, a propósito del cual el art. 2.1 del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, efectivamente incorpora una modificación del apartado 3 del art. 85 ET⁶⁹⁶, estableciendo un contenido mínimo legal necesario⁶⁹⁷ muy denso, apostando claramente por una significativa ampliación⁶⁹⁸ material, mediante medidas consistentes en el establecimiento de un plazo de preaviso para la denuncia del

⁶⁹⁵ VV.AA.: *Estatuto de los Trabajadores. Comentado, con jurisprudencia sistematizada y concordancias*, GULLÓN RODRÍGUEZ, J. (Dir.), El Derecho, Madrid, 2012, pág. 1263.

⁶⁹⁶ El art. 2.1 del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, da una nueva redacción al apartado 3 del art. 85 ET. Resulta de interés comprobar el alcance de la modificación confrontando la redacción anterior con la nueva actualmente vigente.

⁶⁹⁷ Repárese, en este sentido, en GARCÍA VIÑA, J.: *La negociación colectiva en España tras las últimas reformas*, Aranzadi, Navarra, 2011, págs. 241-250.

⁶⁹⁸ GOERLICH PESET, J.M.: “Contenido y vigencia de los convenios colectivos: transformación del contenido mínimo, robustecimiento de las comisiones paritarias y nuevo régimen de la ultractividad”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *La reforma de la negociación colectiva. Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio*, Lex Nova, Valladolid, 2011, págs. 104 y ss.

GOERLICH PESET, J.M.: “Contenido mínimo del convenio colectivo”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, pág. 419.

convenio antes de la fecha de expiración del mismo, establece plazos para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior, fija un plazo máximo para la negociación propiamente dicha de un nuevo convenio, contempla el compromiso de las partes para someterse a procedimientos de solución efectiva de discrepancias cuando se agote el plazo máximo de negociación sin haber alcanzado un acuerdo, incentiva el papel de las comisiones paritarias para lograr una más adecuada y completa gestión del convenio pactado, obliga a introducir medidas de flexibilidad interna⁶⁹⁹ en la empresa que contribuyan a favorecer la competitividad en el mercado o para ofrecer una mejor respuesta a las exigencias de demanda y estabilidad en el empleo⁷⁰⁰, etcétera.

Respecto al tercer eje señalado de adaptar el modelo de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo, las diferentes formas de organización y reestructuración de las empresas o la descentralización productiva⁷⁰¹, el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, incluye nuevas reglas de legitimación para negociar los convenios colectivos estatutarios y para conseguir favorecer la

⁶⁹⁹ Repárese en el estudio sobre el “contenido mínimo del convenio y flexibilidad interna” con motivo del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de GOERLICH PESET, J.M.: “Contenido y vigencia de los convenios colectivos: transformación del contenido mínimo, robustecimiento de las comisiones paritarias y nuevo régimen de la ultractividad”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *La reforma de la negociación colectiva. Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio*, op cit., págs. 106-108.

De igual modo, resulta interesante el análisis que realiza este mismo autor en la obra que se acaba de citar sobre otros aspectos destacables del Real Decreto-Ley 7/2011, como por ejemplo “la regulación de la secuencia temporal de la revisión del convenio y el funcionamiento de los sistemas autónomos de resolución de conflictos”, en las págs. 108-110 y, “las garantías del cumplimiento de las normas legales sobre contenido mínimo: algunos problemas interpretativos”, págs. 110-111.

⁷⁰⁰ Sobre el alcance de la reforma efectuada en la negociación colectiva por parte del Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, ver SALA FRANCO, T.: “La reforma de la negociación colectiva”, en, VV.AA., GOERLICH PESET, J.M. (Dir.), *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, págs. 43-60.

⁷⁰¹ Para un estudio en profundidad: MONEREO PÉREZ, J.L.: “Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (I). La empresa en transformación permanente”, *Revista Relaciones Laborales*, núm. 6, 2011, págs. 13-48. Y su continuación en MONEREO PÉREZ, J.L.: “Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (y II). Teoría jurídica y modelos de regulación de la empresa”, *Revista Relaciones Laborales*, núm. 7, 2011, págs. 15-38.

flexibilidad interna negociada y, es por ello que se modifican, por un lado, los arts. 87 y 88 ET y, por otro lado, los arts. 40, 41, 51 y 82.3, todos ellos del mismo texto legal.

Es preciso destacar que, la premisa básica sobre la que se sustenta la reforma introducida por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, es el respeto pleno de los componentes básicos de nuestro modelo de negociación colectiva y, más concretamente, la autonomía colectiva negocial.

Como es sabido, al poco tiempo después se introduce una nueva reforma a raíz de la Ley 3/2012, de 6 de julio, en cuyo Preámbulo se postula como objetivo principal la flexiseguridad, aunque a tenor de los contenidos de los preceptos que configuran esta norma, se infiere una flexiseguridad tendente a un claro fortalecimiento del poder empresarial⁷⁰² en el ámbito de las condiciones de trabajo y, por consiguiente, contribuye de manera manifiesta a una lamentable erosión del poder de los trabajadores, con especial incidencia en la figura del sindicato⁷⁰³.

Además, con este reciente episodio reformista, no solo ha quedado demostrada la incapacidad de las políticas de flexiseguridad para la creación de

⁷⁰² PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “La reforma laboral y su impacto en el sistema de negociación colectiva”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 18-19 y 25.

⁷⁰³ Para la fundamentación de este concepto y los diferentes modelos de flexiseguridad véase: MORENO VIDA, M^a.N.: “La flexiseguridad en la ordenación de las políticas de empleo”, en, VV.AA., GOERLICH PESET, J.M. y BLASCO PELLICER, A. (Coords.), *Trabajo, contrato y libertad: estudios jurídicos en memoria de Ignacio Albiol*, Universidad de Valencia, Valencia, 2010; MORENO VIDA, M^a.N.: “El debate sobre la flexiseguridad en Europa”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y SÁNCHEZ MONTOYA, J.E. (Dirs.), *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*, Comares, Granada, 2010; MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “El debate europeo sobre flexiseguridad en el trabajo (reflexiones en torno al “Libro Verde” de la Comisión de las Comunidades Europeas)”, Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, núm. 16, 2007, págs. 167 y ss.; MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Para una crítica del modelo de “flexiseguridad” liberal: flexiseguridad y garantismo jurídico-social (primera parte)”, Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral, núm. 206, 2008, págs. 9-35; MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Para una crítica del modelo de “flexiseguridad” liberal: flexiseguridad y garantismo jurídico-social (segunda y última parte)”, Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral, núm. 208, 2008, págs. 9-20.

empleo, sino también para la contención del imponente proceso de destrucción masiva de puestos de trabajo⁷⁰⁴.

Esta ley en su capítulo III recoge diversas medidas dirigidas a favorecer la flexibilidad interna en las empresas, presentándolas como alternativa a la destrucción de empleo, que como ya conocemos, en estos últimos años con la situación de crisis económica que atraviesa España ha alcanzado niveles alarmantes y francamente inesperados. En esa bolsa de medidas encaminadas a favorecer la flexibilidad interna en el ámbito empresarial, con el objetivo primordial de fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviesan las empresas, se aborda la reforma en materia de negociación colectiva, dentro de la cual, incide entre otros aspectos, en la redefinición del contenido mínimo de los convenios colectivos estatutarios y según el art. 14.4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, queda redactado del siguiente modo:

<<3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.
- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas

⁷⁰⁴ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Constitución, derechos sociales y tutela del trabajador”, en VV.AA., GARRIDO PÉREZ, E. (Coord.), *XXXI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2013, pág. 124.

en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.>>

En definitiva, nos encontramos ante uno de los preceptos legales que ha sufrido no solo modificaciones⁷⁰⁵ de carácter formal sino también de índole material⁷⁰⁶, cuyo fiel reflejo se ha visto materializado mediante una

⁷⁰⁵ VALDÉS DAL-RÉ, F.: *La negociación colectiva, entre tradición y renovación*, Comares, Granada, 2012, pág. 370.

⁷⁰⁶ Si bien es cierto que los datos más reveladores a destacar sobre la transformación sufrida por el art. 85.3 ET (antiguo 85.2 ET) son las modificaciones producidas desde el punto de vista formal y material, hay autores que señalan, además, una evolución funcional que se ha venido produciendo a raíz de las diferentes reformas legislativas habidas desde su versión originaria, cabe citar, por ejemplo, a GOERLICH PESET que se ha manifestado en el sentido de entender que junto a la tradicional función delimitadora o de configuración y garantizadora del contenido mínimo legal necesario, el legislador paulatinamente no solo ha ido imponiendo a los sujetos negociadores determinadas cuestiones materiales que además no son de carácter instrumental a la vigencia del convenio colectivo, sino que da un paso más, proponiéndoles finalidades u objetivos que necesariamente deben de alcanzar.

El autor hace mención a las dos novedades introducidas mediante la Ley 11/1994, dirigidas a la previsión de los mecanismos de descuelgue salarial y al establecimiento de procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la comisión paritaria. A todo esto, señala la pérdida de los tradicionales caracteres de instrumentalidad y formalidad, así como la incorporación de planteamientos de política del derecho por parte del legislador a nuestro sistema de negociación colectiva. Para ello, toma como ejemplo las cuestiones introducidas en el año 1994 al contenido de esta naturaleza, interconectadas con la efectividad del descuelgue salarial, que a su vez, la reforma del mercado de trabajo lo incorporaba como un mecanismo flexibilizador.

Esta misma dirección fue tomada por las reformas que tuvieron lugar en los años 2010 y 2011. De ahí que, percibe un incremento bastante significativo en lo que respecta a la consecución de finalidades de índole político-jurídicas a través de la imposición de cuestiones a las partes negociadoras del convenio, a la par que se acentúa las técnicas orientadas a garantizar su cumplimiento efectivo, lo que resulta, cuanto menos, cuestionable.

Seguidamente, GOERLICH PESET, abordando con detenimiento el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, extrae hasta tres finalidades diferentes del contenido mínimo legal necesario de los convenios, que se suman a la ya tradicional función delimitadora, y son, en un primer término, la finalidad de incrementar la flexibilidad interna [letras c), i) del art. 85.3 ET], en segundo lugar, lograr un mayor dinamismo en la negociación de los convenios colectivos [letras d) a g) del art. 85.3 ET], y en tercer lugar, la función de garantizar la eficacia de los sistemas autónomos de resolución de conflictos [letras c), g) y h) *in fine*].

Véase al respecto GOERLICH PESET, J.M.: “Contenido y vigencia de los convenios colectivos: transformación del contenido mínimo, robustecimiento de las comisiones paritarias y nuevo régimen de la ultraactividad”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R.

renumeración, a tenor de la cual pasó de estar regulado en el apartado segundo del art. 85⁷⁰⁷ ET al apartado tercero⁷⁰⁸ del citado precepto legal. Además de una ya conocida redefinición de las materias contempladas en él, en ocasiones optando por una ampliación⁷⁰⁹ sustancial de las mismas, y en otras por un claro reajuste⁷¹⁰ de las materias que integran el contenido mínimo legal necesario de

(Dir.), *La reforma de la negociación colectiva. Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio*, op cit., págs. 105 y ss.

⁷⁰⁷ En la regulación originaria del entonces art. 85.2 ET (y actual art. 85.3ET), en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores contemplaba cuatro aspectos integradores del contenido mínimo legal necesario de los convenios estatutarios, concretamente: la determinación de las partes que lo conciertan; el ámbito personal, funcional, territorial y temporal; la forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia; y la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas.

⁷⁰⁸ Posteriormente, tras la Ley 11/1994, el art. 85.3ET incluye en lugar de cuatro aspectos, como sucedía en la regulación precedente, cinco tipos de estipulaciones configuradoras del contenido mínimo legal necesario de los convenios colectivos de naturaleza estatutaria, como consecuencia de la adición del nuevo apartado c) referente a las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3.

⁷⁰⁹ Sin duda, una de las modificaciones que ha supuesto un incremento notable del catálogo de materias o cuestiones que conforman el contenido mínimo legal necesario de los convenios estatutarios, ha sido la introducida a través del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, a tenor de la cual, pasaron a ser nueve los aspectos integradores del contenido que nos ocupa.

Por supuesto, sin ánimo de obviar la ampliación temática que tuvo lugar en el año 2010, a propósito de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, más concretamente en su art. 6. Dos, por el que queda redactada la letra c) del art. 85.3 ET de la siguiente manera:

<<c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos.>>

⁷¹⁰ Tal y como se evidencia en la última reforma implantada –por ahora– mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que vuelve a modificar el contenido mínimo legal necesario de los convenios, pero optando por una fórmula claramente reduccionista, quedando configurado concretamente por los cinco aspectos ya enunciados y que ahora serán analizados.

En resumen, el contenido mínimo legal necesario de los convenios colectivos de naturaleza estatutaria, ha experimentado un proceso de ampliación con la reforma de 2011 y, posteriormente, ha sido objeto de un proceso de adelgazamiento operado a raíz de las modificaciones introducidas recientemente en 2012. Sobre esta y otras cuestiones conexas, VILA TIERNO, F.: “*La flexibilidad interna a través de la reformulación de la estructura de la negociación colectiva tras las sucesivas reformas laborales del Real Decreto Ley 7/2011 a la Ley 3/2012 (de las razones y los efectos)*”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 33, 2013, pág. 214.

los convenios colectivos estatutarios⁷¹¹. Como bien es sabido, la simplificación⁷¹² o reducción cuantitativa⁷¹³ de este tipo de cláusulas convencionales es la última opción por la que a día de hoy se ha optado⁷¹⁴ (suprimiendo materias anteriormente introducidas como, por ejemplo, el plazo máximo para iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo una vez que se ha denunciado el anterior, el plazo máximo para la negociación propiamente dicha de un nuevo convenio, la adhesión y el sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales establecidos por los acuerdos interprofesionales a nivel estatal o autonómico, en esta dirección se prescinde igualmente de determinadas funciones atribuidas a las comisiones paritarias, así como de la exigencia de establecer medidas de flexibilidad interna en la empresa)⁷¹⁵, lo cual denota un intencionado retorno a la situación previamente existente a la reforma acontecida en el año 2011⁷¹⁶.

En este sentido también, sobre los vaivenes legislativos introducidos en las cláusulas que conforman el contenido mínimo del convenio, PURCALLA BONILLA, M.A. y PRECIADO DOMÈNECH, C.H.: “Cambios en la negociación colectiva tras la Ley 3/2012: breves notas para el debate”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 31, 2012, págs. 331-332.

⁷¹¹ LÓPEZ ANIORTE, M.C.: “La reforma de la negociación colectiva como mecanismo de adaptación de las condiciones laborales”, en, VV.AA., CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.), *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Laborum, Murcia, 2012, págs. 177-178.

⁷¹² SEMPERE NAVARRO, A.V.: *Reforma laboral 2012*, Aranzadi, Navarra, 2012, págs. 14 y 19.

SALA FRANCO, T.: “La revisión del modelo legal de negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, pág. 157.

⁷¹³ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: La envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”, en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011, 2012*, Ediciones Cinca, Madrid, 2012, págs. 51-52.

⁷¹⁴ VV.AA.: *Memento Experto Reforma Laboral 2012 (RDL 3/2012)*, EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE (Coord.), Ediciones Francis Lefebvre, Madrid, 2012, págs. 105-107.

⁷¹⁵ SALA FRANCO, T.: “La reforma de la negociación colectiva”, en, VV.AA., GOERLICH PESET, J.M. (Dir.), *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, op cit., págs. 66.

A juicio de este autor, las novedades incorporadas con motivo del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, en materia de negociación colectiva, y más específicamente, los términos en los que queda redactado el art. 85.3 ET, tras la supresión de una serie de materias que habían sido introducidas por el

Es evidente, que la importancia del tema que se acaba de apuntar es absoluta, sin perjuicio del debido respeto al principio de libertad de contratación colectiva⁷¹⁷, el art. 85.3 ET se limita a exigir que los convenios colectivos suscritos por las partes negociadoras en virtud de su autonomía colectiva negocial, puedan ser perfectamente identificados como normas jurídicas, contribuyendo al cumplimiento impositivo que el propio art. 37.1 CE dirige al legislador ordinario para la adopción de una actitud eminentemente activa dirigida a garantizar y fomentar la negociación colectiva laboral.

En cualquier caso, como ya se ha apuntado, no es incompatible el principio de libertad de contratación colectiva⁷¹⁸, del que dimana la facultad que ostentan los sujetos colectivos para acordar las cláusulas convencionales que estimen oportunas en aras de la legítima defensa de sus intereses y, naturalmente, respetando lo dispuesto en la Constitución Española y en las Leyes, con el carácter imperativo del contenido mínimo legal necesario del convenio colectivo. Todo ello encaminado a una doble intencionalidad, por un lado, atribuir al convenio colectivo su identidad, a través del contenido mínimo⁷¹⁹ legal necesario se hace reconocible el convenio y, al mismo tiempo, le proporciona la autonomía necesaria dentro de las relaciones laborales, y por otro lado, para su adecuación como una fuente más a partir de la cual emanan derechos y obligaciones.

anterior Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, merecen desde una perspectiva general una valoración positiva, en la medida en que SALA FRANCO entiende que algunas de ellas no venían a añadir nada nuevo y otras resultaban ser de difícil cumplimiento. No obstante, formula una crítica alentadora sobre la nueva redacción del apartado tercero del art. 85 ET, en tanto en cuanto, sigue sin resolver acertadamente lo que en su opinión es una clara contradicción entre el respeto de la voluntad de los sujetos negociadores y el carácter imperativo del contenido mínimo legal necesario de los convenios colectivos de naturaleza estatutaria.

⁷¹⁶ NIETO ROJAS, P.: “Comentario al art. 85 ET: Contenido”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014, págs. 921 y ss.

⁷¹⁷ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2014, págs. 250-251.

⁷¹⁸ VALDÉS DAL-RÉ, F.: *La negociación colectiva, entre tradición y renovación*, op cit., págs. 369-370.

⁷¹⁹ Vid.: RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Contenido mínimo del convenio colectivo”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2011, págs. 227-272.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

En síntesis, todo este conjunto de notas definitorias del denominado contenido mínimo legal necesario de los convenios colectivos estatutarios ha desembocado en una tendente conceptualización jurisprudencial, y en sede judicial se viene calificando como <<disposiciones de delimitación>>⁷²⁰, <<normas de configuración o estipulaciones de garantía>>⁷²¹ o, simplemente <<contenido necesario>>⁷²².

Es preciso señalar desde este mismo instante, que la trascendencia de la materia objeto de estudio correspondiente al presente capítulo radica esencial y primordialmente en que nos encontramos frente a un contenido mínimo legal necesario cuya calificación ya es sin duda bastante expresiva. Por consiguiente, su observancia es radicalmente imperativa, es decir, como norma de derecho necesario, hasta tal punto que de su cumplimiento va a depender la validez del convenio colectivo estatutario.

Viene siendo habitual que las estipulaciones convencionales⁷²³ que componen el denominado contenido mínimo legal necesario aparezcan al comienzo del texto convencional, y suelen ser consideradas de naturaleza mixta.

Tras el apunte de estas breves consideraciones a modo de antesala de la materia a desarrollar en los epígrafes siguientes, paso a desentrañar de manera más individualizada y detenidamente cada una de las cláusulas que componen el contenido mínimo legal necesario del convenio colectivo estatutario, todo ello sin perder la debida visión de conjunto que el mismo objeto de estudio requiere.

⁷²⁰ Terminología empleada en la STS de 20 de diciembre de 1995 [RJ 1995, 9486].

⁷²¹ Como, por ejemplo, la STS de 28 de octubre de 1997 [RJ 1997, 7682].

⁷²² Rúbrica utilizada en la STS de 21 de diciembre de 1994 [RJ 1994, 10346].

⁷²³ OJEDA AVILÉS, A.: “Comentario al art. 85 ET: Contenido”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 2012, pág. 1048.

1. Determinación de las partes que lo conciertan.

Las cláusulas convencionales en las que se establece la determinación de las partes que conciertan el convenio colectivo, que en aras de la terminología generalmente admitida ha merecido la denominación de estatutario⁷²⁴, puede ser que a simple vista aparenten una simplicidad⁷²⁵ que para nada corresponde con su alcance real. La razón es porque no solo se limitan a una identificación de los actores sociales que han suscrito el convenio, por lo que no han de percibirse como un simple mecanismo de comprobación de que el convenio colectivo es negociado por los sujetos que ostentan legitimación legal para ello, y en aras de otorgarle eficacia jurídica normativa y personal *erga omnes*⁷²⁶. Lo cierto es que contienen importantes y decisivas consecuencias jurídicas, por ejemplo, indican quienes pueden ser demandados en posibles impugnaciones, quienes podrán formar sus comisiones exclusivas, o quienes deben responder por la formulación de determinados contenidos.

Es por ello que hay que entender, que las cláusulas destinadas a la determinación de las partes⁷²⁷ que conciertan el convenio nos revelan los sujetos colectivos representados en el seno de la mesa negociadora por los firmantes, con todos los derechos y deberes que ello implica. A grandes rasgos, dos van a ser los objetivos más inmediatos de estas estipulaciones convencionales, el primero de ellos, concretar la unidad de negociación, o si se prefiere, determinar cuál va a

⁷²⁴ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: “*La legitimación para negociar colectivamente. (En torno al artículo 87)*”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 100, Tomo II, 2000, págs. 1526 y 1536.

⁷²⁵ OJEDA AVILÉS, A.: “Comentario al art. 85 ET: Contenido”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1048.

⁷²⁶ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Comentario al art. 85 ET: Contenido”, en VV.AA., DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Iustel, Madrid, 2011, pág. 1304.

⁷²⁷ OJEDA AVILÉS, A.: “Comentario al art. 85 ET: Contenido”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1050-1051.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

ser el ámbito de aplicación del convenio colectivo estatutario, (a este mismo fin también contribuyen las cláusulas en las que se debe fijar el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, al que alude de manera expresa el art. 85.3 ET), y en segundo lugar, contribuyen a descubrir alguna posible incongruencia en el convenio.

Retomando el primer propósito, conviene subrayar un dato determinante y es que el ámbito máximo de aplicación del convenio no puede ser superior al que las partes que han suscrito el convenio tienen reconocido en su capacidad de obrar. No obstante, el comité de empresa o centro de trabajo sí tendría capacidad suficiente para poder llevar a cabo una negociación cuyo resultado final se vea materializado en un convenio colectivo para toda una empresa, igualmente sucedería con un sindicato o patronal provinciales, en este caso para negociar un convenio colectivo de ámbito interprovincial; entre otros posibles supuestos.

No es menos cierto, que en la práctica en múltiples ocasiones no encaja el ámbito de aplicación del convenio con la capacidad de obrar o la legitimación plena de los sujetos negociadores, estas situaciones se han venido planteando en los últimos años con las organizaciones empresariales respecto a los trabajadores y empresarios para firmar un convenio colectivo que sus opositores optan finalmente por impugnar. En estos supuestos, el TS se ha pronunciado para declarar que, como regla general quien impugna será quien debe probar la ausencia de legitimación, salvo la excepción de rebatir una ausencia y no tanto impugnar una presencia, o los supuestos en los que quien impugna carece de interés legítimo (véase al respecto las SSTs de 3 de diciembre de 2009 [RJ 2009, 8038]; de 25 de enero de 2001 [RJ 2001, 2065]; de 4 de noviembre de 2010 [RJ 2010, 8469]; de 14 de abril de 2000 [RJ 2000, 8191]; entre otras).

Un sector doctrinal⁷²⁸ aboga por la determinación del ámbito de aplicación en función del objeto social registrado por la empresa, además de tratarse de un

⁷²⁸ OJEDA AVILÉS, A.: “Comentario al art. 85 ET: Contenido”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo*

requisito exigido por la Ley de Sociedades Anónimas, de modo que, si el objeto social escriturado es la gestión de estaciones de servicio, el convenio aplicable a este caso no sería el de comercio vario, sino el convenio de estaciones de servicio. En los supuestos en los que la escritura abarca una variedad de opciones, será aplicable el convenio que comprenda a todas ellas, por ejemplo: el convenio de la construcción y obras públicas, a pesar de que en la realidad solo se dedique a mediar en la compraventa de bienes inmuebles.

No obstante, esta línea doctrinal entronca con la posición adoptada por el TS, cuyo parecer muestra reticencias para la adopción y valoración de lo que a su juicio sería un criterio demasiado simplista. Ya que en ocasiones no hay correspondencia plena entre lo escriturado y lo verdaderamente realizado en la práctica habitual de la actividad empresarial, y posibilitaría a la empresa el acogimiento al convenio colectivo más favorable a los intereses que persigue con solo modificar su objeto social registrado. Ante estas objeciones de gran peso, el TS se muestra partidario por la aplicación del criterio de la actividad real preponderante, valorando principalmente, la actividad organizativa, productiva y económica de la empresa, para poder determinar el convenio estatal o provincial aplicable (en este sentido encontramos, la STS de 10 de julio de 2000 [RJ 2000, 7176]).

En lo referente al segundo de los propósitos, aludido en líneas precedentes, se encuentra íntimamente vinculado a una idea fundamental y es que, el convenio es el instrumento colectivo en base al cual se van a regular y gestionar las relaciones existentes entre partes antagónicas. Siendo factible la detección de situaciones de fraude de ley en la que, por ejemplo, una de las representaciones de los grupos sociales no corresponde a la defensa de los intereses del colectivo de individuos a los que representa, hasta el extremo de suscribir un convenio para beneficiar intencionadamente los intereses de la contraparte (STS de 18 de septiembre de 2004 [RJ 2004, 7124]). También se ha dado el caso en el que se vislumbra como

1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, op cit., págs. 1050-1051.

una representación de las partes, sobre todo por la parte empresarial, acaba defendiendo intereses de manera más particular de lo que debiera, tal es el caso de la STS de 3 de noviembre de 2004 [RJ 2005, 162], cuyo supuesto de hecho gira en torno a una de las patronales negociadoras, concretamente del convenio gallego de centros especiales de empleo, que acusaba a otra por haber firmado el convenio con el fin de beneficiar solo a las cooperativas en detrimento de las demás empresas representadas.

Aunque solo sea por aproximar mínimamente esta cuestión, vale la pena recordar el enclave jurídico-sistemático que ocupa la previsión legal contemplada en el art. 87 ET sobre <<Legitimación>> -a pesar de las reformas introducidas en el año 1994 y en los últimos años 2010, 2011, 2012 sigue manteniendo un alto grado de imposición-, que junto con el art. 88 ET donde se acomete la regulación de la <<Comisión negociadora>>, integran la Sección II dedicada a la <<Legitimación>> -rúbrica que coincide con la del art. 87 ET-, Capítulo I, del Título III de la LET.

La primera conclusión⁷²⁹ que se extrae es que en esta Sección II se abordan los requisitos de legitimación (art. 87 ET), las condiciones de capacidad jurídica para llevar a cabo la negociación de convenios colectivos estatutarios, así como, los requisitos que legalmente se exige para la constitución de la comisión negociadora del convenio (art. 88 ET). De ahí que, nos hallamos frente a dos preceptos legales fundamentales en la ordenación de aspectos relativos al régimen jurídico de los convenios colectivos estatutarios de eficacia general o *erga omnes*, en concreto, se encargan de regular la capacidad convencional exigida por la LET, o lo que es lo mismo, la legitimación para negociar⁷³⁰ este

⁷²⁹ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 2012, págs. 1075 y ss.

⁷³⁰ Hasta este momento, la regulación esencial sobre legitimación negocial reside básicamente en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, más concretamente en su art. 3 bajo la rúbrica “Legitimación para la

tipo de convenios. Es obvio que nos hallamos frente a una de las materias cardinales en la ordenación del proceso de negociación colectiva laboral⁷³¹.

1.1. La evolución histórica del contenido del artículo 87 LET.

Al hilo de las consideraciones vertidas en las líneas precedentes, parece claro que no es necesario hacer un gran esfuerzo de persuasión para poner de relieve la importancia de la materia que en este momento nos ocupa, la cual, desde sus orígenes ha sido acometida por el legislador con la especial atención que no solo su tratamiento más específico requiere, sino también desde una visión de conjunto como una de las cuestiones centrales dentro de nuestro sistema de negociación colectiva. Así pues, viene siendo reflejado a lo largo del tiempo en el marco de la ordenación legal estatutaria, en este caso desde la formulación originaria del art. 87 ET, así como las sucesivas redacciones que ha tenido a partir de los años 80⁷³².

Remontándonos al primer tratamiento legislativo sobre negociación colectiva, ya se evidencia esa clara pretensión por parte del legislador español a la hora de concretar determinadas reglas de legitimación.

Es obvio que nos hallamos ante una materia que merece, cuanto menos, que emprendamos un breve recorrido legal en los párrafos siguientes, aunque sea de forma apresurada y por supuesto sin ánimo de exhaustividad.

Como punto de partida repárese en la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24 de abril de 1958, y la razón no es otra que se trata de la primera norma preconstitucional que se encargó de regular la negociación colectiva

negociación de los convenios colectivos”, en su apartado primero y segundo se modifica la redacción de los arts. 87 y 88 ambos del ET, contribuyendo a una mejora desde el punto de vista jurídico-sistemático.

⁷³¹ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: “*La legitimación para negociar colectivamente. (En torno al artículo 87)*”, op cit., pág. 1525.

⁷³² RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: “*La legitimación para negociar colectivamente. (En torno al artículo 87)*”, op cit., págs. 1526-1530.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

española. El primer dato a destacar era la existencia de una organización sindical única, mixta y de carácter obligatoria tanto para la clase social trabajadora como para el colectivo formado por los empresarios. A tales efectos, en el texto articulado de esta ley, concretamente la previsión legal contenida en su art. 6, reconoce capacidad negocial a las <<correspondientes representaciones profesionales –de trabajadores y empresarios- en el seno de la Organización Sindical>> para los convenios colectivos que actualmente se conocen como sectoriales pero que la Ley de 1958 no los denominaba de manera expresa. En el caso de los convenios de ámbito empresarial, dicha capacidad negocial recaía en la <<representación legal de la empresa, de una parte, y de otra, los vocales de los Jurados de Empresa o los enlaces sindicales, que representan los intereses sociales del personal afectado por el convenio>>.

Con la entrada en vigor de la Ley de 19 de diciembre de 1973⁷³³ que sustituyó el texto de la Ley de 1958, en su art. 7 reconocía a nivel sectorial legitimación negocial a <<las representaciones sindicales, tanto de trabajadores y técnicos como de empresarios, en el ámbito sectorial y territorial correspondiente>>. Mientras que, para los convenios colectivos de empresa atribuía dicha legitimación al <<empresario o sus representantes legales, y los vocales del Jurado, respecto de los centros de trabajo en que esté constituido, y Enlaces sindicales, por los centros de trabajo en que no exista Jurado>>.

En la etapa constitucional, el centro de imputación normativo es el art. 37.1 CE, en base al cual, se encomienda a la ley la labor de garantizar <<el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios (...)>>.

A nivel legislativo, la LET de 1980 diferenciaba entre los denominados convenios de empresa a los que añadía los de <<ámbito inferior>>, y los

⁷³³ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: “La legitimación para negociar colectivamente. (En torno al artículo 87)”, op cit., págs. 1528-1530.

convenios colectivos <<de ámbito superior a los anteriores>>. Como aspectos más novedosos respecto de los primeros, cabe destacar la alusión a los comités de empresa y delegados de personal en lugar de los jurados de empresa y enlaces sindicales, la previsión de una legitimación dual integrada por los representantes unitarios y sindicales, estas últimas <<si las hubiere>> y en referencia a las secciones sindicales de empresa.

En cuanto a los convenios colectivos de ámbito sectorial, el reconocimiento como sujetos legitimados a sindicatos, respecto de la clase social trabajadora, y asociaciones empresariales, para la contraparte económica, logra insertarse dentro del régimen de libertad sindical y de asociación instaurado en el año 1977 y, posteriormente se afianza en el texto de la Constitución Española de 1978. Resulta ser extraordinariamente significativo el requerimiento de un grado mínimo de representatividad que ya por aquel entonces se demandaba a los sujetos sindicales, en función del resultado finalmente alcanzado tras la celebración de las elecciones a representantes del colectivo de los trabajadores en el ámbito empresarial. Con el transcurso del tiempo, el planteamiento de esta exigencia fue acogido por la LOLS, más concretamente en sus arts. 6 y 7, para contemplar la figura de los sindicatos más representativos y los sindicatos suficientemente representativos. En esta línea, se logra armonizar la aplicación del art. 87 ET con la Disp. Adicional 6ª. del ET.

Posteriormente, el apartado segundo del art. 87 ET (dedicado a los convenios colectivos de ámbito supraempresarial) sufre una modificación con motivo de la entrada en vigor de la Ley 32/1984, de 2 de agosto⁷³⁴, a raíz de la cual, el precepto legal reseñado pasa a estructurarse en tres apartados⁷³⁵. Como aspectos más novedosos cabe destacar la previsión expresa de los sindicatos más representativos a nivel estatal y autonómico, así como los entes afiliados,

⁷³⁴ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Iustel, Madrid, 2011, pág. 1314.

⁷³⁵ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: “La legitimación para negociar colectivamente. (En torno al artículo 87)”, op cit., págs. 1529-1530.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

federados o confederados en los mismos. Es igualmente reseñable la referencia que se formula en torno al mínimo del 10 por ciento de trabajadores afectados incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo, como exigencia dirigida a las asociaciones empresariales, de esta manera, se agrega como un requisito adicional al porcentaje mínimo exigido de empresarios afiliados a dichas organizaciones empresariales.

Con la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se acomete la segunda gran reforma⁷³⁶ de la LET, en lo que respecta al precepto legal que nos ocupa, supuso la introducción del requisito de acuerdo expreso por parte del grupo de trabajadores afectados, encargados además del nombramiento de sus respectivos representantes, en lo que a convenios colectivos de empresa se refiere, siempre que éstos sean negociados por representantes sindicales y cuando no afecte a la totalidad de los trabajadores. La Ley 11/1994, de 19 de mayo, también afectó a los convenios colectivos de ámbito sectorial, concretamente en el aspecto concerniente a la legitimación reconocida a las organizaciones empresariales, formulando una remisión al concepto de empresario del art. 1.2 ET. Clarifica la exigencia introducida por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, referida a las asociaciones empresariales que además de contar con el porcentaje mínimo del 10 por cien de empresarios afiliados, han de dar <<ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados>>. En última instancia y en consonancia con esta línea reformista, destaca igualmente la previsión de las asociaciones autonómicas como sujetos legalmente legitimados para concluir convenios colectivos a nivel estatal.

Con el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, y a tenor de lo expresamente dispuesto en su Exposición de motivos, se incluyen nuevas reglas

⁷³⁶ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1314.

de legitimación para la negociación⁷³⁷ de los convenios colectivos y favorecer la flexibilidad interna negociada⁷³⁸. Para la consecución de este objetivo de la reforma se modifican, concretamente, los artículos 87 y 88 de la norma estatutaria, y los arts. 40, 41, 51 y 82.3 del mismo texto legal.

Los aspectos más novedosos residen básicamente en la adaptación de la regulación a las nuevas realidades empresariales susceptibles de negociar convenios, como es el caso de los denominados grupos de empresa o empresas red surgidas con motivo de los procesos de descentralización productiva, y a las que la norma alude bajo la expresión de pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, por tanto, da espacio a la contratación y a la subcontratación.

En lo referente a la legitimación para negociar convenios en representación de la clase trabajadora en el seno de los convenios de empresa, el Real Decreto-ley 7/2011 ofrece una nueva redacción del art. 87 ET, de manera que la negociación pueda desarrollarse a través de las secciones sindicales. La aplicación de esta regla se traslada también a los supuestos de flexibilidad interna negociada. Se evidencia como la reforma de 2011, en este aspecto concreto, opta por traspasar al aspecto legal la doctrina judicial, introduciendo la preferencia de las secciones sindicales, en una clara consonancia con la primacía constitucional que tiene el sindicato⁷³⁹ sobre la representación unitaria, mostrándose pues, partidaria de incentivar el espacio propio del sindicato.

⁷³⁷ Sobre la reforma de las reglas de legitimación (art. 87 ET), con motivo del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, me remito al estudio realizado por GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “La reforma de las garantías subjetivas de la negociación colectiva: Legitimación negocial y Comisión negociadora”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *La reforma de la negociación colectiva. Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio*, Lex Nova, Valladolid, 2011, págs. 129-148.

⁷³⁸ Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Disposición transitoria primera sobre <<Régimen de aplicación temporal de las normas contenidas en este Real Decreto-ley>>.

⁷³⁹ TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “Niveles negociales y reglas de legitimación de los convenios colectivos estatutarios”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^o.N. (Dirs.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, pág. 546.

Este mismo Real Decreto-ley modifica la legitimación en los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico.

De la parte empresarial, las reglas sobre legitimación se completan en el ámbito sectorial incorporando a aquellas asociaciones empresariales que den ocupación a un porcentaje relevante de trabajadores. Y, en los supuestos de ausencia de asociaciones que no alcancen suficiente representatividad en el sector correspondiente según lo dispuesto en las reglas generales, mediante la atribución de legitimación a las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma, de conformidad con el propósito de la reforma de extender la negociación colectiva hacia mayores niveles de cobertura.

1.2. Las partes que ostentan la legitimación para negociar (los sujetos legitimados para negociar).

Efectuadas las anteriores consideraciones, de impronta básicamente aclaratoria, corresponde ahora realizar algunas precisiones terminológicas sobre quienes son verdaderamente los sujetos negociadores⁷⁴⁰ en el ámbito de los convenios colectivos celebrados y acordados en cumplimiento de los requisitos legalmente previstos en el ET. Pues bien, estas son las representaciones de los trabajadores y empresarios⁷⁴¹ que acrediten fehacientemente la legitimación⁷⁴²

⁷⁴⁰ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1075 y ss.

⁷⁴¹ Vid. LÓPEZ SÁNCHEZ, M^a. C.: *El empleador en las organizaciones empresariales complejas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2007, págs. 23 y ss; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., THIBAUT ARANDA, J.: “La visión legal del empresario laboral”, en, VV.AA., CAMPS RUIZ, L.M., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., SALA FRANCO, T. (Coords.), *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, pág. 87; CRUZ VILLALÓN, J.: “Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales”, en, VV.AA., RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (Coord.), *XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones laborales*, Tecnos, Madrid, 1999, pág. 32; entre otros.

que la ley les exige, tanto para ser parte como para negociar este tipo de convenios. Teniendo siempre presente que a efectos colectivos en un convenio de empresa, el sujeto legitimado puede ser también el empresario individualmente o singularmente considerado, que puede actuar por sí mismo o a través de un representante.

Sin perjuicio del principio de libertad de las partes que rige en el ámbito de la autonomía colectiva negocial, los arts. 87 y 88 ET van a exigir el seguimiento y efectivo cumplimiento de una serie de reglas procedimentales y de legitimación, algunas de ellas de carácter rigurosamente imperativas y otras dispositivas, cuya acreditación deberá ser verificada en el momento inicial del proceso de negociación colectiva, siendo este el criterio respaldado por el TS⁷⁴³.

La razón⁷⁴⁴ que lo justifica reside básicamente en la enorme dimensión que supone el valor normativo y la eficacia general⁷⁴⁵ que proyectan los convenios colectivos en el marco de la ordenación legislativa estatutaria. Ni que decir tiene que el objetivo de los requisitos legalmente exigidos para la atribución de capacidad negocial no es otro que la defensa de los intereses tanto del <<banco laboral⁷⁴⁶>> como del banco <<económico>>.

Debe tenerse en cuenta la existencia de tres clases de legitimación⁷⁴⁷ para negociar: legitimación inicial⁷⁴⁸ que <<habilita para negociar –art. 87 ET->>,

⁷⁴² Véase al respecto, SOLANS LATRE, M.A.: *Garantías legales de la negociación colectiva estatutaria: partes negociadoras y procedimiento negociador*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2003.

⁷⁴³ En sentencias tales como la STS de 23 de noviembre de 1993 [RJ 1993, 8932].

⁷⁴⁴ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: “*La legitimación para negociar colectivamente. (En torno al artículo 87)*”, op cit., pág. 1526.

⁷⁴⁵ ALBIOL MONTESINOS, I.: *El convenio colectivo en la jurisprudencia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, pág. 75.

⁷⁴⁶ JEANSEN, E.: “*La cause dans le droit de la représentation collective des salariés*”, en, VV.AA., TEYSSIE, B. (Dir.), *La cause en droit du travail*, Éditions Panthéon-Assas, Paris, 2013, págs. 146-147.

⁷⁴⁷ OJEDA AVILÉS, A.: “*Comentario al art. 85 ET: Contenido*”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1050; MUÑOZ RUIZ, A.B.: *Problemas prácticos del convenio colectivo de empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2014, pág. 23.

legitimación plena o complementaria⁷⁴⁹ que <<capacita para constituir válidamente la comisión negociadora –art. 88 ET->> y la negociadora o decisoria⁷⁵⁰ <<exigida para otorgar validez a los acuerdos –art. 89 ET->>⁷⁵¹. Esta clasificación viene siendo acogida por la jurisprudencia, como se constata en las SSTs 3 de diciembre de 2009 [RJ 2009, 8038]; de 25 de mayo de 1996 [RJ 1996, 4674]; de 24 de marzo de 1995 [RJ 1995, 2183]; de 18 de enero de 1993 [RJ 1993, 94]; etcétera.

Desde esta perspectiva se entiende que sólo los sujetos a los que hace mención el art. 87 ET están legitimados para negociar (legitimación inicial, básica, simple, primaria o interviniente), aunque a tenor de lo expresamente dispuesto en el apartado 5 del precepto legal reseñado, procede la siguiente puntualización y es que, la capacidad jurídica que se regula en él solo le permite acceder a formar parte de la comisión negociadora (legitimación plena, deliberante, complementaria o efectiva). Resulta ser completamente admisible que los sujetos legalmente legitimados de los dos grupos sociales implicados, deberán contar con la representatividad necesaria en la comisión negociadora para que finalmente la radio de acción del convenio colectivo estatutario alcance a obligar a todos los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito de aplicación (art. 82.3 ET)⁷⁵².

⁷⁴⁸ TOMÁS JIMÉNEZ, N.: *Los sujetos del convenio colectivo. Partes negociadoras*, Comares, Granada, 2013, págs. 216-218.

⁷⁴⁹ ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014, pág. 947.

⁷⁵⁰ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1317-1318.

⁷⁵¹ Respecto a la ya clásica distinción conceptual entre los tipos de legitimación, léase también a PÉREZ DEL PRADO, D.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014, págs. 938-939.

⁷⁵² RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-*

Por ello hay que entender, que el art. 87 ET detalla los sujetos legitimados⁷⁵³ según la unidad de negociación del convenio colectivo de eficacia general (es decir, convenios de ámbito empresarial o inferior y convenios de ámbito supraempresarial), con el fin de concretar quiénes son los representantes de los trabajadores y empresarios a los que hace alusión el art. 37.1 CE⁷⁵⁴. Dicha legitimación acredita una aptitud genérica⁷⁵⁵ que se precisa para plantear el comienzo de las negociaciones, así como para ostentar el derecho a formar parte de las negociaciones que tengan lugar en el seno de la comisión negociadora, de ahí que, habitualmente se le califique como legitimación inicial, básica o también como interviniente.

Mientras que, la legitimación contemplada en el art. 88 ET adiciona a la legitimación inicial, tanto para el banco social como para el banco patronal, la exigencia de reunir el *quantum* mínimo de representatividad indispensable para que la comisión negociadora tenga la capacidad necesaria para poder vincular con carácter *erga omnes*. Es por ello precisamente por lo que se le denomina generalmente como legitimación plena, complementaria o deliberante.

No obstante, hay que tener en cuenta que esta regla general presenta algunas excepciones como, por ejemplo, atendiendo a los términos en los que se redacta el art. 87.1 ET comprobamos que de manera incomprensible no hace mención expresa a los sujetos legitimados para negociar convenios de empresa y de ámbito inferior del lado empresarial, en consecuencia, para solventar esta laguna debemos remitirnos a lo dispuesto en el art. 88.2 ET; (esta es la

sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, op cit., págs. 1076 y ss.

⁷⁵³ SOLANS LATRE, M.A.: *El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2004, págs. 16 y ss.

⁷⁵⁴ GALIANA MORENO, J.M.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO, A.V. y RÍOS SALMERÓN, B., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Navarra, 2010, pág. 982.

⁷⁵⁵ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1318.

interpretación que comparten, por ejemplo, Valdés Dal-Ré, Rivero Lamas y Escudero Rodríguez).

Es por ello precisamente por lo que la legitimación negocial⁷⁵⁶ entendida como facultad y la representatividad como requisito o condición necesaria para lograr su ejercicio efectivo, han sido dos términos estrechamente vinculados y que, en definitiva, obedece a la más pura lógica que desde los convenios colectivos sometidos a la ordenación estatutaria se demanda.

En otro orden de consideraciones y con arreglo a la previsiones de la CE, más concretamente, los arts. 28.1 y 37.1, los agentes negociadores⁷⁵⁷ gozan de libertad para demarcar el nivel de negociación, en la medida en que se integran en el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva.

Pero a pesar de la proclamada libertad para el establecimiento de las unidades de negociación que reconoce la LET en su art. 83.1⁷⁵⁸ a los sujetos negociadores, lo cierto es que no es absoluta, por estar sujeta al cumplimiento de diversos límites y requisitos legales (STC 136/1987, de 22 de julio), entre los que

⁷⁵⁶ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: “La legitimación para negociar colectivamente. (En torno al artículo 87)”, op cit., pág. 1526.

⁷⁵⁷ LAHERA FORTEZA, J.: “Crítica jurídica a las unidades convencionales apropiadas de creación judicial (STS 11 de Noviembre de 2010)”, Relaciones Laborales, núm. 14, 2011, pág. 34.

⁷⁵⁸ Art. 83.1 ET. *Unidades de negociación*: <<Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden>>.

Como ya han precisado algunos autores, téngase muy presente que la fórmula terminológica <<unidades de negociación>> empleada por el legislador en el art. 83.1 ET, alude al ámbito aplicativo, cuando debía de hacer referencia a la estructura de las organizaciones representativas profesionales y a las relaciones en las que se desarrolla su actividad. SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Las unidades de negociación y sus límites”, en, VV.AA., CAMPS RUIZ, L.M., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y SALA FRANCO, T. (Coords.), *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, págs. 574-575.

se sitúa las reglas de estructura y articulación de convenios colectivos⁷⁵⁹, y la exigencia legal de la representatividad⁷⁶⁰ de las partes negociadoras.

Es por ello pues que la jurisprudencia exige el riguroso cumplimiento de las reglas negociales, hasta el punto de circunscribir la libertad de los agentes negociadores para fijar el ámbito de negociación a su capacidad de legitimación negocial y su representatividad, abarcando la legitimación inicial, la conformación de la comisión negociadora, en función del ámbito de negociación, puesto que, las reglas de legitimación plena varían según la unidad de negociación⁷⁶¹.

Tomando en consideración los términos en los que se ha redactado el precepto legal que en estos momentos nos ocupa (art. 87 ET), comprobamos como en la distinción que realiza entre las unidades de negociación, no solo va a ser determinante el acuerdo suscrito por los sujetos negociadores sino que, con carácter previo, es absolutamente decisiva la legitimación legal que ostenta cada una de las partes negociadoras del convenio.

Razón por la cual hay que entender la existencia de una estrecha interconexión⁷⁶² entre los arts. 87 y 83⁷⁶³, ambos del ET, en la medida en que las partes negociadoras de un convenio no están facultadas para negociar un convenio colectivo de cualquier ámbito, sino dentro de la unidad correspondiente

⁷⁵⁹ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M^a. L.: “Ámbitos de los convenios colectivos estatutarios y estructura de la negociación colectiva”, en, VV.AA., VALDÉS DAL-RÉ, F (Dir.), *Manual jurídico de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2008, pág. 134.

⁷⁶⁰ SSTs de 2 de diciembre de 1996 [RJ 1996, 8991], de 9 de julio de 1998 [RJ 1998, 6260], de 18 de diciembre de 2002 [RJ 2003, 2344].

⁷⁶¹ GARCÍA BLASCO, J.: “Constitución del órgano negociador de los Convenios Colectivos y adopción de los acuerdos: revisión de criterios jurisprudenciales”, *Temas Laborales*, núm. 13, 1987, pág. 37.

⁷⁶² RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: “La legitimación para negociar colectivamente. (En torno al artículo 87)”, op cit., pág. 1531.

⁷⁶³ MERCADER UGUINA, J.R.: “Comentario al art. 83 ET: Unidades de negociación”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014, págs. 894-895.

a su legitimación. Por consiguiente, es incuestionable la íntima relación existente entre la representatividad, la legitimación y la unidad de negociación⁷⁶⁴.

Asimismo, téngase muy presente en primer lugar, la necesaria diferenciación entre dos conceptos que, en no pocas ocasiones, son utilizados indistintamente en el lenguaje jurídico, me refiero concretamente, al concepto de unidad de negociación y la noción de nivel de negociación⁷⁶⁵, y en segundo lugar, la distinción entre nivel de negociación y ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Comenzando por la primera de ellas, la unidad de negociación se definiría como el conjunto de intereses colectivos de la realidad social, que los sujetos negociadores no pueden cambiar pero sí escoger los intereses sobre los que se va a negociar para lograr su consecución, salvaguarda, etc., lo que nos sitúa en el nivel de negociación. Atendiendo a la intervención normativa de la negociación colectiva, cuando nos referimos a la unidad de negociación no se produce dicha intervención, mientras que sí tiene lugar al hablar del nivel de negociación. De ahí que, el nivel de negociación es configurado por la negociación colectiva, por supuesto, teniendo en cuenta la unidad de negociación.

Seguidamente, tampoco debe confundirse el concepto de nivel de negociación con el ámbito de aplicación del convenio, pese a que en ocasiones coincida en la práctica, en otras no, de modo que el nivel de negociación suele ser más amplio que el de ámbito de aplicación. Esta circunstancia está vinculada a la libertad reconocida en el art. 83.1 ET, en base a la cual los sujetos negociadores pueden establecer exclusiones al ámbito de aplicación –personal, territorial y/o funcional- del convenio colectivo. En definitiva, si no se establecen

⁷⁶⁴ Este parecer resulta ser refrendado por el propio TS, por ejemplo, entre otras muchas, en su sentencia de 28 de octubre de 1996 [1996, 7797], cuando dispone expresamente lo siguiente: <<no puede ser entendida en términos absolutos, sino con relación a la unidad negocial de que se trate y a la representatividad que ostentaren las partes intervinientes en la negociación>>.

⁷⁶⁵ TOMÁS JIMÉNEZ, N.: *Los sujetos del convenio colectivo. Partes negociadoras*, op. cit., págs. 176-177.

restricciones al respecto, el nivel de negociación coincidirá con el ámbito aplicativo del convenio.

1.2.1. Legitimación para negociar convenios colectivos de empresa o ámbito inferior.

Corresponde ahora proceder al análisis de los sujetos legitimados para negociar en convenios colectivos de empresa⁷⁶⁶ o ámbito inferior⁷⁶⁷, en concreto, estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores, la

⁷⁶⁶ Parafraseando a SOLANS LATRE, M.A.: <<El punto central que marca la línea divisoria entre los dos grandes macro-niveles de negociación, que indirectamente se deducen de las reglas de legitimación negociadora del artículo 87 ET, es la empresa. Por encima de ese nivel se sitúan las unidades supraempresariales, principalmente sectoriales, mientras que por el otro lado nos encontramos con la unidad empresarial propiamente dicha y con aquéllas otras unidades inferiores a la misma (...)>>; en, *El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos*, op cit., págs. 36-37. A continuación añade: <<La empresa que la norma estatutaria parece considerar como ámbito propio para la negociación colectiva de eficacia general está constituida por la unidad económica y de producción en la que prestan servicios retribuidos un colectivo organizado de trabajadores por cuenta y bajo la dirección del empresario. (...) En suma, es en ese ámbito unitario de organización que se halla bajo la dirección el empresario o empleador donde se enmarcan las relaciones colectivas de negociación de éste con su personal dependiente>>. No obstante, el autor subraya que <<la ausencia de un concepto jurídico-laboral de empresa puede complicar notablemente la delimitación de la unidad de negociación empresarial o supraempresarial en ciertos casos. Los más frecuentes son aquéllos en los que se aprecian fenómeno de descentralización o de concentración empresarial – que incluso pueden simultanearse en la misma empresa- como resultado de los cambios que en el modelo clásico de empresa están provocando los nuevos imperativos económicos y tecnológicos>>.

Opinión compartida y respaldada por MONEREO PÉREZ, J.L.: *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad. Estudio del ordenamiento interno y comunitario*, IBIDEM, Madrid, 1999, págs. 47-69; MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1999, págs. 535-536; ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M^a. E.: *Derecho del Trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2008, págs. 222-225; MIÑANBRES PUIG, C.: “*El centro de trabajo (En torno al artículo 1.5)*”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 100, Tomo I, 2000, págs. 128-133.

Así lo ha puesto de relieve la doctrina jurisprudencial al afirmar que: <<la característica esencial de la empresa es ser organización, es decir, ordenamiento de los factores reales y personales para la consecución de un fin (...) >>, y para el ámbito que nos ocupa, puntualiza que <<al Derecho del Trabajo lo que le interesa es la condición de empleadora que la misma tiene, en cuanto ocupa trabajadores que están bajo la dirección y dependencia del titular de la organización>> (SSTS de 17 de julio de 1993 [RJ 1993, 5688], de 18 de marzo de 1994 [RJ 1994, 2548]).

⁷⁶⁷ TOMÁS JIMÉNEZ, N.: *Los sujetos del convenio colectivo. Partes negociadoras*, op cit., págs. 222-224. Como bien señala la autora, es fundamental acudir a las definiciones que el propio ET nos ofrece sobre estos niveles de negociación y, además, se constata una imposición de un concepto jurídico-legal funcional a los efectos de la correspondiente aplicación de las normas laborales junto con la obligación de concreción en función de las circunstancias que rodean a cada caso concreto.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

representación unitaria⁷⁶⁸ de empresa, esto es, 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 comité⁷⁶⁹ (art. 87.1 ET, párrafo 1º).

Como es sobradamente conocido, el art. 63 ET es el centro de imputación legal que se encarga de regular la figura del comité de empresa⁷⁷⁰, a tenor del cual, en su apartado primero lo define como el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, cuya finalidad es la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores⁷⁷¹.

En el art. 62 ET se regulan los delegados de personal⁷⁷² que ostentan la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 pero más de 10 trabajadores, así como en las empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, en el caso de que así lo decidieran estos por mayoría⁷⁷³.

⁷⁶⁸ Sobre la representación legal o unitaria de los trabajadores en la empresa, véase MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A.: *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, Netbiblo, La Coruña, 2011, págs. 151-155.

⁷⁶⁹ Lo que viene siendo denominado como <<doble canal>> de representación de los trabajadores, que a tenor del precepto legal que nos ocupa, se refiere por un lado a la representación unitaria (comités de empresa y delegados de personal) y, por otro lado, a las representaciones sindicales, <<si las hubiere>>.

⁷⁷⁰ MOYA CASTILLA, J.M.: *Prontuario laboral 2012*, Wolters Kluwer, Valencia, 2012, págs.189-194.

⁷⁷¹ Para un estudio más detallado, repárese en: GARCÍA MURCIA, J.: “Delegados de personal y comités de empresa”, en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. y MERCADER UGUINA, J.R. (Coords.), *Manual Jurídico de los Representantes de los Trabajadores*, La Ley, Madrid, 2004, págs. 25-54.

⁷⁷² Sobre esta figura, ver PÉREZ PÉREZ, E.: “Comentario al art. 62 ET. Delegados de personal”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Madrid, 2014, págs. 717 y ss.

⁷⁷³ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: “La representación unitaria de los trabajadores en la empresa”, en, VV.AA., RODRÍGUEZ SAÑUDO, F. y CARRIOZA PRIETO, E. (Coords.), *El ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores en la empresa*, Ministerio de Ciencia e Innovación, Tecnos, Madrid, 2011, pág. 70.

Cuando el legislador estatutario emplea la expresión <<ámbito inferior>>⁷⁷⁴ al de la empresa hace referencia al centro de trabajo⁷⁷⁵, que se erige como la unidad de negociación típica a partir de la cual se instituyen los órganos de representación unitaria para la defensa de los intereses de los trabajadores. Esto debe entenderse sin perjuicio de que las partes pueden optar por otras unidades de negociación infraempresariales, que pueden ser de tipo vertical, como por ejemplo, el departamento, la división o sección departamental, o de tipo horizontal constituida por un colectivo o franja⁷⁷⁶ de trabajadores profesionalmente homogéneo dentro de una empresa⁷⁷⁷. Es decir, convenios colectivos estatutarios restringidos desde una óptica funcional⁷⁷⁸, con motivo de su constitución por un conjunto de trabajadores encuadrados en uno o varios grupos profesionales o desempeñan la misma ocupación dentro de la unidad empresarial o, en su caso, en uno o varios centros de trabajo de la misma, siendo todas estas alternativas perfectamente admisibles⁷⁷⁹.

⁷⁷⁴ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1077.

⁷⁷⁵ TENADILLOS ORMAETXEA, E.: “La representación colectiva de los trabajadores ante la descentralización productiva empresarial”, LAN HARREMANAK, núm. 3, 2000, pág. 56.

⁷⁷⁶ Se entiende por convenio franja, aquél cuyo ámbito personal de aplicación abarca a un específico grupo de trabajadores que tienen en común la actividad laboral que desempeñan, o bien aquel que se limita a trabajadores pertenecientes a una misma categoría, grupo o profesión, bien porque posean una misma titulación, o en su caso, por desempeñar un mismo puesto o tipo de trabajo. Este tipo de convenio colectivo ha de estar siempre debidamente justificado mediante datos objetivos y razonables que impidan calificarlo como una diferenciación antijurídica contraria al principio de igualdad proclamado en el art. 14 CE.

⁷⁷⁷ Repárese en, VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996, págs. 399- 400; DEL REY GUANTER, S.: “Los convenios colectivos de franja”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 17, 1984, págs. 108-109; CAMPOS ALONSO, M.A.: “Los convenios-franja: a propósito de la legitimación para negociarlos”, *Actualidad Laboral*, Tomo 2, 1985, págs. 1900-1902.

⁷⁷⁸ SOLANS LATRE, M.A.: *El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos*, op cit., págs. 43-44.

⁷⁷⁹ Si bien es cierto que, desde el punto de vista de la contemplación en nuestro sistema de negociación colectiva de los denominados convenios <franja> es relativamente reciente, dado que su ordenación normativa se produce a partir de la reforma laboral que tuvo lugar en el año 1994, no obstante en la Ley sobre Convenios Colectivos de 1958 fue considerado como una unidad de negociación apropiada. FUENTES RODRÍGUEZ, F.: *Los convenios colectivos de franja*, Tecnos, Madrid, 2005, págs. 115 y ss.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

Los sujetos legitimados⁷⁸⁰ para negociar en el ámbito de empresa o centro de trabajo son, el comité de empresa y, en su caso, los delegados de personal. En el centro de trabajo la negociación se llevará a cabo por el comité propio, pero si hay menos de 50 trabajadores censados, serán los delegados de personal los legitimados para negociar el convenio, o el único delegado de personal cuando tenga hasta 30 trabajadores. Si se opta como unidad de negociación por la empresa y ésta tiene varios centros de trabajo, estarán legitimados para abordar la negociación del convenio colectivo de manera conjunta, los comités de cada uno de los centros junto con los delegados de personal que pueda haber, excepto que se haya pactado la constitución y funcionamiento de un comité intercentros⁷⁸¹ a través de un convenio anterior⁷⁸², en virtud del cual se le reconoce capacidad negociadora en ese marco empresarial, en este caso la legitimación recaerá sobre el comité intercentros⁷⁸³ (art. 63.3 ET; STS de 14 de diciembre de 1994 [RJ 1994, 10697]). En aquellos casos en los que no se prevé la constitución de un comité intercentros o bien a pesar de existir no se le asigna dicha competencia, la doctrina jurisprudencial opta por atribuir legitimación a las representaciones unitarias existentes (SAN de 5 de marzo de 2002 [AS 2002, 1394]). No obstante,

⁷⁸⁰ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1077.

⁷⁸¹ Véase en general, LÓPEZ ALVÁREZ, M.J.: “Composición del comité intercentros: la problemática interpretación del art. 63.3 ET. Comentario a la SAN de 4 de noviembre 1999”, *Actualidad Laboral*, núm. 22, 2001, págs. 2052-2056; SÁNCHEZ-URÁN, Y. y CRISTÓBAL RONCERO, R.: “Comité intercentros: tendencias jurisprudenciales”, *Actualidad Laboral*, Tomo I, 2004, págs. 675 y ss.

⁷⁸² El comité intercentros se configura como el órgano de representación de los trabajadores de aquellas empresas que presentan una estructura compleja, constituida por varios centros de trabajo que tienen su propia representación unitaria.

⁷⁸³ Para un análisis más pormenorizado de esta figura, véase: LAHERA FORTEZA, J.: “El comité intercentros”, en VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. y MERCADER UGUINA, J.R. (Coords.), *Manual Jurídico de los Representantes de los Trabajadores*, La Ley, Madrid, 2004, págs. 373-405.

para las empresas que cuenten con una pluralidad de centros de trabajo se mantiene la prioridad hacia las secciones intercentros⁷⁸⁴.

En lo que respecta a las restantes unidades de negociación de ámbito infraempresarial distintas al centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta si se ajustan al ámbito del centro de trabajo. Por consiguiente, estarán legalmente legitimados el comité, el delegado o los delegados de personal del centro, para aquellas situaciones en las que no se ciñen al ámbito del centro de trabajo y de lo contrario se exceden, finalmente los sujetos legitimados para negociar serán los representantes unitarios de los centros afectados.

Es importante señalar, que la legitimación para negociar un convenio corresponde al órgano de representación laboral en su conjunto, dato que adquiere una relevancia especial a la hora de negociar un convenio colectivo de ámbito infraempresarial distinto al centro de trabajo, debido a que se traduce en la imposibilidad de una hipotética legitimación parcial, es decir, no pueden ser sujetos legitimados solo una parte del comité o algunos de los delegados de personal⁷⁸⁵.

A la luz de lo dispuesto en el art. 87.1 ET, se reconoce también legitimación a las secciones sindicales⁷⁸⁶ si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. Según el art. 8.2 LOLS, las secciones sindicales⁷⁸⁷ son las que pertenecen a los sindicatos más

⁷⁸⁴ PÉREZ DEL PRADO, D.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 941.

⁷⁸⁵ STCT de 25 de octubre de 1982 [RTCT 1982, 5890].

⁷⁸⁶ CID BABARRO, C.: *La representación sindical de la empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2014, pág.134.

⁷⁸⁷ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1077-1078.

representativos y aquellas que tienen representación en los órganos de representación unitaria o electiva de los trabajadores⁷⁸⁸.

Sin embargo, no se consideran sujetos legitimados los sindicatos, salvo en los convenios de ámbito supraempresarial, o cuando se trata de un sindicato de empresa, aunque en este último caso hay que reconocer que ha sido y sigue siendo una cuestión bastante controvertida, si bien es cierto que la jurisprudencia se ha posicionado reconociendo al sindicato de empresa legitimación para negociar el convenio, y así lo atestigua en numerosos pronunciamientos⁷⁸⁹.

De la propia formulación del art. 87.1 ET se infiere una exigencia referida a las secciones sindicales y es que, efectivamente, no va a ser suficiente la mera pertenencia a sindicatos más representativos o de disponer de representantes en los órganos de representación unitaria, sino que además deben sumar en su conjunto la mayoría de los miembros del comité⁷⁹⁰. Esta exigencia es absolutamente razonable, máxime si tenemos en cuenta que el convenio colectivo finalmente alcanzado va a ser de eficacia general *erga omnes*. Ahora bien, tratándose de una exigencia lógica y plenamente justificada por los efectos que conlleva aparejados, sí procede plantearse alguna objeción crítica respecto a su ubicación. Pese a tratarse de un requisito de legitimación <<plena>> íntimamente conectado con la constitución de la comisión negociadora, se encuentra situado en el enclave jurídico-sistemático donde se aborda la legitimación <<inicial>>, siendo suficiente, para esta última, formar parte de un sindicato más representativo o contar con representantes en los órganos unitarios.

⁷⁸⁸ STC 137/1991, de 20 de junio.

⁷⁸⁹ Entre ellos encontramos las SSTs de 16 de septiembre de 2004 [RJ 2004, 7304]; de 28 de febrero de 2000 [RJ 2000, 2246]; de 14 de julio de 2000 [RJ 2000, 9642].

⁷⁹⁰ PÉREZ DEL PRADO, D.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 941.

No obstante, históricamente el art. 87 ET viene consolidando una representación dual⁷⁹¹ de la clase social trabajadora en la empresa, si bien es cierto que desde un punto de vista estrictamente legal no se establecía una regla de prioridad⁷⁹², en la práctica se resolvía mayoritariamente en favor de la representación unitaria. Pues bien, esto cambia con la reforma introducida por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, donde efectivamente se consagra un principio de preferencia⁷⁹³ negociadora de las secciones sindicales⁷⁹⁴ frente a la representación unitaria, cuando éstas –las secciones sindicales– así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal (art. 87.1 párrafo 2º ET), legitimación que se reconoce tanto para la empresa como en un <<ámbito inferior>>.

En consonancia con este aspecto novedoso introducido por la reforma de 2011, se redacta el art. 6 sobre <<Flexibilidad interna negociada>>, en los apartados primero, segundo y cuarto, del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 junio, que vienen a incluir un nuevo párrafo en el apartado segundo del art. 40, un nuevo párrafo en el apartado cuarto del art. 41 y, otro nuevo párrafo redactado en idénticos términos que los dos anteriores pero en este caso tras el párrafo primero del apartado segundo del art. 51, todos ellos del ET, cuya redacción novatoria denota una clara preferencia hacia la potenciación del papel que han de desempeñar las secciones sindicales como estructuras representativas idóneas, rompiendo así con cualquier posición neutral al respecto.

⁷⁹¹ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: “La legitimación para negociar colectivamente. (En torno al artículo 87)”, op cit., págs. 1531-1533.

⁷⁹² NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1318.

⁷⁹³ PÉREZ DEL PRADO, D.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 940.

⁷⁹⁴ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1078-1081.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

Con esta nueva formulación legal se corrobora, una vez más si cabe, la primacía del sindicato para la representación de los intereses colectivos profesionales de la clase social trabajadora⁷⁹⁵. Además con la mención expresa, en el párrafo segundo del art. 87.1 ET, a los delegados de personal, se consigue resolver la duda que se planteaba respecto de las empresas o centros de trabajo que sólo cuentan con delegados de personal y, por tanto, las secciones sindicales no podían negociar convenios colectivos de eficacia general por el impedimento de cumplir con el requisito legal de reunir la mayoría de los miembros del comité, cuestión que ha sido resuelta satisfactoriamente⁷⁹⁶.

Cuando en la empresa o en el centro de trabajo no cuenten con órganos de representación unitaria, las secciones sindicales no podrán suscribir un convenio colectivo de eficacia general, debido a la imposibilidad de que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal, pero sí podrán pactar un convenio colectivo de eficacia limitada. No olvidemos que las reglas de legitimación para negociar en palabras del propio TC <<constituyen un presupuesto de la negociación que escapa al poder de disposición de las partes negociadoras que no pueden modificarlas libremente>>⁷⁹⁷.

Es preciso decir, que la capacidad negocial legalmente reconocida a los órganos de representación unitarios y sindicales no es acumulativa⁷⁹⁸, sino todo

⁷⁹⁵ MONEREO PÉREZ, J.L.: “El sindicalismo y el orden democrático”, Estudio preliminar a RENARD, G.: *Sindicatos, Trade-Unions y Corporaciones*, Comares, Granada, 2014, págs. XVI-XVII.

⁷⁹⁶ Esta dirección fue la acogida por el TCT, en su sentencia de 20 de junio de 1986 [RTCT 1986, 5337], cuyo parecer se decantó por el reconocimiento de legitimación <<plena>> a las secciones sindicales que contaban con delegados de personal, que en este supuesto de hecho pretendían negociar un convenio colectivo de empresa.

⁷⁹⁷ SSTC 184/1991, de 30 de septiembre; 73/1984, de 27 de junio.

⁷⁹⁸ GALIANA MORENO, J.M.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO, A.V. y RÍOS SALMERÓN, B., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 982-983.

lo contrario, es de carácter alternativo y excluyente⁷⁹⁹, lo que significa que para una unidad de negociación de empresa o ámbito inferior sólo van a estar legitimadas una de estas dos representaciones⁸⁰⁰ (SSTS de 17 de octubre de 1994 [RJ 1994, 8053]; de 30 de octubre de 1995 [RJ 1995, 7930] y de 14 de julio de 2000 [RJ 2000, 9642]). Inmediatamente el interrogante que se nos plantea es cuál de las dos representaciones es la que finalmente llevará a cabo la negociación del convenio, en el supuesto de que ambas hayan presentado al empresario la oportuna comunicación para dar comienzo al inicio de las negociaciones.

Ante esta situación, se tendrá en cuenta si una tiene preferencia⁸⁰¹ respecto a la otra y, se atenderá esencialmente a la prioridad en la iniciativa⁸⁰², de forma que, el empresario no puede rechazar la iniciativa a negociar planteada por un sujeto que cumple con todos los requisitos de legitimación, y elegir otro (art. 89.1 ET, párrafo segundo).

La reforma introducida a raíz del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, ha contribuido a dilucidar esta cuestión, situando a las secciones sindicales en

⁷⁹⁹ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1318.

Sobre esta misma cuestión, TOMÁS JIMÉNEZ, N.: *Los sujetos del convenio colectivo. Partes negociadoras*, op cit., págs. 225 y ss.

⁸⁰⁰ En el seno de la doctrina *iustlaboralista* hay quienes respaldan la idea de un reparto de funciones entre los dos canales posibles de representación de los intereses de los trabajadores, a tenor del cual, el proceso de negociación colectiva estatutaria correspondería a la representación sindical y, por consiguiente, la labor de los representantes unitarios quedaría constreñida a una mera participación, con el fin de arrojar una mayor claridad. Véase al respecto, SENRA BIEDMA, R., FALGUERA BARÓ, M.A.: “*Marco jurídico competencial de las representaciones sindicales y unitarias. Análisis crítico de la situación actual y propuestas modificativas*”, Relaciones Laborales, Tomo II, 1996, págs. 184-217; PÉREZ ANAYA, R. M^a.: “*La coexistencia de los canales de representación de los trabajadores en la empresa*”, Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, Madrid, 2011.

⁸⁰¹ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1080-1081.

⁸⁰² STCT de 21 de abril de 1987 [RTCT 1987, 9079].

una posición de primacía⁸⁰³, de manera que, arroja una mayor claridad y seguridad jurídica.

Del lado empresarial, la legitimación para negociar el convenio colectivo de empresa o de ámbito inferior recae tanto en la figura del empresario por sí mismo como a través de representante⁸⁰⁴, de conformidad con lo dispuesto en el art. 87.3 ET tras la reforma introducida por el Real Decreto-ley 7/2011.

Atendiendo a la redacción del art. 87.1 ET, en su párrafo 4º dispone que en los convenios colectivos para un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta⁸⁰⁵.

De la formulación legal se infiere, que la legitimación para negociar en convenios franja o de grupo de trabajadores con perfil profesional específico⁸⁰⁶, a los que la jurisprudencia asimila normalmente a una unidad de negociación inferior a la empresa⁸⁰⁷, –cuando sea de ámbito supraempresarial sectorial se

⁸⁰³ Véase al respecto las implicaciones que entraña la preferencia negociadora de las secciones sindicales frente a la representación unitaria, con motivo de este elemento novatorio introducido por el Real Decreto-ley 7/2011, en TOMÁS JIMÉNEZ, N.: *Los sujetos del convenio colectivo. Partes negociadoras*, op cit., págs. 254-269.

⁸⁰⁴ PÉREZ DEL PRADO, D.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 941-942.

⁸⁰⁵ A tenor de los términos empleados por el legislador en la formulación del art. 87.1 párrafo 4º ET, no implica una exclusión de la legitimación para negociar convenios colectivos de ámbito inferior por parte de la representación unitaria (art. 87.1, párrafo 1º), aunque su intervención sea de carácter subsidiaria y pasa a ocupar un discreto segundo plano, en aras de potenciar el papel claramente protagonista que deben desempeñar las secciones sindicales.

⁸⁰⁶ Para un análisis en profundidad sobre el tema me remito al magnífico estudio realizado por NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Partes negociadoras de los convenios colectivos estatutarios atípicos: grupos de empresa, redes intersectoriales, empresas de trabajo temporal y franjas de trabajadores”, en, VV.AA., VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *Manual jurídico de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2008, págs. 291-333.

⁸⁰⁷ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1080.

regirá por las reglas fijadas para los convenios colectivos sectoriales-, queda reservada a la figura del empresario y a las representaciones sindicales, concretamente las secciones sindicales designadas mayoritariamente por los individuos a los que representan. En cualquier caso, la legitimación para negociar los convenios franja⁸⁰⁸ o de grupo de trabajadores con perfil profesional específico recae en general en las representaciones sindicales en la empresa entendiendo por las mismas, tanto las secciones sindicales, como el sindicato de empresa independientemente de que haya constituido o no secciones sindicales.

Por consiguiente, tras la modificación operada por el Real Decreto-ley 7/2011, una vez más se vuelve a constatar la clara intencionalidad del legislador dirigida a reforzar la representación sindical mediante el reconocimiento expreso concerniente a la posición preferente que ha de ocupar.

No deja de ser interesante y curioso de observar que la regulación de la legitimación para negociar convenios franja que efectúa el art. 87.1 ET, en un párrafo aparte concretamente el cuarto, nos induce a pensar que el propósito del legislador es otorgar legitimación de manera exclusiva a las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados, dejando

⁸⁰⁸ Sobre esta cuestión hay posiciones doctrinales manifiestamente divergentes, en la medida en que un reconocido sector de la doctrina *iustlaboralista* española niega la legitimación negociadora de los representantes unitarios, es decir, de los comités de empresa y de los delegados de personal en los convenios franja. En este sentido, QUESADA SEGURA, R. y VILA TIerno, F.: *El procedimiento de negociación del convenio colectivo. Un estudio jurisprudencial*, Comares, Granada, 2002, pág. 44; LAHERA FORTEZA, J.: *La titularidad de los derechos colectivos de los trabajadores y funcionarios*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, pág. 249.

Otra sólida corriente doctrinal defiende la legitimación negociadora de los representantes unitarios en los convenios franja. En esta línea discursiva se encuentran, por ejemplo, SOLANS LATRE, M.A.: *El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos*, op cit., pág. 53; DEL REY GUANTER, S.: *“Los convenios colectivos de franja”*, op cit., pág. 123; SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: *“La estructura de la negociación colectiva antes y después del Estatuto de los Trabajadores”*, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 16, 1983, pág. 514; SEMPERE NAVARRO, A.V.: *“La Ley 32/1984 y la materia de los convenios colectivos. Antecedentes y alcance de una reforma”*, Relaciones Laborales, tomo I, 1985, pág. 381; ALFONSO MELLADO, C. y FABREGAT MONFORT, G.: *“La legitimación negocial en el ámbito de la empresa”*, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 115, 2003, pág. 86; NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: *Sindicato y negociación colectiva franja*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001, págs. 250-256; IGLESIAS CABERO, M.: *Negociación colectiva*, Cólax, Madrid, 1997, pág. 137; LÓPEZ TERRADA, E. y NORES TORRES, L.E.: *“La legitimación para negociar convenios colectivos <<franja>>. A propósito de la SAN de 16 de abril de 1999”*, Actualidad Laboral, núm. 11, 2000, pág. 1031.

fuera de juego en este ámbito concreto a la representación unitaria, o lo que es lo mismo a los comités y delegados de personal.

En aquellos supuestos en los que concurra una única sección queda constreñida a la obtención de la mayoría absoluta de los votos. No obstante, para el resto de supuestos, las secciones sindicales llevan soldada la necesidad de representar a más del 50 por ciento de los trabajadores, consiguiendo cada una de ellas una presentación proporcional respecto de los resultados finalmente obtenidos en el proceso de votación. Dicho lo cual, téngase en cuenta que hasta la reforma si bien se ha requerido a la representación sindical contar con algún afiliado en la franja, no se le exigía otro tipo de requisitos como pueden ser la mayor representatividad o contar con la presencia de representación unitaria ⁸⁰⁹.

1.2.2. Legitimación para negociar en los convenios de ámbito superior a la empresa.

En la anterior formulación del art 87.2 ET se asentaban las bases de la legitimación <<inicial>> para negociar los convenios colectivos estatutarios de ámbito superior a la empresa⁸¹⁰, o lo que es lo mismo, convenios de ámbito supraempresarial. Dentro de los cuales se situaban, por ejemplo, los convenios que abarcan un sector o una rama de actividad económica, así como el denominado convenio plural de empresas, al que la jurisprudencia del TS ha reconocido como el convenio que abarca una variedad de empresas

⁸⁰⁹ PÉREZ DEL PRADO, D.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 943.

⁸¹⁰ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1081 y ss.

independientes y de distinta índole que no forman como tal un sector⁸¹¹. Con respecto a los grupos de empresa, que constituyen un ámbito de negociación importante y son uno de los reflejos del proceso de globalización⁸¹², nos encontramos con posiciones jurisprudenciales manifiestamente divergentes. De manera que, mientras una corriente jurisprudencial opta por considerarlos como una unidad negocial de ámbito empresarial⁸¹³, otra, sin embargo, los concibe como unidades de negociación de ámbito supraempresarial⁸¹⁴.

Lo mismo ocurre con la cuestión relativa a los convenios colectivos unitarios para todo el personal laboral al servicio de una Administración pública⁸¹⁵, la cual, ha suscitado también una división de opiniones. Por un lado, un sector los considera como unidades de negociación supraempresariales, aunque entienden que no está desprovisto de características singulares, entre otras razones debido a la unidad de negociación y, por supuesto, al carácter público de las entidades empleadoras que han de negociarlo, además de que se excluye que pueda asumir su representación las asociaciones empresariales⁸¹⁶. Por otro lado, las tesis⁸¹⁷ de quienes respaldan la idea de que se trata de una unidad de negociación empresarial, sustentada por la unidad de dirección

⁸¹¹ STS de 20 de octubre de 1997 [RJ 1997, 8083].

⁸¹² TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “La legitimación negocial en los grupos de empresas”, en VV.AA., De Soto Rioja, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009, págs. 125-132.

⁸¹³ Esta dirección es la acogida por las SSTS de 27 de abril de 1995 [RJ 1995, 3273]; de 30 de octubre de 1995 [RJ 1995, 7930].

⁸¹⁴ En este sentido caben destacar, entre otras, las SSTS de 30 de abril de 1996 [RJ 1996, 3623]; de 21 de junio de 1996 [RJ 1996, 5221], etcétera.

⁸¹⁵ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1082 y ss.

⁸¹⁶ En este sentido cabe destacar las SSTS de 21 de junio de 1996 [RJ 1996, 5221]; de 30 de abril de 1996 [RJ 1996, 3623]; de 15 de febrero de 1993 [RJ 1993, 1165].

⁸¹⁷ Así lo manifiestan las SSTS de 7 de julio de 1997 [RJ 1997, 6251]; de 20 de diciembre de 1995 [RJ 1995, 9841].

económica o administrativa que da lugar a una cohesión particular de intereses en juego⁸¹⁸.

A resultas de una interpretación razonada de los preceptos en cuestión, hay una inclinación más hacia la primera tesis interpretativa anteriormente descrita, sobre todo, teniendo en cuenta que la sustitución de la representación sindical en el proceso de negociación colectiva va a ser la excepción y no la norma, porque no olvidemos la vinculación al contenido esencial indisponible del derecho fundamental de libertad sindical, todo ello en consonancia y armonía con el art. 37.1 CE.

Para el supuesto especial concreto de las Administraciones públicas es perfectamente plausible el empleo del criterio mixto de legitimación⁸¹⁹ que viene siendo aplicado para la negociación de convenios colectivos de grupos de empresas y empresas red –al que en líneas posteriores se hará la debida referencia-.

En esta ocasión vuelve a ser determinante y decisiva la argumentación magníficamente esgrimida por el TS en su sentencia de 24 de abril de 2001 [RJ 2001, 4879], con ocasión de describir y extraer las similitudes que de plano existen entre ambos casos. Con motivo de las mismas declara que el problema de estas unidades viene determinado porque hay dirección común pero dentro del complejo formado por centros de imputación diferentes, que están constituidos

⁸¹⁸Como se ha puesto de relieve en SEMPERE NAVARRO, A.V., CHARRO BAENA, P., MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Navarra, 2009, pág. 563, <<En las Administraciones públicas, tal unidad existe cuando un conjunto de entes o instancias administrativas está sometido a la dirección, vigilancia o tutela de un mismo Departamento o Ministerio. Dentro de esa <<unidad>> existe en realidad un complejo formado por centros de imputación diferentes y personas jurídicas distintas, entre las que se encuentran por ejemplo los organismos autónomos, que tienen personalidad y patrimonio propios y que responden al principio de descentralización funcional, pero que al mismo tiempo dependen de una Administración principal. (SSTS de 17 de junio de 2002 [RJ 2002/7906] y de 24 de noviembre de 2004 [RJ 2005/1591]>>.

⁸¹⁹ PÉREZ DEL PRADO, D.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 945-946.

por personas jurídicas distintas. Este fenómeno se da en el marco de los denominados grupos de empresa y en ciertos conjuntos organizativos de las Administraciones públicas, que coordinan entidades con personalidad jurídica propia. Esto es lo que ocurre con la Administración autonómica y sus organismos autónomos, como sucede también en el caso de la Administración del Estado y los suyos. Los organismos autónomos responden al principio de descentralización funcional, por ello, son entidades con personalidad jurídica y patrimonio propios (arts. 42, 45 y 48 LOFAGE), lo que, sin embargo, es perfectamente compatible con una dependencia de la correspondiente Administración matriz (arts. 43.2, 44.1, 49 y 51 LOFAGE).

De nuevo, las modificaciones llevadas a cabo por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, han arrojado luz en este campo.

En lo que respecta a los convenios sectoriales⁸²⁰, como convenios de ámbito supraempresarial, la legitimación para negociar⁸²¹ se reserva a los sindicatos y asociaciones empresariales, siempre que acrediten una fuerza representativa, como elemento clave en nuestro paradigma jurídico-sindical⁸²², sustentada sobre la base del requisito de audiencia electoral. Dicha representación reviste naturaleza jurídico-asociativa.

Así mismo, de la parte sindical, en lo que a convenios colectivos de ámbito superior a la empresa se refiere, están legitimadas⁸²³ las organizaciones representativas⁸²⁴ que se detallan a continuación:

⁸²⁰ Con el Real Decreto-ley 7/2011 se ha optado por utilizar la denominación de convenio sectorial más que supraempresarial, con el fin de arrojar mayor concreción a este ámbito de negociación determinado. VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Estructura contractual y concurrencia entre convenios colectivos”, Relaciones Laborales, núm. 23-24, 2011, pág. 24.

⁸²¹ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: “La legitimación para negociar colectivamente. (En torno al artículo 87)”, op cit., págs. 1534-1535.

⁸²² CASAS BAAMONDE, M.E.: “Representatividad y mayor representatividad de los sindicatos en España: ¿Un modelo en crisis?”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 33, 1988, págs. 71-86.

⁸²³ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1082 y ss.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

- a) Los sindicatos más representativos⁸²⁵, tanto a nivel estatal como autonómico, y los entes sindicales afiliados, federados o, en su caso, confederados, en sus ámbitos respectivos (arts. 6.2 y 7.1, ambos de la LOLS).
- b) Los sindicatos <<suficientemente>> representativos⁸²⁶, recuérdese que son aquellos que cuentan con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, dentro del ámbito geográfico y funcional al que se refiere el convenio –ámbito inferior al estatal y autonómico-.
- c) En los convenios colectivos estatutarios de ámbito estatal están legitimados los sindicatos autonómicos⁸²⁷ más representativos, según lo dispuesto en el art. 7.1 LOLS.

No deja de ser interesante de observar la evidente disociación que tiene lugar sobre el doble canal de representación⁸²⁸, en la medida en que para negociar convenios de ámbito superior a la empresa únicamente están legitimados los sindicatos que cumplan con los requisitos legalmente exigidos para ello.

Según lo dispuesto en el art. 87.3.c) ET, en representación de los empresarios están legitimados para negociar, en los convenios de ámbito

⁸²⁴ Para un estudio más detallado, repárese en ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Puntos críticos y alternativas a las elecciones sindicales y a la mayor representatividad*, Comares, Granada, 2006.

⁸²⁵ Sobre la controvertida cuestión que gira en torno a la representatividad: OJEDA AVILÉS, A.: “*La representatividad sindical como excepción*”, Relaciones Laborales, Tomo I, 1992, págs. 238-252.

⁸²⁶ SOLANS LATRE, M.A.: *El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos*, op cit., pág. 151.

⁸²⁷ Recordemos que este reconocimiento de legitimación a los sindicatos autonómicos más representativos en el ámbito estatal, fue objeto de incesantes opiniones críticas desde su previsión en el art. 87.4 ET por la Ley 11/1994, al suponer una clara ruptura del principio de implantación real. ALFONSO MELLADO, C.L.: “*La negociación colectiva tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores*”, Tribuna Social, núm. 43, 1994, págs. 95-106.

⁸²⁸ PÉREZ DEL PRADO, D.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 943-944.

sectorial, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por ciento de los empresarios, -en el sentido del artículo 1.2 ET-, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados⁸²⁹ - con una clara intencionalidad de dotarle de una mayor consistencia representativa-, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados. En aquellos sectores de la actividad en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector, las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.

Con la remisión que el legislador estatutario efectúa al art. 1.2 ET, consigue no solo acentuar el carácter empleador⁸³⁰ del empresario, sino también logra abarcar a las empresas de trabajo temporal, no así las asociaciones de trabajadores autónomos, ni Colegios Profesionales, ni las Cámaras Oficiales. La principal dificultad reside en la carencia de un sistema sólido de cómputo de trabajadores y empresas.

Uno de los aspectos más novedosos y destacados de la reforma introducida por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio⁸³¹, afecta a la legitimación para negociar convenios colectivos de grupos de empresas⁸³² y empresas red⁸³³, lo

⁸²⁹ STS de 15 de febrero de 1993 [RJ 1993, 1164].

⁸³⁰ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1085-1087.

⁸³¹ MORÓN PRIETO, R.: *La reforma de la negociación colectiva*, El Derecho, Madrid, 2011, págs. 25 y ss.

⁸³² Para un estudio en profundidad sobre la trascendental incidencia de los grupos de empresa como una de las manifestaciones del proceso de descentralización productiva, véase: MONEREO PÉREZ, J.L.: *Teoría jurídica de los grupos de empresas y Derecho del trabajo*, Comares, Granada, 1997, págs. 228 y ss; MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M^a. N., GALLEGO MORALES, Á.: *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación*

cual, es bastante significativo puesto que el fin que subyace de fondo no es otro que el de adecuar el instrumento legislativo a las condiciones cambiantes que tienen lugar en el modelo de relaciones laborales, en este caso concreto, responde a las nuevas realidades empresariales⁸³⁴ que emergen en el marco de los procesos de descentralización productiva y que, a la postre, forman parte de nuestro tejido productivo.

Como se acaba de apuntar, en un contexto globalizado⁸³⁵ como el que nos hallamos inmersos, caracterizado por las incesantes demandas de mayor competitividad originadas esencialmente por una economía expuesta a la competencia a nivel mundial⁸³⁶, parece lógico que afloren nuevas formas de organización empresarial a partir de las cuales se crea una red de intereses cruzados, que al mismo tiempo requieren una adaptación de la normativa vigente

al cambio estructural, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, págs. 53 y ss.; para un estudio en profundidad ver MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C.: *El modelo de regulación jurídico-laboral de los grupos de empresas. Una propuesta de reforma*, Comares, Granada, 2002; GIRGADO PERENDONES, P.: *La empresa de grupo y el derecho de sociedades*, Comares, Granada, 2001; BAZ RODRÍGUEZ, J.: “Participación y negociación colectiva en los grupos de empresas españoles: Análisis del <<acuerdo marco de grupo>>, como instrumento de interacción operativa entre ambas funciones”, en VV.AA., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000.

⁸³³ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1082- 1083.

⁸³⁴ Repárese en, MONEREO PÉREZ, J.L.: *Teoría jurídica de los grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 234; MONEREO PÉREZ, J.L.: *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Civitas, Madrid, 1992, págs. 368-371; MARTÍNEZ BARROSO, M^a. R.: “Análisis jurídico-laboral de los grupos de empresa”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 62, 1993, págs. 916-917; TERRADILLOS ORMAETXEA, E.: *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, págs. 91-93; APILLUELO MARTÍN, M.: “Grupo de empresas y Derecho del Trabajo”, *Actualidad Laboral*, Tomo I, 1996, pág. 341.

⁸³⁵ CARMONA CUENCA, E.: “Los retos actuales del Estado social”, en VV.AA., TEROL BECERRA, M. y JIMENA QUESADA, L. (Dirs.), *Tratado sobre protección de derechos sociales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, págs. 170-171.

⁸³⁶ SOLANS LATRE, M.A.: *El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos*, op cit., págs. 215 y ss.

que les dote de una mayor seguridad jurídica y, en definitiva, de una pronta adecuación de lo que resulta ser nuestra realidad social más inmediata.

No en vano, debe reconocerse una vez más la brillante labor que ya venía desempeñando la doctrina laboral científica y jurisprudencial, conjuntamente, con anterioridad a la irrupción del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, en el plano jurídico y, en el que recientemente se ha incluido el tratamiento específico de estas unidades empresariales complejas asentadas en nuestra sociedad. Si bien es cierto que, en un principio el TS se mostraba partidario por el empleo de las reglas de legitimación para los convenios colectivos estatutarios, así como del principio de libertad de elección de la unidad de negociación que las partes contratantes acuerden, en aplicación del art. 83 ET⁸³⁷. Posteriormente, el TS se decantó por un criterio mixto⁸³⁸ de legitimación negocial, a partir del cual, tiene en cuenta si se refiere a la representación de los trabajadores, en cuyo caso procede la aplicación de las normas de legitimación para negociar convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, con la posibilidad de poder ser negociados por los sindicatos, o si se trata de la representación empresarial, para la que se precisa la aplicación de las normas de legitimación negocial de los convenios de ámbito empresarial⁸³⁹.

Con la nueva redacción el art. 87.1 ET, en su párrafo tercero establece que en el supuesto de los convenios para un grupo de empresas⁸⁴⁰, así como los

⁸³⁷ STS de 28 de octubre de 1999 [RJ 1999, 8510].

⁸³⁸ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1323.

⁸³⁹ STS de 21 de diciembre de 1999 [RJ 2000, 528].

⁸⁴⁰ Es preciso transcribir la oportuna distinción conceptual entre grupos de empresas y pluralidad de empresas que apunta PÉREZ DEL PRADO, D.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 942. << En el primer caso –grupos de empresas-, nos encontramos ante un conjunto empresarial que, aunque dotado de una cierta conexión y homogeneidad en el ámbito laboral, siguen siendo formalmente centros de imputación jurídica distintos. Tal conexión u homogeneidad viene dada, entre otros elementos, por la capacidad de control de una de las empresas respecto del resto que son controladas.

En el segundo supuesto –pluralidad de empresas-, las empresas que conforman la pluralidad han de estar <<vinculadas por razones organizativas o productivas>>, mediante una ubicación física, la

convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, con esta expresión el legislador estatutario hace referencia a las denominadas empresas en red⁸⁴¹, la legitimación negocial en representación de la clase social trabajadora será la que la Ley del Estatuto de los Trabajadores prevé para negociar convenios colectivos sectoriales. En consecuencia, los sujetos legitimados son los sindicatos más representativos a nivel estatal o autonómico, y aquellos sindicatos que cuenten con más del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio (art. 87.2 ET). La conclusión más inmediata que se deduce es que para este ámbito concreto se opta claramente por reforzar la figura del sindicato.

Del lado de los intereses empresariales, se reconoce legitimación negocial a la representación de dichas empresas, según el art. 87.3 b) ET. Para este ámbito concreto se constata lo que la doctrina jurisprudencial ha denominado <<legitimación cruzada>>, es decir, una parte sindical y una parte que representa a las empresas integrantes del entramado empresarial.

Como se ha venido advirtiendo en líneas anteriores, y con la debida prudencia que la propia lectura del art. 87.1 requiere, la legitimación a la que se alude continuamente en el texto de esta pieza normativa es de carácter <<inicial>>, y se constituye como presupuesto necesario para poder formar parte de la comisión negociadora, según los términos empleados por el propio precepto legal en su apartado 5, esto va a suponer la imposibilidad de ser excluido por un

participación conjunta en el mismo proceso productivo o el desarrollo de procesos de gestión y <<deben quedar nominativamente identificadas>>. Nos encontraríamos, por consiguiente, ante casos como las redes de empresas, las empresas principales y satélites, las uniones temporales de empresas, redes de franquiciados, etc>>.

⁸⁴¹ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1083-1084.

tercero. Para que finalmente se pueda negociar el convenio se deben cumplir los requisitos establecidos en el art. 88 ET, que es el centro de imputación legal donde se regula la legitimación <<plena>> para negociar, permitiendo la válida constitución de la comisión negociadora.

Como ya se ha dejado ver, los sujetos legitimados para llevar a cabo la negociación de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, en representación de la clase social trabajadora son los sindicatos, pero no todos, sólo aquellos que sean los más representativos dentro del ámbito estatal o autonómico, incluidos los que sean por <<irradiación>> o aquellos que sean <<simplemente>> representativos en el ámbito del convenio.

Efectuadas estas observaciones, corresponde ahora proceder a la precisión terminológica de estos órganos representativos. Comenzando por los denominados sindicatos más representativos a nivel estatal⁸⁴², hay que decir que son aquellos que, dentro de este ámbito concreto, cuentan con el 10 por ciento o más del total de los miembros del comité de empresa, de los delegados de personal, así como de los miembros de los órganos representativos de los funcionarios públicos (art. 6.2. a) LOLS).

En segundo lugar, los sindicatos más representativos a nivel autonómico, son aquellos que, en ese ámbito específico cuenten al menos con el 15 por ciento del conjunto de los representantes unitarios aludidos a nivel estatal, dicho porcentaje ha de representar un mínimo de 1.500 representantes, con la condición de que no sean sindicatos federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal (art. 7.1.a) LOLS). A estos efectos es necesario poner de manifiesto que la legitimación legalmente reconocida a los sindicatos más representativos a nivel autonómico es en principio para el ámbito autonómico (art. 87.2.b) ET), aunque cabe la posibilidad, según el propio tenor literal del art.

⁸⁴² RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1084.

87.4 ET, de que dicha legitimación se extienda para negociar convenios a nivel estatal⁸⁴³.

De igual modo, están legitimados los sindicatos más representativos por <<irradiación>>⁸⁴⁴ en ambos niveles, estatal y autonómico, y son sindicatos afiliados, federados o confederados a una organización sindical estatal o autonómica considerada más representativa (arts. 6.2.b) y 7.1.b) LOLS). El TC se ha pronunciado sobre el alcance de la legitimación de los sindicatos más representativos por <<irradiación>>, concretando que el reconocimiento y, por tanto, el ejercicio se contrae al específico ámbito territorial y funcional de cada uno⁸⁴⁵. De ahí que, el art. 87.2 ET, letras a) y b), la legitimación que les concede a los órganos de representación a los que hace referencia, se circunscribe sólo a sus respectivos ámbitos⁸⁴⁶, y así lo recoge expresamente.

En último término, los sindicatos <<simplemente>> representativos, son los que carecen de la consideración de más representativos pero han logrado obtener dentro de un determinado ámbito territorial y funcional, el 10 por ciento o más del conjunto de representantes unitarios⁸⁴⁷. Es decir, del total de los

⁸⁴³ Hay autores que han calificado este tipo de legitimación como <<especial>> o <<extraordinaria>>, al entender que el legislador reconoce y atribuye legitimación negociadora <<inicial>> a una serie de sujetos pero para un ámbito territorial más amplio que el que le corresponde en función de su ámbito geográfico y en el que han adquirido la condición de organizaciones más representativas, independientemente de la representatividad real que tienen dentro del ámbito funcional específico del convenio. Comparten esta opinión, por ejemplo, SOLANS LATRE, M.A.: *El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos*, op cit., pág. 180.

⁸⁴⁴ SOLANS LATRE, M.A.: *El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos*, op cit., págs. 153-155.

⁸⁴⁵ STC 98/1985, de 29 de julio.

⁸⁴⁶ STC 57/1989, de 16 de marzo.

⁸⁴⁷ A fecha de hoy, sorprendentemente sigue sin corregirse una imperfección técnica que adolece la redacción del art. 87.2 c) ET, concretamente cuando el legislador de manera desafortunada emplea la disyuntiva <<o>> al disponer que <<los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio>>, teniendo en cuenta el propio fin que persigue la norma, que no es otro que exigir una representatividad real dentro del ámbito circunscrito por el convenio colectivo que se pretende negociar, resulta ser un evidente contrasentido diferenciar entre los representantes unitarios y, en consecuencia ha de interpretarse conjuntamente, es decir, la organización sindical que reúna en dicho

miembros de comités de empresa, delegados de personal y miembros de representación de los funcionarios en las Administraciones públicas (art. 7.2 LOLS). Es por ello que, la legitimación que se les reconoce corresponde al ámbito geográfico y funcional al que se refiere el convenio (art. 87.2.c) ET).

Como en tantas ocasiones se ha venido reiterando, el derecho constitucional a la negociación colectiva laboral⁸⁴⁸ forma parte del contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical (art. 28.1 CE) y, como tal, es un derecho reconocido a todo sindicato. Fruto de lo anterior, cabe considerar que en el supuesto concreto de los convenios colectivos estatutarios de eficacia personal *erga omnes*, entendidos como una de las posibilidades de negociación colectiva, dada la gran envergadura de su alcance y la necesidad lógica de reconocer la legitimación a quienes representen cualificadamente los intereses del grupo afectado, resulta plenamente justificado el condicionamiento a quienes ostenten una mínima representatividad.

Por consiguiente, no puede considerarse como una infracción de los arts. 7, 28.1 y 37 CE, el hecho de no reconocer legitimación para negociar convenios de ámbito supraempresarial a los sindicatos no aludidos en el art. 87.2 ET, teniendo en cuenta que ese derecho también se encuentra reconocido en el art. 2.2.d) LOLS, y se ejercita según los términos previstos en las normas correspondientes, consecuentemente, no ha de entenderse como una limitación sino más bien como una remisión⁸⁴⁹.

Retomando de nuevo uno de los datos que se ha venido apuntando en párrafos anteriores, que afecta directamente a los convenios colectivos

ámbito del convenio el 10% del total de los representantes unitarios, incluidos los miembros de comités de empresa y delegados de personal –esta interpretación va en la misma dirección de lo previsto en el art. 7.2 LOLS-. Opinión compartida por SOLANS LATRE, M.A.: *El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos*, op cit., págs. 156-157; entre otros.

⁸⁴⁸ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1084-1085.

⁸⁴⁹ STC 98/1985, de 29 de julio.

estatutarios de ámbito estatal, y más concretamente al tema de la legitimación, comprobamos como de manera inusual o excepcional el art. 87 ET en su apartado 4 reconoce que en los convenios de ámbito estatal están legitimados los sindicatos autonómicos que tengan la consideración de más representativos, conforme a lo previsto en el art. 7.1 LOLS, y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma más representativas⁸⁵⁰ en tal ámbito, siempre que cuenten como mínimo con el 15 por ciento de los empresarios y trabajadores, además de cumplir con la exigencia de que no formen parte de federaciones o confederaciones a nivel estatal (Disp. Adicional 6ª ET, párrafo segundo).

Igualmente conviene añadir un dato más referente de la remisión al art. 7.1 LOLS, con el propósito de extender la legitimación para negociar convenios a nivel estatal a los sindicatos que mediante su afiliación, federación o confederación a un sindicato autonómico más representativo (letra b) del citado art.), consiguen adquirir la condición de más representativos de ámbito de Comunidad Autónoma.

Para la defensa de los intereses empresariales⁸⁵¹, se otorga legitimación para negociar convenios colectivos de ámbito estatal a las asociaciones empresariales más representativas de Comunidad Autónoma, inclusive aquellas que no cuentan con representatividad en el ámbito funcional del convenio en la Comunidad Autónoma. A raíz de esta regulación se han planteado numerosos interrogantes en torno a su aplicabilidad, dudosa adecuación, de la que además se infiere una, cuanto menos, alarmante diferencia de trato que vulnera claramente

⁸⁵⁰ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1322.

⁸⁵¹ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1086-1087.

el principio de igualdad en la ley, principalmente si analizamos las diferencias existentes respecto a lo estipulado en el art. 87.3 ET.

Llegados al último apartado del precepto legal objeto de estudio, art. 87.5 ET, comprobamos como de forma clara y manifiesta admite que la legitimación <<inicial>> que en él se regula confiere el derecho a formar parte de la comisión negociadora, concretamente, a todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación.

1.3. La perspectiva histórica del contenido del artículo 88 LET.

A diferencia de otros preceptos legales que con el transcurso del tiempo han permanecido prácticamente inalterables o bien no han sido objeto de profundas modificaciones, la redacción originaria del actual art. 88 ET difiere notoriamente⁸⁵² de su contenido vigente en el momento presente. Inicialmente la regulación legal de la constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo estatutario se contemplaba en el art. 86 del Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1979.

De entre todas las múltiples enmiendas que en su día fueron presentadas, las que a la postre tuvieron una mayor incidencia en la redacción final del art. 86 del Proyecto fueron las enmiendas núm. 375 y 433, que instaban básicamente a una sustitución total del contenido inicialmente previsto en este precepto. Su repercusión fue de tal envergadura que el texto que en ellas se proponía fue prácticamente acogido en la formulación del art. 86 del Proyecto, que resultó ser dictaminada por la Comisión de Trabajo, con la modificación del 51 por cien que se exigía a las representaciones de los dos grupos sociales implicados como mayoría indispensable para la válida constitución de la comisión negociadora en los supuestos de convenios de ámbito supraempresarial, por el requisito de que las partes representen, como mínimo, a la mayoría de los miembros del comité de

⁸⁵² PÉREZ PÉREZ, M.: “La Comisión negociadora del convenio colectivo (En torno al artículo 88 ET)”, Revista Española de Derecho del Trabajo”, núm. 100, Tomo II, 2000, págs. 1540-1542.

empresa, o delegados de personal, y a la mayoría de los empresarios afectados por el convenio.

Por último, debe destacarse una enmienda transaccional, esta última dirigida al párrafo segundo del art. 86.1 que, en definitiva, proponía la adición del término <<absoluta>> a la palabra <<mayoría>> empleada por aquel entonces cuando se hacía referencia a la mayoría de los miembros del comité de empresa, o delegados de personal, y a la mayoría de los empresarios afectados por el convenio.

A pesar de que la Ley 32/1984 no modificó el art. 88 ET, supuso un contenido diferente⁸⁵³ de este precepto, en la medida en que sí incidió en el art. 87 ET y, por consiguiente, afectó a las remisiones que el apartado primero del art. 88 ET efectuaba al art. 87 ET.

Con la reforma acometida por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se modificaron los dos párrafos del art. 88.1, de manera que, en primer término respecto a la constitución de la comisión negociadora en los convenios de ámbito supraempresarial introdujo lo siguiente: <<sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella –refiriéndose a la comisión negociadora– en proporción a su representatividad>> y, en segundo lugar, sustituyó la expresión que hacía referencia a <<la mayoría de los empresarios afectados por el convenio>>, por <<los empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio>>.

Es cierto que el contenido del art. 88 ET ha propiciado a lo largo de su vigencia una más que reseñable litigiosidad, lo que ha evidenciado que ya desde su origen ha sido una cuestión no pacífica y asimismo aparece reflejado en la doctrina jurisprudencial. Todo ello por motivos de diversa índole, entre los que cabe destacar los propios defectos que han adolecido su redacción, así como la

⁸⁵³ PÉREZ PÉREZ, M.: “La Comisión negociadora del convenio colectivo (En torno al artículo 88 ET)”, Revista Española de Derecho del Trabajo”, op cit., pág. 1542.

enorme dificultad que supone cumplir con la firme imposición de alcanzar la mayoría absoluta de una de las partes.

Con la irrupción en el panorama legislativo del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, se modifica el art. 88 de la norma estatutaria, estableciendo con mayor claridad y precisión las normas de composición de la comisión negociadora, pero sin implicar una alteración sustancial. A pesar de las novedades que se incluyen en esta materia, particularmente, en los convenios colectivos sectoriales, para los supuestos de inexistencia de órganos de representación de los trabajadores, así como en los casos de inexistencia de asociaciones empresariales que cuenten con suficiente representatividad. En estos supuestos, la comisión negociadora se compondrá, respectivamente, de las organizaciones sindicales o empresariales más representativas de ámbito estatal o autonómico.

1.4. La constitución de la comisión negociadora.

Una vez abordado el tema de los sujetos legitimados para negociar convenios colectivos estatutarios, es preciso analizar en este momento los requisitos legalmente establecidos en el art. 88 ET para la válida constitución de la comisión negociadora⁸⁵⁴, con el fin de garantizar⁸⁵⁵ que las partes negociadoras operen con una representación mayoritaria de los intereses de los grupos sociales implicados en el convenio colectivo, que respalda la cualificada eficacia personal *erga omnes* que desprende y a la que se ha venido aludiendo en multitud de ocasiones.

⁸⁵⁴ Repárese en, SOLANS LATRE, M.A.: *El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos*, op cit., págs. 97-128, 195-213.

⁸⁵⁵ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 2012, págs. 1089 y ss.

En este orden de consideraciones vale la pena comenzar por recordar que la comisión negociadora es, a grandes rasgos, el órgano negociador⁸⁵⁶, formado por los representantes designados por cada una de las partes, que se encarga primordialmente de la elaboración, deliberación y aprobación final del convenio colectivo⁸⁵⁷, y cuya constitución obedece a la lógica de la actitud promocional que debe presidir nuestro sistema de negociación colectiva⁸⁵⁸. Es preciso añadir que, la comisión negociadora no tiene que ser un órgano paritario, en la medida en que un empresario puede optar por intervenir personalmente en minoría frente al banco obrero o social sin que ello suponga actuar en desventaja debido a que, al final, el voto de cada una de las partes va a tener el mismo valor independientemente de las voluntades a las que representa⁸⁵⁹.

A tales efectos, es importante destacar que la participación en la comisión negociadora⁸⁶⁰ queda necesariamente constreñida a los sujetos que ostentan la legitimación inicial, según los términos previstos en el art. 87 ET –anteriormente analizado-. A tenor de lo preceptuado en el art. 87.5 ET, todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora. Entendiendo por la doctrina judicial, que el derecho a formar parte de este órgano negociador comprende el derecho a no ser rechazado pero, sin embargo, no implica el derecho a ser llamado o convocado por los demás sujetos

⁸⁵⁶ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en VV.AA., DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Iustel, Madrid, 2011, págs. 1326-1327.

⁸⁵⁷ QUESADA SEGURA, R. y VILA TIERNO, F.: *El procedimiento de negociación del convenio colectivo. Un estudio jurisprudencial*, Comares, Granada, 2002, pág. 58.

⁸⁵⁸ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.: “La legitimación para negociar colectivamente. (En torno al artículo 87)”, op cit., pág. 1536.

⁸⁵⁹ OJEDA AVILÉS, A: *Compendio de Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 2014, pág. 424.

⁸⁶⁰ ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 948.

legalmente legitimados⁸⁶¹ (SSTS de 22 de septiembre de 1998 [RJ 1998, 7422]; de 24 de julio de 2008 [RJ 2008, 4565]).

Todo ello en conexión con lo estipulado en el art. 88.1 ET, es decir, el reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados y en proporción a su representatividad, sin obviar la limitación concerniente al número de integrantes de dicha comisión.

1.4.1. Convenios de ámbito empresarial o inferior.

Partimos de la base de que el <<banco social o laboral>>⁸⁶² en los convenios colectivos de empresa o ámbito inferior y según lo preceptuado en el art. 87.1 ET, está constituido por el comité de empresa, los delegados de personal y las secciones sindicales –estas últimas si las hubiere-.

En estos ámbitos se reconoce una doble legitimación, unitaria y sindical, que presenta un carácter alternativo y excluyente, que se traduce en la imposibilidad material de llevar a cabo la negociación de manera conjunta, y por otro lado, impide que los órganos de representación unitarios puedan representar a las secciones sindicales y viceversa.

Es preciso señalar, que la legitimación plena de los representantes unitarios coincide con la legitimación inicial, por supuesto, referida a este ámbito concreto de aplicación. En este orden de ideas, igualmente conviene recordar que la legitimación que ostentan los representantes unitarios no solo comprende a los comités de empresa y delegados de personal, sino que también podría extenderse al comité intercentros en aquellos supuestos en los que dicha potestad se le

⁸⁶¹ VV.AA.: *Tratado práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I*, MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dir. y Coord.), Aranzadi, Navarra, 2012, pág. 655.

⁸⁶² ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 948-950.

conceda en el convenio colectivo en que se acuerda su creación, según reza el art. 63 ET en su apartado tercero.

En orden a la legitimación reconocida a la representación de índole sindical, el TS entiende que no solo las secciones sindicales están legitimadas sino también el propio sindicato, en la medida en que tiene derecho a negociar colectivamente como parte de la actividad sindical, teniendo presente que el sindicato que cuente con la legitimación requerida en términos de representatividad está habilitado para negociar un convenio colectivo de empresa⁸⁶³.

En base a lo preceptuado en el art. 8.2⁸⁶⁴ LOLS, aquellos sindicatos que cuenten con representación en los órganos de naturaleza unitarios, así como los sindicatos que tienen la condición de más representativos y que han constituido secciones sindicales en la empresa, tienen derecho a negociar. No obstante, han de cumplir además con un requisito adicional en función del alcance que tenga el convenio colectivo.

Tal es así que, para los convenios que afectan a la totalidad de la plantilla de trabajadores de la empresa en cuestión, se les requiere a los órganos de representación sindical que cuentan con legitimación inicial o simple que, además, sumen en su conjunto a la mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal.

En el caso de los convenios franja, será necesario que los trabajadores comprendidos en su radio de acción adopten un acuerdo para la designación de las organizaciones representativas sindicales, dicho acuerdo ha de estar respaldado con el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores

⁸⁶³ Así lo atestigua el TS en las sentencias de 14 de julio de 2000 [RJ 2000, 9642], de 16 de septiembre de 2004 [RJ 2004, 7304], entre otras.

⁸⁶⁴ ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 949-950.

afectados. Este precepto legal hace alusión a las secciones sindicales designadas mayoritariamente por sus representados y, consecuentemente, se extraen algunas conclusiones como, por ejemplo, que puede tratarse tanto de una como de varias secciones sindicales; que han de tener afiliados en el grupo de trabajadores con perfil profesional específico; no se les exige en modo alguno pertenecer a un sindicato más representativo, ni tampoco se les requiere presencia en la representación unitaria. Por último, otra de las conclusiones que se deducen es que, en este ámbito específico de negociación no están legitimados ni los comités de empresa ni los delegados de personal.

Bien es cierto que, como ya se ha tenido oportunidad de señalar con anterioridad, a partir de la reforma llevada a cabo por el Real Decreto-ley 7/2011, el legislador inclina categóricamente la balanza a favor de las secciones sindicales, siempre y cuando sumen la mayoría de los miembros del comité o delegados de personal.

En aquellos supuestos⁸⁶⁵ en los que concurren varias secciones sindicales para la negociación surge el consiguiente interrogante de cómo formar la comisión negociadora, pues bien, la solución que se ofrece desde la doctrina constitucional es que, todas ellas tienen derecho, como mínimo, a participar en la designación de los componentes de dicho banco social, aun cuando pueda ser impracticable por las limitaciones numéricas, que todas hayan de contar con algún miembro en el mismo. Y, sin que la sección o secciones que por sí solas reúnan la mayoría de los miembros de la representación unitaria, puedan designar la comisión negociadora excluyendo de dicha designación a las restantes secciones sindicales⁸⁶⁶.

De modo que, ha de respetarse la proporcionalidad para la asignación de las secciones sindicales en la comisión negociadora, hasta el punto de que el

⁸⁶⁵ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1092.

⁸⁶⁶ Así parece entenderlo el TC en su sentencia 137/1991, de 20 de junio.

porcentaje de representantes electivos con que cada sindicato cuente en la empresa ha de reflejarse en dicha composición.

Con la misma rotundidad se ha pronunciado el TS con respecto a la fijación de un número menor de miembros por el banco social o laboral en la mesa de negociación, que el máximo legalmente permitido para convenios colectivos de empresa (art. 88.3 ET), si dicha reducción se efectúa con el fin de excluir a determinadas organizaciones representativas sindicales, constituiría una actuación fraudulenta que atentaría a la libertad sindical de los excluidos.

Prosiguiendo con el banco patronal⁸⁶⁷, dentro del ámbito de los convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior, en representación de los empresarios, según el art. 87.3.a) ET, están legitimados para negociar el propio empresario por sí mismo o mediante sus representantes, contemplando también la posibilidad de negociación de una asociación empresarial en aquellos supuestos en los que el empresario le otorgue su representación.

1.4.2. Convenios de ámbito supraempresarial.

En los convenios colectivos de ámbito supraempresarial –sectoriales-, a tenor del art. 88.2 ET en el párrafo primero, la comisión negociadora quedará válidamente 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. De esta manera, se consigue favorecer el poder de

⁸⁶⁷ ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 948.

negociación⁸⁶⁸ que ostentan las organizaciones empresariales representativas en el marco de las grandes empresas. El objetivo principal no es otro que garantizar los intereses mayoritarios de las dos partes, la social y la empresarial, en la medida en que el convenio finalmente suscrito es de eficacia general y, por tanto, surte sus efectos sobre todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación. Por esta razón, se constituye como un requisito de legitimación <<plena>>.

A los sindicatos, para negociar el convenio colectivo estatutario, se les exige mayoría absoluta, o dicho de otra manera, la mitad más uno de los representantes unitarios⁸⁶⁹.

En la anterior regulación, el grado de representatividad que se les requiere a las asociaciones empresariales exige reunir a la mayoría de los trabajadores⁸⁷⁰, siendo este requisito lo realmente decisivo, lo cual beneficia a las asociaciones empresariales integradas por grandes empresas⁸⁷¹. Por ejemplo, si una asociación

⁸⁶⁸ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1092-1094.

⁸⁶⁹ Como bien aclara ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 950-951, <<dicha mayoría se ha de calcular tomando como referente el número de representantes electos en el ámbito del convenio y no en atención exclusiva al número de representantes que ostentan los sindicatos con legitimación inicial >>, para ello alude a la STS de 22 de noviembre de 2005 [RJ 2005, 10056], y como corolario añade que <<en definitiva, la comisión negociadora de un convenio colectivo estatutario sólo quedará válidamente constituida cuando se integre por quienes, gozando de legitimación inicial, superen en su conjunto a la mayoría de los representados.>>

⁸⁷⁰ SOLANS LATRE, M.A.: *El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos*, op cit., págs. 196-197.

Según ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a. E.: *Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 922, el criterio de medición sobre los trabajadores es más fácilmente comprobable que el porcentaje o *quantum* afiliativo de las asociaciones empresariales, cuya acreditación objetiva y fiable, de estas últimas, presenta mayores dificultades a efectos prácticos.

⁸⁷¹ Este parecer viene siendo mantenido mayoritariamente por nuestra cultura jurídico-laboral, RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1093; BORRAJO DACRUZ, E.: *Introducción al Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2013, pág. 389; OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid,

cuenta con el 10 por ciento de empresarios y ésta misma, a su vez, da ocupación a la mayoría de trabajadores que se ven afectados por el convenio en cuestión, puede cumplir con el requisito para ostentar la legitimación <<plena>>. Hay que recordar que no es hasta la reforma acaecida en el año 1994 cuando se produce un cambio importante en esta materia, ya que anteriormente, las asociaciones tenían que contar con la afiliación de la mayoría de los empresarios afectados por el convenio pero, sin embargo, no se hacía mención sobre el número de trabajadores a los que dan ocupación.

La comprobación del nivel de representatividad⁸⁷² se efectúa teniendo en cuenta los ámbitos personal, geográfico y funcional del convenio colectivo. Ello implica que para concretar la legitimación de los órganos representativos pertenecientes al banco empresarial o económico, se debe tener en cuenta a los empresarios que desempeñan su actividad dentro del ámbito funcional y geográfico, así como los que estando comprendidos en el mismo ámbito territorial desarrollan actividades incluidas en el ámbito funcional⁸⁷³.

2003, pág. 742; CORREA CARRASCO, M.: *Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo*, Aranzadi, Navarra, 1997, pág. 84; MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 174.

No obstante, también hay autores que difieren acerca de la opinión doctrinal mayoritaria, léase al respecto VALDÉS DAL-RÉ, F.: *“La reforma de las reglas de legitimación negociada (I)”*, Relaciones Laborales, Tomo I, 1994, pág. 60.

⁸⁷² ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 951.

Sin embargo, como bien señala la autora –en la pág. 873 de la obra citada-, ante las evidentes y serias dificultades que implica la justificación del nivel de representatividad correspondiente a las asociaciones empresariales, fundamentalmente motivadas por la carencia de un archivo público en el que se hagan constar datos fiables sobre dicha representatividad, y como es sabido no se celebran elecciones a representantes –como ocurre en el ámbito de los sindicatos-, razón por la cual ha conllevado, por parte de los tribunales, la presunción de que los participantes en el proceso de negociación de un convenio colectivo y su posterior conclusión, cuentan con la representación suficiente y, por consiguiente, traslada la carga de la prueba a quienes impugnen su legalidad. En esta dirección cabe citar las SSTs de 27 de abril de 2000 [RJ 2000, 4253]; de 25 de enero de 2001 [RJ 2001, 2065]; de 21 de marzo de 2002 [RJ 2002, 3812]; de 16 de junio de 2003 [RJ 2005, 4371]; de 21 de noviembre de 2005 [RJ 2006, 684], entre otras muchas.

⁸⁷³ STS de 3 de diciembre de 2009 [RJ 2009, 8038].

En relación al momento en el que las organizaciones sindicales así como las asociaciones empresariales, deben reunir los niveles de representatividad exigidos, es el momento en el que se constituye la mesa negociadora⁸⁷⁴.

Las consideraciones vertidas en los párrafos anteriores suscitan, cuanto menos, una reflexión conclusiva y es que, cuando el <<banco obrero>> o el <<banco económico>> no cumplen con los requisitos de legitimación <<plena>>, la consecuencia inmediata no es otra que, el convenio colectivo acordado por los sujetos negociadores es nulo como convenio estatutario o de eficacia general, lo cual no significa que no sea válido como pacto extraestatutario o de eficacia limitada.

En este orden de ideas, vale la pena subrayar las novedades legislativas que afectan a las situaciones de inexistencia de organizaciones representativas, para ello hay que atenerse a lo dispuesto en el art. 88.2 ET, más concretamente en los párrafos segundo y tercero.

En los sectores de la actividad en los que no existen órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o autonómico.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, la comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o de Comunidad Autónoma -referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3.c-.

Se puede decir que el principal cometido⁸⁷⁵ de estas reglas legales es, ante todo, sortear posibles escollos que obstaculicen o impidan el proceso de

⁸⁷⁴ SSTS de 7 de julio de 1997 [RJ 1997, 6251]; de 23 de noviembre de 1993 [RJ 1993, 8932]; de 5 de octubre de 1995 [RJ 1995, 8667]; de 24 de abril de 2006 [RJ 2006, 5867]; de 22 de diciembre de 2008 [RJ 2008, 7172].

negociación, en este caso, por la inexistencia de órganos de representación legalmente legitimados a nivel sectorial, mediante el recurso de la técnica de irradiación. Y, por consiguiente, dentro de la línea que exige el comportamiento activo, dirigido a la promoción, apoyo y fomento de la negociación colectiva laboral.

Seguidamente, el legislador añade que en los supuestos referidos en los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

Como último apunte, es preciso comentar que en la ordenación normativa precedente⁸⁷⁵ al Real Decreto-ley 7/2011, -la LET-, no se pronunciaba sobre la válida constitución de la mesa negociadora para los supuestos de convenios de grupos de empresas, pero con la nueva redacción del precepto se ha logrado suplir esta laguna dando cobertura legal a través del reconocimiento como sujetos legitimados para negociar, por parte de la clase social trabajadora, aquellos que pueden negociar convenios colectivos estatutarios de ámbito sectorial, mientras que para la parte empresarial, está legitimada la representación de las empresas implicadas. Este mismo criterio es aplicado para las denominadas como empresas red.

⁸⁷⁵ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1094.

⁸⁷⁶ ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 951.

1.4.3. La designación y número de los componentes de la comisión negociadora.

En la anterior regulación, el número de componentes⁸⁷⁷ de la comisión negociadora se restringía a un máximo de doce miembros por cada una de las partes negociadoras, en los supuestos de convenios colectivos de ámbito empresarial o inferior (art. 88.3 ET).

Pero en la práctica, es bastante frecuente encontrarnos, por ejemplo, con comités de empresa que superan este número, por supuesto al amparo de la ley que, en base a la escala fijada en el art. 66.1 ET, podrá estar compuesto por un máximo de setenta y cinco miembros.

Lo mismo sucede respecto a las empresas que cuentan con varios centros de trabajo con sus respectivas representaciones unitarias, de las que el número total de miembros de comités de empresa y delegados de personal excede los doce representantes.

Igualmente, es perfectamente factible respecto de los comités intercentros ya que, según el art. 63.3 ET, pueden estar compuestos por un máximo de trece miembros, en ese caso, se procede a la elección de los miembros que finalmente pasan a formar parte de la comisión negociadora del convenio.

También puede ocurrir, que la suma total de los miembros del comité de empresa, o comité y delegados de personal, o comité intercentros no rebase la limitación numérica de doce representantes y, en consecuencia, todos pasan a formar parte de la comisión negociadora.

La mayor parte de estas indicaciones legales sobre la composición numérica de la comisión negociadora siguen estando vigentes, aunque es cierto

⁸⁷⁷ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1089-1091.

que se han introducido ciertas modificaciones con el Real Decreto-ley 7/2011. Ejemplo de ello es el apartado cuarto del art. 88 ET, en el que se establece un límite máximo de quince miembros por cada una de las partes cuando se trata de convenios sectoriales, y para el resto de convenios el tope máximo es de trece⁸⁷⁸.

Si bien es cierto que la designación⁸⁷⁹ de los componentes de la comisión negociadora corresponde a las partes negociadoras⁸⁸⁰ (art. 88.3ET), la limitación numérica no está sujeta al poder de disposición de las mismas, por tratarse de normas de derecho necesario absoluto pero, no obstante, sí pueden determinar una composición numérica inferior⁸⁸¹.

Otra evidencia no menos reseñable, es la alusión que el legislador hace al empresario o a sus organizaciones representativas, cuando hace referencia a la parte empresarial, a diferencia de la parte trabajadora en la que sólo hace mención a sus representantes.

Tanto la doctrina científica como jurisprudencial⁸⁸² entiende que la designación de los componentes del <<banco obrero o social>> ha de ser, ante

⁸⁷⁸ GARCÍA VIÑA, J.: *La negociación colectiva en España tras las últimas reformas*, Aranzadi, Navarra, 2011, pág. 280.

⁸⁷⁹ En efecto, el legislador ha remitido a la autonomía de las partes que intervienen en el proceso de negociación la composición numérica de la mesa negociadora, de manera que, salvo casos excepcionales de ejercicio abusivo de este derecho, no corresponde a los Tribunales corregir o valorar la oportunidad de los acuerdos tomados sobre esta cuestión, pero en aquellas situaciones en las que dicha reducción tienen como fin excluir la presencia de miembros de los órganos de representación unitaria pertenecientes o vinculados a formaciones sindicales o a candidaturas independientes con presencia minoritaria en tales órganos unitarios, resultará rotundamente inadmisibles en la medida en que supone un claro y manifiesto atentado contra el principio de proporcionalidad y por constituir un abuso de derecho (SSTS de 15 de febrero de 1993 [RJ 1993,1165]; de 13 de noviembre de 1997 [RJ 1997, 8310]; de 5 de noviembre de 1998 [RJ 1998, 8916]; de 5 de diciembre de 2000 [RJ 2001, 802]).

⁸⁸⁰ SEMPERE NAVARRO, A.V., CHARRO BAENA, P., MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 570.

⁸⁸¹ ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 952-953.

⁸⁸² RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1091.

todo, proporcional al índice de representatividad que cada sindicato tenga en aquella representación electiva⁸⁸³. Dicha proporcionalidad se mide en base a la audiencia electoral de los sindicatos o candidatos presentes en la constitución del órgano de representación unitaria o de las posibles renovaciones por sustitución o elección parcial⁸⁸⁴.

Asimismo, debe tenerse presente lo dispuesto en el art. 88.1 ET, a propósito del cual el reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los sujetos legitimados, de conformidad con el artículo anterior y en proporción a su representatividad⁸⁸⁵. Sin obviar el principio de preferencia legal por las secciones sindicales para los convenios de empresa o ámbito inferior.

En lo que respecta a la designación de mutuo acuerdo de un presidente para la comisión negociadora⁸⁸⁶ (art. 88.3 ET), corresponde a las partes negociadoras; dicho presidente⁸⁸⁷ podrá ser elegido entre uno de los componentes

⁸⁸³ STC 137/1991, de 20 de junio.

⁸⁸⁴ STS de 31 de octubre de 1995 [RJ 1995, 7930].

⁸⁸⁵ A tales efectos y como bien señala ARAGÓN GÓMEZ, C.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op. cit., págs. 952-953, los Tribunales aplican un sistema de cálculo que básicamente consiste en dividir el número de representantes que velan por los intereses en juego de los trabajadores establecidos en las empresas entre el número de puestos de la parte social en la comisión negociadora, y el cociente resultante se emplea para asignar puestos en el órgano negociador, dividiendo por el mismo el número total de representantes obtenido por cada sindicato. En el caso de que finalmente queden puestos vacantes en la mesa de negociación se toman de mayor a menor a los <<restos>>, pudiendo suceder incluso que los sindicatos que no alcanzaban el mínimo necesario para la adjudicación directa entren en juego. Para ello la autora señala la STS de 7 de marzo de 2002 [RJ 2002, 4667].

En este mismo sentido, sobre el sistema de representación proporcional (STS de 7 de marzo de 2002 [RJ 2002, 4667], véase SEMPERE NAVARRO, A.V., CHARRO BAENA, P., MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Estatuto de los Trabajadores*, op. cit., pág. 568; GALIANA MORENO, J.M.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO, A.V. y RÍOS SALMERÓN, B., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op. cit., pág. 987.

⁸⁸⁶ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Iustel, Madrid, 2011, págs. 1331-1332.

⁸⁸⁷ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-*

de la comisión, con derecho a voto, pero también puede ser una persona ajena a los miembros que constituyen la comisión, que actuará con voz pero sin voto⁸⁸⁸. Es posible que las partes sencillamente opten por prescindir de un presidente para la comisión, en cuyo caso, las partes negociadoras deberán explicar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión el aspecto relativo a la moderación de las sesiones –rotación de la presidencia entre los mismos miembros, asignación de funciones presidenciales al secretario, fijación del tiempo relativo a las exposiciones, entre otras cuestiones-, además de que las actas de cada una de las sesiones que se celebren deberán ser firmadas por el secretario y por un representante de cada una de las partes (art. 88.5 ET).

En el art. 88.3 ET se prevé la asistencia de asesores en las deliberaciones con voz pero sin voto, y cuyo nombramiento no precisa mutuo acuerdo⁸⁸⁹, fundamentalmente porque actúan en favor de quien los designa, de modo que al encarnar un cometido propio de los consejeros y consultores, actúan en interés de la parte a la que asesoran, lo que se aviene mal con la designación compartida⁸⁹⁰.

A diferencia de la posibilidad de nombrar o no un presidente para la comisión negociadora, la designación del secretario⁸⁹¹ (art. 88.5 ET) es ineludible y fundamental para levantar acta de las sesiones que se van celebrando, así como para dar fe del contenido de las mismas, asumiendo su custodia hasta el momento de entrega para efectuar su registro ante la Autoridad laboral competente. En

sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, op cit., págs. 1094-1095.

⁸⁸⁸ OJEDA AVILÉS, A: *Compendio de Derecho Sindical*, op cit., pág. 424.

⁸⁸⁹ GARCÍA VIÑA, J.: *La negociación colectiva en España tras las últimas reformas*, op. cit., págs. 281-282.

⁸⁹⁰ STCT de 10 de febrero de 1988 [RTCT 1988, 69]⁸⁹⁰, STS de 29 de octubre de 1993 [RJ 1993, 8083], etcétera.

⁸⁹¹ Véase la STS de 27 de abril de 1995 [RJ 1995, 3273], entre otras.

cualquier caso, podrá ser responsable una persona que es ajena a la comisión negociadora con voz pero sin voto.

2. Los ámbitos de aplicación del convenio colectivo.

Aunque solo sea por aproximar mínimamente esta cuestión, conviene apuntar que la identificación de los distintos ámbitos de aplicación del convenio colectivo estatutario como parte integrante de su contenido mínimo legal necesario⁸⁹², más concretamente sus ámbitos de aplicación personal, funcional, territorial y temporal, contribuyen, entre otros cometidos, a la determinación de los sujetos a los que va dirigido el convenio, y a constatar que quienes lo han suscrito están legalmente legitimados para ello, incidiendo positivamente desde el punto de vista de la seguridad jurídica⁸⁹³.

Cabe realzar en este sentido, la concordancia normativa existente entre el art. 85 y 83, ambos del ET, precisamente porque es a éste último precepto legal al que se le encomienda directamente la regulación de las unidades de negociación en el marco de los convenios colectivos estatutarios. En orden a la configuración conceptual de unidades de negociación⁸⁹⁴, cabe señalar, que aglutinan el conjunto de relaciones laborales previamente existentes a la suscripción del convenio, en base a las cuales las partes lo establecen como ámbito en el que se va a efectuar la ordenación y regulación de las condiciones laborales. A partir de este

⁸⁹² SEMPERE NAVARRO, A.V. y LUJÁN ALCARAZ, J.: “Representatividad negociadora y ámbito de los convenios colectivos”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 68, 2007, pág. 54.

⁸⁹³ NIETO ROJAS, P.: “Comentario al art. 85 ET: Contenido”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014, pág. 921.

⁸⁹⁴ MORENO VIDA, M^a. N.: “Comentario al art. 83 ET: Unidades de negociación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 2012, págs. 1008-1011.

momento, tras la suscripción del convenio, se constituye como su ámbito de aplicación y como su centro de imputación normativa⁸⁹⁵.

En consecuencia, resulta cuanto menos ineludible una breve referencia al denominado como principio de libertad de determinación del ámbito de aplicación⁸⁹⁶ del convenio colectivo, legalmente consagrado en el art. 83.1 ET, y que responde a una triple⁸⁹⁷ fundamentación. La primera reside directamente en el marco del derecho fundamental de libertad sindical en el que se encuadra. En segundo lugar, el reconocimiento a nivel constitucional del derecho de negociación colectiva. En tercer y última instancia, subyace de fondo una clara y manifiesta intencionalidad de evitar la intervención administrativa en el desenvolvimiento de las relaciones laborales para impedir posibles injerencias externas en la delimitación de la unidad de negociación.

A este fin resulta conveniente y prudente calibrar la confluencia de factores⁸⁹⁸ de muy diversa índole que repercuten considerablemente en el ejercicio legítimo de este principio de libertad, entre los que cabe destacar entre otros, la propia situación del mercado de trabajo, la intervención de los poderes públicos, así como el devenir de la práctica negocial que en ocasiones tiende a conservar las unidades de negociación que ya han sido previamente consolidadas. Todo ello a pesar de la inexistencia de impedimento alguno en crear nuevas unidades de negociación que contribuyan a soslayar la petrificación del ámbito del convenio colectivo, siendo preciso recordar, que a tenor de la doctrina judicial consolidada,

⁸⁹⁵ MERCADER UGUINA, J.R.: “La estructura y articulación de la negociación colectiva”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 46.

⁸⁹⁶ FERRER, M.A. y BARRENECHEA, J.: *El Estatuto de los Trabajadores. Texto comentado y concordado con legislación complementaria y jurisprudencia*, Deusto, Barcelona, 2008, pág. 493.

⁸⁹⁷ SEMPERE NAVARRO, A.V. y LUJÁN ALCARAZ, J.: “Representatividad negociadora y ámbito de los convenios colectivos”, op cit., págs. 55-56.

⁸⁹⁸ MORENO VIDA, M^a. N.: “Comentario al art. 83 ET: Unidades de negociación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1008-1011.

el deber de negociar contemplado en el art. 89.1 ET, en aras de difuminar cualquier atisbo de duda, abarca tanto la negociación de convenios colectivos <<ex novo>> así como el cambio de la unidad de negociación.

Dicho principio está sujeto a determinados condicionamientos⁸⁹⁹ que descartan su interpretación o aplicación en términos absolutos⁹⁰⁰ y, en consecuencia, se relativiza este principio de libertad debido, por ejemplo, a que los sujetos negociadores⁹⁰¹ no pueden extender su capacidad de negociación más allá de su ámbito territorial y funcional concreto, además de las exigencias de legitimación legalmente requeridas por el art. 87 ET⁹⁰².

En segundo lugar, otra de las limitaciones al principio de libertad de determinación de la unidad de negociación la encontramos en el art. 84 ET, en el que se establece, en principio, la tradicional regla de la prohibición de la concurrencia de convenios colectivos⁹⁰³, restringiendo la libertad de las partes en la medida en que no pueden escoger una unidad de negociación cuando ésta se encuentre anexada a un convenio colectivo vigente de distinto ámbito, a excepción de lo dispuesto en dicho artículo recientemente reformado. Una de las novedades legislativas que han incidido directamente en este enclave legal, tiene que ver con el mantenimiento del principio general de prohibición de concurrencia de convenios, <<prior in tempore, potior iure>>⁹⁰⁴, aunque se

⁸⁹⁹ MERCADER UGUINA, J.R.: “La estructura y articulación de la negociación colectiva”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, op cit., pág. 46.

⁹⁰⁰ Como así lo viene manifestando el propio TS, ejemplo de ello, la STS de 17 de noviembre de 1998 [RJ 1998, 9750]; de 26 de septiembre de 2002 [RJ 2002, 10658], de 18 de diciembre de 2002 [RJ 2003, 2344], entre otras muchas.

⁹⁰¹ DESDENTADO BONETE, A. y VALDÉS DE LA VEGA, B.: *La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo. Una síntesis de jurisprudencia*, Trotta, Madrid, 1998, págs. 32 y ss.

⁹⁰² CRUZ VILLALÓN, J.: “Estructura y concurrencia entre convenios colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 68, 2007, págs. 85-86.

⁹⁰³ MELLA MÉNDEZ, L.: “La nueva estructura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2012 y su reflejo en los convenios colectivos existentes y posteriores a su entrada en vigor”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 33, 2013, pág. 36.

⁹⁰⁴ MERCADER UGUINA, J.R.: “Comentario al art. 84 ET: Concurrencia”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER

introducen importantes excepciones con motivo de la potenciación del convenio colectivo a nivel empresarial (art. 84.2 ET). En cualquier caso, el legislador ha previsto el carácter dispositivo de la mayoría de las reglas que se contemplan en el art. 84 ET, ya que se aplican salvo pacto en contrario, según el art. 83.2 ET⁹⁰⁵.

La tercera limitación, en este caso de índole jurisprudencial, se circunscribe a la exigencia de lo denominado como <<carácter objetivo o apropiado de la unidad de negociación>> apostando por su racionalización y, por tanto, debiendo rehuir de una inadecuada fijación apriorística y arbitraria⁹⁰⁶ que pueda desembocar en situaciones inestables que cercenen, en definitiva, la seguridad jurídica de aquellas relaciones laborales que puedan verse afectadas⁹⁰⁷.

No obstante, conviene señalar que esta tercera restricción a la libertad de elección de la unidad de negociación, suscita en determinado sector doctrinal (Valdés, Sala) algunas reticencias o, más bien, cuestionamientos en torno a su dudosa legalidad.

En última instancia, el art. 83.2 ET puede ser considerado como otra restricción al ya mencionado principio de libertad, en la medida en que establezca una estructura concreta de negociación; un acuerdo marco puede asimismo conformar las unidades de negociación.

Sea como fuere, en otro orden de consideraciones, lo cierto es que tras las reformas introducidas hay que subrayar, desde la perspectiva de la tendencia

UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014, págs. 906-908.

⁹⁰⁵ GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “*Las nuevas reglas sobre concurrencia de convenios*”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 28, 2012, págs. 25-26.

⁹⁰⁶ En palabras del TS, en su sentencia de 20 de septiembre de 1993 [RJ 1993, 6889], en cuanto al ámbito elegido <<no puede ser objeto de una determinación arbitraria>>, y añade que es necesario que <<el ámbito de un convenio colectivo de eficacia general se defina de acuerdo con criterios objetivos que permitan establecer con claridad y estabilidad el conjunto de las relaciones laborales reguladas por el convenio, y su correspondencia con los niveles de representatividad exigidos>>.

⁹⁰⁷ En este sentido, brinda un magnífico ejemplo de ello, entre otras, la STS de 20 de septiembre de 1993 [RJ 1993, 6889].

descentralizadora irracional⁹⁰⁸ de la negociación colectiva y la importancia que reviste su estructura⁹⁰⁹, la promoción del convenio de ámbito empresarial⁹¹⁰, al servicio de las exigencias empresariales de competitividad y productividad⁹¹¹.

La empresa continua siendo una realidad jurídica relevante para el Derecho del trabajo, que aparece como centro de imputación normativa del orden jurídico-laboral con un valor incuestionable, tanto desde la perspectiva analítica del conjunto de relaciones socio-laborales que tienen lugar en su ámbito, como desde el punto de vista sistemático⁹¹².

⁹⁰⁸ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: “*La negociación colectiva en España tras las reformas de 2010, 2011 y 2012*”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, núm. 1, 2013, págs. 20-21.

⁹⁰⁹ ALFONSO MELLADO, C.L.: “Estructura y articulación de la negociación colectiva: algunas ideas para la reflexión”, en VV.AA., *Seminario sobre reforma de la negociación colectiva*, Cuaderno 1, Observatorio Confederal de la Negociación Colectiva, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2011, pág. 8.

⁹¹⁰ PERÁN QUESADA, S.: “*La preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa y sus efectos sobre la estructura de la negociación colectiva*”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 33, 2013, pág. 135.

Y, también GORELLI, J.: “*El proceso de reformas de la negociación colectiva en España*”, DERECHO PUCP, Revista de la Facultad de Derecho, núm. 68, 2012, pág. 208.

DEL REY GUATER, S.: “Introducción: La Ley 3/2012 y el <<trienio>> reformador”, en VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *La reforma del mercado de trabajo y su impacto en el sistema de relaciones laborales. Novedades de la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, La Ley, Madrid, 2013, pág. 38.

⁹¹¹ PURCALLA BONILLA, M.A. y PRECIADO DOMÈNECH, C.H.: “*Cambios en la negociación colectiva tras la Ley 3/2012: breves notas para el debate*”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 31, 2012, págs. 330-331; *Documento de las Jornadas Confederales de Acción Sindical y Negociación Colectiva para 2013*, UGT, Secretaría de Acción Sindical-Coordinación Área Externa, Gabinete Técnico Confederal, 2012, pág. 2.

Como ya venían advirtiendo algunos autores, como por ejemplo NAVARRO NIETO, un modelo cuyo eje central sea la negociación colectiva empresarial puede resultar atractivo desde una perspectiva económica, pero no así, si tenemos en cuenta la dimensiones de muchas pequeñas empresas en las que incluso no sería viable dicha negociación y quedaría en tela de juicio el poder de negociación de los trabajadores. En consecuencia, considera como medida más acertada el fomento de la negociación colectiva sectorial estatal combinada con una descentralización coordinada. NAVARRO NIETO, F.: “*Las perspectivas de reforma en materia de negociación colectiva*”, Temas Laborales, núm. 107, 2010, pág. 217.

⁹¹² MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M^a.N. y GALLEGU MORALES, A.J.: “Estructura de la negociación colectiva”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2003, págs. 26-28.

Pese a los innumerables intentos de delimitación conceptual, lo cierto es, que la empresa sigue siendo una realidad jurídica nada fácil de definir con absoluta precisión, dado que nos encontramos ante una noción relativa y permanentemente re-definible. Más aún si cabe, en el marco de un modelo de organización empresarial cambiante y cada vez más complejo, que emerge con fuerza ante las mudables circunstancias de nuestra realidad económica y social más cercana.

No en vano, se puede entender como una organización de trabajo de un colectivo de personas, en la que se trata de combinar, de un lado, los derechos para los trabajadores afectados y su repercusión en la mejora de sus condiciones de vida y trabajo. Y, de otro lado, la previsión de una serie de limitaciones concretas a favor del interés de la estructura organizativa para la que los trabajadores prestan sus servicios en aras de la competitividad y productividad empresarial.

En definitiva, deja de ser cada vez más, una realidad física para transformarse y presentarse como un complejo entramado de redes que cuentan con conexiones funcionales que se dispersan entre una multiplicidad de unidades de muy diversa índole, mostrándose de este modo como una estrategia para afrontar la incertidumbre de los mercados globalmente configurados.

La prioridad aplicativa que ahora se predica del convenio colectivo empresarial, indisponible por los acuerdos interprofesionales contemplados en el art. 83.2 ET⁹¹³, y en aquellas materias legalmente previstas⁹¹⁴ y de trascendencia

⁹¹³ La prioridad aplicativa del convenio de empresa deja de ser una mera regla supletoria para convertirse en una auténtica norma de orden público. LLANO SÁNCHEZ, M.: “La negociación colectiva”, en, VV.AA., MONTOYA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dirs.), *Comentario a la reforma laboral de 2012*, Aranzadi, Navarra, 2012, pág. 352.

En este sentido, también, LÓPEZ ANIORTE, M^a.C.: “La reforma de la negociación colectiva como mecanismo de adaptación de las condiciones laborales”, en, VV.AA., CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.), *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Laborum, Murcia, 2012, pág. 169.

incuestionable, se extrapola a los convenios para grupos de empresas, así como los convenios colectivos de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas nominativamente identificadas⁹¹⁵, respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior⁹¹⁶. Por otra parte, finalmente se consolida una de las pretensiones que en materia de estructura de negociación perseguía la parte empresarial⁹¹⁷.

Este impulso repentino de la negociación colectiva a nivel empresarial⁹¹⁸, especialmente tras el último episodio legislativo, se produce fundamentalmente en menoscabo del papel que hasta la fecha venían desempeñando los convenios colectivos sectoriales⁹¹⁹. Esta aseveración puede ser muy cuestionable si se analiza su traducción en la práctica. Así pues, es dable sostener que la incipiente preeminencia que se le confiere al convenio colectivo empresarial, pulverizando para ello la posición hegemónica del convenio sectorial, puede desencadenar efectos contraproducentes.

Comenzando por su inadecuación a la realidad de un porcentaje elevado de microempresas que conforman una parte importante de nuestro tejido empresarial, dada la existencia de situaciones en las que no cuentan con los representantes de los trabajadores para que puedan llevar a cabo el proceso de negociación de este tipo de convenios.

⁹¹⁴ SEMPERE NAVARRO, A.V.: *Reforma Laboral 2012*, Aranzadi, Navarra, 2012, pág. 14.

⁹¹⁵ SEPÚLVEDA GÓMEZ, M.: “*La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012. Aspectos para el debate*”, Seminario sobre la reforma laboral 2012, organizado por los grupos de investigación SEJ322 y SEJ103, Sevilla, 2012, pág. 14.

⁹¹⁶ VV.AA.: *Memento Experto Reforma Laboral 2012 (RDL 3/2012)*, EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE (Coord.), Ediciones Francis Lefebvre, Madrid, 2012, pág. 103.

⁹¹⁷ GARCÍA VIÑA, J.: “*Análisis de las cuestiones relativas a la negociación colectiva previas a la modificación normativa de junio de 2011*”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 26, 2011, págs. 293-294.

⁹¹⁸ ALFONSO MELLADO, C.L.: “*La reforma de la negociación colectiva en la ley 3/2012*”, Revista Internacional de Organizaciones, núm. 8, 2012, págs. 72-76.

⁹¹⁹ Aunque hay quienes consideran el reconocimiento de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa como un elemento de referencia para la eficiencia del convenio de ámbito sectorial. En esta línea discursiva: DE LA CAVADA HOYO, J.: Intervención en la mesa redonda “la negociación colectiva: situación y retos de futuro”, en *XXVI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2013, pág. 3.

Ya de partida, se nos revela un aislamiento de los trabajadores en ámbitos de negociación más reducidos, en los que se les deja en una acusada posición de debilitamiento y desprotección, habilitando para ello diversas vías que finalmente desembocan, como dos caras de una misma moneda, en un refortalecimiento desmedido del feudo empresarial que, al mismo tiempo, pone en solfa el postulado de un sistema equilibrado de relaciones laborales⁹²⁰.

En este punto, otros de los efectos reseñables y alarmantes que pueden entrañar la tajante prevalencia aplicativa del convenio colectivo empresarial, y que merecen cuanto menos un profundo y serio replanteamiento por el importante calado que comportan, es un fomento despiadado de la competencia cuya consecución va a depender de la reducción de costes, en ocasiones, a costa de la invisibilización y sin tomar en consideración la situación de los trabajadores afectados, dando luz verde a la imposición empresarial.

Estas indeseables situaciones van a suponer un ataque directo a la esencia de la negociación colectiva como técnica bilateral preferente de ordenación, gestión y gobierno de las relaciones laborales. Así como, una progresiva devaluación de su faceta de instrumento eficaz de bienestar social, dejando sin efecto no solo sus características innatas sino que además quedaría, cuanto menos, cuestionada su propia denominación, desde el instante en el que se posibilitan situaciones en las que puede otorgarse el poder de mando absoluto a solo una de las partes implicadas. So pena del proceso de regresión que se produciría en el marco de los derechos laborales, y erigiéndose como fuente permanente de conflictos jurídico-sociales.

Esta breve descripción de algunos de los posibles escenarios, no es más que una consecuencia adicional que deriva del peligroso transitar por los derroteros

⁹²⁰ RUIZ CASTILLO, M.M. y ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: *La negociación y el convenio colectivo en el panorama actual de las fuentes del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 263.

de la imposición unilateral, en lugar de la negociación y el consenso, con el añadido, no casual, de la situación especialmente delicada que deviene de un entorno económicamente desfavorable.

Particularmente llamativo es, sin duda, otro de los efectos perversos que puede implicar una desmesurada prioridad aplicativa de la negociación colectiva empresarial, y es la legalización de una parte de la economía sumergida, puesto que va a dejar de ser ilegal pagar una cantidad menor a la prevista en un convenio colectivo sectorial, siendo legal en los casos en los que se negocia bajo el amparo del convenio colectivo empresarial.

Si bien es cierto que en la ordenación normativa precedente, concretamente la reforma introducida a raíz del Real Decreto-ley 7/2011, estableció la preferencia aplicativa en la negociación colectiva empresarial, lo hizo de manera dispositiva⁹²¹ y, por consiguiente, flexible. Con esta orientación legislativa y desde la perspectiva de nuestra estructura de la negociación colectiva, se pretendió debilitar sobre todo la posición central que hasta ese momento venía ocupando el convenio colectivo de ámbito provincial⁹²².

Sin embargo, el legislador de 2012 radicalizó⁹²³ dicho posicionamiento en aras de una negociación colectiva (o más bien, como ya se ha referido a ello en líneas anteriores, una imposición unilateral) al servicio de la empresa, teniendo

⁹²¹ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “La reforma de la negociación colectiva (el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes)”, Revista Actualidad jurídica Uría Menéndez, Homenaje al profesor D. Juan Luis Iglesias Prada, núm. Especial, 2011, pág. 108.

⁹²² MERCADER UGUINA, J.R.: “La estructura y articulación de la negociación colectiva”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, op cit., págs. 50-51.

Sobre esta cuestión, ROMÁN VACA, E.: “Estructura de la negociación: novedades del artículo 83.2 ET tras las reformas de 2011 y 2012”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I. (Coords.), *El nuevo derecho de la negociación colectiva. Actualizado tras la Ley 3/2012*, Tecnos, Madrid, 2013, págs. 49-52; SEMPERE NAVARRO, A.V.: “El convenio de empresa y la Audiencia Nacional”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 7, 2012, págs. 18 y ss.; RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Flexibilidad interna y externa en el Real Decreto-Ley 3/2012”, Diario La Ley, nº 7833, Sección Doctrina, 2012.

⁹²³ PONCE RODRÍGUEZ, S.: “La reforma laboral de febrero de 2012”, Revista Actualidad jurídica Uría Menéndez, núm. 32, 2012, pág. 50.

en cuenta los parámetros de competitividad y productividad. Obviando por otra parte, el empeoramiento de las condiciones laborales, así como la imprescindible estabilidad y seguridad jurídica que han de regir en el desarrollo de las relaciones laborales.

Teniendo en cuenta además, que a partir de la reforma de 2012, se sitúa al convenio colectivo de empresa⁹²⁴ por encima de cualquier convenio de ámbito superior, según lo dispuesto en el art. 84.2 ET, en materias tan importantes como, por ejemplo: la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, etcétera.

Con motivo de todo ello, el emplazamiento habido del ámbito empresarial⁹²⁵ como ámbito fundamental de la negociación colectiva y como máximo exponente del proceso de descentralización⁹²⁶ que hoy en día tiene lugar en

⁹²⁴ Para un estudio pormenorizado me remito a MERCADER UGUINA, J.R.: “La empresa como nuevo centro de gravedad de la estructura de la negociación colectiva: La reforma de la Ley 3/2012”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *La regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto Ley 20/2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012.

Y también, MARTÍN FLÓREZ, L.: “La reforma del mercado laboral”, Revista Actualidad jurídica Uría Menéndez, Especial reformas estructurales, núm. Extraordinario, 2012, pág. 65; ALVARADO CAYCHO, G.R.: “Aspectos colectivos de la reforma laboral: el papel del convenio colectivo y concretamente del convenio colectivo de empresa”, en, VV.AA., NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.), *La reforma laboral 2012. Su impacto en la economía y el empleo*, Dykinson, Madrid, 2013, págs. 146 y ss; CRUZ VILLALÓN, J.: “Texto y contexto de las reformas de la negociación colectiva 2011 y 2012”, en, VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2012, págs. 37-40; MERINO SEGOVIA, A.: “Estructura de la negociación colectiva y flexibilidad interna: la preferencia del convenio colectivo de empresa en la ordenación de las condiciones de trabajo”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 85-88; SEPÚLVEDA GÓMEZ, M.: “La reforma de la negociación colectiva en la ley 3/2012. Aspectos para el debate”, en, VV.AA., CASTELLANO BURGUILLO, E. y FERIA BASILIO, I. (Dir.), *Estudios en torno a la Reforma Laboral de 2012*, Punto Rojo Libros, Sevilla, 2013, págs. 177-182; MUÑOZ RUIZ, A.B.: *Problemas prácticos del convenio colectivo de empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2014, págs. 185-186.

⁹²⁵ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M^a.N. y GALLEGO MORALES, A.J.: “Estructura de la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural*, op. cit., pág. 50.

nuestro sistema de contratación colectiva, ha relegado a un innmercido segundo plano al convenio colectivo sectorial. No hay que olvidar que este último es un instrumento que aporta la uniformidad⁹²⁷ suficiente y necesaria que evita una excesiva dispersión normativa⁹²⁸, a la par que proporciona seguridad, protección, estabilidad a la regulación de las relaciones laborales, además de procurar una sana y libre competencia.

Es claro que la nueva formulación legal actualmente vigente responde a una dotación manifiesta de flexibilidad para determinar las retribuciones y las condiciones de trabajo específicas de cada empresa, para lograr con ello afrontar las necesidades de mercado en el terreno de la competencia y productividad⁹²⁹.

En resumidas cuentas, los diferentes ámbitos del convenio⁹³⁰ van a suponer, en líneas generales, concretar el colectivo de los sujetos afectados, referenciar la entrada en vigor de este instrumento jurídico negocial, la alusión correlativa en

⁹²⁶ Esta posibilidad de descentralización que hoy en día es toda una realidad, ya fue avanzada en años anteriores.

MERCADER UGUINA, J.R.: “*La estructura de la negociación colectiva*”, Temas Laborales, núm. 76, 2004, pág. 129.

⁹²⁷ Esta característica propia de los convenios sectoriales sigue estando reconocida, en el momento actual, en otros sistemas de negociación colectiva distintos al español. Por ejemplo, en Francia la denominada *convention collective de branche* –convenio colectivo de rama–, es contemplada no solo como el nivel adecuado para llevar a cabo la negociación de un amplio y heterogéneo abanico de materias, sino que también es considerada como el nivel de negociación que asume una función de interés general y garantiza una cierta homogeneización de las condiciones de trabajo, a la luz de los datos arrojados en el último informe elaborado en Junio de 2014 sobre el balance anual de la negociación colectiva llevada a cabo durante el 2013.

VV.AA.: *Bilan annuel 2013 de la négociation collective*, Direction du Travail et de l’Emploi Service des Relations de Travail, République française, Gouvernement de la nouvelle-calédonie, 2014, pág. 24.

⁹²⁸ RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: “Relaciones entre la estructura de la negociación colectiva y el contenido de los convenios”, en VV.AA., DE SOTO RIOJA, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009, págs. 571-572.

⁹²⁹ MERCADER UGUINA, J.R.: “La estructura y articulación de la negociación colectiva”, en VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, op cit., pág. 53.

⁹³⁰ MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: *Tratado práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I*, Aranzadi, Navarra, 2012, pág. 684.

torno a la previsión de la duración del mismo, así como su delimitación geográfica y su ámbito de actividad.

Partiendo de estas consideraciones preliminares trataré, inmediatamente a continuación, de proseguir abordando de manera particularizada cada una de las parcelas que integran el ámbito de aplicación del convenio colectivo y que, como es sabido, tradicionalmente han sido configuradas como una de las materias esenciales⁹³¹ que componen el contenido mínimo legal necesario de esta manifestación clásica de la autonomía colectiva.

2.1. El ámbito personal.

Si bien es cierto que en el marco del ámbito laboral⁹³² se ha verificado lo importante que es diferenciar entre los distintos grupos profesionales existentes, con la finalidad de dispensar una mayor y mejor protección tanto de los derechos como de las obligaciones que conllevan aparejados. También es posible una determinación desde un punto de vista personal en base al tipo de función o prestación de servicios que los empleados desempeñan dentro de la empresa, así como su inclusión en un grupo de trabajadores, y la afectación o no de un determinado convenio colectivo.

En este enclave, cabe decir que el ámbito personal⁹³³ del convenio colectivo estatutario determina el elenco de sujetos incluidos en su radio de acción y/o

⁹³¹ ALFONSO MELLADO, C.L.: “La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012”, en, VV.AA., ALFONSO MELLADO, C.L. y RODRÍGUEZ PASTOR, G.E. (Dirs.), *Reforma laboral 2012. Últimas reformas laborales y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 54.

⁹³² MOYA CASTILLA, J.M.: *Relaciones laborales*, Wolters Kluwer, Valencia, 2013, pág. 1073.

⁹³³ OJEDA AVILÉS, A.: “Comentario al art 85 ET: Contenido”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 2012, pág. 1052.

aplicación⁹³⁴. Desde un enfoque individual, comprende a todas aquellas personas cuyas relaciones laborales van a estar regidas por la parte convencional de naturaleza normativa, incluyendo también, desde el punto de vista colectivo, las estructuras organizativas, dando cabida tanto a las que hayan suscrito el convenio como, de manera ocasional, aquellas que no sean firmantes del mismo.

No obstante, dada la libertad de negociar resulta factible que pueda llevarse a cabo de manera segregada con determinados grupos de trabajadores, aunque las exclusiones que puedan producirse han de ser en todo momento justificadas y razonables⁹³⁵.

He aquí que interesa realzar el riguroso sometimiento al principio de igualdad y no discriminación⁹³⁶ que ha de regir en todo momento, pese a ello es oportuno subrayar que no todas las exclusiones que pueden producirse automáticamente han de ser consideradas atentatorias a dicho principio, especialmente y como bien se acaba de indicar aquellas que van acompañadas de una sólida y nutrida

⁹³⁴ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: “Ámbito temporal y personal de los convenios colectivos en Andalucía”, en, VV.AA., OJEDA AVILÉS, A. (Coord.), *Negociación colectiva y Comunidades Autónomas*, Tecnos, Madrid, 1991, pág. 169.

⁹³⁵ NIETO ROJAS, P.: “Comentario al art. 85 ET: Contenido”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 921.

La autora para ilustrar tales situaciones, pone como ejemplo habitual en la práctica, la exclusión del personal de alta dirección, especialmente por el alto poder que poseen en el proceso de negociación, dato constatado en sentencias del TS, entre las que cabe destacar, la de 16 de junio de 2009 [RJ 2009, 4285]. Sin embargo, también señala como el caso de la exclusión del personal temporal ha sido calificado contrario al art. 14 CE, básicamente debido a la precariedad que entraña su modalidad contractual, pero sobre todo por carecer manifiestamente del poder de negociar por sí solos, tal y como se recoge en la STC 136/1987, de 22 de julio; la STS de 9 de octubre de 2003 [RJ 2003, 7732]; entre otras. Tiendo en cuenta que el tipo de contrato como único motivo no es suficiente para justificar la exclusión.

En el mismo sentido, NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Comentario al art. 85 ET: Contenido”, en, VV.AA., DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Iustel, Madrid, 2011, pág. 1305.

⁹³⁶ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Contenido mínimo del convenio colectivo”, en, VV.AA., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2012, págs. 230-232.

En este mismo sentido, DESDENTADO BONETE, A. y VALDÉS DE LA VEGA, B.: *La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo. Una síntesis de jurisprudencia*, op cit., pág. 27.

fundamentación justificativa. A la luz de la práctica que viene siendo habitual encontramos ejemplos que pueden ilustrarnos esta situación real con la exclusión del personal de alta dirección o en los supuestos de convenios franja.

A merced del ámbito personal del convenio colectivo resulta interesante formular básicamente dos aclaraciones que nos ayuden a disipar cualquier duda que pueda surgir al respecto. En primer lugar, no debe de confundirse este ámbito del convenio con la eficacia personal que irradia el mismo, y la razón se residencia en que efectivamente la eficacia personal del convenio, según sea general o limitada va a determinar respectivamente su naturaleza estatutaria o extraestatutaria, según el convenio colectivo sea de aplicación a todos los trabajadores, en el primer supuesto, o bien, cuando su ámbito aplicativo se restringe exclusivamente a los trabajadores afiliados, a los sindicatos que finalmente han suscrito el convenio, siendo en esta última instancia el caso del segundo tipo de convenio colectivo anteriormente aludido.

En segundo término, ante la inexistencia de una imposición categórica de suscribir un convenio único para todo el grupo de trabajadores, tal y como se desprende del contenido de los arts. 87 y 88 ambos del ET, se dispone de libertad para acordar convenios colectivos para diferentes colectivos de trabajadores, siempre y cuando medie una razón objetiva que lo sustente. El TC se ha encargado de reconocer y respaldar la posibilidad de que existan determinados grupos de trabajadores que contando con la suficiente fuerza negociadora pueden perfectamente pactar las condiciones de empleo por las que se van a regir, al considerar que ésta es la mejor alternativa en aras a la defensa de los intereses que persiguen⁹³⁷.

Otra cuestión, para nada pacífica, que sugiere la temática que se está en este momento analizando, gira alrededor de la proyección applicativa del convenio colectivo sobre los pensionistas⁹³⁸ como sujetos pasivos del ámbito empresarial.

⁹³⁷ STC 136/1987, de 22 de julio.

Asunto éste que sí concita un debate y en el que han sido clave las pautas que desde la sede judicial del TS se han ido dando con el fin de arrojar luz ante tal polémico asunto. Para ello el TS distingue entre dos situaciones, la primera aclara el hecho de que desde el punto de vista de la Seguridad Social los sujetos pasivos se incluyen dentro del campo aplicativo del convenio, por la constatación fehaciente de su vinculación a la empresa, en la medida en que no son ajenos al desarrollo normativo que tiene lugar en ella y, también como no, por la implicación que conlleva la labor de representación de los intereses generales de la clase social trabajadora que ostentan y desempeñan los sindicatos. Por otro lado, la segunda situación que distingue y en la que enfoca su atención es en el supuesto concreto de los convenios colectivos extraestatutarios que al proyectar una eficacia personal limitada, el TS entiende que tal circunstancia imposibilita cualquier afectación al personal pasivo que no se encuentre afiliado al sindicato firmante del convenio⁹³⁹.

2.2. El ámbito funcional.

En lo relativo al ámbito funcional⁹⁴⁰ del convenio, conviene recordar que en base al mismo se alude al conjunto de actividades reguladas en la norma paccionada, dicho ámbito funcional hace referencia a la rama, sector o subsector de actividad económica, empresa o centro de trabajo o, también en su caso, el

⁹³⁸ Para un análisis jurisprudencial en profundidad sobre la inclusión de los pensionistas en el ámbito del convenio colectivo, me remito a: DESDENTADO BONETE, A. y VALDÉS DE LA VEGA, B.: *La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo. Una síntesis de jurisprudencia*, op cit., págs. 36-39.

⁹³⁹ STS 1 de julio de 1999 [RJ 1999, 5272].

⁹⁴⁰ OJEDA AVILÉS, A.: “Comentario al art 85 ET: Contenido”, en VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1052.

ámbito interprofesional al que es de aplicación el convenio (STS de 7 de octubre de 2004 [RJ 2005, 2167])⁹⁴¹.

A tal efecto, cuando se hace mención al convenio colectivo gremial o categorial se indica la profesión de los trabajadores, como ejemplo ilustrativo de ello, el convenio colectivo para los controladores de vuelo, el IV convenio colectivo del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, convenio colectivo para el personal laboral de la Fundación Hospital de Avilés. Mientras que, cuando se habla del convenio colectivo de rama se refiere a la designación del sector de la actividad propiamente dicha, como por ejemplo: sector de la hostelería, sector de la estiba y desestiba de buques, sector sanitario, sector de las telecomunicaciones, sector del metal, sector de la limpieza, sector de la construcción, etcétera.

Cierto es que, a la vista de la experiencia y práctica convencional, viene siendo habitual que los denominados convenios colectivos sectoriales se delimitan a un ámbito geográfico concreto, tal es el caso del convenio colectivo del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid, así como el I convenio colectivo sectorial estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas, el convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados, el convenio colectivo de comercio en general del Principado de Asturias, etcétera.

Por lo demás, respecto a la libertad⁹⁴² que disponen las partes negociadoras para establecer el ámbito funcional del convenio colectivo, es preciso advertir que no es incondicional⁹⁴³ por estar sujeta a determinadas restricciones

⁹⁴¹ GARCÍA VIÑA, J.: *La negociación colectiva en España tras las últimas reformas*, Aranzadi, Navarra, 2011, pág. 133.

⁹⁴² RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Contenido mínimo del convenio colectivo”, en, VV.AA., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dirs.), *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, op cit., págs. 232-233.

⁹⁴³ ALBIOL MONTESINOS, I.: *El convenio colectivo en la jurisprudencia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, págs. 61-62.

vinculadas a la representatividad de las estructuras organizativas pactantes y, también, por encontrarse subyugada por razones tanto de objetividad como de estabilidad.

Bajo estas coordenadas se asientan las bases para lograr un tratamiento convencional más homogéneo en cuanto a la ordenación de las condiciones laborales, todo ello dentro del marco de lo que se ha calificado y considerado como <<unidad apropiada de negociación>>.

Otro de los datos importantes a resaltar tiene que ver con el objeto social de las empresas que, con el fin de erradicar cualquier tipo de intencionalidad perniciosa, no podrá ser considerado como criterio delimitador del ámbito funcional de la norma paccionada. Con motivo de ello el TS se ha mostrado especialmente cauteloso y tajante a la hora de pronunciarse sobre esta cuestión para descartar toda posibilidad de viabilizar cualquier alteración del convenio colectivo aplicable, por voluntad unilateral del empleador, con el mero hecho de cambiar el objeto social de la empresa inscrito debidamente en el registro mercantil. De lo contrario, se abriría una peligrosa vía que desembocaría en una evidente y manifiesta inseguridad jurídica que traspasaría negativamente los cimientos de nuestro sistema de negociación colectiva como técnica bilateral de ordenación y gestión de las relaciones laborales.

A tales efectos, el criterio general y lo verdaderamente determinante va a ser, como ya se ha dicho, la actividad que realmente⁹⁴⁴ desempeña la organización empresarial, por encima de los oficios o funciones de los trabajadores, a excepción de los convenios franja.

⁹⁴⁴ La actividad efectivamente ejercida a título principal, o lo que es lo mismo la actividad real, va a ser el factor concluyente para la determinación del campo de aplicación profesional de los convenios o acuerdos colectivos de sector en el sistema francés.

HÉAS, F.: *Manuel Droit du travail*, Groupe De Boeck, S.A., Département Larcier, Bruxelles, 2012, pág. 142; MEUNIER-BOFFA, M.: *Droit des relations sociales au travail. Droit du travail: évolution des relations individuelles et collectives du salarié*, LexisNexis, Paris, 2009, pág. 203.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

Sobre la base de la dificultad que entraña la delimitación del ámbito funcional⁹⁴⁵, especialmente en los supuestos en los que concurren una pluralidad de actividades productivas dentro de una misma empresa, cada vez más habituales en sociedades tan complejas como la nuestra, y que además carece de un convenio colectivo propio que permita solventar las dudas que surjan al respecto, la jurisprudencia en aplicación del principio de unidad de empresa, toma como elemento determinante y revelador para decidir el convenio colectivo aplicable, la actividad organizativa, productiva y económica preponderante de la empresa en cuestión⁹⁴⁶.

En cualquier caso, no olvidemos que precisamente la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos⁹⁴⁷ se creó con el propósito de arrojar luz en la ardua labor de clarificar los diferentes niveles de negociación posibles, dotándola de funciones de consulta y asesoramiento⁹⁴⁸.

⁹⁴⁵ NIETO ROJAS, P.: “Comentario al art. 85 ET: Contenido”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 921-922.

Dada la dificultad que supone trazar con precisión la clase de actividades comprendidas, son frecuentes los pleitos sobre el ámbito funcional del convenio. SEMPERE NAVARRO, A.V., CHARRO BAENA, P., MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SAN MATÍN MAZZUCCONI, C.: *Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Navarra, 2009, pág. 548.

⁹⁴⁶ SSTs de 31 de octubre de 2003 [RJ 2004, 589]; de 20 de enero de 2009 [RJ 2009, 661]; etcétera.

⁹⁴⁷ GARCÍA BLASCO, J.: “La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: ¿una institución para revitalizar la negociación colectiva en el escenario de la crisis económica?”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 1095-1100; GARCÍA BLASCO, J.: “La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en la reforma laboral de 2012: del non nato Consejo de Relaciones Laborales a su nueva función arbitral”, en, VV.AA., *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), La Ley, Madrid, 2012, págs. 548-554; MOYA CASTILLA, J.M.: *Relaciones laborales*, op cit., pág. 1073.

⁹⁴⁸ Uno de los innumerables ejemplos que materializan la encomiable labor de consulta y asesoramiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos es:

<<Consulta 31.8.2.3.: Expediente nº 472 (Pleno 6-6-95)

Contenido: Consulta sobre el Convenio Colectivo aplicable a los trabajadores de una empresa que prestan sus servicios en Guipúzcoa, cuya actividad consiste en la “grabación fiscal, enlotado de declaraciones tributarias y otros trabajos auxiliares”.

2.3. El ámbito territorial.

El ámbito territorial⁹⁴⁹ del convenio colectivo alude a la extensión o espacio geográfico⁹⁵⁰ donde el convenio se encuentra vigente y, en consecuencia, se trata en resumidas cuentas del territorio en el que se proyecta su radio de acción aplicativa o, dicho de otro modo si se prefiere, sus efectos. En base a este ámbito de aplicación del convenio colectivo podrá ser de ámbito local, comarcal, provincial, autonómico o bien de ámbito estatal⁹⁵¹. No obstante, un mismo convenio colectivo puede extenderse, por ejemplo, a más de una localidad, municipio, provincia o Comunidad Autónoma⁹⁵².

Los sujetos negociadores gozan de libertad para la demarcación de la proyección geográfica aplicativa⁹⁵³ del convenio colectivo⁹⁵⁴, en la medida en que tengan reconocida dicha legitimación en ese ámbito concreto.

Dictamen: El Pleno de la Comisión llegó a la conclusión de que sería de aplicación el Convenio Colectivo Nacional para las Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable (B.O.E. de 15-3-94).>>

Ejemplo extraído de: VV.AA.: *El ámbito funcional de los convenios colectivos. Respuestas de la Comisión Consultiva Nacional a las consultas planteadas*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2000, pág. 265.

⁹⁴⁹ OJEDA AVILÉS, A.: “Comentario al art 85 ET: Contenido”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1051.

⁹⁵⁰ GARCÍA VIÑA, J.: “*El ámbito del convenio colectivo ¿cuáles son sus límites, según la jurisprudencia?*”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 120, 2003, pág. 875.

⁹⁵¹ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Comentario al art. 85 ET: Contenido”, en, VV.AA., DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1305.

⁹⁵² MOYA CASTILLA, J.M.: *Relaciones laborales*, op cit., pág. 1073.

⁹⁵³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Contenido mínimo del convenio colectivo”, en, VV.AA., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dirs.), *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, op cit., pág. 233.

⁹⁵⁴ Este principio de libertad también es de aplicación para la determinación del campo de aplicación territorial de los convenios y acuerdos colectivos en Francia. El campo de aplicación territorial y profesional de los convenios y acuerdos colectivos en el país vecino constituye las reglas de fondo que en todo caso deben ser respetadas para la puesta en marcha de ambos instrumentos colectivos, junto con el

2.4. El ámbito temporal.

Ya para concluir este epígrafe concerniente a los ámbitos de aplicación del convenio colectivo de naturaleza estatutaria, resulta imprescindible abordar el ámbito temporal de este instrumento jurídico negocial, dentro del cual han de tenerse en cuenta los requisitos necesarios para la denuncia del convenio colectivo como parte integrante del contenido mínimo, junto con lo dispuesto en el art. 86 ET encargado de regular específicamente la vigencia de la norma paccionada⁹⁵⁵.

En orden a la operatividad y eficacia del convenio colectivo, lo cierto es que su ámbito temporal⁹⁵⁶ se alza como uno de los elementos técnico-jurídicos capitales que integran su armazón legal y, que contribuyen a apaciguar temporalmente los intereses enfrentados de los sujetos afectados, dotando de estabilidad y sosiego al desenvolvimiento de las relaciones laborales implicadas, durante la vida o vigencia del convenio colectivo.

En este campo, se les reconoce y otorga a las partes negociadoras un amplio margen de libertad y disponibilidad, puesto que pueden predeterminar la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo o inicio de sus efectos, que no necesariamente debe coincidir con la fecha de su publicación en el

cumplimiento de las denominadas como reglas de forma, tales como, por ejemplo: la constatación por escrito, su redacción en francés, depositado ante la administración de trabajo y ante la jurisdicción laboral, deben ser remitidos a los representantes de personal y puestos a disposición de los trabajadores, proceder a su oportuna difusión, etcétera.

TEYSSIÉ, B.: *Droit du travail. Relations collectives*, LexisNexis, Paris, 2012, págs. 731-742.

TEYSSIÉ, B.: *Code du travail*, LexisNexis, Paris, 2014, págs. 543-547.

⁹⁵⁵ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.: “Comentario al art. 85 ET: Contenido”, en, VV.AA., DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 1305.

⁹⁵⁶ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Contenido mínimo del convenio colectivo”, en, VV.AA., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, op cit., págs. 234-239.

correspondiente Boletín Oficial. Sin perjuicio de que las partes en uso de esta libertad que se les confiere puedan acordar que el inicio de los efectos del convenio sea en un momento anterior o, en su caso, posterior a su publicación oficial. Lo cierto es que no se puede exigir su efectivo cumplimiento hasta que no se proceda a su publicación en el Boletín Oficial que en cada caso corresponda, lo que no significa devaluar o relegar a un segundo plano la fecha acordada por las partes, puesto que no hay impedimento para que una vez efectuada su publicación oficial, los efectos sean con carácter retroactivos.

La libertad de las partes en la fijación de la entrada en vigor de la norma de origen convencional, también se extrapola en aras a establecer el plazo de su vigencia. No en vano, pese a la amplitud con la que se les reconoce esta libertad a las partes negociadoras no es dable entenderla en términos absolutos. De lo contrario, nos conduciría a lo que podemos tildar como un ilógico e hipotético escenario donde el contenido pactado en los convenios colectivos adquiriría carácter de perpetuidad y, por consiguiente, quedaría petrificado en el tiempo, situándolo completamente al margen de la realidad económico-social en la que se desarrolla, dejándolo fuera de juego. Lo que supondría la desnaturalización de un sistema dinámico de negociación colectiva como el nuestro, quedándose desprovisto de una de sus señas de identidad, como mecanismo idóneo para afrontar una constante adaptación a un entorno siempre cambiante.

Teniendo en cuenta estas premisas, las partes pueden precisar una duración genérica para todas las estipulaciones convencionales que en él se contemplan, o bien establecer períodos de vigencia escalonados, con sus correspondientes fechas de expiración, según la materia o grupo de materias que se trate, pero de ningún modo indefinidamente por las razones anteriormente descritas. La fórmula que habitualmente se emplea en la práctica, es la referencia expresa de las anualidades en las que el convenio colectivo va a estar vigente o, también se opta por indicar las fechas de inicio y fin de la vigencia de la norma jurídico-negocial.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

Al hilo de la cuestión aquí analizada, hay que tener en cuenta que tras las modificaciones introducidas por el legislador de 2012, más concretamente a tenor de lo dispuesto en el art. 86.1 ET, durante la vigencia del convenio los sujetos que reúnen los requisitos de legitimación (arts. 87 y 88 ET) cuentan con la posibilidad de poder negociar su revisión.

Por lo demás, para que la vigencia del convenio colectivo se dé por concluida es preciso su denuncia expresa, cumpliendo para ello los requisitos en tiempo, una vez cumplido con el plazo mínimo de vigencia y, en forma, mediante el debido preaviso y la aportación de la documentación que corrobora tal circunstancia. En definitiva, no es sino poner de manifiesto la voluntad de una de las partes en no continuar con el convenio colectivo vigente hasta ese momento, sin que para el proceder de la denuncia se le exija alegar justificación alguna.

Una vez que se aproxime la fecha de expiración prevista en el convenio, las partes o aquella que tenga reconocida legalmente la legitimación plena para negociar, deberán confirmar su intención de no prolongar la vigencia del mismo. En resumidas cuentas, para que el convenio colectivo se dé definitivamente por concluido se requiere además del cumplimiento del plazo previsto para ello, la oportuna ratificación de la voluntad extintiva que lo refrende. Salvo pacto en contrario, se entenderá prorrogado el convenio de año en año, como así expresamente lo prevé el art. 86.2 ET, para los supuestos en los que no se haya procedido a la denuncia expresa del convenio y, en el caso de que sí medie la denuncia de la norma paccionada hay que atenerse a lo pactado en el convenio, según la previsión contenida en el art. 86.3 ET.

En cualquier caso como conclusión, se constata una vez más, el carácter tremendamente flexible que impregna nuestro paradigma democrático social de negociación colectiva, que nos permite reajustar con mayor o menor asiduidad el clausulado que integra el contenido del convenio colectivo. Las partes realmente implicadas tienen la suficiente capacidad y la facultad de redefinir las materias convenidas según las necesidades de las mismas, rehuyendo de infundados

anquilosamientos para responder con eficacia a las exigencias que demanda el escenario en el que a fin de cuentas se desarrollan.

3. Las cláusulas de inaplicación de las condiciones de trabajo. Especial referencia a las cláusulas de inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial.

3.1. La reconfiguración jurídica general tras las últimas reformas legislativas.

Como es sobradamente conocido, el régimen salarial es sin duda una de las materias por excelencia abordadas tradicionalmente por la negociación colectiva y, en aras de conseguir una mejor acomodación de las condiciones laborales a las circunstancias cambiantes en las que se desenvuelven las relaciones de trabajo, ocupando un lugar central las cláusulas de inaplicación o descuelgue salarial.

Con anterioridad a la reforma legislativa de 2012, la formulación terminológica empleada era la inaplicación del <<régimen salarial>>, pero con la última modificación introducida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el objeto de descuelgue, entre otras materias, es exactamente el <<sistema de remuneración y cuantía salarial>>. Con ello, se habilita el pacto tanto de salarios inferiores como una estructura salarial diferente, ante la posibilidad de sustituir los complementos fijos por complementos variables estrechamente interconectados con la productividad de las empresas⁹⁵⁷, de acuerdo con la orientación trazada por el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva para los años 2012, 2013 y 2014⁹⁵⁸. Este

⁹⁵⁷ VV.AA.: *Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva*, RUESGA BENITO, S.M. (Dir.), Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2012, pág. 117.

⁹⁵⁸ ROLDÁN MARTÍNEZ, A.: “El papel emergente de la empresa como ámbito de negociación de los salarios”, en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Ediciones Cinca, Madrid, 2012, pág. 283.

mecanismo continúa siendo concebido como una de las técnicas preferentes de regulación jurídico-laboral de carácter flexible.

Como se puede comprobar el primer párrafo del art. 82.3 ET, en el que se dispone que los convenios colectivos estatutarios obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia, no ha sido objeto de modificación alguna en las últimas reformas acaecidas consecutivamente en los años 2010, 2011 y 2012.

De este modo, el precepto legal aludido contiene una referencia al principio de eficacia general de los convenios colectivos de naturaleza estatutaria, al principio de intangibilidad en base al cual un convenio durante su vigencia no puede ser afectado por lo dispuesto en un convenio colectivo distinto, según lo previsto en el art. 84 ET. Y, por último, también hace mención al principio de eficacia normativa (art. 37.1 CE), que supone la aplicación imperativa y automática del contenido normativo del convenio colectivo sobre el conjunto de contratos individuales de trabajo incluidos dentro de su ámbito de aplicación concreto⁹⁵⁹.

En este orden de ideas debe destacarse una de las notorias peculiaridades de este tipo de cláusulas de descuelgue, que estriba esencialmente en su consideración como una excepción⁹⁶⁰ a la inderogabilidad, a la eficacia

⁹⁵⁹ LÓPEZ ANIORTE, M. C.: “La reforma de la negociación colectiva como mecanismo de adaptación de las condiciones laborales”, en, VV.AA., CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.), *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Laborum, Murcia, 2012, pág. 151.

⁹⁶⁰ Si bien es cierto que esta es la opinión mayoritaria que viene siendo tradicionalmente sostenida por la doctrina *iuslaboralista*, y a la que yo me adhiero, también hay autores que disienten de este parecer, por ejemplo, SANGUINETI RAYMOND, W.: “Eficacia y descuelgue”, *Ponencia presentada en el Seminario sobre reforma de la negociación colectiva*, Cuaderno 1, Observatorio Confederado de la Negociación Colectiva, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2011, pág. 14, expone textualmente lo siguiente: <<el descuelgue no afecta, ni a la eficacia normativa ni a la eficacia general de los convenios colectivos: no convierte el convenio en disponible para la autonomía individual, ya que se produce necesariamente a través de un acuerdo colectivo; ni establece distinciones entre los trabajadores y empresarios afectados por el convenio colectivo en función del hecho de estar representados o no por quienes lo firman>>, y añade, <<lo que hay en el descuelgue es la concurrencia de dos instrumentos colectivos de ámbito distinto (el convenio colectivo y el acuerdo empresarial de descuelgue), frente a la cual la ley concede prioridad aplicativa al acuerdo de empresa si cumple

normativa y *erga omnes* del convenio colectivo⁹⁶¹ estatutario vigente, así como un punto de inflexión en torno al anquilosamiento de las condiciones salariales pactadas⁹⁶², que pueden resultar ser especialmente gravosas en contextos de crisis⁹⁶³.

En todo caso, es preciso subrayar que esta institución laboral denota un desplazamiento del riesgo de la situación económica de la empresa, en particular, y de las exigencias del mercado, en general, a las condiciones laborales de la clase social trabajadora, aunque la asunción de dicho riesgo si nos atenemos a la propia delimitación conceptual del contrato de trabajo correspondería al empresario⁹⁶⁴.

Como antecedentes inmediatos debemos de remontarnos, por un lado, al Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva (AMI) de 5 de enero de 1980 en el que se establecía una subida salarial pero acompañada de una sugerente advertencia, en la medida⁹⁶⁵ en que no sería de necesaria y obligada aplicación para las empresas que acreditasen objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1978 y 1979. Y se tenían en cuenta las previsiones para 1980. En estos casos, se trasladaba a las partes la fijación del incremento de salarios.

determinadas condiciones. Lo que ataca el descuelgue es, por ello, la intangibilidad del ámbito de aplicación de los convenios colectivos una vez que han entrado en vigor, garantizada por el art. 83.4 ET, al permitir que el acuerdo empresarial “arranque” de ese ámbito la regulación de ciertas materias para una empresa en concreto>>.

⁹⁶¹ El descuelgue salarial también ha sido señalado como excepción al principio de prioridad temporal de los convenios colectivos (art. 82.3 ET), GÓMEZ ALVAREZ, T.: “*La cláusula de descuelgue o inaplicación salarial. El estado de la cuestión*”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 98, 1999, pág. 877.

⁹⁶² FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: *Configuración jurídica del salario*, Comares, Granada, 2001, pág. 335.

⁹⁶³ En este sentido, *vid.*, ARADILLA MARQUÉS, M^a.J.: *La indisponibilidad del convenio colectivo y sus límites*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pág. 60.

⁹⁶⁴ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “La nueva configuración jurídica del descuelgue salarial”, en, VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2012, págs. 98-100, y 120.

⁹⁶⁵ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: *El descuelgue salarial. Estudio de su régimen jurídico en la Negociación Colectiva*, Aranzadi, Navarra, 2009, pág. 14.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

En aras de una mayor concreción y en lo relativo a la valoración de la situación empresarial se tomaban en consideración, por ejemplo, el insuficiente nivel de producción y ventas y se atendía a los datos resultantes de la contabilidad de las empresas, así como sus cuentas de resultados o sus balances y, en los supuestos de discrepancia sobre la valoración de dichos datos se podían utilizar informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensiones de las empresas.

Por otro lado, el Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE) de 9 de junio de 1981, en el que se contemplaba la cláusula de inaplicación salarial en los términos previstos en el AMI⁹⁶⁶, con escasas correcciones como, por ejemplo, en las empresas de menos de 25 trabajadores, se sustituye el informe de auditores o censores jurados por la documentación necesaria para verificar las pérdidas que se alegaban⁹⁶⁷. Del mismo modo, esta redacción fue incorporada por el Acuerdo Interconfederal (AI) de 15 de febrero de 1983 y, en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 1985-1986⁹⁶⁸ integrante del Acuerdo Económico y Social (AES) de 9 de octubre de 1984, que se constituye también como otro de los antecedentes⁹⁶⁹ más destacados de la figura del descuelgue salarial. A partir de este AES, las pertinentes autorizaciones para llevar a cabo el descuelgue en las empresas en situación de dificultad por parte de convenios sectoriales van a ser frecuentes.

⁹⁶⁶ ROLDÁN MARTÍNEZ, A.: “El papel emergente de la empresa como ámbito de negociación de los salarios”, en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, op cit., pág. 239.

⁹⁶⁷ BAYLOS GRAU, J.A.: “Cláusulas de descuelgue”, en, VV.AA., *Reforma laboral y negociación colectiva. VII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995, págs. 107-108.

⁹⁶⁸ POSE VIDAL, S.: “La cláusula de descuelgue salarial en tiempos de crisis económica”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 784, 2009, pág. 2.

⁹⁶⁹ OJEDA AVILÉS, A: *Compendio de Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 2014, págs. 465-466.

Se puede afirmar con rotundidad que fue un claro referente para el legislador estatutario de 1994⁹⁷⁰, cuyos objetivos primordiales eran la flexibilidad, para lograr un adecuado desarrollo de las relaciones laborales que permitiese su adaptación al escenario en el que se desenvuelven⁹⁷¹, la competitividad de las empresas y la potenciación de la negociación colectiva⁹⁷². En él se preveía la posibilidad para que aquellas empresas que se encontraban en situación de déficit o pérdidas en los dos años anteriores, pudiesen solicitar a las partes la fijación de un aumento salarial inferior al previsto en el Acuerdo Económico y Social de 1984, tomando en consideración la insuficiencia tanto del nivel de producción como el de ventas, la contabilidad de la empresa, sus balances y resultados.

A la luz de las reformas acaecidas durante los años 2010, 2011 y 2012, se ha podido corroborar, aún más si cabe, el alcance y la posición de centralidad que ocupan las cláusulas de inaplicación salarial en el marco del Derecho flexible del trabajo, aunque desde planteamientos bien diferenciados⁹⁷³.

A tales efectos, basta constatar como en la Ley 35/2010⁹⁷⁴, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se

⁹⁷⁰ Para un estudio más detallado sobre las cláusulas de descuelgue salarial en la Ley 11/1994, de reforma del Estatuto de los Trabajadores, me remito a BAYLOS GRAU, J.A.: “Cláusulas de descuelgue”, en, VV.AA., *Reforma laboral y negociación colectiva. VII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, op cit., págs. 109-121. Y, GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “Ordenación del salario”, en, VV.AA., VALDÉS DAL-RE, F. (Dir.), *La reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 1994, págs. 228-229.

⁹⁷¹ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Las cláusulas de descuelgue salarial ante la crisis económica”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, Comares, Granada, 2011, págs. 478-480.

⁹⁷² GARRIDO PÉREZ, E.: “La práctica negocial reciente sobre cláusulas de descuelgue salarial”, Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 9, 1996, pág. 113.

⁹⁷³ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C.: “Eficacia personal e inaplicación del convenio colectivo”, en, VV.AA., *XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva de la CCNCC. La reforma laboral de 2012*, Madrid, 2012, pág. 14.

⁹⁷⁴ OLARTE ENCABO, S.: “La reforma legal de la negociación colectiva y el cambio de modelo productivo”, Ponencia presentada en las *XXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Relaciones Laborales y Nuevo Modelo Productivo*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Ronda (Málaga), 2010, págs. 12-18, en primer lugar, sintetiza de manera muy ilustrativa las modificaciones introducidas por la Ley 35/2010 en esta materia, y a continuación desarrolla cada una de ellas. Además formula previamente una aclaración en torno a la modificación del art. 82.3 ET, y dice así: <<el análisis de la nueva redacción pone de manifiesto que se ha optado por una

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

introducen reformas en el art. 82.3 ET, dirigidas a favorecer la efectividad de los procedimientos de inaplicación salarial cuando la situación y perspectivas de la empresa pudieran verse dañadas debido al régimen salarial pactado, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo⁹⁷⁵.

Hasta ese momento era necesario para el descuelgue salarial que la aplicación del convenio pusiera en peligro la estabilidad económica de la empresa pero, como se acaba de indicar, con la Ley 35/2010 era suficiente con que se pusiera en peligro la situación y perspectivas de la empresa, siempre y cuando afecte a las posibilidades de mantenimiento de los puestos de trabajo⁹⁷⁶. Cabe entender que el legislador reduce el nivel de exigencia al permitir la operatividad de este

descentralización, flexibilización y des-sindicalización del régimen de las cláusulas de descuelgue salarial>>.

Los cambios producidos los clasifica en cinco puntos:

<<1.-cambio del modelo regulador: descentralización plena, el convenio ya no puede regular el régimen de los descuelgues,

2.-cambio del supuesto habilitante y minimización del principio de causalidad y su control,

3.-cambio de reglas de legitimación para la negociación de los descuelgues: la apertura a los descuelgues en masa en las pymes y a los descuelgues unilaterales,

4.-cambio en las reglas de procedimiento y resolución de las discrepancias: hacia el arbitraje obligatorio,

5.-cambio en el contenido del acuerdo de descuelgue: el pretendido contrapunto garantista>>.

Sobre las modificaciones a raíz de la reforma laboral de 2010 en materia de inaplicación de las cláusulas salariales, véase también BAYLOS GRAU, A.: “Unilateralidad empresarial e inaplicación del convenio”, en, VV.AA., BAYLOS GRAU, A. (Coord.), *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de Reforma Laboral*, Bomarzo, Albacete, 2011, págs. 240-246; y ORTEGA PRIETO, E. y ORTEGA FIGUEIRAL, E.: *La reforma laboral 2010. Comentarios prácticos de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, La Ley, CISS, Madrid, 2010, págs. 95-98, entre otros.

⁹⁷⁵ MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “La reforma laboral: sentido político-jurídico y técnico”, en, VV.AA., *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, MONEREO PÉREZ, J.L., FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A. (Dir. y Coords.), Comares, Granada, 2011, págs. 20-21.

⁹⁷⁶ VV.AA.: *Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical 2011, Documento aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 21 de diciembre de 2010, 22 Cuadernos de información sindical*, Editado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, 2011, pág. 30.

tipo de cláusulas ante futuribles previsiones⁹⁷⁷ para la empresa, lo que resulta de difícil control⁹⁷⁸, y con la consiguiente inseguridad jurídica que ello genera.

Con motivo de ello, el legislador, partiendo de la importancia que revisten las cláusulas de inaplicación salarial, como herramienta de flexibilidad interna que pone en la balanza la pérdida de empleo o la pérdida del poder adquisitivo, se presenta como una fiel alternativa⁹⁷⁹ frente a la adopción de medidas más drásticas como es el recurso a la destrucción de puestos de trabajo⁹⁸⁰ y, en definitiva, para que finalmente sea una opción real frente a medidas de flexibilidad externa⁹⁸¹.

El legislador, a la par que alude a su carácter de excepcionalidad, dirige sus esfuerzos a regular de forma más completa el procedimiento de descuelgue salarial y, al mismo tiempo, apela al empleo de medios extrajudiciales de solución de discrepancias⁹⁸², que naturalmente revisten una especial importancia

⁹⁷⁷ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Cláusulas de descuelgue empresarial”, en, VV.AA., *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, MONEREO PÉREZ, J.L., FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A. (Dir. y Coords.), Comares, Granada, 2011, pág. 240; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “Mecanismos legales de descuelgue salarial”, *Actualidad Laboral*, núm. 1, 1997, págs. 191-208.

⁹⁷⁸ LÓPEZ ANIORTE, M^a.C.: “Descuelgue salarial”, en, VV.AA., CAVAS MARTÍNEZ, F. y LUJÁN ALCARAZ, J. (Coords.), *Guía práctica de la reforma laboral de 2010*, Laborum, Murcia, 2010, pág. 155.

⁹⁷⁹ SEMPERE NAVARRO, A.V.: “La cantinela de los 45 días de indemnización”, *Revista Trabajo - U. Huelva*, BIBLID 1136-3819, 2009, págs. 131-132.

⁹⁸⁰ MERCADER UGUINA, J.R.: “Los acuerdos de descuelgue salarial: una apuesta por la negociación de empresa”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *La reforma laboral 2010. Aspectos prácticos*, Lex Nova, Valladolid, 2010, pág. 171.

⁹⁸¹ LÓPEZ ANIORTE, M^a. C.: “El nuevo régimen jurídico del descuelgue salarial tras la reforma laboral de 2010”, en, VV.AA., MONTOYA MELGAR, A. y CAVAS MARTÍNEZ, F. (Dir.), *Comentario a la reforma laboral de 2010. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2011, pág. 295.

Según MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.: “*El descuelgue salarial y la reducción temporal de jornada*”, *Aranzadi Social*, núm. 2, 2010, pág. 95, <<la tesis que subyace en el descuelgue salarial consiste en que resultan preferibles los trabajadores que conservan su empleo, aunque sea con retribuciones menores, que nuevos parados>>.

⁹⁸² Para un análisis en profundidad véase al respecto GRANADOS ROMERA, M^a.I.: *La solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

como mecanismo para solventar las desavenencias que puedan surgir en la negociación⁹⁸³.

En todo caso, se subraya el papel protagonista de la negociación colectiva como el mejor instrumento que favorece la adaptación de las empresas a las necesidades cambiantes de la situación económica.

Seguidamente, con la irrupción del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, con el fin de adaptar nuestro sistema de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en el mercado de trabajo, realiza de nuevo otra reforma del art. 82.3⁹⁸⁴ ET. En esta ocasión, en la línea de favorecer la

⁹⁸³ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “La nueva configuración jurídica del descuelgue salarial”, en VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, op cit., pág. 117.

⁹⁸⁴ El art. 6. *Flexibilidad interna negociada*, del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, en su apartado Cinco modifica el art. 82.3 ET que queda redactado de la siguiente manera:

<<Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha aplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación

flexibilidad interna negociada, e introduciendo novedades importantes referentes a las causas justificativas y al procedimiento a seguir⁹⁸⁵.

Con el nuevo marco legislativo en vigor tras la reforma laboral introducida a través de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se vuelve a incidir sobre esta materia pero con un giro radical en la reordenación de la configuración jurídica de las cláusulas de inaplicación salarial. Uno de los datos más significativos que se infieren de la última redacción vigente del art. 82.3⁹⁸⁶ ET, es la posibilidad de llevar a cabo el procedimiento de descuelgue salarial en convenios colectivos de ámbito empresarial⁹⁸⁷.

de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos a que se refiere el siguiente párrafo.

Mediante los acuerdos interprofesionales, de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.>>

⁹⁸⁵ SALA FRANCO, T.: “La reforma de la negociación colectiva”, en, VV.AA., GOERLICH PESET, J.M. (Dir.), *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, págs. 58-59.

⁹⁸⁶ El art. 14. Uno. *Negociación colectiva*, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, vuelve a redefinir el contenido del art. 82.3 ET.

⁹⁸⁷ Efectivamente, con anterioridad a la reforma legislativa de 2012 el procedimiento de descuelgue salarial solamente podía llevarse a cabo en los convenios colectivos estatutarios de ámbito superior a la empresa, es decir, convenios colectivos cuya ámbito de aplicación afectaba a una pluralidad de empresas, abarcando convenios de grupos de empresas, convenios de ámbito sectorial y subsectorial, así como intersectoriales o interprofesionales, independientemente de sus correspondientes ámbitos territorial y funcional. Así lo ha señalado FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “La nueva configuración jurídica del descuelgue salarial”, en, VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, op cit., pág. 105.

MERCADER UGUINA, J.R.: “El impacto de la reforma laboral en la negociación colectiva: problemas prácticos en materia de inaplicación del convenio colectivo, convenios de empresa y ultraactividad”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *La aplicación práctica de la reforma laboral. Un estudio de la Ley 3/2012 y de los Reales Decretos-leyes 4/2013 y 5/2013*, Lex Nova, Valladolid, 2013, pág. 280.

Resulta ser cuanto menos llamativa la argumentación esgrimida en el Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, cuando al referirse a las medidas dirigidas a favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo y, en concreto, las modificaciones operadas en materia de negociación colectiva, se dice que responden al objetivo de procurar que la negociación colectiva sea un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa.

En atención a la propia literalidad empleada en este caso por la norma, nos revela un planteamiento rotundamente desacertado, en la medida en que identifica erróneamente a la negociación colectiva como un posible obstáculo para la acomodación de las condiciones laborales a las necesidades de la empresa. Sea como fuere, dejando a salvo las deficiencias de las que naturalmente puede adolecer nuestro sistema democrático negocial, en el acometimiento de su permanente y ardua labor de hacer frente a las exigencias de un entorno subsumido en un continuo cambio, que demanda nuevas y renovadas respuestas ante los desafíos emergentes, no se puede obviar el encomiable papel que ha cumplido y sigue cumpliendo la negociación colectiva como pieza clave y fundamental en el Derecho flexible del trabajo. En la medida en que coadyuva a la adaptación de las condiciones de trabajo a la realidad social en la que se desarrollan.

Más allá de la banalidad que pueden revestir simples apreciaciones, basta con remitirnos a la consolidada experiencia negocial en nuestro país, para corroborar que la negociación colectiva en general y, el convenio colectivo en particular, a

En esta misma dirección, ROGRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: *“Flexibilidad interna y externa en el Real Decreto- Ley 3/2012”*, Diario La Ley, núm. 7833, Sección Doctrina, 2012, destaca la notoria ampliación de los ámbitos y mecanismos a través de los cuales los empresarios pueden adaptar y disponer de las condiciones de trabajo de sus correspondientes trabajadores, a través de, facilitar el descuelgue en la empresa del convenio colectivo vigente, el establecimiento *ex lege* de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en determinadas materias, etc.

Por tanto, como bien es sabido, con las reformas introducidas se pretende favorecer la descentralización, especialmente dirigida hacia el ámbito o nivel empresarial como un espacio autosuficiente para regular adecuadamente las relaciones laborales, al entender que se trata de un modelo más eficiente, aunque lo cierto es que este planteamiento queda entredicho en la práctica.

lo largo del dilatado transcurrir de los años, han demostrado ser con creces instrumentos eficaces en la difícil ordenación de las cada vez más complejas relaciones laborales. Todo ello debido a la combinación de las notas definitorias de los mismos, entre las que deben destacarse en líneas generales al menos las siguientes, su extraordinaria capacidad de adaptación a las exigencias del entorno en el que se desenvuelven, su dinamismo y como no, su carácter flexible que funciona como nexo de unión entre las condiciones pactadas en el convenio y el contexto en el que se suceden, permitiendo una mayor y mejor acomodación de las mismas. Más concretamente, en lo que atañe a las condiciones salariales, hasta el punto de que, como se ha indicado en párrafos anteriores, la figura del descuelgue salarial constituye una excepción a la eficacia general, normativa, y a la inderogabilidad de los convenios de naturaleza estatutaria, aunque dicha excepcionalidad queda seriamente entredicho con la reforma de 2012⁹⁸⁸.

Por consiguiente, de ninguna manera se puede concebir la negociación colectiva como un obstáculo sino como todo lo contrario, un medio fundamental e imprescindible que contribuye a la gestión eficaz de las relaciones laborales y, por tanto, a la regulación de las condiciones de trabajo, acorde y en sintonía a la realidad en la que se desarrollan lo que, en definitiva, repercute positivamente en el bienestar social.

Ahora bien, en la práctica con motivo de la incidencia de una multitud y diversidad de factores, se ha podido constatar cómo se ha contribuido en términos negativos para que la adopción de las cláusulas de descuelgue salarial no hayan sido lo suficientemente eficaces para alzarse como una solución alternativa a la destrucción de puestos de trabajo, como así lo viene demostrando la elevadísima tasa de desempleo que hoy por hoy tenemos en nuestro país⁹⁸⁹.

⁹⁸⁸ LÓPEZ ANIORTE, M. C.: “La reforma de la negociación colectiva como mecanismo de adaptación de las condiciones laborales”, en, VV.AA., CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.), *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, op cit., pág. 156.

⁹⁸⁹ LAHERA FORTEZA, J.: “El descuelgue salarial”, en, VV.AA., VALDÉS DAL-RÉ, F. y GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. (Dirs.), *La reforma del mercado de trabajo de 2010*, Editorial REUS, Madrid, 2011, págs. 344 y ss; opinión igualmente compartida por SEMPERE NAVARRO, A.V. y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “Convenios colectivos y descuelgue salarial”, en, VV.AA.,

Teniendo en cuenta además, la maleabilidad de las condiciones salariales desprovistas de los oportunos mecanismos de control que velen por la justificación de las circunstancias que desencadenan la legitimidad del descuelgue, pudiendo incluso generar un ambiente de inseguridad que insta a situaciones que revisten un elevado nivel de conflictividad social⁹⁹⁰.

Como ya se ha venido advirtiendo, en ocasiones puede suceder que la inclusión de este tipo de cláusulas suponga un cauce para reducir costes,⁹⁹¹ además, de que una desmesurada utilización del descuelgue salarial podría desembocar en una segmentación de las condiciones salariales pactadas. Por consiguiente, se originaría *dumping social*⁹⁹² en la práctica, ya no solo desde la perspectiva supraempresarial sino que también sería factible en el ámbito empresarial, sobre todo tras la última reforma legislativa introducida en la materia.

Asimismo, hay que señalar la importancia y la necesidad de información y documentación⁹⁹³ sobre las causas que han determinado la inaplicación⁹⁹⁴

SEMPERE NAVARRO. A.V. (Dir.), *La reforma laboral de 2010. Estudio de la Ley 35//2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2010, págs. 74 y ss.

⁹⁹⁰ RECIO, A.: “Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral)”, Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 5, 1994, pág. 68.

⁹⁹¹ SEMPERE NAVARRO, A.V.: “La cantinela de los 45 días de indemnización”, op cit., pág. 127.

⁹⁹² FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “La nueva configuración jurídica del descuelgue salarial”, en, VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, op cit., pág. 103.

⁹⁹³ NAVARRO NIETO, F.: “Las perspectivas de reforma en materia de negociación colectiva”, *Temas Laborales*, núm. 107, 2010, pág. 206.

⁹⁹⁴ Una de las principales cuestiones que deberían establecerse en los convenios colectivos, sobre la inaplicación de las condiciones, en general, de trabajo pactadas sería <<La necesidad de que la empresa demuestre documentalente la causa alegada con antelación suficiente para ponderar la pertinencia y adecuación de las medidas, dejando constancia en acta de todos los documentos entregados y de las posiciones de parte.>>, y así aparece recogido en VV.AA.: “II. Negociación colectiva: inaplicación de condiciones, estructura de la negociación, resolución de discrepancias”, en, VV.AA., *Documento de las Jornadas Federales de Negociación Colectiva 2013*, Secretaría de Acción Sindical Comercio, Hostelería-Turismo y Juego (CHTJ), Unión General de Trabajadores (UGT), Escuela Julián Besteiro, 2013, pág. 8.

salarial, cuestión que incomprensiblemente no ha sido abordada como correspondería, así como el protocolo⁹⁹⁵ que se debe seguir.

De igual modo parece que, del lenguaje empleado por el legislador en esta ocasión con motivo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, denota o subyace de fondo un interés inusitado por sufragar las necesidades que requiere especialmente la parte empresarial⁹⁹⁶, asegurando al empresario la consecución de su decisión de modificar *ante tempus* el contenido pactado en el convenio⁹⁹⁷, lo que nos demuestra, una vez más, su inspiración en las exigencias de la patronal⁹⁹⁸.

Es por ello pues que, llama poderosamente la atención como, por ejemplo, en el Preámbulo de la citada ley se enfatiza la necesidad de adaptar los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial pero, sin embargo, se echa en falta ese mismo afán en la necesidad de preservar la imprescindible seguridad de los derechos y condiciones laborales de los trabajadores.

Esta aseveración supone una abierta y franca apuesta por la acomodación del conjunto de condiciones laborales pactadas en el convenio que rigen la situación jurídico-social del colectivo de los trabajadores, a las necesidades demandadas por la parte empresarial. Puede resultar ser una perversa ironía, en la medida de que bajo el pretexto y el contexto de la dramática situación de fuerte crisis económica que atraviesa España, se emplea como justificación para introducir

⁹⁹⁵ VV.AA.: “Las cláusulas de inaplicación salarial”, en VV.AA., *Documento de trabajo para las Jornadas de acción sindical y negociación colectiva para 2012*, Unión General de Trabajadores, Secretaría de acción sindical-coordinación área externa. Gabinete técnico confederal, Madrid, 2011, pág.71.

⁹⁹⁶ Véase al respecto, MONEREO PÉREZ, J.L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

⁹⁹⁷ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “La inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenios colectivos estatutarios”, en VV.AA., LAHERA FORTEZA, J. (Coord.), *Reforma Laboral 2012: preguntas y respuestas*, Ediciones Cinca, Madrid, 2012, pág. 156.

⁹⁹⁸ GORELLI, J.: “El proceso de reformas de la negociación colectiva en España”, DERECHO PUCP, Revista de la Facultad de Derecho, núm. 68, 2012, págs. 212-213.

cambios de importante calado sobre el contenido vigente de los convenios colectivos estatutarios.

Al mismo tiempo, puede suponer un evidente retroceso de nuestro sistema de negociación colectiva, desvirtuando el sentido y el alcance del contenido convencional al centrar la atención solamente en velar por los intereses empresariales sin tomar en consideración, con la misma intensidad, los intereses colectivos de los trabajadores, optando por un posicionamiento manifiestamente parcial en lugar de integrar de manera equilibrada el conjunto de intereses de las partes implicadas. En cierto modo, nos pone en situación de alerta al retrotraernos en el tiempo hasta los mismos orígenes del convenio colectivo.

Parafraseando al profesor Alonso García⁹⁹⁹: <<el origen de los pactos o convenios colectivos es forzoso referirlo a época histórica bien reciente. Se sitúa en el siglo XIX. Y son, en cierto modo, una consecuencia de la propia lucha planteada en el terreno jurídico-laboral –y, de manera más genérica, en el campo social- entre el elemento patronal, de una parte, y las organizaciones profesionales obreras, de otra>> y añade, <<el liberalismo, en el terreno jurídico, significó el predominio de dos principios: libertad contractual y autonomía de la voluntad en la fijación de condiciones de contrato. En lo laboral, esto quería decir acuerdo entre empresario y trabajador, individualmente considerados, para que éste trabajase por cuenta de aquél y con las condiciones convenidas libremente entre ambos. Naturalmente, la realidad social tuvo más peso que el principio jurídico, y se impuso al mismo. La autonomía de la voluntad como única fuente de determinación de condiciones de trabajo quedó reducida a voluntad del empresario. El trabajador, individualmente considerado, no tuvo más remedio que aceptar las condiciones impuestas por el patrono>>.

⁹⁹⁹ ALONSO GARCÍA, M.: *Curso de Derecho del Trabajo*, Ariel, Barcelona, 1975, págs. 242-243.

Para este autor <<es aquí donde aparece el verdadero origen de los convenios colectivos: en el punto de inflexión que marcan el sentimiento de inferioridad del trabajador aislado y los abusos contractuales del empresario>>.

Y es que, en tiempos tan difíciles como en el que nos encontramos, se debe de apostar firmemente por una negociación colectiva capaz de responder al conjunto de los intereses de las partes implicadas, así como la abstención de cualquier tipo de consideración que permita tomar partido por los requerimientos provenientes de solo una de ellas. Lamentablemente la redacción introducida por el legislador reformista de 2012 responde de manera claramente prioritaria a las exigencias empresariales en detrimento de las condiciones laborales de la clase social trabajadora.

En cualquier caso, en este punto y sobre esta cuestión vale la pena recordar e incidir en la idea de que, la negociación colectiva ante los nuevos escenarios debe de ser un instrumento fundamental dirigido a buscar nuevos equilibrios entre las necesidades de las empresas y las de los trabajadores. Por tanto, se puede afirmar con rotundidad que es el cauce idóneo para aunar los requerimientos de las dos partes realmente implicadas en las relaciones laborales, sin que pueda quedar al albur de los intereses de tan solo una de las partes y conllevando el debilitamiento de la contraparte bajo el argumento de la difícil situación que lamentablemente atraviesa nuestro país. Por este motivo, todos los esfuerzos deben dirigirse a potenciar aún más la función re-equilibradora de la negociación colectiva para lograr una combinación armónica entre la seguridad en las condiciones de trabajo, la productividad y la competitividad de las empresas, en el marco de un modelo democrático de relaciones laborales.

El legislador, en esta ocasión también se muestra impreciso y en algunos aspectos incluso parece incurrir en algunas contradicciones a tenor de la formulación empleada en la redacción del art. 14 de la citada ley, y a las que seguidamente paso a desgarnar.

El primer elemento novatorio introducido por la Ley 3/2012, de 6 de julio y contemplado de manera expresa en la última redacción actualmente vigente del art. 82.3 ET, está dirigido deliberadamente a una ampliación¹⁰⁰⁰ manifiesta de las causas¹⁰⁰¹ que sirven de llave de arranque y posterior puesta en marcha de toda la maquinaria de la figura del descuelgue salarial¹⁰⁰². Curiosamente coincide con la relación de causas previstas para los despidos objetivos, individuales y colectivos¹⁰⁰³ - con el matiz diferencial en relación al plazo estipulado para considerar que la disminución de ingresos, a la que se hace alusión, es persistente, ya que en el caso de la extinción del contrato de trabajo se toma como referencia tres trimestres consecutivos mientras que, para el descuelgue el plazo se reduce a dos trimestres consecutivos-. Del mismo modo, presenta similitudes con la redacción prevista para la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, aunque para este último supuesto se contemplan también las causas derivadas de fuerza mayor.

A merced de la nueva redacción del art. 82.3 ET, parece que los presupuestos legales habilitantes para llevar a cabo el descuelgue pueden ser invocados indistintamente con independencia de la materia concreta que se vea afectada¹⁰⁰⁴. De modo que, el descuelgue salarial puede estar motivado no solo ya por una

¹⁰⁰⁰ GOÑI SEIN, J.L.: “*Técnicas de inaplicación de los convenios colectivos: flexibilidad interna negociada*”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 9, 2013, págs. 52-53.

¹⁰⁰¹ ÁLVAREZ ALONSO, D.: “*Inaplicación del convenio colectivo sectorial y prioridad aplicativa del convenio de empresa: dos vías concurrentes para descentralizar la regulación de condiciones de trabajo*”, Comunicación presentada en el XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en San Sebastián/Donostia, los días 17 y 18 de mayo de 2012, págs. 5-8.

¹⁰⁰² La institución del descuelgue salarial tradicionalmente ha sido concebida como un mecanismo de inaplicación causal de las previsiones económicas pactadas en convenio colectivo. SANGUINETI RAYMOND, W.: *La inaplicación parcial del contenido del convenio colectivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, pág. 67.

¹⁰⁰³ ROLDÁN MARTÍNEZ, A.: “El papel emergente de la empresa como ámbito de negociación de los salarios”, en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, op cit., pág. 283.

¹⁰⁰⁴ CASTRO ARGÜELLES, M^a.A.: “Descuelgue salarial e inaplicación de condiciones pactadas en convenio colectivo”, en, VV.AA., MONTOYA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dirs.), *Comentario a la reforma laboral de 2012*, Aranzadi, Navarra, 2012, págs. 380-381.

causa estrictamente económica sino también por una causa técnica, organizativa o de producción¹⁰⁰⁵, aunque la situación económica de la empresa no sea desfavorable incluso siendo perfectamente posible la aberrante situación de obtención de beneficios estables o crecientes¹⁰⁰⁶. En definitiva, priman las razones de productividad y competitividad empresarial, y lo mismo sucede con el resto de condiciones de trabajo susceptibles de descuelgue.

Por consiguiente, esta ampliación de las causas que habilitan la adopción de las cláusulas de inaplicación salarial, nos pone en situación de alerta ante el peligro o la contrapartida de su normalización, con la que se pretende ofrecer una respuesta eficaz para la defensa de la productividad, viabilidad económica y competitividad de las empresas. Desplazando a un segundo plano la necesidad de potenciarse como un mecanismo eficaz al objeto de conservar el mayor número posible de puestos de trabajo sin necesidad de tener que acudir a otro tipo de medidas mucho más drásticas para los trabajadores, como pueden ser tanto las de carácter suspensivo como las de naturaleza extintiva.

De ahí pues, se deduce una clara intencionalidad por parte del legislador reformista de incentivar la adopción de esta clase de medidas, como así lo ha manifestado en el propio Preámbulo de la Ley 3/2012, cuando subraya la idea de facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo¹⁰⁰⁷ a la productividad y competitividad empresarial. En consecuencia, se produce una

¹⁰⁰⁵ GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “El descuelgue de condiciones del convenio colectivo estatutario”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Volumen 1, núm. 1, enero-marzo de 2013, págs. 6-7.

¹⁰⁰⁶ LÓPEZ ANIORTE, M. C.: “La reforma de la negociación colectiva como mecanismo de adaptación de las condiciones laborales”, en, VV.AA., CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.), *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, op cit., pág. 151y 156.

¹⁰⁰⁷ Estas modificaciones operadas en 2012 han supuesto un ataque directo a funciones esenciales de la negociación colectiva, entre las que merece la pena destacar, su función de dotar y garantizar una cobertura reguladora, la gobernanza de las relaciones laborales a través de las instancias representativas de las partes implicadas y, la adaptación y mejora de la regulación laboral.

ALFONSO MELLADO, C.L.: “Un intento de acabar con la negociación colectiva”, versión electrónica disponible en: <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org>

reordenación jurídica de la configuración de este tipo de clausulado. Ahora bien, partiendo de la base de que las dificultades económicas por las que pueden atravesar las empresas no se residen exclusivamente en el coste que supone el mantenimiento de la mano de obra, no deben ser los trabajadores los únicos que tengan que soportar todo el peso de los sacrificios que se adopten¹⁰⁰⁸.

En la actualidad asistimos a la normalización del descuelgue salarial, pese a que desde su propia génesis fue concebido con carácter excepcional y debería continuar siendo así, para evitar un planteamiento del mismo que puede resultar ser a la postre contraproducente. En tanto en cuanto, se posibilite su conversión como medida a emplear de forma habitual, más que un instrumento excepcional que contribuya a la recuperación económica de la organización empresarial, así como al mantenimiento de los puestos de trabajo.

Es conveniente rehusar cualquier modo de empleo de la misma como una herramienta adoptada bajo el amparo legal pero cuya puesta en marcha entraña una intencionalidad perniciosa de debilitamiento de las condiciones laborales de los trabajadores, con el fin de abaratar los costes de mano de obra para la empresa. Ello podría desembocar, al menos en determinados supuestos, en una utilización maliciosa de las cláusulas de inaplicación salarial como medida que responda solo y exclusivamente a las necesidades de la empresa, y ya no tanto como mecanismo que ante las situaciones en las que se requiere su necesaria adopción, trate de ofrecer una solución conjunta no solo a la parte empresarial sino también a los trabajadores.

En consecuencia, es imprescindible tener en cuenta las necesidades que presentan ambas partes, y evitar en todo momento que solo sea un mero instrumento cuya utilización quede a disposición de la voluntad, necesidad o interés de una sola parte. Este planteamiento encaja adecuadamente no solo

¹⁰⁰⁸ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “La nueva configuración jurídica del descuelgue salarial”, en VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, op cit., pág. 123.

desde el punto de vista concreto de las cláusulas de inaplicación salarial, sino también desde una perspectiva general, con la propia razón de ser de la negociación colectiva en el marco de nuestro paradigma democrático social de relaciones laborales. De ningún modo se puede obviar la pretensión de reequilibrar las posiciones contrapuestas en una relación laboral, ni tampoco se debe sugerir y posibilitar el empleo de este mecanismo legal como medio que contribuya a reforzar la posición de la figura del empresario a costa del debilitamiento de la situación de la contraparte y, aún más si cabe, en situaciones de crisis económica como en la que nos hallamos inmersos en la actualidad.

A todas luces habría que evitar la normalización de la figura del descuelgue, denominado como cauce jurídico para la devaluación interna¹⁰⁰⁹, que bajo el cobijo legal se presenta como reclamo para la empresa especialmente hacia la rebaja salarial, así como para la inaplicación de las restantes materias. Todo ello en un intento no disimulado de hacer de la negociación colectiva una poderosa herramienta para una parte del pensamiento económico con el fin de salir de la crisis y, por ende, anteponiéndolo al garantismo laboral. De ahí pues, la urgente necesidad de recordar y retomar la vocación irrenunciable de la negociación colectiva y del Derecho del trabajo en general, tomando en consideración los pilares básicos de un trabajo decente que, como es sabido, desde instancias internacionales se propugna.

En segundo lugar y en esta misma línea, se vislumbra un evidente y notorio fomento del descuelgue, el legislador estatutario se muestra partidario de ampliar por un lado, el ámbito¹⁰¹⁰ del convenio colectivo en el que se puede proceder a la inaplicación salarial. Y, por otro lado, la ampliación del abanico de materias¹⁰¹¹

¹⁰⁰⁹ PERÉZ REY, J. y TRILLO PÁRRAGA, F.: “Devaluación interna y Derecho del Trabajo: La ruptura de las certezas jurídico-laborales”, 2012, disponible en versión electrónica en: <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org>, págs. 3-4.

¹⁰¹⁰ SANGUINETI RAYMOND, W.: “El papel de la autonomía colectiva en la regulación de la inaplicación o descuelgue convencional”, en, VV.AA., SANGUINETI RAYMOND, W. (Coord.), *Observatorio de la negociación colectiva. Los espacios de la negociación colectiva tras las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y Ediciones Cinca, Madrid, 2013, págs. 106-107.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

susceptibles de descuelgue¹⁰¹², -que revisten el máximo grado de importancia¹⁰¹³ no solo en el ámbito de la negociación colectiva sino en el marco de las relaciones laborales en general-. Desde el punto de vista procedimental el descuelgue es ciertamente más sencillo¹⁰¹⁴.

Sabido es, que tradicionalmente las cláusulas de descuelgue salarial podían ser adoptadas en el marco de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa –abarcando grupos de empresa, sectores o subsectores, sin limitación al ámbito territorial-¹⁰¹⁵, pero desde esta última reformulación del art. 82.3 ET, como ya se ha adelantado, su posible aplicación se hace igualmente extensible al conjunto de convenios colectivos de ámbito empresarial¹⁰¹⁶. Recordemos que a estos convenios se les otorga prioridad aplicativa, especialmente en una serie de

¹⁰¹¹ Como acertadamente se vaticinaba, en la década de los noventa. En este sentido, VV.AA.: “Capítulo V. El Salario”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 1994. Perspectivas a la luz de los acuerdos colectivos de 1997*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998, pág. 227.

BENAVIDES VICO, A.: *El ajuste de las condiciones laborales*, Lex Nova, Valladolid, noviembre 2013, págs. 82-83.

¹⁰¹² Para un estudio en profundidad me remito a:

GOERLICH PESET, J.M.: *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.: “Reforma del régimen de inaplicación de condiciones previstas en convenio colectivo”, en, VV.AA., THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012, págs. 341-417.

¹⁰¹³ IGLESIAS CABERO, M.: “Reforma del mercado laboral. Impresiones de una primera lectura”, *Diario La Ley*, núm. 7824, Sección Tribuna, 2012.

¹⁰¹⁴ SEMPERE NAVARRO, A.V.: “El convenio de empresa y la Audiencia Nacional”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 7, 2012, pág. 17.

¹⁰¹⁵ POQUET CATALÁ, R.: “La actual configuración del descuelgue tras la reforma de 2012”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 7, 2012, págs. 112-113.

En cualquier caso y sin perjuicio de las modificaciones introducidas sobre esta cuestión concreta, el descuelgue, como bien indica la autora, sólo tiene cabida en los convenios colectivos de naturaleza estatutaria, y por consiguiente, quedan excluidos los convenios extraestatutarios así como los pactos o acuerdos de empresa.

¹⁰¹⁶ MORENO GONZÁLEZ-ALLER, I. “Inaplicación de las condiciones pactadas en convenio colectivo a la luz de la reforma laboral 2012”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 9, 2013, pág. 150.

materias que se entienden que son primordiales para lograr una gestión flexible de las condiciones de trabajo, según la modificación expresamente introducida en el art. 84. 2 ET.

Con la ampliación del horizonte aplicativo del descuelgue, se pretende incidir en la descentralización convencional con el fin de promover la negociación de las condiciones salariales en particular, y las condiciones laborales en general, en un nivel más cercano a las empresas y a los trabajadores¹⁰¹⁷. Es obvio que al ampliar su campo o *ratio* de actuación, no solo en los convenios colectivos supraempresariales sino también en el seno de los convenios de ámbito empresarial, se favorece una mayor aplicación y, por tanto, se canaliza hacia esa pretendida normalización.

Se produce una dispersión de las cláusulas de inaplicación¹⁰¹⁸ con el fin de abarcar además de las de índole salarial otras condiciones de trabajo¹⁰¹⁹ de vital importancia¹⁰²⁰, previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de ámbito sectorial o empresarial¹⁰²¹, afectando a materias tales como las que nos indica el propio art. 82.3 ET, jornada de trabajo, horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y cuantía

¹⁰¹⁷ SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 1, 2012, pág. 17.

¹⁰¹⁸ MORENO SOLANA, A.: “Las 10 claves de la reforma laboral”, en, VV.AA., NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.), *La reforma laboral 2012. Su impacto en la economía y el empleo*, Dykinson, Madrid, 2013, pág. 30.

¹⁰¹⁹ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: *El <<descuelgue>> y otras vías de inaplicación del convenio colectivo*, Francis Lefebvre, Madrid, 2014, pág. 26 y ss; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “Inaplicación de convenios colectivos: causas, procedimientos y efectos sobre las relaciones individuales de trabajo”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 94; SANGUINETI RAYMOND, W.: “La inaplicación parcial o descuelgue de convenios colectivos: puntos críticos y posibles respuestas desde la autonomía colectiva”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 116-117.

¹⁰²⁰ CASTRO ARGÜELLES, M^a.A.: *Inaplicación o <<descuelgue>> del convenio colectivo*, Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 126-130.

¹⁰²¹ LUQUE PARRA, M.: “Modificación de condiciones de trabajo reguladas en convenio colectivo”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *La reforma del mercado de trabajo y su impacto en el sistema de relaciones laborales. Novedades de la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, La Ley, Madrid, 2013, págs. 302-305.

salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional se prevé en el artículo 39 ET y las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social¹⁰²².

Se comprueba como el legislador, en esta ocasión, traslada las materias contenidas en el art. 41 ET sobre modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo¹⁰²³, aunque no en su totalidad sí la mayor parte – con la diferencia de que, además de la previsión de las materias contempladas en el art. 41 ET, en el reformado art. 82.3. ET, en su letra g), se prevé adicionalmente el descuelgue de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social¹⁰²⁴-. En consecuencia, se deduce la enorme importancia que revisten las materias o condiciones de trabajo susceptibles de descuelgue.

Inmediatamente después, el legislador reformista trata de abordar las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que habilitan la inaplicación¹⁰²⁵ de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable. De la propia redacción se deduce una ampliación considerable de las causas¹⁰²⁶ habilitantes para el descuelgue, recordemos que en la redacción planteada con motivo de la reforma introducida por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, alude solo a la causa económica cuando dispone lo siguiente: <<(…) se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los

¹⁰²² FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Los acuerdos de inaplicación del convenio colectivo”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 861-862.

¹⁰²³ Para un análisis en profundidad de esta cuestión, repárese en TOSCANI GIMÉNEZ, D.: *La modificación unilateral de condiciones de trabajo por el empresario. Comentarios a la Ley 3/2012, de 7 de julio*, El Derecho Editores, Madrid, 2012.

¹⁰²⁴ ALVARADO CAYCHO, G.R.: “Aspectos colectivos de la reforma laboral: el papel del convenio colectivo y concretamente del convenio colectivo de empresa”, en, VV.AA., NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.), *La reforma laboral 2012. Su impacto en la economía y el empleo*, Dykinson, Madrid, 2013, pág. 151.

¹⁰²⁵ Véase: TOLOSA TRIBIÑO, C.: “La inaplicación del convenio colectivo tras la reforma laboral”, *Revista de información laboral*, núm. 10, 2013, págs. 6-31.

¹⁰²⁶ CRUZ VILLALÓN, J.: “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012”, *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012, pág. 238.

términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma>>.

Del mismo modo, se constata que la redacción ofrecida en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, se formula en términos similares en la medida en que alude también a las causas de naturaleza económica, cuando expone lo siguiente: << (...) se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 –relativo a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo-, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma>>.

En efecto, como de la propia literalidad de este precepto legal se infiere estaríamos ante un descuelgue salarial al que perfectamente podría denominarse como <<preventivo>>¹⁰²⁷, con la posibilidad de adoptarse frente a una mera previsión o probabilidad de situaciones futuras y no solo atendiendo a las circunstancias reales y actuales. En esta línea, el legislador reformista flexibiliza las causas del descuelgue salarial con el fin de aplicarlo como medida <<paliativa>>¹⁰²⁸ y, también <<preventiva>>¹⁰²⁹.

¹⁰²⁷ Como acertadamente lo ha señalado FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “La nueva configuración jurídica del descuelgue salarial”, en VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, op cit., págs. 105-106.

¹⁰²⁸ Sobre estas interpretaciones posibles y su reconducción a la disyuntiva entre tesis flexibles y restrictivas, también se hace alusión en: SEMPERE NAVARRO, A.V.: “La cantinela de los 45 días de indemnización”, op cit., pág. 126; y AGUT GARCÍA, C.: *La cláusula de descuelgue salarial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pág. 205, esta última diferencia dos vías interpretativas, una restrictiva en base a la cual, la cláusula de descuelgue procede sólo en aquellos supuestos cuando el nuevo régimen salarial acordado en el convenio colectivo dañase la estabilidad económica de la empresa, y en segundo lugar, hace alusión a una interpretación más amplia en la que fuese cual fuese la circunstancia que dañase la

Si bien es cierto que, con la última reforma legislativa introducida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, resulta entendible la ampliación de las causas que habilitan el descuelgue, en la medida en que se inserta dentro de la lógica tendencial que propone y dispone el legislador con el propósito de ampliar los supuestos en los que sea factible la adopción de este tipo de medidas, también en este aspecto concreto y como se viene defendiendo a lo largo de estas líneas, debe guardarse cierta cautela.

Comenzando por la primera causa a la que se hace mención, concretamente, la económica, se entenderá que concurre cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa y, en supuestos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se considera que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Partiendo de la base de que el propio legislador afirma en el mismo Preámbulo de la ley, así como en las reformas legislativas precedentes a la Ley 3/2012, de 6 de julio, que nos encontramos en un contexto de agravamiento de la crisis económica, inmediatamente hay que plantearse el siguiente interrogante y es, qué empresas especialmente en el escenario actual no se encuentran en una situación económica negativa. Es obvio, que la inmensa mayoría de las empresas que conforman nuestro tejido productivo lamentablemente se hallan inmersas en una difícil situación económica.

situación de estabilidad económica de la empresa, siempre se admitiría la aplicación del descuelgue para contribuir a su viabilidad.

¹⁰²⁹ Al hilo de esta cuestión no pacífica, se reabre el debate a nivel doctrinal como ya venía siendo puesto de manifiesto años atrás, ejemplo de ello es la posición mantenida por un sector doctrinal que defiende la idea de que el descuelgue ha de llevarse a cabo frente a una situación económica negativa de la empresa actual y real; otro sector ya consideraba la posibilidad de introducir cláusulas de inaplicación salarial en aquellos casos en los que podría producirse una futura situación lesiva desde el punto de vista de la estabilidad económica de la empresa (PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “*Mecanismos legales de descuelgue salarial*”, op cit., págs. 194-195; y GARRIDO PÉREZ, E.: “*Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria*”, Relaciones Laborales, núm. 1, 1995, pág. 376).

Seguidamente, en aras de concretar cuándo debemos de entender que una empresa se encuentra en una situación económica negativa, alude en primer lugar, a la existencia de pérdidas actuales sin precisar nada más al respecto. En aras de una necesaria certeza y seguridad jurídica, hubiera sido recomendable que en esta cuestión en concreto el legislador se hubiese encargado de perfilar un volumen o un porcentaje a partir del cual se entienda que las pérdidas económicas producidas en esos supuestos son suficientes para habilitar la oportuna aplicación de las cláusulas de inaplicación porque, entiendo que el volumen real de pérdidas no es el mismo para todos los casos y, por consiguiente, no debe conllevar la misma consecuencia.

Para ello sería interesante, por ejemplo, extrapolar el criterio empleado por dos preceptos legales de capital importancia en la determinación de los sujetos legitimados para negociar convenios colectivos estatutarios (arts. 87 y 88 ambos del ET), concretamente realiza una distinción entre los convenios colectivos empresariales o de ámbito inferior y convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.

Efectivamente, para el caso que nos ocupa en este momento, podría ser adecuado tener en cuenta la dimensión de la empresa y en función de la misma establecer un baremo en el que se disponga a partir de qué porcentaje o volumen de pérdidas económicas se habilita la puesta en marcha de las cláusulas de inaplicación. De lo contrario, se podría incurrir en la aplicación de medidas iguales para realidades diferentes, o también podría darse el supuesto en el que se produzcan pérdidas económicas dentro de un margen que por la propia identidad de las mismas, no resultasen ser determinantes para adoptar este tipo de medidas.

Esta propuesta no solo aportaría un mayor grado de certeza y seguridad jurídica al ámbito de las relaciones laborales, más aún ante circunstancias especiales como es una grave situación de crisis económica, sino que le dotaría de una cierta homogeneidad, sin perjuicio de las diferencias sustanciales existentes en un cada vez más complejo entramado empresarial. De este modo se evitaría que al mínimo síntoma de pérdidas económicas que no pongan en peligro

la viabilidad de la organización empresarial, se opte de manera inmediata por el empleo de las cláusulas de inaplicación.

Dicho de otra manera si se prefiere, no cualquier pérdida económica debe desencadenar o suponer el pasaporte inmediato para emprender medidas tan importantes como son las cláusulas de inaplicación. Recordando que, si bien es cierto que constituyen un punto de inflexión frente al anquilosamiento de las condiciones de trabajo, y además deben ser una alternativa ante la adopción de medidas mucho más drásticas como puede ser el despido, son una excepción a la inderogabilidad y eficacia *erga omnes* del convenio colectivo estatutario vigente y, por consiguiente, solo deben aplicarse cuando se den los presupuestos necesarios que justifiquen su puesta en práctica.

Con ello se pretende evitar que se convierta en un arma de doble filo, por un lado, se presentaría como una solución beneficiosa tanto para la figura del empresario como para la parte trabajadora y, por otro lado, podría emplearse maliciosamente como una vía a través de la cual se ahorran costes de mano de obra a cambio del abaratamiento de la misma y desembocando en un más que probable empeoramiento de las condiciones de trabajo pactadas en el convenio.

En definitiva, deben de establecerse unas directrices claras y precisas para desterrar por completo esta última opción, o lo que viene a ser lo mismo, cualquier utilización malintencionada. De forma que, solo pueda operar como una alternativa que consiga aunar las necesidades de ambas partes, la adaptación y viabilidad de la empresa a las circunstancias cambiantes, así como el mantenimiento de los puestos de trabajo.

Como segunda apreciación a colación de esa aparente labor de concreción sobre cuándo debe entenderse que de los resultados de una empresa se desprende una situación económica negativa, el legislador alude a las pérdidas previstas sin más explicación sobre la misma. En consecuencia, llama poderosamente la atención la consideración no solo ya de las pérdidas realmente producidas sino

también la referencia a una mera previsión de las mismas, lo cual, resulta cuanto menos cuestionable. En la medida en que no ofrece ninguna certeza sino precisamente todo lo contrario, introduce un importante elemento de incertidumbre a la ya delicada situación en la que se encuentra tanto la empresa como los trabajadores cuando deben de acogerse a este tipo de medidas, dando cabida tanto a los supuestos en los que estén debidamente justificados como aquellos en los que no.

El tercer elemento que toma en consideración para entender que una empresa se encuentra en una situación económica negativa, es la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Es en este punto concreto donde el legislador se detiene algo más con el fin de concretar, recurriendo a una fórmula comparativa, que esta situación se da cuando durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas correspondientes a cada uno de los trimestres sea inferior al registro en ese mismo trimestre pero del año anterior.

Tal y como ha quedado finalmente redactado este precepto legal, vemos como en según qué aspectos el legislador intenta llevar a cabo una supuesta labor de concreción y, sin embargo, en otras cuestiones relativas a los presupuestos necesarios para llevar a cabo la inaplicación de las condiciones de trabajo, quedan huérfanas de una oportuna e indispensable precisión.

De esta manera se arroja una mayor incertidumbre e inseguridad jurídica mediante el empleo de una terminología imprecisa, flexibilizando enormemente las causas justificativas¹⁰³⁰, abriendo la veda para una multitud de situaciones diferentes y en las que se da cobijo legal, tanto aquellas en las que procede como otras en las que sería, al menos, cuestionable.

En lo relativo a la segunda causa habilitante para proceder al descuelgue, el legislador establece que se entenderán que concurren causas técnicas cuando se produzcan alteraciones o cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o

¹⁰³⁰ PEDRAJAS MORENO, A., SALA FRANCO, T. y MOLERO MANGLANO, C.: *La flexibilidad interna en la empresa. Una valoración crítica tras las reformas de 2010, 2011 y 2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pág. 27.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

instrumentos de producción. Si bien es cierto que, recurre a una descripción concisa de las mismas, no es menos cierto que una vez más resulta escasa en lo que a precisión y aclaración se refiere.

Especialmente significativa es el empleo de la fórmula terminológica <<entre otros>> ampliando el espectro aplicativo o, si se prefiere, el campo posible de acción, sin una oportuna provisión de las correspondientes restricciones o limitaciones que permita establecer una línea divisoria que coadyuve a dirimir la procedencia o no de las cláusulas de inaplicación de las condiciones de trabajo.

En todo caso se constata, una vez más, como se elude cualquier intento de concreción al respecto, con la finalidad de extender los supuestos posibles en los que se pueden aplicar este tipo de medidas, a pesar del peligro que ello puede conllevar cuando la motivación de las mismas no sea tanto la viabilidad de la organización empresarial y la salvaguarda de los puestos de trabajo que se ven afectados, sino más bien un debilitamiento de las condiciones laborales pactadas en el convenio colectivo.

Como tercera categoría o supuesto legal habilitante, se insertan las causas organizativas a las que el legislador estatutario alude a ellas como aquellos cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Evitando una innecesaria reiteración me remito a la argumentación anteriormente esgrimida con motivo del empleo de la imprecisa formulación terminológica <<entre otros>> que acompaña a la explicación que se nos ofrece para la concurrencia de causas técnicas, así como cuando se hace mención expresa a las causas organizativas y productivas.

No obstante, surgen interrogantes en torno a la suficiente identidad que se requiere en la concurrencia de estas tres últimas causas, concretamente las técnicas, organizativas y productivas, -ya que en los párrafos precedentes y de manera particularizada se han abordado las causas económicas-, para una

justificación razonable que motive la adopción de las cláusulas de inaplicación salarial.

Salvo las deficiencias de las que adolece la explicación que acompaña a las causas económicas y a diferencia del resto de las causas habilitantes, al menos en las primeras alude de manera expresa a una situación económica negativa, pero en las siguientes no. Este hecho puede sugerir el siguiente interrogante y es que, cabría entender que la mera concurrencia de causas técnicas, organizativas o productivas habilitan la puesta en marcha del descuelgue sin que ello entrañe un perjuicio para la empresa. Dicho de otro modo si se prefiere, la incursión de cambios a nivel técnico, organizativo o productivo no implica forzosamente un perjuicio ni para la parte empresarial ni tampoco para los trabajadores afectados, en consecuencia, no puede suponer una interpretación automática entendida exclusivamente en términos negativos.

La concurrencia de cualquiera de las causas técnicas, organizativas y productivas puede contribuir de manera beneficiosa para las dos partes implicadas en la relación laboral, además de que es necesaria la introducción de las modificaciones pertinentes en la organización empresarial, en tanto en cuanto, no puede ni debe permanecer estática en una realidad social inmersa en un continuo cambio que, además, le obliga a una permanente reinención. De lo contrario, no podría adaptarse a las nuevas exigencias que le demanda el propio escenario en el que desarrolla su actividad, provocando a la postre la quiebra inevitable de la misma. Por lo tanto, si no todas las causas técnicas, organizativas o productivas no comportan una consecuencia negativa para la situación de la empresa, hasta qué punto cabe justificar razonadamente el descuelgue de las condiciones de trabajo.

Esta misma argumentación resulta extrapolable cuando el legislador aborda, en cuarto y último lugar, las causas productivas como base de legitimación para recurrir a la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo, consistentes en la producción de cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. En

las que igualmente entiendo que la sola concurrencia de las mismas no justifica o no conlleva ineludiblemente una repercusión entendida en términos negativos. Dicho lo cual, en la medida en que la última redacción vigente de este precepto legal carece de una mención expresa sobre la misma, se permite dar cobijo tanto a las que sí comportan un resultado negativo como a las que no, y es en estas últimas, una vez más, donde vuelve a cuestionarse su adecuada procedencia.

La propia lectura de este precepto legal denota una clara y manifiesta intencionalidad, y no tanto una mera e ingenua concatenación de coincidencias, por permitir dotar de soluciones similares a situaciones radicalmente dispares que perfectamente pueden surgir en la práctica.

Otra de las novedades introducidas por la Ley 3/2012, de 6 de julio, se circunscribe a la previsión mediante la cual se dispone que el acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Además de que el acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Dicho lo cual, se constata la eliminación del límite máximo de los tres años en lo que concierne a la duración de las condiciones de trabajo. Esta orientación se instaura en perfecta sintonía, con el afán que el legislador ha proyectado en esta última reforma legislativa respecto de las cláusulas de inaplicación, apostando por una utilización normalizada de las mismas, así como una ampliación de su radio de acción bastante significativa y además, como acabamos de comprobar, posibilita una mayor duración en su aplicación.

Inmediatamente después, se ordena que en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes va a tener la posibilidad de someter la discrepancia a la comisión del convenio¹⁰³¹, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán en ese caso recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

A continuación, señala que para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91.

Dicho sometimiento a un arbitraje obligatorio es ampliamente cuestionable desde el punto de vista dogmático y pone en tela de juicio los efectos positivos en la práctica negocial, razón por la cual ha suscitado un debate no pacífico en el seno de la doctrina que manifiesta serias dudas sobre la imposición legal del carácter obligatorio, en lugar de voluntario como debiera de haber sido. Esto puede conllevar lesiones de derechos tan importantes como el de la tutela judicial efectiva -art. 24 CE-¹⁰³², y el derecho a la negociación colectiva laboral - art. 37.1 CE-, entre otros.

¹⁰³¹ SEPÚLVEDA GÓMEZ, M.: “*La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012. Aspectos para el debate*”, Seminario sobre la reforma laboral 2012, organizado por los grupos de investigación SEJ322 y SEJ103, Sevilla, 2012, págs. 11-12, plantea una interesante reflexión con motivo de la alusión a la <<comisión del convenio>>, en el sentido de que podría sugerir la posibilidad de que los convenios colectivos puedan establecer una comisión específica –diferente de la comisión paritaria- con el fin de conocer este tipo de controversias .

Cierto es, que hay autores que consideran que se refiere a la comisión paritaria (CASAS BAAMONDE, M^a.E., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.).

¹⁰³² NAVARRO NIETO, F.: “*La reforma del marco normativo de la negociación colectiva*”, Ponencia presentada en el XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en San Sebastián/Donostia, los días 17 y 18 de mayo de 2012, págs. 75-76.

A continuación, como contenido final del art. 82.3 ET el legislador dispone que cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos referidos con anterioridad o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión¹⁰³³ Consultiva Nacional de Convenios Colectivos¹⁰³⁴ –opción esta que vuelve a ser apuntada en la Disposición adicional quinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio¹⁰³⁵ - cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma, o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas¹⁰³⁶ en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser

¹⁰³³ Con el fin de lograr un adecuado desarrollo de este cometido que el legislador reformista otorga a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se ha elaborado el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre.

¹⁰³⁴ Para un análisis extenso: GARCÍA BLASCO, J.: “La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: ¿una institución para revitalizar la negociación colectiva en el escenario de la crisis económica?”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 1108-1118.

SEMPERE NAVARRO, A.V.: “*Versión 2.0 de la reforma laboral de 2012*”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 5, 2012, pág. 216. Destaca como aspecto novedoso introducido por la Ley 3/2012, el sometimiento a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o en su caso, a los órganos autonómicos equivalentes, cuando las partes no se sometan a los procedimientos de solución extrajudicial o estos no lo solucionen –posibilidades contempladas tanto en el Real Decreto-Ley 3/2012 como en la Ley 3/2012-, y ahora la Ley también lo prevé para aquellos supuestos en los que no sea factible la aplicación de los mismos.

¹⁰³⁵ Disposición adicional quinta. *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, modifica la Disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

¹⁰³⁶ Sobre esta controvertida cuestión SEMPERE NAVARRO, A.V.: “*La duración de los convenios tras la Reforma*”, Revista Aranzadi Doctrinal, núm. 10, 2013, págs. 59-68; con motivo de las modificaciones operadas recientemente por la reforma legislativa de 2012, señala que uno de los tres ejes nucleares de la misma, son los descuelgues que pasan a ser <<materialmente más amplios y procedimentalmente más sencillos>>, con el fin de, <<garantizar el desbloqueo ante la falta de acuerdo con los representantes de los trabajadores para dejar de aplicar las condiciones previstas en convenio colectivo. En orden a facilitar la adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial se busca un nuevo camino: a falta de acuerdo o de solución del conflicto por otras vías autónomas, las partes se someterán a un arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades Autónomas>> y, añade <<dado lo polémico de la medida, se explicita su justificación: se trata de órganos tripartitos, con presencia de las organizaciones sindicales y empresariales, junto con la de la Administración; la intervención de esos organismos se justifica también en la necesidad de que los poderes públicos velen por la defensa de la productividad tal y como se deriva del artículo 38 de la Constitución Española; se quiere <<facilitar la

adoptada en su propio seno o por un árbitro¹⁰³⁷ designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91. Y seguidamente señala que el resultado de los procedimientos que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la Autoridad laboral a efectos de depósito.

Una vez analizados algunos de los aspectos más relevantes que atañen a las cláusulas de inaplicación salarial, especialmente a la luz de la última modificación legislativa introducida, todo parece indicar que hemos asistido a una auténtica reordenación o reconfiguración de las mismas. Con motivo de esta somera exposición realizada con ánimo de aportar algunos elementos que permitan, en líneas generales, centrar la atención en un posible doble juego que gira en torno a la flexibilidad.

En cualquier caso, debe prevalecer una flexibilidad a la que se podría denominar <<productiva>>, que logre combinar las necesidades tanto del empresario como de los trabajadores, ofreciendo una respuesta eficaz para mantener la viabilidad de la empresa, al mismo tiempo que contribuye a preservar los puestos de trabajo¹⁰³⁸. Ahora bien, sin descuidar el establecimiento de unas condiciones legales suficientes que destierren por completo cualquier

adaptación de los salarios y otras condiciones de trabajo a la productividad y competitividad empresarial>>, lo que deja entrever que el descuelgo se amplía a otras materias>>.

Sobre esta y otras cuestiones véase, “Comentario a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, Diario La Ley, núm. 7899, Sección Actualidad Legislativa Comentada, 2012; VARELA AUTRÁN, B.: “Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Reformas producidas en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero”, Diario La Ley, núm. 7900, Sección Tribuna, 2012.

¹⁰³⁷ FOTINOPOULOU BASURKO, O.: “Las reformas laborales y el arbitraje obligatorio: algunos problemas (reflexiones a propósito del acuerdo de la Comisión Paritaria del Preco de 20 de octubre de 2011)”, LAN HARREMANAK, núm. 26, 2012, págs. 69-70.

¹⁰³⁸ Un buen ejemplo de ello se refleja en el contenido previsto, entre otros, en el II convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

tipo de utilización perniciosa de las mismas, que pueda desgraciadamente desembocar en una peligrosa flexibilidad <<regresiva>> a través de la cual sea posible otorgar amparo legal a situaciones cuanto menos cuestionables, como ya se ha tenido oportunidad de exponer.

En cuanto a la delicada materia retributiva, asentar las bases necesarias para evitar que puedan ser empleadas con el objetivo final, no solo de pagar menos sino también más tarde, presentado un carácter polivalente y, además, pudiendo prolongar esta situación a largo plazo.

De igual modo, se echa en falta alguna referencia que arroje luz a la incertidumbre que envuelve la cuestión relativa a la intensidad del descuelgue o inaplicación de las condiciones de trabajo.

A los efectos que aquí importa y tras este despliegue analítico, resulta conveniente resaltar la idea de erradicar por completo cualquier síntoma o intento de inconcreción que viabilice un aumento significativo del poder discrecional del empleador, a causa de la indeterminación jurídica intencionadamente empleada por el legislador.

No obstante, tomando como referencia el contenido actualmente vigente del art. 82.3 ET, como medida de control sería conveniente revisar los presupuestos o la concurrencia de las causas que habilitan y legitiman especialmente la puesta en práctica del descuelgue salarial.

Teniendo en cuenta que ha sido la propia experiencia negocial, junto con la elevada tasa de desempleo, la que se ha encargado de demostrarnos la escasa eficacia que han tenido los descuelgues salariales como alternativa ante medidas tan traumáticas como es especialmente el despido.

Y ya para concluir, cabe decir que es primordial establecer las garantías necesarias que velen por la excepcionalidad de esta institución.

4. Forma, condiciones y plazo para la denuncia del convenio colectivo.

Prosiguiendo con las materias que integran el contenido mínimo legal necesario de los convenios colectivos de naturaleza estatutaria, corresponde en este momento abordar la denuncia del instrumento convencional que, como es sabido, también ha sido objeto de reforma.

Para comenzar, debe recordarse que la temática que aquí se pretende abordar desde una óptica jurídica se halla fuertemente vinculada al incremento de las funciones¹⁰³⁹ de la negociación colectiva, que tuvo lugar a partir de la década de los noventa y, por tanto, del convenio colectivo como el instrumento normativo por excelencia¹⁰⁴⁰, encargado de la ordenación de las condiciones laborales. De ahí pues, se deriva en gran parte, la importancia que comporta el aseguramiento de la continuidad en la regulación a título convencional.

Al hilo de estas consideraciones preliminares, hay que tener presente lo que la propia experiencia negocial se ha encargado de demostrarnos, y es el dato objetivo sobre la repercusión de una alta tasa de cobertura convencional¹⁰⁴¹ que ofrece una regulación de las condiciones laborales mucho más completa y acorde a la situación real. Con dicha cobertura convencional se supera la regulación legal mínima y sirve de freno a un fenómeno, a todas luces indeseable, como es el de la individualización de las relaciones laborales más favorable para el poder económico, impropio no ya desde un punto de vista estrictamente laboralista sino también, desde el marco de un Estado social y democrático de Derecho como el nuestro.

¹⁰³⁹ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: “La negociación colectiva en España tras las reformas de 2010, 2011 y 2012”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, núm. 1, 2013, pág. 23.

¹⁰⁴⁰ MONEREO PÉREZ, J.L.: *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pág. 268.

¹⁰⁴¹ ALFONSO MELLADO, C.L.: “La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: vigencia del convenio y el problema de la ultraactividad”, ponencia presentada en las *XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva. La reforma laboral de 2012*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2012, pág. 7.

En España la duración¹⁰⁴² media de los convenios colectivos suele ser, por lo general, bianual básicamente por dos motivos, el primero de ellos tiene que ver con el predominio de convenios cuya duración es superior al año, y el segundo motivo reside en el dato de que la revisión, de un gran porcentaje de los mismos, tiene lugar dos años después de la fecha de su entrada en vigor.

Dicho lo cual, y sobre este punto resulta conveniente antes de adentrarnos en los avatares reformistas que han incidido en la cuestión general aquí planteada, debemos partir de algunas precisiones terminológicas en torno a la denuncia del convenio colectivo. Entendiendo por ella, la declaración de voluntad acausal¹⁰⁴³ formulada por una de las partes negociadoras, en la medida en que ostenta legitimación plena, con el propósito de manifestar su voluntad de extinguir la vigencia del convenio colectivo.

De ahí que la primera conclusión que se extrae, es que efectivamente la fecha de terminación de la vigencia prevista de un convenio colectivo o el mero transcurso del plazo fijado, no implica automáticamente la pérdida de la vigencia del mismo, sino que para ello además se requiere la denuncia expresa de las partes que cuentan con legitimación plena para negociar.

Esta voluntad extintiva¹⁰⁴⁴ que da paso a la denuncia no lleva solapada la obligación de iniciar un nuevo e inmediato proceso de negociación, en el supuesto en el que exista voluntad de iniciar las negociaciones se deberá comunicar por escrito. Es por ello que, el Real Decreto-ley 7/2011 reformó el

¹⁰⁴² MERCADER UGUINA, J.R.: “El impacto de la reforma laboral en la negociación colectiva: problemas prácticos en materia de inaplicación del convenio colectivo, convenios de empresa y ultraactividad”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *La aplicación práctica de la reforma laboral. Un estudio de la Ley 3/2012 y de los Reales Decretos-leyes 4/2013 y 5/2013*, Lex Nova, Valladolid, 2013, págs. 318-319.

¹⁰⁴³ MORENO SOLANA, A.: “Comentario al art. 86 ET: Vigencia”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014, pág. 929.

¹⁰⁴⁴ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Contenido mínimo del convenio colectivo”, en, VV.AA., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2012, págs. 248-255.

contenido actualmente vigente del art. 89.1 ET, en el que se exige la presentación simultánea de ambas declaraciones al disponer que la representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia.

Sea como fuere, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo la forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia y, por tanto, se suprime la referencia prevista en el texto de la reforma de 2011, en la que se indicaba que salvo pacto en contrario, el plazo mínimo para la denuncia de los convenios colectivos será de tres meses antes de finalizar su vigencia.

Con motivo de esta última modificación se pueden extraer algunas reflexiones conclusivas como, por ejemplo, con la supresión del plazo mínimo legal que con carácter subsidiario se preveía de los tres meses, las partes negociadoras dejan de estar condicionadas y, por consiguiente, podrán establecer un plazo mínimo igual, superior o, en su caso si lo estiman oportuno, inferior, para proceder a la denuncia del convenio.

Por otro lado, el legislador exige que la denuncia del convenio colectivo sea expresa, que se manifieste con la suficiente claridad la firme voluntad de extinguirlo, que sea debidamente comunicada a las partes implicadas, además de que se haga con una cierta antelación a la fecha fijada para la finalización de la vigencia del convenio.

Todo ello sin perjuicio de que la ley otorga libertad a las partes para que puedan establecer requisitos adicionales de obligado cumplimiento en virtud de su autonomía colectiva como, por ejemplo, que la denuncia sea formulada por escrito, que sea debidamente comunicada a la Autoridad laboral, justificando las

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

razones que han motivado la denuncia del convenio y con un plazo mínimo de antelación de unos meses. No obstante, las partes no podrán incorporar exigencias que imposibiliten o que dificulten enormemente la denuncia del convenio.

La denuncia ha de ser ejercitada por alguno de los sujetos negociadores y no por trabajadores afectados, o sujetos que finalmente se desvincularon del proceso de negociación, ni tampoco puede ser maniobrada por empresas.

Como ya se ha tenido ocasión de indicar, el Real Decreto-ley 7/2011 fijó un plazo mínimo para la denuncia del convenio pero no hizo ninguna referencia sobre el tope máximo para la misma. Por ello, con el fin de evitar situaciones en las que se podría denunciar un convenio desde el momento inmediatamente posterior a su entrada en vigor, quedando en tela de juicio en ese hipotético caso la consideración del convenio colectivo como un acuerdo o pacto, se entendió que tácitamente existía un límite máximo para la puesta en marcha de la denuncia del convenio, concretamente el mes anterior al plazo mínimo pactado o subsidiario.

En otro orden de consideraciones, según lo estipulado en el párrafo primero del art. 86.3 ET, 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.

Partiendo de la base de que el convenio colectivo es una norma de carácter temporal y dinámica cuya virtualidad reside, entre otros aspectos, en su capacidad de adaptación a las inclemencias del entorno en el que tienen lugar las relaciones laborales que en él se regulan. Gracias a las características que presenta este instrumento colectivo, se evitan posibles anquilosamientos que lo conviertan en una herramienta jurídico-laboral obsoleta y alejada de la realidad social en la que se desarrolla. En consecuencia, hay que entender que la prórroga del contenido pactado en él ha de ser de carácter provisional.

Precisamente y a colación de esta ductilidad como una de las cualidades que presenta el convenio colectivo en general y, su contenido en particular, junto con la opción de prórroga del mismo, ha suscitado posiciones divergentes entre la parte empresarial y la parte trabajadora. A grandes rasgos, la posición que defienden las organizaciones empresariales es la de suprimir la prórroga provisional, de lo contrario, entienden que va a suponer un obstáculo en la flexibilidad de las condiciones laborales. Mientras que, las organizaciones sindicales consideran a la prórroga provisional del contenido convencional como un instrumento que aporta una garantía jurídico-legal que logra proporcionar una mayor solidez a su posición de agente negociador, en aras de evitar la delegación de las condiciones laborales a los estándares mínimos legalmente establecidos y, sobre todo, impedir su fijación unilateral por el empresario.

Antes de las modificaciones introducidas por el legislador de 2011, una vez efectuada la denuncia del convenio, el contenido obligacional perdía su vigencia¹⁰⁴⁵, mientras que la vigencia del contenido normativo del convenio colectivo estatutario, una vez concluida la duración pactada, se producía en los términos establecidos en el propio convenio y, en defecto de pacto, las cláusulas normativas se mantenían en vigor¹⁰⁴⁶.

La doctrina¹⁰⁴⁷ *iuslaboralista* entendía que esta peculiar regla legal venía a cumplir una función de garantía, en aras a evitar posibles vacíos normativos

¹⁰⁴⁵ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “*La reforma de la negociación colectiva (el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes)*”, Revista Actualidad Jurídica Uría Menéndez, Homenaje al profesor D. Juan Luis Iglesias Prada, núm. Especial, 2011, pág. 111.

¹⁰⁴⁶ FERRER LÓPEZ, M.A. y BARRENECHEA SUSO, J.: *El Estatuto de los Trabajadores. Texto comentado y concordado con legislación complementaria y jurisprudencia*, Deusto, Barcelona, 2008, pág. 499.

Sobre la misma cuestión, ESTRADA ALONSO, O.: “Capítulo segundo: reglas legales y pactadas sobre vigencia y eficacia temporal del convenio colectivo”, en, VV.AA., GARCÍA MURCIA, J. y CASTRO ARGÜELLES, M.A. (Coords.), *Cláusulas sobre vigencia, descuelgues salariales y otras facultades de alteración o disposición del contenido del convenio colectivo*, Proyecto de investigación 2010-2011, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, págs. 19-20.

¹⁰⁴⁷ OLARTE ENCABO, S.: “Comentario del art. 86 ET: Vigencia”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto*

durante el proceso de adopción de un nuevo convenio para suplir el anteriormente claudicado, periodo de tiempo, en multitud de ocasiones, no exento de dificultades y de excesivas dilaciones.

Sin embargo, con la reforma de 2011, a raíz del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, el párrafo segundo del art. 86.3 ET establecía que 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.

A razón de la terminología empleada por el legislador de 2011, desaparece el distinto tratamiento¹⁰⁴⁸ que hasta esa fecha se otorgaba a la vigencia, por un lado, de las cláusulas normativas y, de otro lado, de las cláusulas obligacionales¹⁰⁴⁹. De modo que, con independencia de la naturaleza normativa u obligacional¹⁰⁵⁰ de las cláusulas, todas, salvo que se pacte lo contrario, mantienen su vigencia, con la salvedad de las estipulaciones convencionales pactadas en las que se efectúa una renuncia al ejercicio del derecho de huelga, las cuales sí decaen¹⁰⁵¹.

Esta reorientación legislativa supuso un cambio significativo respecto de las directrices contempladas en el superado ET del año 1980. En el que, amparado

Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Comares, Granada, 2012, págs. 1068-1069.

¹⁰⁴⁸ VV.AA.: *Guía de acción sindical Comisiones Obreras. Reforma legal de la negociación colectiva. Real Decreto-ley 7/2011 de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2011, pág. 33.

¹⁰⁴⁹ GOERLICH PESET, J.M.: “Contenido y vigencia de los convenios colectivos: transformación del contenido mínimo, robustecimiento de las comisiones paritarias y nuevo régimen de la ultractividad”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *La reforma de la negociación colectiva. Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio*, Lex Nova, Valladolid, 2011, págs. 120-121.

¹⁰⁵⁰ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “La reforma de la negociación colectiva (el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes)”, en, VV.AA., *Tres años de cambio laboral. Tomo I*, Lex Nova, Valladolid, 2013, págs. 167-168.

¹⁰⁵¹ DEL REY GUANTER, S.: “Aspectos fundamentales en la reforma de la negociación colectiva del Real Decreto-Ley 7/2011”, *Diario La Ley*, núm. 7756, 2011.

en la ya clásica bipartición del contenido configurador del convenio, que ha sido clave precisamente en la cuestión relativa a la ultraactividad de los convenios colectivos negociados y concluidos de acuerdo a los requisitos y trámites establecidos en el Título III del ET, y por la referencia originariamente contemplada de manera expresa en el precepto legal al que se encomendó su regulación, solo reconocía y dispensaba, en su caso, la vigencia prorrogada de las cláusulas normativas¹⁰⁵² hasta el momento de su sustitución mediante acuerdo expreso. Dicha concesión, sin embargo, no era predicable respecto de las estipulaciones convencionales de naturaleza obligacional. En tal sentido, el Tribunal Supremo¹⁰⁵³ señaló en su sentencia de 11 de mayo de 1992 [RJ 1992, 3542], que el convenio posterior deroga al anterior, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Como ya se ha tenido ocasión de advertir durante el curso de esta investigación, la labor de discernimiento entre contenido normativo y contenido obligacional en la praxis negociadora entraña una enorme dificultad, ante el intento de encorsetar en estas dos categorías el contenido total del convenio. Todo ello a pesar de la tenaz resistencia, en cuanto a su inclusión en uno u otro apartado, que presentan multitud de estipulaciones impregnadas de un carácter cruzado que evidencian la insuficiencia y simplicidad cromática de distinguir entre blanco y negro, obviando así la existencia palmaria de zonas grises.

El cúmulo de estas circunstancias instigó una anunciada litigiosidad en sede judicial a la que se le dio traslado la ardua labor de identificación de las disposiciones convencionales normativas y obligacionales para que, seguidamente, se procediera a dictaminar cuando procede o no la vigencia prorrogada de las mismas. De este modo, también se trataba de equilibrar los intereses contrapuestos que derivan de los sujetos directamente implicados en las relaciones laborales, en las que, por lo general, la parte trabajadora se muestra

¹⁰⁵² FOLGUERA CRESPO, J.: *“La reforma de la negociación colectiva: objetivos declarados y efectos posibles”*, Jueces para la democracia, núm. 21, 1994, pág. 29.

¹⁰⁵³ GARCÍA VIÑA, J.: *La negociación colectiva en España tras las últimas reformas*, Aranzadi, Navarra, 2011, pág. 140.

partidaria de dilatar la vigencia de las cláusulas normativas, mientras que por la parte empresarial la prioridad se concentra en extender la radio de acción aplicativa de las estipulaciones obligacionales.

No obstante, téngase en cuenta también el importante cambio en la vigencia del contenido normativo del convenio denunciado y vencido, que se introdujo a raíz de la Ley 11/1994¹⁰⁵⁴. Puesto que, hasta esa fecha la regla establecida en el art. 86.3 ET de 1980, de ser un precepto imperativo definido como norma de orden público y derecho necesario de estricta observancia¹⁰⁵⁵, a la que los sujetos negociadores no pueden ni aislarse de ella ni tampoco desconocer, pasó a ser una norma dispositiva para la autonomía colectiva negocial, delegando en ella la decisión de activar o no la ultraactividad del convenio y, en caso afirmativo, de concreción de las materias involucradas.

Esto se tradujo en una plena disposición para determinar la vigencia de las estipulaciones convencionales de naturaleza normativa, una vez efectuada la denuncia y mientras tanto no sea reemplazado por otro. En cualquier caso, la regulación estatutaria mantiene, con carácter supletorio, la regla de la ultraactividad, para aquellos supuestos en los que las partes no hayan pactado lo contrario.

Por otro lado, cabe señalar, la opción asumida por el legislador reformista de 2011, en respaldar la línea jurisprudencial que prácticamente asimila el deber de paz a las cláusulas obligacionales, frente al apoderamiento del contenido normativo del convenio colectivo. Esta orientación también es acogida por la Ley 3/2012.

¹⁰⁵⁴ OLARTE ENCABO, S.: “Comentario del art. 86 ET: Vigencia”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, op cit., págs. 1069-1070.

¹⁰⁵⁵ VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Algunos aspectos de la reforma del marco de la negociación colectiva”, en, VV.AA., VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M^a.E. (Coords.), *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, La Ley, Madrid, 1994, págs. 288-289.

Sea como fuere, no todo son diferencias entre la redacción del art. 86 de 2011¹⁰⁵⁶ y la del 2012, porque lo cierto es que también coinciden en determinadas cuestiones, como la relativa a la posibilidad de que puedan adoptarse acuerdos parciales¹⁰⁵⁷ a fin de modificar alguno o algunos de sus contenidos¹⁰⁵⁸ prorrogados para poder acomodarlos mejor a las condiciones en las que se desarrolla la actividad en el sector o en la empresa, una vez concluida la vigencia pactada¹⁰⁵⁹. En este aspecto concreto, el legislador continúa manteniendo la delegación en las partes para determinar la vigencia de dichos acuerdos, según reza el art. 86.3 párrafo segundo ET.

No obstante, salvo que se acuerde lo contrario, los convenios colectivos se prorrogan de año en año, siempre y cuando no medie denuncia expresa de las partes (art. 86.2 ET).

Así pues, la voluntad del legislador reformista de 2012 es la de fomentar la renegociación del contenido pactado en el convenio colectivo, antes de que concluya su vigencia y sin que necesariamente medie la denuncia del mismo, para lograr con ello una mejor adaptación a las exigencias que constantemente demanda el mercado¹⁰⁶⁰.

¹⁰⁵⁶ ALFONSO MELLADO, C.L.: “La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: vigencia del convenio y el problema de la ultraactividad”, ponencia presentada en *las XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva. La reforma laboral de 2012*, op cit., pág. 11.

¹⁰⁵⁷ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., ABRIL LARRAÍNZA, M^a. del P. y MEGINO FERNÁNDEZ, D.: *Dos años de reforma laboral: un análisis teórico-práctico*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2011, pág. 136.

¹⁰⁵⁸ LLOMPART BENNÀSSAR, M.: “Nuevas perspectivas en materia de estructura de la negociación colectiva y de duración del convenio colectivo”, en, VV.AA., THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012, págs. 442-448.

¹⁰⁵⁹ RIBES MORENO, M^a.I. y FERNÁNDEZ ALLÉS, J.J.: “La necesidad de un marco normativo integrado de relaciones laborales: a propósito de la nueva regulación de la negociación colectiva tras la Ley 3/2012”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 157, 2013, págs. 182-183.

¹⁰⁶⁰ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Contenido mínimo del convenio colectivo”, en, VV.AA., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dirs.), *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, op cit., págs. 248-255.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

Seguidamente, es conveniente detenernos en otro de los aspectos que han sido considerados como problemáticos, y tiene que ver con la previsión introducida por la Ley 3/2012, de 6 de julio¹⁰⁶¹, en la que establece que una vez transcurrido un año desde la denuncia del convenio y sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, salvo que se pacte lo contrario, aquél perderá su vigencia y, en consecuencia, se procederá a la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior que en cada caso corresponda, si lo hubiere.

Con esta indicación se constata los diferentes senderos legales¹⁰⁶² sobre los que transita la renovación del convenio colectivo, en un destello comparativo entre las reformas de 2011 y 2012. Todo parece apuntar que la Ley 3/2012 considera al convenio colectivo como una herramienta que hace factible una regulación extremadamente abierta y revisable de las condiciones laborales sujeta en todo momento a las necesidades empresariales, con el objetivo final de no tener que esperar a la terminación del convenio para poder introducir modificaciones en su contenido.

Centrándonos en la denominada como prórroga provisional¹⁰⁶³ o ultraactividad de los convenios¹⁰⁶⁴ como institución que presenta una notable

¹⁰⁶¹ De hecho el propio Preámbulo de la Ley 3/2012, de 6 de julio, dispone que <<con el fin de procurar también una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos, se introducen cambios respecto a la aplicación del convenio colectivo en el tiempo>>, y añade a continuación, <<se pretende, en primer lugar, incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio, como situación que resulta a veces conflictiva y que no facilita un proceso de renegociación sosegado y equilibrado. Pero, además, para cuando ello no resulte posible, se pretende evitar una <<petrificación>> de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año>>.

¹⁰⁶² SEPÚLVEDA GÓMEZ, M.: “La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012. Aspectos para el debate”, Seminario sobre la reforma laboral 2012, organizado por los grupos de investigación SEJ322 y SEJ103, Sevilla, 2012, págs. 20-23.

¹⁰⁶³ MORENO SOLANA, A.: “Comentario al art. 86 ET: Vigencia”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 931.

¹⁰⁶⁴ NAVARRO NIETO, F.: “La reforma del marco normativo de la negociación colectiva”, Ponencia presentada en el XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en San Sebastián/Donostia, los días 17 y 18 de mayo de 2012, pág. 64.

dimensión de política del Derecho, dirigida a reforzar la capacidad negociadora de las organizaciones representativas de los trabajadores, con el fin de dotar de cobertura convencional para evitar vacíos normativos que insten a potenciar los poderes empresariales en la regulación de las condiciones laborales, otorga estabilidad al convenio, y garantiza un clima de seguridad jurídica y paz social.

La ultraactividad, o lo que es lo mismo, la subsistencia aplicativa temporal¹⁰⁶⁵ de carácter excepcional, predicable del convenio colectivo estatutario vencido y denunciado¹⁰⁶⁶ - y no del convenio colectivo extraestatutario o impropio¹⁰⁶⁷ -, vemos como antes de la reforma operada en el año 2012¹⁰⁶⁸, en defecto de pacto el contenido normativo del convenio colectivo se mantenía vigente. Pero tras los cambios introducidos por la Ley 3/2012, en defecto de pacto y transcurrido un año¹⁰⁶⁹, – vemos como se reduce el tope bienal¹⁰⁷⁰ anteriormente previsto en el

¹⁰⁶⁵ MERCADER UGUINA, J.R.: “El impacto de la reforma laboral en la negociación colectiva: problemas prácticos en materia de inaplicación del convenio colectivo, convenios de empresa y ultraactividad”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *La aplicación práctica de la reforma laboral. Un estudio de la Ley 3/2012 y de los Reales Decretos-leyes 4/2013 y 5/2013*, op cit., págs. 320-321.

¹⁰⁶⁶ STS de 11 de julio de 2007 [RJ 2007, 6727].

¹⁰⁶⁷ LÓPEZ SÁNCHEZ, M^a. C.: “Pérdida de vigencia de los convenios y crisis económica”, Revista Aranzadi Social Doctrinal, núm. 8, 2012, págs. 116-117.

¹⁰⁶⁸ SEPÚLVEDA GÓMEZ, M.: “La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012. Aspectos para el debate”, Seminario sobre la reforma laboral 2012, organizado por los grupos de investigación SEJ322 y SEJ103, op cit., págs. 21-23.

¹⁰⁶⁹ Como ya han alentado diferentes autores, esta nueva regulación denota un robustecimiento de la potestad negociadora de la parte empresarial, a la que basta con extender la consecución de un acuerdo para que el convenio colectivo en cuestión decaiga y se sustituya. PURCALLA BONILLA, M.A. y PRECIADO DOMÈNECH, C.H.: “Cambios en la negociación colectiva tras la Ley 3/2012: breves notas para el debate”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 31, 2012, pág. 333.

¹⁰⁷⁰ LÓPEZ ANIORTE, M^a. C.: “La reforma de la negociación colectiva como mecanismo de adaptación de las condiciones laborales”, en, VV.AA., CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.), *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Laborum, Murcia, 2012, pág. 174.

Sobre esta limitación de la ultraactividad del convenio según la redacción anteriormente recogida en el Real Decreto-ley 3/2012, VV.AA.: *Memento Experto Reforma Laboral 2012 (RDL 3/2012)*, EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE (Coord.), Ediciones Francis Lefebvre, Madrid, 2012, pág. 108; SEMPERE NAVARRO, A.V.: *Reforma laboral 2012*, Aranzadi, Navarra, 2012, pág. 14; ROGRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Flexibilidad interna y externa en el Real Decreto- Ley 3/2012”, Diario La Ley, núm. 7833, Sección Doctrina, 2012; PONCE RODRÍGUEZ, S.: “La reforma laboral de febrero de 2012”, Revista Actualidad jurídica Uría Menéndez, núm. 32, 2012, pág. 50; IGLESIAS

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

Real Decreto-ley 3/2012¹⁰⁷¹, con el que desaparece la tradicional ultraactividad *sine die*¹⁰⁷²-, desde la denuncia del mismo sin que se haya conseguido pactar un nuevo convenio o laudo arbitral, deja de estar vigente y, por consiguiente, se procederá a la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior¹⁰⁷³ o, en su caso cuando proceda, se remitirá a la normativa mínima legal general.

A la vista de esta regulación, hay que tener en cuenta un matiz no menos importante que va a marcar la frontera temporal de un año¹⁰⁷⁴ fijada por el legislador para la decadencia de la ultraactividad del convenio, que comienza a contar desde la denuncia¹⁰⁷⁵ del mismo. Y, ateniéndose a lo dispuesto en el art.

CABERO, M.: “Reforma del mercado laboral. Impresiones de una primera lectura”, Diario La Ley, núm. 7824, Sección Tribuna, 2012; VARELA AUTRÁN, B.: “Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Reformas producidas en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero”, Diario La Ley, núm. 7900, Sección Tribuna, 2012; ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Medidas para favorecer la flexibilidad en la negociación colectiva como alternativa a la destrucción de empleo”, en, VV.AA., FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. (Dir.), *Guía Práctica de la Reforma Laboral 2012*, EOLAS Ediciones, León, 2012, págs. 88-89; PRECIADO DOMÈNECH, C.H.: *Una primera aproximación al Real Decreto-Ley 3/2012, de reforma laboral*, Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 47; PASTOR MARTÍNEZ, A.: “Vigencia de los convenios colectivos”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *La reforma del mercado de trabajo y su impacto en el sistema de relaciones laborales. Novedades de la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, La Ley, Madrid, 2013, págs. 485-486; entre otros.

¹⁰⁷¹ LLANO SÁNCHEZ, M.: “La negociación colectiva”, en, VV.AA., MONTOYA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dir.), *Comentario a la reforma laboral de 2012*, Aranzadi, Navarra, 2012, págs. 359-360.

Tal y como indica la autora en su nota a pié de página núm. 464 en la pág. 360, esta reducción del plazo a un año, probablemente, responde a la Recomendación del Consejo Europeo relativa al Programa Nacional de Reformas 2012 de España, en la que se consideraba excesivo el plazo de ultraactividad de 2 años anteriormente previsto en el Real Decreto-ley 3/2012.

¹⁰⁷² SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 1, 2012, pág. 31.

¹⁰⁷³ MEGINO FERNÁNDEZ, D.: *Implicaciones y efectos de la reforma laboral de 2012. ¿Un paso adelante hacia el desmantelamiento del Derecho del Trabajo contemporáneo?*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2012, pág. 91.

¹⁰⁷⁴ SERRANO OLIVARES, R.: “Concurrencia de convenios colectivos. Las nuevas reglas sobre concurrencia y su previsible impacto en la estructura negocial española”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *La reforma del mercado de trabajo y su impacto en el sistema de relaciones laborales. Novedades de la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, La Ley, Madrid, 2013, pág. 456.

¹⁰⁷⁵ VV.AA.: *Tratado práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I*, MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dir. y Coord.), Aranzadi, Navarra, 2012, pág. 710.

85.3.d) ET, en el que se exige como contenido mínimo legal necesario del convenio colectivo la forma y condiciones de su denuncia, así como el plazo mínimo para llevarla a cabo. De ahí pues, la trascendencia que reviste esta modificación legislativa en cuanto al cómputo del período de ultraactividad del convenio¹⁰⁷⁶.

No obstante, hay que tomar en consideración la previsión contenida en la Disposición transitoria cuarta¹⁰⁷⁷ de la Ley 3/2012, para aquellos casos en los que la denuncia del convenio colectivo ya se hubiese efectuado con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley. Puesto que el plazo de un año comienza a computar a partir de dicha fecha de entrada en vigor –es decir, el 8 de julio de 2013¹⁰⁷⁸- y, obviamente es para los supuestos de denuncia posterior cuando el plazo empieza a computar a partir de la denuncia del mismo¹⁰⁷⁹.

Pese a la proclamada aspiración legal de fomentar la renegociación del convenio, lo cierto es que merece la pena destacar la elocuente orientación de política jurídica encubierta con la reducción del plazo legal de vigencia a un año,

¹⁰⁷⁶ LÓPEZ SÁNCHEZ, M^a. C.: “Pérdida de vigencia de los convenios y crisis económica”, op cit., pág. 124.

¹⁰⁷⁷ Disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral: *Vigencia de los convenios denunciados*.

<<En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor>>.

¹⁰⁷⁸ Como señala CRUZ VILLALÓN: <<No es sólo que la norma contemplase una pervivencia como regla general de la ultraactividad durante 12 meses a partir de la denuncia del convenio colectivo y, en todo caso, que dicho cómputo nunca comenzaría antes de la entrada en vigor de la Ley de reforma, sino que adicionalmente las partes, con carácter previo a la llegada de dicha fecha de posible decadencia generalizada (8 de julio de 2013), alcanzaron un Acuerdo Interconfederal que aconsejaba de forma implícita una ampliación o prórroga especial del plazo legal: las partes acuerdan que “antes de la finalización de dicho plazo, los negociadores se deberán comprometer a seguir negociando, garantizando durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso el mantenimiento del convenio colectivo” (Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AENC sobre ultraactividad de los convenios colectivos, de 23 de mayo de 2013)>>. CRUZ VILLALÓN, J.: “Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, núm. 120, 2013, pág. 29.

¹⁰⁷⁹ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la Reforma Laboral de 2012. Estudio de la Ley 3/2012, de 6 de julio y del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio*, Aranzadi, Navarra, 2012, págs. 127-128.

salvo pacto en contrario. En realidad, va a desembocar en una aminoración¹⁰⁸⁰ del espíritu negociador de la parte empresarial, conocedora no solo de la pérdida de vigencia del convenio sino del caudal de posibilidades que con ella se le brindan. En este escenario, va a poder decantarse por retornar a los estándares mínimos legales ante la falta de cobertura convencional de ámbito superior aplicable; así como la posibilidad de aceptar la aplicación en condición de contrato colectivo de carácter obligacional lo acordado por la vía de la novación unilateral (art. 84 ET); pero es que incluso en aquellos supuestos en los que sí exista un convenio colectivo de ámbito superior aplicable también será especialmente favorable para la parte empresarial toda vez, como suele ser habitual, que se trate de regulaciones muy elementales¹⁰⁸¹.

Si se analiza con cierto detenimiento, la lectura general es que se trata de una imponente reforma que toma claramente partido por los intereses de la parte más fuerte de la relación laboral. Con ello se plantea una redistribución de poderes profundamente injusta en la que se aumenta la presión sobre las instancias representativas de los trabajadores para que accedan a renegociar a la baja o, de lo contrario, surcar entre los mínimos legales, abocando a una devaluación de las condiciones de trabajo, acrecentando un panorama cada vez más incierto y avivando una fuente de inseguridad jurídica.

Al hilo de estas consideraciones, para completar el análisis de los distintos aspectos problemáticos que se plantean en relación a esta cuestión, y en espera de la jurisprudencia del TS, conviene detenernos en la fundamentación jurídica esgrimida al respecto y hasta la fecha, en los juzgados y tribunales.

¹⁰⁸⁰ Según datos oficiales, los sindicatos y empresarios, entre otros colectivos, coinciden en concluir que con la crisis y tras los cambios introducidos en 2012 hay un parón en la negociación colectiva, según el artículo publicado por GOMÉZ, M.V.: *La negociación colectiva encalla*, EL PAÍS, Madrid 4 de Noviembre 2013.

¹⁰⁸¹ MOLINA NAVARRETE, C.: “Caducidad” de la “garantía de ultra-actividad” normativa de los convenios: ¿en serio es una “cuenta atrás” hacia el “abismo laboral” español?, *Temas Laborales*, núm. 121, 2013, págs. 185-196.

La SAN de 23 de julio de 2013 [AS 2013, 1140], en la que la Sala de lo Social declara que teniendo las partes la posibilidad de limitar la vigencia ultraactiva del convenio colectivo, pactaron de manera expresa que, una vez denunciado y finalizado el periodo de vigencia restante o el de sus prórrogas, las cláusulas de naturaleza normativa permanecerán vigentes hasta la entrada en vigor del convenio que sustituya al mismo. Al tomar en consideración la nueva redacción del art. 86.3 ET tras las modificaciones introducidas a raíz de la reforma operada en 2012, subraya de manera tajante que este precepto establece la ultraactividad limitada a un año sólo en defecto de pacto en contrario, y sin precisar de modo alguno los aspectos concernientes al momento en que dicho pacto haya de suscribirse. El pacto sobre la vigencia del convenio una vez denunciado, que en este caso concreto se dirime en sede judicial, se ha producido acordando expresamente su extensión hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que lo sustituya y, por consiguiente, no opera el límite anual para la ultraactividad, que se alcanzó el 8 de julio de 2013 a tenor de lo dispuesto en la Disp. Transitoria cuarta de la Ley 3/2012, ya que se estará a lo acordado por las partes en el convenio¹⁰⁸².

¹⁰⁸² En el caso concreto de la SAN de 23 de julio de 2013 [AS 2013, 1140], el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) interpone demanda frente Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo S.A., dado que la empresa ha procedido a solicitar un Expediente de Suspensión Temporal de Empleo, que fue autorizado por la Dirección General de Empleo y ha instado un Expediente de Inaplicación de determinadas condiciones del III Convenio Colectivo de la empresa Air Nostrum, L.A.M., S.A., siendo la cuestión litigiosa la de la posible vigencia del convenio en ultraactividad hasta que se apruebe el IV Convenio Colectivo, lo que impediría la aplicación al caso de la normativa general y con ello el éxito del Expediente de Suspensión.

En concreto, el art. 1.3 del convenio establece lo siguiente:

<<El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, con carácter retroactivo a efectos económicos desde el 1 de Enero de 2003, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006, excepto para los preceptos o materias para los que se señale expresamente un periodo de vigencia distinto.

Será prorrogable tácitamente por periodos de un año si, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia, no se ha denunciado el mismo por alguno de los firmantes.

Denunciado el convenio por cualquiera de las partes, en los plazos previstos en el párrafo anterior, ambas partes se obligan a iniciar negociaciones en los plazos fijados por la Ley, a fin de alcanzar un nuevo pacto y las condiciones salariales mantendrán la cuantía alcanzada sin sufrir ningún tipo de variación, en tanto no se pacten otras nuevas que las sustituyan.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, denunciado el convenio, y finalizado el periodo de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, permanecerán vigentes las cláusulas

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

Especialmente clarificadores son los fundamentos de derecho cuarto, quinto y sexto de la sentencia citada, en los que resalta, entre otros aspectos, los pocos interrogantes que se presentan con respecto a la validez del pacto en contrario tras la entrada en vigor de la reforma. Esencialmente por el carácter disponible, y por tanto, no imperativo – con independencia del valor de orden público de su contenido-, que permite a las partes establecer el régimen de ultraactividad que estimen oportuno. Dicha posibilidad es contemplada de manera expresa mediante el reconocimiento de la preeminencia de la autonomía colectiva negociada en la redacción actualmente vigente del art. 86.3 ET, disipando cualquier atisbo de duda en aquellos supuestos en los que existe “pacto en contrario” que impide la aplicación de la regla legal subsidiaria.

He aquí que interesa realzar la idea de que dicho pacto contemplado como fruto del derecho constitucional de negociación colectiva no puede ser erróneamente interpretado de un modo más restrictivo que los términos en los que el propio legislador se pronuncie al respecto. Asimismo, en virtud de lo dispuesto en la Disp. Transitoria cuarta de la Ley 3/2012 no cabe deducir la pérdida de vigencia de los acuerdos previos, puesto que se trata de una norma de derecho transitorio destinada a la fijación del *dies a quo* del plazo de un año al que alude el art. 86.3 ET.

Como señala la SAN de 23 de julio de 2013 [AS 2013, 1140], esta primera línea argumental basada en la propia literalidad que se desprende de la norma, cuenta con el respaldo de una parte importante de la doctrina *iustlaboralista* española, entre los que destacan, Cruz Villalón, Casas Baamonde, Sala Franco, Aparicio Tovar, Baylos Grau, Alfonso Mellado, Fernández López, Goñi Sein,

normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituir al presente>>>.

A tenor de lo dispuesto en este artículo del convenio colectivo en cuestión se evidencia un pacto sobre su vigencia una vez denunciado, que finalmente es considerado como el “pacto en contrario” al que alude el nuevo art. 86.3 ET. Razón por la cual, la AN estima la demanda interpuesta por el SEPLA y declara la vigencia del contenido normativo del III Convenio Colectivo de la empresa Air Nostrum L.A.M., S.A., en tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que lo sustituya.

López Gandía, Molina Navarrete, Merino Segovia, Olarte Encabo, entre otros, que defiende la validez de las cláusulas convencionales de ultraactividad pactadas con anterioridad a la reforma, en la medida en que entienden que la nueva regulación legal no impone en modo alguno su nulidad sobrevenida.

Por otro lado, atendiendo a las alegaciones formuladas por la empresa, coincidentes con la posición que mantienen, entre otros, Sempere Navarro, Goerlich Peset y Durán López, cabría entender que el pacto sobre ultraactividad del caso concreto que ocupa a la sentencia mencionada, no fue incorporado con voluntad de exceptuar el régimen legal actual, sino de incorporar al convenio, sin más, el vigente al tiempo de su suscripción, razón por la cual, no comparten la idea de que dicho acuerdo sea el “pacto en contrario” que exige el nuevo art. 86.3 ET.

De lo expuesto se infiere la importancia de analizar en cada caso concreto el pacto sobre la ultraactividad del convenio con el fin de dictaminar si es o no el “pacto en contrario” al que la norma hace referencia. A este fin, resulta imprescindible tener en cuenta la voluntad manifestada por la partes con respecto a la vigencia del convenio tras su denuncia, algo que viene siendo de carácter dispositivo desde la Ley 11/1994, lo que deja en manos de las partes la decisión de desplazar el régimen de ultraactividad anual que el legislador ahora propone de modo subsidiario.

En relación a la validez de los pactos previos, se sostiene que el legislador no ha insinuado en esta ocasión que perdieran su valor, lo que denota un evidente cambio de actitud si tomamos en consideración la opción acogida en el Real Decreto-ley 3/2012, así como en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, en la que declaraba que dejaban de surtir efecto los acuerdos suscritos que mejoraban el régimen legal en una serie de materias, sin perjuicio de aquellos pactos alcanzados en lo sucesivo.

Por todo ello cabe concluir que ha de darse valor al pacto contenido en el propio convenio colectivo, teniendo en cuenta que a pesar de que las partes

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

tienen a su alcance la posibilidad de limitar la vigencia ultraactiva del mismo, indican de manera expresa que una vez denunciado el convenio y finalizado el periodo de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, las cláusulas normativas permanecen vigentes hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio colectivo que sustituya al presente. Esta prioridad de la autonomía colectiva negocial está debidamente refrendada desde el punto de vista legal.

En el mismo sentido cabe destacar, entre otros pronunciamientos judiciales, la SAN de 19 de noviembre de 2013 [AS 2013, 358923]¹⁰⁸³ y la SJS de Bilbao de 17 de octubre de 2013 [RJ 2013, 381244]¹⁰⁸⁴.

¹⁰⁸³ En este asunto concreto es determinante el art. 4 del I convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos en el que se dispone expresamente lo siguiente: <<La denuncia del convenio se realizará por cualquiera de las partes, por escrito, y con una antelación mínima de tres meses a su fecha de expiración, entendiéndose prorrogado su contenido normativo por periodos anuales de no producirse ésta. Denunciado el convenio y basta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el art. 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación>>. Lo cual denota la clara voluntad de las partes en mantener la vigencia del contenido normativo del convenio en cuestión, y de ahí la importancia de analizar siempre la concreta fórmula utilizada por los sujetos negociadores en la cláusula de ultraactividad en orden a apreciar su voluntad real.

Incluso se advierte que a pesar de que la técnica utilizada a estos efectos pudiera haber pasado por reproducir parcialmente la redacción entonces vigente del art. 86.3 ET no puede en modo alguno enervar dicha conclusión, puesto que no se trata de una mera transcripción de un precepto que hasta la fecha viene haciendo referencia expresa al pacto en cuyo defecto opera la regla legal.

En esta ocasión, la sentencia se remite a la argumentación jurídica contenida en la SAN de 23 de julio de 2013 [AS 2013, 1140] analizada en líneas precedentes, para concluir declarando que el I convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos mantiene su vigencia normativa hasta que se pacte un nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

¹⁰⁸⁴ Esta sentencia también incorpora la fundamentación jurídica de la SAN de 23 de julio de 2013 [AS 2013, 1140] para concluir en los mismos términos, en el sentido de dar valor al pacto contenido en el art. 2.3 del convenio sectorial provincial (Bizkaia) de artes gráficas, manipulados del papel y de cartón y editoriales en el que se dice que <<el presente convenio quedará automáticamente denunciado con un mes de antelación a su vencimiento, entendiéndose prorrogado hasta que entre en vigor el nuevo convenio>>. Por tanto, la opción es la de mantener en vigor la integridad del pacto aun cuando éste fuera denunciado.

Partiendo de nuevo de la premisa de que las partes tienen a su alcance la posibilidad de limitar la vigencia ultraactiva del mismo, de modo expreso indican que una vez denunciado el convenio y finalizado el periodo de vigencia restante o el de cualquiera de sus prórrogas, permanece vigente el contenido normativo hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que hubiera de sustituirlo, contando con el beneplácito legal que solo se ha limitado a alterar la regla subsidiaria.

Tras este razonamiento jurídico procede concluir con la declaración de continuidad del convenio sectorial provincial (Bizkaia) de artes gráficas, manipulados del papel y de cartón y editoriales, debido a que en base a su art. 2.3 se mantiene la integridad del citado texto en tanto no se concluya un nuevo producto dentro de esa unidad.

Ante la complicación de la problemática que suscita la dimensión temporal de la vigencia del convenio¹⁰⁸⁵, del art. 86.3 párrafo cuarto del ET, caben deducir diferentes situaciones de vigencia. En esta línea, la SJS de Bilbao de 10 de enero de 2014 [AS 2014, 334] entiende que esos diversos escenarios están orientados a <<asegurar el mantenimiento del nivel intermedio de regulación>>. Bajo estas coordenadas cabría distinguir entre, la <<vigencia ultraactiva>> de la norma convencional en la que se da cobijo, por un lado, a la ultraactividad legal limitada a un año y su supletoria, por otro lado, a la ultraactividad convencional temporal o indefinida de carácter preferente (STS de 29 de enero de 2013 [RJ 2013, 1961]).

Tras este primer posible estadio, en segundo término cabría identificar una vigencia <<pos-ultraactiva>> del convenio, es decir, aquella que entra en juego una vez concluida la ultraactividad legal, en la que también se abarcan dos situaciones distintas. Una primera, a la que se ha denominado como <<plus-ultraactividad>> que conlleva una aplicación o vigencia adicional a la ultraactividad, para aquellos supuestos en los que el convenio colectivo de ámbito superior aplicable no regule todas las materias y, en consecuencia, subsiste de forma parcial y transitoria el convenio claudicado (SSTSJ de País Vasco 2044/2013, de 19 de noviembre [AS 2013, 2990]; y 2065/2013, de 26 de noviembre [AS 2013, 3143]). En suma, tras los cambios introducidos, se trata de un plus de ultraactividad pero solo para los aspectos no regulados en el convenio de ámbito superior, cumpliendo de este modo con una función integradora de los posibles vacíos o lagunas que pueda haber, lo cual, conllevaría un replanteamiento de la jurisprudencia actualmente asentada sobre la imposibilidad de emplear al convenio, una vez vencido su periodo de vigencia, como fuente de integración de vacíos normativos (STS de 12 de marzo de 2012 [RJ 2012, 5422]).

La segunda situación propiamente <<pos-ultraactiva>> consiste en la continuidad aplicativa por ley de la norma paccionada decaída, recurriendo a los

¹⁰⁸⁵ MOLINA NAVARRETE, C.: *Escenarios de "pos-ultraactividad" del convenio: soluciones judiciales a la incertidumbre*, Bomarzo, Albacete, 2014, págs. 17-28.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

principios jurídicos contemplados en los arts. 9.3 CE, 37 CE, 1256 y 1258 estos últimos ambos del CC, para los supuestos de inexistencia de convenio colectivo de ámbito superior aplicable.

Como se puede comprobar, la nueva redacción de la norma abre la veda hacia múltiples escenarios colmados de incertidumbre e inseguridad jurídica.

Este nuevo modelo de ultraactividad de los convenios ha suscitado divergentes posiciones en sede judicial que podrían agruparse en tres. Una primera tesis minoritaria hasta el momento, que se decanta por la liquidación absoluta del convenio colectivo claudicado, siempre que no exista una cláusula de ultraactividad convencional indefinida (SJS de Tarrasa de 11 de octubre de 2013 [AS 2013, 3194]).

En segundo término, cabría hacer notar, la corriente judicial que opta por la conservación íntegra pero a su vez condicionada a la degradación del convenio colectivo estatutario fenecido a condiciones con una mera vigencia contractual y sin respaldo normativo, quedando expuestas a mecanismos de alteración unilateral –art. 41 ET- (SJS de Bilbao de 10 de enero de 2014 [AS 2014, 334]).

Y, en tercer lugar, se sitúan quienes se muestran partidarios por la conservación parcial, pero en este caso no degradada, de su vigencia como fuente que contribuye a integrar las posibles lagunas de las que adolezca el convenio de ámbito superior aplicable (SSTSJ de País Vasco 2044/2013, de 19 de noviembre [AS 2013, 2990]; y 2065/2013, de 26 de noviembre [AS 2013, 3143]).

Prosiguiendo con el análisis de las diferentes líneas judiciales sobre la cuestión que en estos momentos nos ocupa, también merece una referencia la STSJ de Murcia 1030/2013, de 28 de octubre [AS 2013, 3105], la cual, ha sido tomada en consideración por la reciente doctrina de la AN, como se puede apreciar en las sentencias de 20 de enero de 2014 [AS 2014, 289] y, de 31 de enero de 2014 [AS 2014, 232]. Dentro de esta tendencia judicial se observa un total de tres posibilidades interpretativas. La primera de carácter más restrictiva,

en el sentido de limitar tal expresión a los pactos que se han alcanzado tras la entrada en vigor de la Ley 3/2012. Una segunda posibilidad interpretativa intermedia, referida a los pactos contenidos en materia de ultraactividad en el convenio denunciado o decadente. La tercera y más amplia que se extiende a los alcanzados en el convenio decadente o en fecha anterior de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, y también a aquellos acordados con posterioridad a dicha fecha, por las partes legitimadas para ello (FJº Cuarto).

En cualquier caso, la ultraactividad mantiene un carácter disponible¹⁰⁸⁶, dicho de otro modo si se prefiere, la pérdida de vigencia del convenio denunciado, transcurrido un año sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral se prevé para los casos en los que no se haya pactado lo contrario¹⁰⁸⁷.

Como es sabido, la ultraactividad¹⁰⁸⁸ continúa siendo uno de los aspectos más controvertidos en cuanto a la vigencia del convenio colectivo, tradicionalmente considerada como un instrumento esencial para la defensa de los intereses de la clase social trabajadora, así como del proceso de negociación en general. Mientras que desde la perspectiva patronal ha sido erróneamente vista con recelo al entender que obstruye la labor de negociación. En todo caso, convendría indicar que la figura de la ultraactividad de los convenios permite la continuidad de las relaciones laborales, dotándoles de una imprescindible cobertura normativa que aporta la seguridad jurídica que se requiere.

¹⁰⁸⁶ MORENO SOLANA, A.: “Comentario al art. 86 ET: Vigencia”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op cit., pág. 932.

¹⁰⁸⁷ SSTs de 25 de enero de 2007 [RJ 2007, 1906]; de 12 de abril de 1995 [RJ 1995, 3048]; y de 20 de diciembre de 1995 [RJ 1995, 9486].

VV.AA.: *Estatuto de los Trabajadores*, CHARRO BAENA, M.P y SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir. y Coord.), Aranzadi, Navarra, 2014, pág. 486.

¹⁰⁸⁸ LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “Vigencia y administración de los convenios colectivos”, en, VV.AA., *Seminario sobre reforma de la negociación colectiva*, Cuaderno 1, Observatorio Confederal de la Negociación Colectiva, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2011, pág. 19.

A merced de esta nueva versión introducida en 2012, como ya se ha tenido ocasión de afirmar, ejerce una importante presión para la renovación del convenio colectivo, para evitar situaciones de vacío normativo o para impedir un empeoramiento en las condiciones laborales, y esa misma presión comprende el sometimiento a la solución autónoma de las desavenencias que aparezcan, especialmente por el alcance de las consecuencias que, en caso contrario, lleva aparejadas.

Pues bien, retomando la aseveración que se positiviza en el último párrafo del art. 86.3 ET se torna muy discutible, entre otras razones, por los múltiples problemas¹⁰⁸⁹ que esta nueva regulación suscita como, por ejemplo, en situaciones en las que no exista un convenio colectivo de ámbito superior¹⁰⁹⁰ aplicable al que remitirse. Ni tampoco en todos los casos será suficiente en lo que a su regulación se refiere, como ya se ha venido advirtiendo por la doctrina *iustlaboralista*, bien porque a la postre adolezca de una regulación convencional de mínimos, o bien cuando no tenga un suficiente encaje en el ámbito material del convenio superior.

Cuando el legislador hace referencia a la posibilidad de remitirse a la regulación dispuesta en el convenio colectivo de ámbito superior aplicable, surgen inmediatamente no pocos interrogantes que reabren el debate. Entre ellos,

¹⁰⁸⁹ ALFONSO MELLADO, C.L.: “La reforma de la negociación colectiva en la ley 3/2012”, Revista Internacional de Organizaciones, núm. 8, 2012, págs. 70-71.

¹⁰⁹⁰ Sobre las posibles interpretaciones que pueden tener cabida ante la situación de inexistencia de un convenio colectivo de ámbito superior, véase: MERCADER UGUINA, J.R.: “El impacto de la reforma laboral en la negociación colectiva: problemas prácticos en materia de inaplicación del convenio colectivo, convenios de empresa y ultraactividad”, en VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *La aplicación práctica de la reforma laboral. Un estudio de la Ley 3/2012 y de los Reales Decretos-leyes 4/2013 y 5/2013*, op cit., págs. 320-321, en el que detalla un total de cuatro, la primera llevaría a considerar la <<conservación de las condiciones convencionales a título individual>>, la segunda plantea <<la necesidad de conservación de un estatuto convencional sustitutorio>>, la tercera se concreta en la <<aplicación analógica del convenio que ha perdido su vigencia>>, la cuarta y última interpretación, que además cuenta con un mayor respaldo, es <<la aplicación de las condiciones laborales configuradas legal o reglamentariamente como de derecho necesario>>; MUÑOZ RUIZ, A.B.: *Problemas prácticos del convenio colectivo de empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2014, pág. 141.

se plantean situaciones de conflicto de normas¹⁰⁹¹, toda vez que existan no solo uno sino varios convenios de posible aplicación, para los que tendremos que acudir a las normas vigentes sobre concurrencia de convenios¹⁰⁹².

En cualquier caso, una vez finalizada la ultraactividad del convenio se puede originar un fenómeno de ocupación de un convenio colectivo de ámbito superior, y con ello se produciría un proceso de recentralización de la negociación colectiva.

En este terreno sembrado de situaciones problemáticas muy vario pintas se suma, entre otras, la dificultad que no en pocas ocasiones entraña la determinación en sí misma del convenio colectivo superior aplicable. La complejidad de dicha determinación va a recolocar, por ejemplo, las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como asesoramiento experto en determinar cuál es finalmente el convenio de aplicación.

En lo concerniente al alcance temporal correspondiente al convenio de ámbito superior junto con la posibilidad de poder renegociar otro nuevo convenio, para unos puede ser considerado como una especie de sustitución de convenios y, por tanto, en el caso de que los sujetos negociadores del convenio claudicado alcanzasen un acuerdo, éste no se vería afectado por la prohibición de concurrencia de convenios. Mientras que, para otros el convenio superior conlleva la exclusión aplicativa de cualquier otro¹⁰⁹³.

¹⁰⁹¹ Para un análisis en profundidad en torno a las situaciones de concurrencia conflictiva entre convenios me remito a MERCADER UGUINA, J.R.: “La estructura y articulación de la negociación colectiva”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013, págs. 66-71; MERCADER UGUINA, J.R.: “Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios en el RDL 7/2011”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *La reforma de la negociación colectiva. Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio*, Lex Nova, Valladolid, 2011.

¹⁰⁹² MOLINA NAVARRETE, C.: “Caducidad” de la “garantía de ultra-actividad” normativa de los convenios: ¿en serio es una “cuenta atrás” hacia el “abismo laboral” español?, op cit., págs. 198-199.

Ante este panorama sembrado de incertidumbres, lamentablemente el “Acuerdo sobre Ultraactividad” de 23 de mayo de 2013, suscrito por la CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, mediante la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva –II AENC-, no ofrece soluciones seguras al respecto.

Otra problemática que concita esta novedosa fórmula legal, tiene que ver con la situación en la que se quedan los nuevos trabajadores. Una vez que el convenio colectivo deja de desplegar su eficacia, las condiciones laborales de los trabajadores contratados a partir de la pérdida de ultraactividad del mismo, estarán regidas por la ley y por lo dispuesto en el contrato de trabajo –art. 3 ET-. Con ello se abre la veda a las dobles escalas salariales, así como posibles actuaciones discriminatorias que supongan para los trabajadores de nuevo ingreso percibir salarios inferiores con respecto a los que reciben los ya empleados, infringiendo de este modo el art. 28 ET en el que claramente se impone al empresario la obligación de pagar una misma retribución para una prestación de un trabajo de igual valor¹⁰⁹⁴.

Probablemente estas nuevas reglas de juego fruto de una labor de ingeniería jurídica quizás no sean del todo desintencionadas, sino más bien un fiel reflejo de la voluntad subyacente de menoscabar el papel central que la negociación colectiva viene ocupando como instrumento colectivo laboral por excelencia para el establecimiento y ordenación de las relaciones laborales. Frente a la insuficiencia y peligrosidad que entraña una regulación estrictamente individual¹⁰⁹⁵ regida exclusivamente por las exigencias de competitividad y productividad aminorando, por consiguiente, la necesaria consideración respecto

¹⁰⁹³ MOLINA NAVARRETE, C.: *Escenarios de “pos-ultraactividad” del convenio: soluciones judiciales a la incertidumbre*, op cit., pág. 56.

¹⁰⁹⁴ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “Aplicación temporal del convenio colectivo: finalización del convenio y régimen posterior de condiciones de trabajo (ultraactividad)”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 144.

¹⁰⁹⁵ No hay más que leer, por ejemplo, las directrices dadas desde la Circular para la negociación colectiva 2013 de la CEOE y CEPYME, –Madrid, 19 de marzo de 2013-, a la cual me remito para su completa lectura y de la que estoy segura que no dejará indiferente a nadie. Valga como adelanto y como una pequeña muestra de ello la siguiente afirmación, que con el fin de evitar cualquier interpretación errónea opto por su transcripción literal, y como se verá, además de ser bastante explícita en cuanto al fondo también lo es en la forma al estar cuidadosamente resaltada en negrilla, dice así: <<Puede resultar oportuno que la parte empresarial, en ausencia de convenio colectivo aplicable, pueda establecer unilateralmente unas condiciones de trabajo que estén en consonancia con aquéllas que haya defendido durante el proceso de negociación, o también forzar que se ultime la negociación a través de la retirada de lo ofertado en la Mesa, dentro de un proceso de modificación de condiciones colectivas de trabajo que ofrezca seguridad del marco de regulación. Posiblemente los mejores objetivos empresariales de los convenios se pueden lograr con la no ultraactividad -7 al 31 de julio de 2013->>, págs. 7 y 8.

de la seguridad y estabilidad jurídica que requieren las condiciones laborales. De ahí pues, la necesidad de reconstruir todo el discurso y postular la relevancia del diálogo social, tomando en consideración a las partes implicadas.

5. Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras y sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos.

Como ya se ha tenido la oportunidad de indicar en las consideraciones generales efectuadas en la parte introductoria correspondiente al presente capítulo, la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas¹⁰⁹⁶, así como el establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales¹⁰⁹⁷ de ámbito estatal o autonómico previstos en el art. 83 ET¹⁰⁹⁸, forma parte del

¹⁰⁹⁶ La STS de 8 de noviembre de 1994 [RJ 1994, 8600], entre otras, entiende que <<la doctrina y la jurisprudencia conciben la comisión como un órgano de administración y gestión del convenio colectivo para que sus componentes –que actúan a modo de delegados de la comisión negociadora del convenio– solucionen las discrepancias surgidas entre las partes sobre la interpretación y aplicación del mismo. Es decir, se trata de una estructura orgánica que, potencialmente, asume muy diversas funciones –las que las partes negociadoras le atribuyan– y que pueden ser las genéricas de desarrollo y ejecución del convenio, o de otro alcance, como puede ser la de órgano preceptivo de composición de conflictos, debiendo establecerse, en este caso, de forma expresa que antes del planteamiento de cualquier controversia judicial se ha de acudir previamente ante la comisión paritaria>>.

¹⁰⁹⁷ Con esta previsión expresa relativa al sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los denominados acuerdos interprofesionales, de ámbito estatal y autonómico, previstos en el art. 83, queda patente, desde la promulgación de la Ley 11/1994, la firme voluntad de dotar de agilidad y de necesaria dinamicidad al funcionamiento de la comisión paritaria, en aras de contribuir a una mayor eficacia práctica que respalde la esencialidad de este órgano.

¹⁰⁹⁸ GIL PÉREZ, M^a.E. con el fin de disipar cualquier resquicio de duda que planea o que surja en torno al posicionamiento de la comisión paritaria y los acuerdos interconfederales sobre solución extrajudicial de conflictos, afirma con rotundidad que, la aparición de éstos en los últimos años no suponen un vaciamiento del contenido de la funcionalidad que ostenta el órgano paritario, sino más bien todo lo contrario, contribuye a su refortalecimiento. Tanto es así que, en base a la previsión legalmente contemplada en el art. 85.3 ET, estos mecanismos desempeñan un papel protagonista en la efectiva resolución de aquellos conflictos que puedan surgir. GIL PÉREZ, M^a.E.: *La solución autónoma de los*

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

contenido mínimo legal necesario de los convenios colectivos estatutarios a merced de lo dispuesto en el art. 85.3.e) ET. Por consiguiente, nos encontramos ante otra de las piezas fundamentales de obligada referencia que concierne a esta cuestión. Recordemos que la comisión paritaria viene siendo contemplada como contenido mínimo legal necesario del convenio colectivo desde la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973. No obstante, en la *praxis* negocial existente durante la vigencia de la Ley de Convenios Colectivos del año 1958, ya se hace referencia a la obligación de introducir cláusulas concernientes a la vigilancia e interpretación del convenio¹⁰⁹⁹.

Asimismo, y a tenor de la versión recepcionada en el art. 85.2.d), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, exigía como contenido mínimo de los convenios colectivos la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas. Por aquel entonces, la interpretación sostenida de este precepto legal y en su día refrendada tanto por la doctrina como por la propia jurisprudencia, era que este órgano paritario tenía asignada únicamente la competencia de administración del convenio colectivo. De ahí que, se le reconocieran las funciones de interpretación y aplicación de la norma

conflictos laborales, La Ley, Madrid, 2012, pág. 106. Además de observar una división de pareceres en sede doctrinal, de un lado, aquellos autores que defienden la idea de que en los supuestos sin mención expresa en el convenio la intervención no puede ser entendida en términos de obligatoriedad ni tampoco como instancia precedente a otros posibles medios de solución, situando dentro de esta línea doctrinal a SANTOR SALCEDO, H.: *La mediación en los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico*, La Ley, Madrid, 2006, pág. 364; entre otros. Asimismo, GIL PÉREZ, M^a. E., recoge también, la tesis de quienes mantienen una posición contraria, dicho de otro modo, con independencia de una alusión expresa contenida en el convenio colectivo, y dentro de esta otra orientación doctrinal señala como exponentes a SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L.: *Los Acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. Análisis comparativo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001, págs. 53-54, entre otros.

¹⁰⁹⁹ IGARTUA MIRÓ, T.: “El contenido del convenio colectivo tras las últimas reformas legales”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I. (Coords.), *El nuevo derecho de la negociación colectiva. Actualizado tras la Ley 3/2012*, Tecnos, Madrid, 2013, pág. 130.

Sobre su origen véase también al respecto HERNÁNDEZ NIETO, J.A.: “Las comisiones paritarias a través de los convenios colectivos autonómicos vigentes en Castilla y León en 1999”, en, VV.AA., GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. (Dir.), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales, II Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*, Grafoplex, Valladolid, 2001, págs. 352 y ss.

paccionada, con el objetivo de determinar el sentido¹¹⁰⁰ y el alcance real de las cláusulas convencionales y, en definitiva, todas aquellas atribuciones que le sean adjudicadas¹¹⁰¹ siempre y cuando no entrañasen una modificación de lo pactado. Interpretación acorde con la redacción vigente en ese momento del art. 91 ET del año 1980¹¹⁰².

No obstante y en este sentido, a partir de la reforma acometida en el año 1994¹¹⁰³, con la Ley 11/1994, su regulación quedó reflejada en el art. 85.2.e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto-legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Posteriormente, fue objeto de una renumeración al contemplarse en art. 85.3.e) tras la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida¹¹⁰⁴. Es a partir de este momento cuando comienzan a surgir los primeros síntomas que evidencian un ligero pero significativo cambio, que posibilita al ámbito funcional¹¹⁰⁵ de la comisión paritaria exceder el umbral de la mera administración del contenido convencional y, en definitiva, mejorando la operatividad de dicho órgano. Desde esta fecha se produce una paulatina evolución de las competencias de la comisión paritaria, adicionando a su cometido originario de interpretación y vigilancia del clausulado contenido en el convenio, su faceta de órgano de solución

¹¹⁰⁰ RODRÍGUEZ CRESPO, M^a. J.: *La administración del convenio colectivo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2006, págs. 446-447.

¹¹⁰¹ QUESADA SEGURA, R.: *“Las comisiones creadas en convenios colectivos y la resolución de conflictos individuales de trabajo”*, Relaciones Laborales, núm. 1, 1992, págs. 171 y ss.

¹¹⁰² GRANADOS ROMERA, M^a.I.: *La solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, págs. 341-343.

¹¹⁰³ ALEMÁN PÁEZ, F.: *Las comisiones paritarias*, Civitas, Madrid, 1996, págs. 77-78.

¹¹⁰⁴ MIÑARRO YANINI, M.: “La regulación legal de las competencias de las comisiones paritarias: más que un viaje de ida y vuelta”, en, VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2012, pág. 139.

¹¹⁰⁵ Véase, ALEMÁN PÁEZ, F. y RODRÍGUEZ CRESPO, M.J.: *“Aspectos orgánicos y funcionales de las comisiones paritarias. Panorama actual y líneas posibles de reforma”*, Relaciones Laborales, Tomo I, 2005, págs. 257-298.

extrajudicial de conflictos¹¹⁰⁶, entre otras asignaciones, con el fin de responder a la imperiosa necesidad que clama una continua adaptación al entorno social en el que finalmente se desenvuelve¹¹⁰⁷.

Del calificativo <<paritaria>>¹¹⁰⁸ empleado para la designación de este tipo de comisión se infiere una exigencia que afecta a la toma de decisiones más que a la propia composición de este órgano, paridad que puede ser alcanzada mediante la asignación de igual número de votos para cada representación de las partes negociadoras, o bien, mediante la fijación del mismo número de vocales para cada representación. No obstante, desde la perspectiva orgánica de su composición es un órgano bipartito, en la medida en que está constituido por los representantes de los trabajadores así como de los empresarios.

A nivel legislativo, es conveniente recordar que la última modificación actualmente vigente en esta materia (art. 85.3 ET), en concreto ha sido introducida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹¹⁰⁹. Sin embargo, también fue objeto de modificación en la reforma de 2011, con motivo del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva¹¹¹⁰.

En cualquier caso, de las reformas acaecidas sobre esta cuestión en particular, ha de destacarse de manera especial la reforma precedente operada por el Real

¹¹⁰⁶ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M^a.L.: *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*, Bomarzo, Albacete, 2004, pág. 82.

¹¹⁰⁷ OJEDA AVILÉS, A.: *Compendio de Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 2014, págs. 440-441.

¹¹⁰⁸ GOERLICH PESET, J.M.: “*Notas sobre el régimen orgánico de la comisión paritaria del convenio (I)*”, *Actualidad Laboral*, núm. 36, 1988, págs. 2110-2111.

¹¹⁰⁹ Recordemos de nuevo el carácter impositivo del que adolece la reforma de 2012, en este sentido, ver MOLINA NAVARRETE, C.: “*De las <<reformas laborales>> a un nuevo e irreconocible <<Estatuto del Trabajo Subordinado>>: comentario sistemático al Real Decreto-Ley 3/2012, de reforma del mercado de trabajo*”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 348, 2012, pág. 60.

¹¹¹⁰ Sobre esta y otras cuestiones conexas, vid. DEL REY GUANTER, S.: “*Aspectos fundamentales en la reforma de la negociación colectiva del Real Decreto-Ley 7/2011*”, *Diario La Ley*, núm. 7756, Sección Doctrina, 2011.

Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio¹¹¹¹, por su apuesta manifiesta hacia la revalorización del papel que desempeña la comisión paritaria¹¹¹² para gestionar el contenido pactado en el convenio¹¹¹³.

Sin duda alguna, la modificación legislativa llevada a cabo en 2011 fue un valioso aval, desde el punto de vista legal, del papel fundamental que desempeña la comisión paritaria¹¹¹⁴, dada su inclusión expresa como parte integradora del

¹¹¹¹ El art. 85.3. h) ET tras la modificación introducida por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, quedó redactado en los siguientes términos:

<<Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:

1º. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.

2º. El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

3º. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 respectivamente.

4º. La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83>>.

¹¹¹² GARCÍA RODRÍGUEZ, B.: “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva”, en, VV.AA., FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. (Dir.), *Estudios sobre las últimas reformas laborales. Efectos de la crisis en el Derecho del Trabajo*, EOLAS Ediciones, León, 2011, págs. 329 y ss.

¹¹¹³ *Reforma de la negociación colectiva*, Diario La Ley, núm. 7652, Sección Actualidad Legislativa Comentada, 2011.

¹¹¹⁴ SALA FRANCO, T.: “La revisión del modelo legal de negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, pág. 148.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

contenido mínimo legal necesario de los convenios colectivos estatutarios y, por consiguiente, la no previsión de la misma determina irremediabilmente la invalidez de la norma convencional, de ahí la esencialidad de su debida contemplación y la importancia que reviste el impulso de su esfera funcional¹¹¹⁵.

Tanto es así que, el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, en aras de dinamizar nuestro sistema de negociación colectiva, otorga múltiples funciones¹¹¹⁶ a la comisión paritaria¹¹¹⁷ del convenio y, es precisamente con esta ampliación de la heterogeneidad de sus asignaciones con la que se pretende lograr una mejor gestión del convenio¹¹¹⁸. Se consiguen establecer y consolidar mecanismos realmente eficaces para la solución extrajudicial de los conflictos¹¹¹⁹ que puedan surgir, ya no solo los que aparecen durante el periodo de tramitación del convenio, sino también aquellos que deriven de la aplicación e interpretación del mismo, o los que se originen tras la aplicación de medidas de flexibilidad interna.

Se potencia la comisión paritaria como sede¹¹²⁰ adecuada tanto para el ejercicio de derechos colectivos, como para la protección de los intereses en

GOERLICH PESET, J.M.: “Contenido mínimo del convenio colectivo”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013, págs. 436-444.

¹¹¹⁵ GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: “Multifuncionalidad de la comisión paritaria del convenio colectivo (de la administración e interpretación del convenio a la solución extrajudicial de conflictos): un “activo en alza” en tiempos difíciles para la negociación colectiva”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 21, 2009, pág. 8.

¹¹¹⁶ MOLINA NAVARRETE, C.: “La decretada reforma de la negociación colectiva: ¿el último “botín” de los mercaderes del templo?”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 340, 2011, págs. 61 y ss.

¹¹¹⁷ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.: *Manual de Derecho del Trabajo*, op cit., pág. 250.

¹¹¹⁸ *Reforma de la negociación colectiva*, *Diario La Ley*, núm. 7652, Sección Actualidad Legislativa Comentada, 2011.

¹¹¹⁹ La facultad reconocida a la comisión paritaria no se circunscribe solo y exclusivamente a la resolución de aquellos conflictos derivados de la aplicación e interpretación del convenio colectivo.

juego, combinando su facultad de resolución de conflictos que puedan surgir en la ejecución del contenido convencional pactado o, en su caso, actualizando la voluntad expresada en el mismo¹¹²¹. Todo ello sin dejar de observar como la facultad de dirimir las controversias por parte de la comisión paritaria supone una respuesta más cercana y, en consecuencia, más adecuada al contexto socio-laboral en el que se originan¹¹²², a la par que contribuye al designio subyacente de progresar en la desjudicialización de los conflictos originados en el ámbito jurídico-laboral¹¹²³.

Efectivamente, el Real Decreto-ley 7/2011 determinó importantes funciones atribuibles a la comisión paritaria como, por ejemplo, la solución de discrepancias en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial (acorde con las redacciones de los arts. 41.6 y 82.3 ET), y las de renegociación o adaptación del convenio a las circunstancias cambiantes que puedan aparecer a lo largo de la vigencia del convenio colectivo.

Por su conexión al ferviente debate¹¹²⁴ suscitado en el seno de la doctrina científica y jurisprudencial sobre la capacidad o función de renegociación del

¹¹²⁰ GRANADOS ROMERA, M^a.I.: *La solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos*, op cit., pág. 344.

¹¹²¹ RODRÍGUEZ CRESPO, M^a. J.: “Los procedimientos autónomos de solución de conflictos como instrumentos útiles para una directa administración de los convenios colectivos”, en, VV.AA., DE SOTO RIOJA, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009, pág. 348.

¹¹²² VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: la superación de una asignatura pendiente”, en, VV.AA., VALDÉS DAL-RÉ, F. (Coord.), *La reforma pactada de la legislación laboral y de Seguridad Social*, Lex Nova, Valladolid, 1997, pág. 557.

¹¹²³ MIÑARRO YANINI, M.: “La regulación legal de las competencias de las comisiones paritarias: más que un viaje de ida y vuelta”, en, VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, op cit., pág. 139.

¹¹²⁴ VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996, pág. 236.

A merced del controvertido y ya tradicional debate que gira sobre la base de la liturgia de la explicación de interpretaciones sobre la exclusión de la comisión paritaria como órgano con capacidad para crear y/o modificar estipulaciones convencionales vigentes, en su día refrendadas por el propio TC, brindando un magnífico ejemplo de ello su sentencia 73/1984, de 27 de junio, VALDÉS DAL-RÉ trae a colación, de manera muy acertada, su conexión con los sistemas estáticos de negociación colectiva –

contenido convencional que ostenta la comisión paritaria, especialmente significativas resultaron ser las funciones de adaptación o, en su caso, modificación¹¹²⁵ del convenio durante su vigencia, anteriormente contempladas en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio. Ya que hasta esa fecha, la comisión paritaria no podía introducir modificaciones¹¹²⁶ en el convenio durante su vigencia, ni tampoco podía adaptarlo cuando ello implicaba una modificación¹¹²⁷. Sin duda, este ha sido uno de los aspectos más reseñables introducidos por el legislador reformista de 2011, y del que claramente se vislumbra una acertada intencionalidad hacia la potenciación del papel que debe desempeñar la comisión paritaria. En esta línea se impulsa la capacidad de

partiendo de la distinción formulada por KAHN-FREUND, en la que se prevé dos métodos básicos de contratación colectiva: por un lado, el dinámico o institucional y, por otro lado, el estático o contractual-, caracterizados, estos últimos, en su esencia porque <<las partes entran en relación negocial y, una vez alcanzado el convenio, no vuelven a realizar tratos contractuales hasta la decadencia del término estipulado o, en su ausencia, hasta que cualquiera de ellas no manifieste su intención de modificar, por los canales previamente predeterminados, los contenidos de acuerdo colectivo>>. A diferencia de lo que ocurre en el modelo dinámico que <<se caracteriza por el hecho de que las partes, en su encuentro, instituyen una serie de órganos de carácter permanente que cumplen la muy importante función de adaptar los pactos a las concretas circunstancias del momento, acomodando y redefiniendo su clausulado>>. Inmediatamente a continuación, el autor culmina con la siguiente reflexión, <<la idea que nutre y alimenta esta forma de negociación colectiva es la de configurar la actividad contractual como un proceso continuo y permanente (*continious bargaining*) en el que estipulación, administración y renovación de un convenio son piezas de un mismo mecanismo que se van sucediendo de manera ininterrumpida y flexible>>. VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, op cit., pág. 233.

¹¹²⁵ A tenor de la trascendencia que reviste el reconocimiento legal de la función de modificación, así como la inaplicación generalizada del contenido pactado en el convenio durante su vigencia, tal y como ya ha sido apuntando por FERIA BASILIO, con motivo del ATC 85/2011, de 7 de junio, se niega que la intangibilidad del convenio colectivo sea parte integradora del contenido esencial del derecho constitucional de negociación colectiva, y por consiguiente plantea el siguiente interrogante: <<¿hasta qué punto el elemento contractual del convenio estatutario va a acabar ahogando su carácter normativo?>>. FERIA BASILIO, I.R.: “Las comisiones paritarias y las facultades negociadoras convencionales tras el trienio reformador”, en, VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2012, pág. 387.

¹¹²⁶ Apreciación que, además, venía siendo refrendada por la doctrina jurisprudencial. Como ejemplo de ello las SSTs de 4 de junio de 1996 [RJ 1996, 4883]; de 19 de diciembre de 1996 [RJ 1996, 9736]; de 29 de junio de 1999 [RJ 1999, 5231], de 28 de enero de 2000 [RJ 2000, 1320].

¹¹²⁷ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “La reforma de la negociación colectiva (el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes”, *Revista Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, Homenaje al profesor D. Juan Luis Iglesias Prada, núm. Especial, 2011, págs. 109-110.

adaptación del convenio colectivo y se incide en el objetivo de su dinamización¹¹²⁸.

En el momento actual y a tenor de la última redacción vigente del art. 85.3. e) ET, se vuelve a reabrir con intensidad este ya tradicional debate, ligado a la dificultad de trazar en la práctica una línea divisoria entre funciones de negociación y administración¹¹²⁹, polémica que parecía quedar zanjada con la reforma acaecida en el año 2011. Dicho lo cual, asistimos de nuevo a la constatación, una vez más, de aspectos relativos a este órgano paritario que revisten una trascendencia incuestionable, que quedan en manos de la voluntad de las partes en virtud de su autonomía colectiva que finalmente serán quienes podrán reconocerle esta función cardinal mediante su previsión expresa en el convenio colectivo en cuestión. Todo ello contemplado desde la senda de una adecuada y oportuna reorientación hacia un modelo dinámico de negociación colectiva que contribuya a dotarle de agilidad e inmediatez, posibilidad esta que además viene refrendada por la propia jurisprudencia¹¹³⁰.

¹¹²⁸ MIÑARRO YANINI, M.: “La regulación legal de las competencias de las comisiones paritarias: más que un viaje de ida y vuelta”, en, VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, op cit., págs. 140-147.

A tenor de las funciones de adaptación y modificación, que el Real Decreto-ley 7/2011 reconoció a la comisión paritaria, y como bien señala la autora, con el fin de preservar los derechos de libertad sindical (art. 28.1 CE) y de negociación colectiva (art. 37.1 CE), se exigía para el desarrollo de la función normativa, que este órgano estuviese compuesto por todas aquellas representaciones que ostenten legitimación para llevar a cabo el proceso negociador, acogiendo de este modo la jurisprudencia del propio Tribunal Constitucional (contemplada en sentencias tales como la STC 222/2005, de 12 de septiembre).

¹¹²⁹ DESDENTADO BONETE, A. y VALDÉS DE LA VEGA, B.: *La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo. Una síntesis de jurisprudencia*, Trotta, Madrid, 1998, págs. 82-83.

Hacen referencia a la distinción necesaria entre las funciones de administración del convenio colectivo y las funciones que extrañan una acción normativa ante las modificaciones de condiciones de trabajo previamente pactadas o, en su caso, cuando directamente se opta por introducir normas nuevas. Por este motivo, en la obra referenciada se aluden, por un lado, las decisiones normativas entendiendo por tales aquellas que <<introducen una ordenación general que como tal innova el conjunto de reglas aplicables>>, y por otro lado, se consideran un mero acto de administración <<cuando se aplica una regla ya existente o simplemente se prevén determinadas vías de colaboración sin asunción de competencias normativas>>. Poniendo de manifiesto la doctrina que por aquel entonces venía manteniendo la Sala, esto es, <<el convenio colectivo no puede actuar como cauce para establecer delegaciones normativas>> propias de la comisión negociadora, al órgano paritario.

¹¹³⁰ IGARTUA MIRÓ, T.: “El contenido del convenio colectivo tras las últimas reformas legales”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I. (Coords.), *El nuevo derecho de la*

Se optó por reforzar la función clásica de la comisión paritaria, cuyo principal cometido se residencia en la aplicación e interpretación del convenio colectivo pactado, es por ello que en la redacción del art. 91¹¹³¹ ET se prevé la intervención en los supuestos de conflicto colectivo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto ante los órganos de naturaleza no judicial o judicial, y confiere a sus resoluciones la misma eficacia jurídica y tramitación que precisa el convenio.

Asimismo, en perfecta sintonía con el afán renovador que el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio proyectó, entre otras cuestiones, con la potenciación de las funciones¹¹³² que debe desempeñar la comisión paritaria, se encargó de ofrecer una nueva redacción del art. 91 ET, precepto legal que lleva por rúbrica <<Aplicación e interpretación del convenio colectivo>>¹¹³³ -versión actualmente vigente-, dado que las referencias sobre este órgano no aparecen solo y

negociación colectiva. Actualizado tras la Ley 3/2012, op cit., págs. 135-137. La autora aborda, entre otros aspectos, la evolución interpretativa que en sede jurisprudencial se ha producido acerca de la posibilidad de asumir funciones de adaptación o modificación del convenio, señalando lo siguiente: <<A nuestro entender, pese a la desaparición de la mención explícita en el ET, se trata de funciones atribuibles por el propio convenio de forma expresa. Ello podría ampararse en una jurisprudencia que si en un principio tendía a considerar que este tipo de comisiones no podía introducir modificaciones en los convenios colectivos (como sentencias que ilustran este parecer alude, entre otras, a las SSTS de 28 de enero de 2000 [RJ 2000, 1320], de 5 de abril de 2001 [RJ 2001, 4886], de 30 de octubre de 2001 [RJ 2002/2381], de 10 de junio de 2003 [RJ 2005,4881], de 20 de mayo de 2004 [RJ 2004, 5161], de 30 de mayo de 2007 [RJ 2007, 4808]), so pena de desdibujarse la línea de separación entre la propia comisión negociadora del convenio y la comisión mixta, ha ido dulcificando su postura hasta centrar el debate de modo primordial no tanto en la función negociadora en sí misma como en la salvaguarda del derecho a la negociación colectiva que sólo se consigue con la no exclusión de los sujetos legitimados (STS de 9 de julio de 1999 [RJ 1999, 6161])>>.

¹¹³¹ IGARTUA MIRÓ, M.T.: “El renovado papel de las comisiones paritarias de los convenios colectivos: algunos apuntes”, en, VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2012, pág. 395.

¹¹³² Sobre las funciones que desempeñan la comisión paritaria, vid. SSTS de 8 de noviembre de 1994 [RJ 1994, 8600], de 28 de enero de 2000 [RJ 2000, 1320], de 9 de mayo de 2001 [RJ 2001, 5201], de 30 de octubre de 2001 [RJ 2002, 2381], de 20 de mayo de 2004 [RJ 2004, 5161], de 16 de marzo de 2005 [RJ 2005, 3510], entre otras muchas.

¹¹³³ Sobre la potenciación de la fase de administración del convenio colectivo con motivo de la promoción de la comisión paritaria del convenio por el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, SALA FRANCO, T.: “La reforma de la negociación colectiva”, en, VV.AA., GOERLICH PESET, J.M. (Dir.), *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, págs. 57-58.

exclusivamente en un precepto legal concreto, como es el caso de los arts. 82.3 ET, el art. 85.3 ET y también en el art. 91 ET, entre otras concordancias normativas.

Centrando nuestra atención en el art. 85.3.e) ET se pueden extraer algunas conclusiones que ponen de manifiesto las diferentes proyecciones otorgadas principalmente por las últimas reformas acaecidas en los años 2011 y 2012. Como apreciación¹¹³⁴ inicial cabe destacar que el legislador de 2011¹¹³⁵, tal y como ya se ha indicado, apuesta por reforzar el papel que debe desempeñar la comisión paritaria –en sentencias del propio TS ya se alentaba sobre la necesidad de impulsar la funcionalidad de la comisión paritaria, un ejemplo significativo de ello fue, entre otras, la STS de 8 de noviembre de 2006 [RJ 2006, 8266]¹¹³⁶-. Así queda reflejado en la anterior redacción del art. 85.3.h) ET, en la que se trató de detallar un conjunto significativo de competencias y funciones atribuidas a este órgano, cuya principal fundamentación se residenciaba en la importancia que supone una buena y correcta administración del convenio colectivo.

¹¹³⁴ LLANO SÁNCHEZ, M.: “La negociación colectiva”, en, VV.AA., MONTOYA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dirs.), *Comentario a la reforma laboral de 2012*, Aranzadi, Navarra, 2012, págs. 357-358.

¹¹³⁵ GARCÍA VIÑA, J.: *La negociación colectiva en España tras las últimas reformas*, Aranzadi, Navarra, 2011, págs. 295-300.

¹¹³⁶ En la mencionada sentencia el TS declara lo siguiente: <<a) el ET busca superar el papel marginal y secundario que las comisiones paritarias han tenido tradicionalmente en nuestro Derecho y, en general, incrementar el margen de actuación de los medios autónomos en la solución de los conflictos laborales, singularmente de los derivados de la interpretación y aplicación de los convenios colectivos, disponiendo al efecto en su art. 91 que pueden atribuírsele la misión de <<conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general>> del convenio colectivo (STC 217/1991, de 14 de noviembre, F. 6), aceptando la doctrina jurisprudencial que se le atribuyan <<funciones que corresponden a la administración del convenio>>, incluidas las de cooperación y colaboración en la ejecución del mismo, y tan sólo negar –por contrarias a Derecho- <<aquellas cuyo ejercicio implica una acción normativa típica en la medida en que suponen una modificación de las condiciones de trabajo pactado o el establecimiento de nuevas normas>> (STC 184/1991, de 30 de septiembre, F. 5., SSTS de 24 de diciembre de 1993 [RJ 1993, 10010]; de 10 de febrero de 1992 [RJ 1992, 1140]; (...); de 5 de abril de 2001 [RJ 2001, 4886]; de 30 de octubre de 2001 [RJ 2002, 2381]; y de 16 de marzo de 2005 [RJ 2005, 3510]; b) la interpretación institucionalizada del convenio colectivo [arts. 85.2. d y 91 ET] se desarrolla habitualmente con apreciables márgenes de elección entre las diversas opciones, de forma que si la comisión paritaria opta por una interpretación admisible, los órganos jurisdiccionales han de quedar vinculados por su parecer, aunque si lo que se produce es una alteración o modificación de lo pactado, los Jueces y Tribunales han de decidir conforme a su propio criterio (STS de 3 de junio de 1991 [RJ 1991, 5127]; (...)>>.

Bajo tales coordenadas, se erige un planteamiento acorde con nuestro paradigma democrático-social y dinámico de negociación colectiva, del que se infiere una configuración de la comisión paritaria que combina, en líneas generales, una doble perspectiva. De un lado, como órgano encargado de la administración y gestión del convenio y, de otro lado, como instancia negocial institucionalizada para la consecución de una resolución adecuada de los conflictos que puedan derivarse con motivo de la ejecución del contenido convencional vigente¹¹³⁷.

Ciertamente, como ya se ha tenido ocasión de manifestar anteriormente, no podemos obviar tampoco en el acometimiento de este somero análisis concerniente a esta cuestión y como dato ostensiblemente revelador, el carácter efímero que tuvo la vigencia del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, con la apresurada irrupción en nuestro panorama legislativo del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero y su posterior convalidación como Ley 3/2012, de 6 de julio, lo que supuso dejarlo sin efecto antes de que pudiéramos apreciar los posibles resultados emanados de la regulación legislativa del año 2011¹¹³⁸.

Sin embargo, ahora con la nueva redacción sucede todo lo contrario, al constatar que el legislador reformista de 2012 no aborda con carácter prioritario la posición que debería de ocupar la comisión paritaria dentro del contenido mínimo legal necesario de los convenios colectivos estatutarios y, en general, en cuanto al contenido mínimo de los convenios se produce un retorno a su versión más tradicional¹¹³⁹.

¹¹³⁷ RODRÍGUEZ CRESPO, M^a. J.: *La administración del convenio colectivo*, op cit., pág. 403.

¹¹³⁸ MIÑARRO YANINI, M.: “La regulación legal de las competencias de las comisiones paritarias: más que un viaje de ida y vuelta”, en, VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, op cit., págs. 136-137.

¹¹³⁹ ALFONSO MELLADO, C.L.: “La reforma de la negociación colectiva en la ley 3/2012”, *Revista Internacional de Organizaciones*, núm. 8, junio 2012, pág. 81.

Dicho en otras palabras si se prefiere, el apoyo legal que el legislador de 2011 confirió al tratamiento de este órgano en cuestión, no ha sido de ningún modo acogido por el legislador de 2012.

Como muestra de ello, el legislador de 2012 opta por reducir¹¹⁴⁰ y emplear una formulación terminológica más sencilla, en la que omite referenciar expresamente una relación de funciones específicas a desempeñar por la comisión paritaria¹¹⁴¹, como las anteriormente contempladas¹¹⁴² y, en su lugar, opta por aludir muy genéricamente a dos tipos de competencias¹¹⁴³, unas atribuidas directamente por ley y otras que puedan ser asignadas mediante convenio colectivo. En cualquier caso incluye, como contenido mínimo legal necesario de los convenios, el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno¹¹⁴⁴ a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el art. 83 ET.

¹¹⁴⁰ VV.AA.: *Memento Experto Reforma Laboral 2012 (RDL 3/2012)*, EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE (Coord.), Ediciones Francis Lefebvre, Madrid, 2012, pág. 106.

¹¹⁴¹ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la Reforma Laboral de 2012. (Estudio del RDley 3/2012, de 10 de febrero)*, Aranzadi, Navarra, 2012, págs. 103 y 136-137. En el mismo sentido, pero actualizado con la Ley 3/2012, de 6 de julio, SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *Claves de la Reforma Laboral de 2012. Estudio de la Ley 3/2012, de 6 de julio y del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio*, Aranzadi, Navarra, 2012, págs. 45 y 123-124.

En el mismo sentido, SEMPERE NAVARRO, A.V.: “*Reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012*”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 1, 2012, págs. 28-29.

¹¹⁴² PRECIADO DOMÈNECH, C.H.: *Una primera aproximación al Real Decreto-Ley 3/2012, de reforma laboral*, Bomarzo, Albacete, 2012, pág. 46.

¹¹⁴³ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Medidas para favorecer la flexibilidad en la negociación colectiva como alternativa a la destrucción de empleo”, en VV.AA., FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ, J. (Dir.), *Guía Práctica de la Reforma Laboral 2012*, EOLAS Ediciones, León, 2012, págs. 84-86.

¹¹⁴⁴ A pesar de los vaivenes jurídico-legislativos que han incidido en la regulación de este órgano paritario, recordemos como desde la reforma acaecida en 1994 la resolución de las discrepancias producidas en su seno ha sido una de las facetas a través de la cual se ha pretendido potenciar la eficiencia de la comisión paritaria y con ello reforzar la autonomía colectiva, además de su previsión como parte integrante del contenido mínimo legal necesario de los convenios colectivos estatutarios; sobre esta y otras cuestiones ver DEL REY GUATER, S.: “Los medios extrajudiciales en la Ley 11/1994, de reforma del Estatuto de los Trabajadores: líneas generales”, en VV.AA., BODAS MARTÍN, R. (Dir.), *Conflictos colectivos*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1994, pág. 152.

Al margen y a diferencia de los cambios legalmente aquí planteados, concretamente efectuados en el ámbito funcional de la comisión paritaria, lo cierto es que tanto en la reforma de 2012 como en la precedente no se han introducido modificaciones en lo que atañe a su estructura orgánica, por ejemplo, en aspectos tan trascendentales como son entre otros, la composición, el funcionamiento, el respeto a la regla de proporcionalidad, cuestiones todas ellas que quedan a merced de la decisión que puedan adoptar los propios negociadores¹¹⁴⁵.

Con la reforma de 2012 se suprime del art. 85.3 ET la referencia a la clásica¹¹⁴⁶ función de la comisión paritaria en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos¹¹⁴⁷ –aunque sigue estando prevista expresamente en la redacción actualmente vigente del art. 91 ET-. Prosiguiendo con esta línea de simplificación el legislador reformista de 2012, como ya se ha adelantado en líneas precedentes, no contempla como contenido mínimo legal necesario del convenio las funciones de adaptación de la comisión paritaria¹¹⁴⁸ o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

Siendo esta una de las novedades más apreciables por la que apostó el legislador de 2011, con el fin de proveerle de un mayor dinamismo que contribuya a una mejor y pronta adaptación, pese a la difuminación que ello

¹¹⁴⁵ IGARTUA MIRÓ, T.: “El contenido del convenio colectivo tras las últimas reformas legales”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I. (Coords.), *El nuevo derecho de la negociación colectiva. Actualizado tras la Ley 3/2012*, op cit., pág. 131.

¹¹⁴⁶ GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Contenido negocial y sucesión de convenios”, en, VV.AA., ALARCÓN, M.R. y DEL REY, S. (Coords.), *La reforma de la negociación colectiva*, MARCIAL PONS, Madrid, 1995, pág. 102.

¹¹⁴⁷ Sobre la competencia de aplicación e interpretación de lo convenido que ostenta la comisión paritaria –entre otras funciones-: RODRÍGUEZ CRESPO, M^a. J.: *La administración del convenio colectivo*, op cit., págs. 440-447.

¹¹⁴⁸ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Flexibilidad interna y externa en el Real Decreto-Ley 3/2012”, *Diario La Ley*, núm. 7833, Sección Doctrina, 2012.

suponía entre el papel que viene desempeñando la comisión negociadora y la asignación netamente novatoria de negociación de la comisión paritaria¹¹⁴⁹.

Ahora la función de renegociar el convenio se le atribuye a los sujetos legitimados para negociar (arts. 87 y 88 ET). Tampoco se incluye como contenido mínimo legal necesario, los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos (arts. 41.6, 82.3 ET).

De igual modo se suprime la función que el legislador de 2011 le reconocía expresamente a la comisión paritaria para la intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa¹¹⁵⁰, sin perjuicio de que mediante negociación colectiva se le asigne una función similar, siempre y cuando se cuente con la conformidad de los trabajadores.

Atendiendo al contenido actualmente vigente del art. 85.3. e) ET, se infiere no solo una más que significativa reducción del contenido mínimo legal necesario de los convenios colectivos estatutarios, sino también una reveladora simplificación de las cuestiones atribuidas legalmente a la comisión paritaria, que denotan una clara y manifiesta pretensión orientada hacia una nueva

¹¹⁴⁹ IGARTUA MIRÓ, M.T.: “El renovado papel de las comisiones paritarias de los convenios colectivos: algunos apuntes”, en, VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, op cit., págs. 396-398.

¹¹⁵⁰ Sobre <<los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos>>, y, <<la intervención en el marco de los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos ante inexistencia de representantes legales de los trabajadores>>, véase al respecto: MIÑARRO YANINI, M.: “La regulación legal de las competencias de las comisiones paritarias: más que un viaje de ida y vuelta”, en, VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, op cit., págs. 149-152.

recolocación. En la medida en que se retrotrae de la posición destacada otorgada con motivo de la reforma del año 2011 al menos, claro está, desde un punto de vista estrictamente legal ya que sigue estando abierta la posibilidad de asignación de funciones a través de la negociación colectiva.

Parece constatarse como la apuesta por el incremento de asignaciones a este órgano paritario y, en definitiva, por su eficaz y eficiente operatividad, desde la perspectiva de un cada vez más complejo marco de relaciones laborales, conlleva paralelamente el fomento y la promoción de la autonomía colectiva negocial. Entre otras cuestiones, especialmente en aras de combatir los índices de conflictividad socio-laboral¹¹⁵¹ que surgen sobre el contenido pactado en el convenio colectivo estatutario.

En cualquier caso es preciso subrayar, una vez más, la idoneidad de la comisión paritaria para arrojar luz sobre el verdadero sentido y alcance con el que originariamente fueron pactadas las cláusulas, dado que al tratarse de los propios creadores de las mismas no van a indagar sobre una voluntad ajena sino que van a expresar la suya propia¹¹⁵². Siendo estos argumentos más que suficientes para otorgarle un carácter preferente.

De modo que, tanto la funcionalidad operativa en particular, como la configuración en general de la comisión paritaria, concebida como órgano jurídico-convencional¹¹⁵³, que cuenta con un potencial extraordinario en la adaptación de las condiciones laborales a las oscilaciones circunstanciales de la empresa, va a depender en gran medida del enfoque que los agentes sociales quieran proyectarle o reconocerle. Por esta razón, ellos van a ser en última

¹¹⁵¹ GRANADOS ROMERA, M^a.I.: *La solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos*, op cit., págs. 372-373.

¹¹⁵² RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M^a.L.: *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*, op cit., pág. 83.

¹¹⁵³ IGARTUA MIRÓ, T.: “El contenido del convenio colectivo tras las últimas reformas legales”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I. (Coords.), *El nuevo derecho de la negociación colectiva. Actualizado tras la Ley 3/2012*, op cit., pág. 132.

instancia los que pueden y deben obrar activamente para retomar la investidura de las asignaciones oportunas que verdaderamente contribuyan a que este órgano ocupe el lugar destacado que le corresponde para lograr, al fin, una adecuada administración y gestión del convenio colectivo estatutario, que permita proporcionar una mayor eficacia y dinamismo, debiendo rehusar en todo caso, de cualquier intento que suponga relegar a esta institución a un desacertado segundo plano.

CONCLUSIONES FINALES, VALORACIÓN JURÍDICO-CRÍTICA Y PROPUESTAS DE REFORMA DE <<LEGE FERENDA>>.

Analizado el contenido del convenio colectivo de naturaleza estatutaria, conviene ahora proceder a establecer un conjunto de reflexiones conclusivas y algunas propuestas de reforma de <<lege ferenda>> -primero enunciadas concisamente y posteriormente desarrolladas-, sobre el conjunto global de los aspectos problemáticos que presenta esta cuestión precisa y, sin perjuicio de las que ya se han ido intercalando en el desarrollo de la presente investigación.

Se pretende de este modo, resaltar todos aquellos puntos en los que más incidencia ha desplegado esta amplia y heterogénea materia. Obviamente, no se trata de una relación taxativa y cerrada, sino meramente de realce de cuestiones tanto significativas, como nucleares, y en suma, aclaratorias desde una visión panorámica.

En el convenio colectivo se suele diferenciar entre contenidos pero son dimensiones interdependientes del contenido del convenio colectivo, y no son piezas o elementos separados. Es importante que el estudio no aísle las tres dimensiones que integran el convenio, debiendo tener en cuenta las conexiones existentes entre las mismas, a modo de una unidad en la diversidad.

PRIMERA

La presente investigación testimonia los cambios habidos en estos últimos años e indaga en el estado general de la cuestión que concierne al renovado modelo de negociación colectiva.

En un primer estadio se ha considerado oportuno iniciar la inmersión a este trabajo con un estudio del marco constitucional y, más concretamente,

el art. 37.1 en el que se consagra el derecho y la garantía constitucional a la negociación colectiva laboral bajo los parámetros de un modelo flexible.

En épocas tan convulsas como en la que actualmente nos hallamos inmersos, surge la imperiosa necesidad de afianzar todo lo que en la Constitución Española se contempla, y no peregrinar en la búsqueda errante de posibles resquicios para transitar por los caminos del debilitamiento de lo que en tantos años y con tanto esfuerzo se ha conseguido.

Centrando toda la atención en el art. 37.1 CE, es oportuno señalar su condición como precepto constitucional en el que se gesta y surge nuestro paradigma democrático-social de negociación colectiva.

Atendiendo al diseño constitucional, el contenido de la negociación colectiva y, por tanto, del convenio colectivo, se prefigura en el marco de un derecho de libertad, pensado para la defensa de los intereses implicados. Lo que nos permite situarnos en un modelo de libertad donde no hay una distribución rígida de las materias, sino que la negociación colectiva puede entrar en diferentes ámbitos.

Del tenor literal del art. 37.1 CE y de su ubicación sistemática en el texto constitucional, se deriva la eficacia directa e inmediata de la norma. Su estructura normativa es el resultado del ensamblaje de tres elementos esenciales que lo conforman: el contenido, la titularidad y la eficacia del convenio colectivo.

Igualmente se establece el contenido esencial del derecho constitucional de negociación colectiva, que lo conforman cuatro enunciados, el alcance, el ámbito subjetivo, el ámbito objetivo y la eficacia jurídica del convenio colectivo, que deberán ser respetados y garantizados por la regulación legal.

En clave recapituladora y en lo que aquí interesa destacar, la negociación colectiva laboral es un auténtico derecho social de libertad colectiva, que se inserta dentro de un modelo garantista en la tradición del constitucionalismo democrático-social.

SEGUNDA

El art. 82 ET es el punto de partida del desarrollo legal estatutario y el centro de confluencia de distintas disposiciones sobre negociación colectiva y convenio colectivo.

Desde un plano técnico-jurídico, es un precepto que aglutina un combinado de cuestiones de muy diversa índole: conceptualización jurídico-legal del convenio colectivo estatutario, contenido u objeto material y funciones, eficacia y sucesión de convenios.

El art. 82 ET es una de las reminiscencias legales que aún conserva la clásica e histórica bipartición del contenido configurador del convenio colectivo.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores con su art 82 inaugura el Título III <<De la negociación colectiva y de los convenios colectivos>>, y con él su condición de ley de desarrollo constitucional encaminada a garantizar el derecho a la negociación colectiva laboral.

A pesar del trascurso de los años y de la encomienda constitucional, aún subsiste una insuficiente regulación legal que acometa una labor esencial de garantía de todas las formas de expresión de la autonomía colectiva negocial. De ahí que, el Título III ET representa una porción de todo el desarrollo legal que ya debería haberse llevado a cabo.

No obstante, el modelo legal de negociación colectiva que tenemos se caracteriza por el predominio de la libertad de las partes, en concordancia con el planteamiento constitucional. El art. 82 ET realza la importancia del convenio colectivo como instrumento jurídico regulador, que ocupa una posición de centralidad en la esfera laboral.

Los rasgos principales del diseño legal que el art. 82 ET propone, son los siguientes:

En primer lugar, el legislador estatutario nos ofrece una conceptualización jurídico-legal del convenio colectivo de naturaleza estatutaria, a partir de la cual se extraen las notas esenciales que caracterizan al convenio colectivo de esta naturaleza: su condición de norma jurídica consensuada, el carácter libre y voluntario del acuerdo, su condición de instrumento colectivo, los sujetos legitimados para su negociación y posterior conclusión.

Por otra parte, se establece la principal funcionalidad a la que está llamado a desempeñar el convenio colectivo en su ámbito correspondiente, como instrumento regulador de las condiciones de trabajo y de productividad, así como la paz laboral y otras materias conexas.

A partir de esta formulación se infieren dos aspectos fundamentales de esta figura negocial, de un lado, las funciones y, de otro, el objeto material o contenido posible del convenio colectivo.

El art. 82.2 ET es una pieza determinante en la configuración del marco general del contenido convencional, sin perjuicio de remitirnos posteriormente a otros preceptos legales que regulan con mayor precisión el contenido del convenio (art. 85 ET).

Además, en este enclave preciso se opta por referenciar la clásica bipartición de origen doctrinal del contenido normativo y obligacional del convenio colectivo, pese a las opiniones críticas que arrecian contra la deficiente configuración dual del contenido convencional, que por sus notorios y notables inconvenientes bien merece un juicioso cuestionamiento.

Señalar igualmente, que ha sido recientemente modificado con motivo del último trienio reformador acontecido durante los años 2010, 2011 y 2012.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

A partir de lo dispuesto en su apartado tercero se extraen otras notas definitorias del convenio colectivo estatutario, como son la eficacia normativa general o *erga omnes*.

Sin lugar a duda, una de las cuestiones centrales, que por su entidad merece ser objeto de reflexión aparte, es la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, y muy especialmente las cláusulas de inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Por último, la atención se centra en la sucesión de convenios colectivos, que a su vez se encuentra estrechamente interconectada con la vigencia del convenio (art. 86.4 ET), su eficacia y las notas que lo caracterizan por su condición de fuente reguladora de las condiciones de trabajo.

La conclusión que se extrae de la redacción legal en torno a los supuestos de sucesión de convenios es que, salvo aquellos aspectos que por pacto expreso se mantengan, el nuevo convenio deroga íntegramente el contenido del convenio anterior al que sucede y, por consiguiente, podrá disponer de los derechos anteriores.

El principal argumento manejado por una amplia y consolidada doctrina jurisprudencial se sustenta sobre la base de que las condiciones pactadas en convenio están desprovistas de un carácter irreversible, sin perjuicio de la oportuna valoración de todos los elementos subyacentes en cada caso enjuiciado a fin de confirmar o no su licitud.

En síntesis, cabe proceder a la aplicación del principio de modernidad para la determinación aplicativa de las normas jurídicas y, como tal, del convenio colectivo de naturaleza estatutaria.

TERCERA

La insoslayable visión integradora de la riqueza de matices de los contenidos materiales y de la naturaleza jurídica del convenio colectivo. Una constante en su trayectoria evolutiva.

La tremendamente compleja y singular naturaleza jurídica del convenio colectivo también ha sido uno de los debates más recurrentes en el seno de la cultura jurídico-laboral, en sede doctrinal y judicial.

Desde un punto de vista técnico-jurídico, el convenio colectivo es una norma paccionada de origen social. A propósito de la confluencia de estos dos grandes rasgos definitorios del convenio, su origen pactado y su carácter normativo, son los que en definitiva le dotan de una peculiar naturaleza jurídica. De ahí la dificultad a la hora de dirimir entre cláusulas normativas y obligacionales del contenido pactado en el convenio colectivo, complejidad que se acrecienta, aún más si cabe, ante una amplia presencia de estipulaciones mixtas. Pese a la heterogeneidad que envuelve a las cláusulas convencionales, finalmente todas forman parte de un todo o de una unidad, el convenio colectivo, como un instrumento jurídico negocial singular en su origen, en sus efectos y, cómo no, en su contenido como pieza angular sobre la que se asienta.

Precisamente es este carácter híbrido del convenio el que finalmente ha motivado posiciones doctrinales divergentes.

En definitiva, la naturaleza jurídica de este instrumento colectivo negocial junto con su contenido, ambos como elementos estrechamente vinculados, presentan un carácter bifronte por la combinación de su origen profesional, su carácter paccionado y su eficacia normativa.

CUARTA

El entramado de interrelaciones existentes entre la ley y el convenio colectivo no exento de polémica se torna cada vez más complejo, y en el caso de este último, un valor en alza.

Se ha podido constatar el auge del convenio colectivo como el instrumento jurídico idóneo para eliminar o reducir los escollos que presenta, en ocasiones, la regulación heterónoma.

La clave está en la firme apuesta por la cobertura que dispensa el convenio colectivo, el impulso del enriquecimiento de los contenidos y funciones del convenio en aras a potenciar su flexibilidad, dinamismo y su capacidad de adaptación a los nuevos requerimientos y desafíos de un entorno socio-laboral en continuo proceso de cambio.

Se constata una típica clasificación tripartita de las relaciones existentes entre el poder normativo estatal y el poder normativo socio-profesional (relación de complementariedad, relación de complementariedad y la relación de supletoriedad o subsidiariedad).

Este cúmulo de acontecimientos ha contribuido decisivamente al incipiente apogeo del convenio colectivo como mecanismo esencial para la gobernabilidad de las relaciones laborales. Paralelamente le ha acompañado un importante proceso de repliegue de la norma estatal a favor de la autonomía colectiva negociada, cediendo espacios que tradicionalmente venía ocupando.

Esta orientación acertada, en términos generales cuando se garantizan mínimos legales indisponibles, hay que enlazarla necesariamente a un contexto socio-económico notablemente transformado del que emergen nuevos retos a los que debe hacer frente nuestro ordenamiento jurídico-laboral, con el fin de acomodarse a las exigencias de los nuevos tiempos y resolver los conflictos de

intereses siempre presentes. Es por todo ello, que debe promoverse activamente la autonomía colectiva negocial y el papel protagonista del convenio colectivo, para una apropiada gestión de las relaciones laborales.

QUINTA

El replanteamiento en torno a la clásica configuración binaria del contenido del convenio colectivo.

El contenido del convenio colectivo ha sido uno de los asuntos que más tempranamente ha preocupado a los juristas nacionales e internacionales, en gran medida motivado por el carácter híbrido de la propia norma paccionada de origen profesional y porque encierra un importante esfuerzo de construcción dogmática. De ahí que no sea pacífico en la doctrina el deslinde nítido entre contenido normativo y obligacional del convenio.

Esta tradicional construcción binaria del contenido de los convenios ha quedado ampliamente rebatida ante la existencia de cláusulas que se resisten tenazmente a su inclusión en uno u otro apartado. La distinción se vuelve difusa, con las insuficiencias ya advertidas, la delimitación apriorística que trata de dar cuenta del contenido total que configura el convenio, en multitud de ocasiones se torna tremendamente difícil. La enorme complejidad que entraña la labor de discernimiento entre cláusulas normativas y obligacionales en la praxis negociadora, junto con la existencia de un tercer bloque de materias de difícil ensamblaje, ha propiciado que este sea uno de los aspectos más frecuentados por la doctrina científica y judicial.

Esta histórica configuración dual del contenido del convenio sigue conservando un fuerte arraigo doctrinal y, sea como fuere, lo cierto es que hoy por hoy, en mayor o menor grado, se resiste a ser relegada a pesar de que convergen destacadas razones para su cuestionamiento. Entre los principales argumentos de réplica que confluyen, hay que destacar que se trata de una

concepción bastante simplista, reduccionista e insuficiente, por considerar que sólo existen dos grandes tipos o modalidades de cláusulas que segmentan el contenido convencional, quedando sin clasificar o catalogar una parte no menos importante del contenido configurador del convenio colectivo.

En la actualidad se sigue trasladando al científico-jurídico y al intérprete la ardua tarea de trazar la diferencia entre estipulaciones normativas y obligacionales dentro de los convenios, para adscribirla a uno u otro apartado.

SEXTA

El contenido del convenio colectivo: un caudal de amplias y diversas materias. La experiencia aplicativa y su problemática recurrente. Propuestas de reforma.

Se ha podido apreciar, con mayor o menor receptividad, que el convenio colectivo constituye un marco privilegiado para la gestión flexible y participada de las relaciones laborales. La idoneidad o adecuación de la negociación colectiva y del convenio colectivo, en su condición de instrumento jurídico negocial preferente y como la expresión más genuina de la autonomía colectiva negocial, viene confirmada por las notas que dan cuenta de su naturaleza. Hay que tener en cuenta que surge con el propósito o la finalidad de superar las desigualdades de poder existentes entre las partes de una relación de trabajo, la versatilidad que se desprende de su capacidad inherente de adaptación a las circunstancias y exigencias del entorno en el que se desenvuelve, su carácter dinámico, consensuado por las partes implicadas en las relaciones laborales, por su efectividad y eficacia.

La negociación colectiva y el convenio colectivo son instituciones jurídicas y figuras que han adquirido en el tráfico jurídico unas connotaciones precisas, como medio de autorregulación de las condiciones de trabajo en el sector

jurídico-laboral y como técnica de autogobierno del modelo democrático de relaciones laborales. Como bien es sabido, encarnan la faceta más viva e interesante del Derecho del trabajo.

Este cauce privilegiado del diálogo social permite hacer frente a las vicisitudes de una estricta regulación individual de las condiciones laborales y, por tanto, de los efectos regresivos que ello comportaría, además de ser un potente mecanismo de complemento, mejora y modernización de contenidos de índole socio-laboral que evita posibles anquilosamientos.

Los continuos procesos de transformación a los que inevitablemente se ve sometido nuestro sistema de relaciones laborales han tenido un decidido impacto en la ampliación, revisión y enriquecimiento de los contenidos y funciones del convenio colectivo como producto típico resultante del proceso de negociación colectiva. La conquista de espacios o materias tradicionalmente ocupadas por la norma heterónoma, ha comportado paralelamente un significativo proceso de repliegue que ha venido experimentando la regulación legal.

No obstante, a merced de la trayectoria negocial llevada a cabo hasta el momento, se ha podido constatar que el tratamiento convencional en determinadas cuestiones no ha logrado desplegarse en su plenitud, a pesar de que en ocasiones la ley reconoce expresamente el papel protagonista al que está llamada a desempeñar la norma paccionada de origen profesional. Como es obvio, también nos encontramos con significativas excepciones.

A tales efectos, sería conveniente expresar al máximo todas las posibilidades que se le brindan desde la regulación legal y con el respaldo constitucional. Habría que desterrar por completo cualquier tipo de omisión absoluta en cuanto a la regulación de materias encomendadas, reducir considerablemente el excesivo empleo de cláusulas convencionales remisorias a las disposiciones legales, al mismo tiempo se debe aminorar el uso de alusiones extremadamente genéricas que nada o poco tienen que aportar a lo ya previsto, no recurrir a una estandarización abusiva, evitar la reiteración o simple

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

transcripción de lo contemplado en la regulación legislativa vigente para no rehusar con ello a la posibilidad de innovar y mejorar o perfeccionar el marco regulador existente a través del contenido convencional. Junto a todo ello, hay que procurar una redacción clara y precisa de las cláusulas, además de que estas sean menos declarativas, más comprometidas y con mayor eficacia práctica, incorporando para ello mecanismos de verificación y control.

El perfil de los convenios colectivos de ningún modo debe estar orientado a cumplir un papel residual sino todo lo contrario, debe ocupar una posición central en la ordenación y gestión de las relaciones laborales, potenciando una intervención más garantista, lo que repercute en un ambiente de pacificación social y una mayor estabilidad del buen clima laboral.

Todos los esfuerzos deben centrarse en alcanzar los niveles requeridos en la gestión consensual de las materias susceptibles de ser reguladas por este producto jurídico, mejorando y llenando de contenido muchas de las aspiraciones de nuestro ordenamiento jurídico-laboral. En cualquier caso, se debe potenciar su condición de herramienta eficaz para la consecución de mayores niveles de bienestar en el trabajo y afianzando su condición como instrumento de igualdad socio-laboral.

Como corolario, lo que importa es dejar constancia de la incidencia del convenio colectivo en la posición jurídico-social que el trabajador ocupa en la sociedad <<del trabajo>> actual, siendo el instrumento colectivo por excelencia en la regulación de las condiciones laborales que rigen para la gran mayoría de los trabajadores.

SÉPTIMA

La redefinición de las materias que integran el contenido mínimo legal necesario de los convenios colectivos de naturaleza estatutaria. Crónica

anunciada de las últimas travesías reformistas del art. 85.3 ET: surcando entre dos aguas, desde su ampliación sustancial hasta un claro reajuste.

Se ha observado con detenimiento las reformas legislativas más recientes que han incidido sobre la materia, de un lado la acometida por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva y, de otro, la llevada a cabo por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, posteriormente convalidado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, con idéntica denominación.

Tras una sucesión trezada y vertiginosa de operaciones legislativas reformistas conviene destacar los puntos clave de cada una de ellas. Comenzando por la modificación efectuada en 2011, ha sido la primera reforma de gran envergadura del sistema de negociación colectiva tras su regulación inicial.

El cambio más significativo en materia de contenido de los convenios colectivos (art. 85.3 ET) con la reforma operada en 2011, fue el establecimiento de un contenido mínimo legal necesario muy concentrado, de carácter estructural, con una tendencia hacia un mayor grado de especificación y optando por una ampliación de las materias que lo integran. Fue una reforma que apenas tuvo tiempo para desplegar con plenitud sus efectos, pero fue enfocada desde un planteamiento respetuoso de los elementos esenciales que conforman el sistema de negociación colectiva. Quizás hubiese sido conveniente darle un mayor margen de actuación que nos hubiese permitido constatar su verdadero alcance en la práctica negocial.

De manera apresurada, irrumpe en nuestro panorama legislativo la reforma llevada a cabo por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero que posteriormente fue convalidado por la Ley 3/2012, de 6 de julio. A merced de los cambios que introdujo el legislador reformista de 2012, se parte de un planteamiento sobre la flexiseguridad radicalmente opuesto a la reforma que le precede, no entendida en términos garantistas sino más bien dirigida a fortalecer

el poder del empresario acentuando el desequilibrio entre las partes intervinientes en la relación laboral y contraviniendo la vocación esencial de la negociación colectiva.

De ahí la necesidad urgente de reconducir los términos en los que hoy día se pretende implantar el modelo de flexiseguridad en el marco de las relaciones laborales.

Dicho lo cual, en esta reforma se aborda de nuevo una redefinición del contenido mínimo legal necesario de los convenios colectivos estatutarios, pero tomando una dirección bien distinta a la anterior reforma acometida. En esta ocasión, el legislador de 2012 opta por una simplificación de las materias, retornando al escenario legislativo anterior a la reforma de 2011.

Cabe concluir que el art. 85.3 ET ha sido uno de los preceptos legales que ha sufrido a lo largo de su vigencia histórica modificaciones de carácter formal y material. Con motivo de los últimos avatares reformistas en los que ha tenido un innegable papel protagonista, se ha visto reafirmada la posición central que ocupa en el modelo legal de negociación colectiva. La tendencia predominante de las últimas reformas legislativas ha sido la reestructuración interna de la formulación legal del art. 85.3.

Siendo absolutamente compatible el principio de libertad de contratación colectiva y el carácter impositivo del contenido mínimo de los convenios estatutarios, la trascendencia de este último radica en la finalidad que en él se pretende: en primer lugar, conferir a este tipo de convenio su propia identidad, y en segundo lugar, posibilitar su caracterización como fuente originaria de producción normativa.

Es el precepto legal encargado de diseñar el tejido material con el que se deben confeccionar las estipulaciones convencionales responsables de la configuración del convenio colectivo como una auténtica norma jurídica. De este

modo, al contener una regulación de observancia imperativa, su cumplimiento va a condicionar la propia validez del convenio colectivo estatutario.

El balance y valoración general del encadenamiento de las reformas habidas durante los años 2011 y 2012 nos lleva a calificarlas como profundas reformas de carácter estructural y no solo de adaptación, dirigidas a revisar los pilares fundamentales de nuestro modelo democrático-social garantista de negociación colectiva.

En todo caso, desde la más sólida y firme convicción de que la reforma no va a crear empleo, en la medida en que no es factible imputar a la regulación del mercado de trabajo la culpabilidad de un proceso de crisis económica que excede más allá de nuestras fronteras, o dicho de otro modo, la regulación del mercado de trabajo no es el elemento principal que ha provocado la grave y preocupante situación de crisis económica que atraviesa España en estos últimos años, pero tampoco es la solución.

Ahora bien, es fundamental que cualquier reforma laboral no venga impuesta, y que por tanto, cuente con la participación de los agentes sociales porque, de lo contrario, sin ese mínimo de consenso o conformidad de quienes finalmente están implicados, poco éxito puede tener en su posterior puesta en práctica.

OCTAVA

Las cláusulas convencionales en las que se establece la determinación de las partes que conciertan el convenio colectivo de naturaleza estatutaria. Las novedades más destacadas tras la reforma operada por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio.

En los arts. 87 y 88 ET, (con el primero de los dos citados se pone de manifiesto la estrecha conexión entre la representatividad de los sujetos negociadores, criterios de legitimación y la unidad de negociación), se acomete la

regulación relativa a la <<legitimación>> y la <<comisión negociadora>> respectivamente, y desde una perspectiva de conjunto, la legitimación para negociar los convenios colectivos estatutarios y, por consiguiente, son piezas medulares en la configuración del régimen jurídico de este tipo de acuerdos. Su finalidad principal es la defensa y promoción de los intereses del <<banco social o laboral>> y del banco <<económico o patronal>>.

Tras las últimas reformas operadas sobre esta materia, siguen conservando un elevado nivel de exigencia acorde con la eficacia jurídica normativa y personal *erga omnes* de los convenios colectivos de esta naturaleza jurídica.

Este tipo de estipulaciones convencionales no son meros conductos de verificación de que el convenio es negociado por los sujetos legalmente legitimados, sino valiosas portadoras de información, como por ejemplo, quienes pueden ser demandados.

A la luz de la reforma introducida a través del Real Decreto-ley 7/2011, se introducen nuevas reglas de legitimación, se apuesta por la flexibilidad interna negociada, y todo con el objetivo de adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas o renovadas realidades empresariales que actúan en nuestro mercado de trabajo.

En todo caso, el balance, atendiendo a las últimas líneas tendenciales en la regulación, parece que hace irrefutable la certeza que gira en torno a la insoslayable preeminencia de las instancias representativas sindicales como sujetos negociadores preferentes. Esta constatación se postula como el aspecto novedoso más reseñable del actual diseño legal. Y, a modo de un diagnóstico más concreto, asistimos a la consolidación hegemónica del sindicato y de las secciones sindicales, tras su creciente protagonismo por la vía legislativa. Como síntesis valorativa final, cabe anotar que se traza un nuevo rumbo más acorde con la primacía de la figura del sindicato sobre la representación unitaria, predicada

tradicionalmente a nivel constitucional a tenor de lo dispuesto en los arts. 7 y 28.1.

NOVENA

Los ámbitos de aplicación del convenio colectivo estatutario y su incidencia en el contenido negocial. El impulso de la negociación colectiva de ámbito empresarial como máximo exponente del proceso de descentralización de nuestro sistema de contratación colectiva.

Los ámbitos de aplicación personal, funcional, territorial y temporal del convenio cumplen funciones tan esenciales como la delimitación de los sujetos afectados por la norma paccionada, se constituye como una exigencia formal que coadyuva a verificar la capacidad y legitimación negocial de los sujetos firmantes, alude al conjunto de actividades incluidas, fija el espacio geográfico en el que se circunscribe su correspondiente aplicación y el ámbito de la actividad al que se orienta, determina la fecha en la que entra en vigor el convenio así como su duración, y contribuye a una mayor seguridad jurídica.

Sin duda, uno de los aspectos más novedosos y destacables tras las reformas operadas en el marco legislativo es el impulso generalizado y el consiguiente desplazamiento hacia la negociación colectiva de ámbito empresarial, en detrimento de los convenios colectivos sectoriales, y dentro de ellos concretamente los de ámbito estatal. Todo ello pese a las indicaciones de la Organización Internacional del Trabajo en cuanto a la no imposición de la estructura de la negociación colectiva, junto con la asignación a los Estados de un papel de apoyo y promoción a la misma.

Como se ha tenido ocasión de constatar durante el desarrollo de la presente investigación, existe una incidencia real de los ámbitos del convenio colectivo en el contenido que en ellos se regula.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

Efectivamente, hay materias más susceptibles de ser contempladas en un ámbito del convenio que en otro. Dentro del tratamiento convencional de la regulación individual de trabajo y política de empleo, la materia relativa a los mecanismos de adaptación de las modalidades de contratación temporal tiene un mayor acogimiento por parte de los convenios colectivos sectoriales. El convenio de ámbito empresarial opta con frecuencia a la remisión de la regulación legislativa vigente. No obstante, entre los convenios de empresa, lo cierto es que las grandes empresas presentan una mayor autonomía negociadora en la ordenación de las modalidades contractuales, en comparación con la regulación convencional que se lleva a cabo en las pequeñas y medianas empresas, pese a que estas últimas son las que conforman la mayor parte de nuestro tejido productivo. En cualquier caso, cada vez es más frecuente que los convenios colectivos de las grandes empresas vinculen la regulación de los compromisos de empleo con cláusulas de contratación laboral. Continúa siendo especialmente llamativa la escasa atención por parte de los convenios de grupos de empresas en esta materia. Por último sobre esta cuestión, también se ha podido apreciar una focalización de determinadas modalidades de nuestro sistema de contratación laboral en algunos ámbitos de negociación como, por ejemplo, la contemplación de contratos formativos en convenios colectivos de ámbito sectorial.

En lo concerniente a la gestión convencional de la política de empleo y formación profesional, la negociación colectiva no ha adoptado una posición innovadora al respecto. Sin embargo, en los ámbitos correspondientes a convenios sectoriales, de grandes empresas y grupos de empresas se ha detectado una mayor presencia de materias sobre políticas de creación de empleo y mejora de su calidad en las que se prevén medidas orientadas al fomento de la contratación, el reparto del empleo, etcétera.

La trayectoria a nivel convencional de la estructura del sistema de clasificación profesional sigue siendo más propia de los convenios de sector.

La ordenación flexible del tiempo de trabajo ha tenido un mayor acogimiento sobre todo en los convenios colectivos de ámbito empresarial, y en los últimos tiempos con motivo de la crisis, se ha detectado un aumento de la jornada de trabajo.

A tenor de la práctica negocial, la proyección del sistema retributivo ha demostrado tener un mayor reflejo tanto en los convenios sectoriales como en los de empresa, aunque también ha quedado patente una descoordinación entre los diferentes ámbitos de negociación.

En lo que a régimen disciplinario se refiere, viene siendo habitual que se contemple como uno de los contenidos tradicionales especialmente en los convenios de empresa.

En cuanto a la materia relativa a la movilidad geográfica, los convenios colectivos de ámbito sectorial han adoptado una actitud que se puede calificar como más innovadora. Mientras que, las garantías procedimentales, los desplazamientos transnacionales y la movilidad intragrupo empresarial están muy presentes en los convenios de medianas y grandes empresas.

Las vicisitudes suspensivas y extintivas en el ámbito de las relaciones laborales reciben una atención particular por los convenios de medianas y grandes empresas, así como por parte de los convenios de ámbito sectorial.

La conclusión sobre el tratamiento convencional de las materias de índole sindical, es que ha tenido un mayor protagonismo en los convenios colectivos de medianas y grandes empresas que son las que han demostrado tener una mayor preocupación al respecto.

La recepción de la materia sobre prevención de riesgos laborales ha sido notablemente mayor en convenios de empresa, y dentro de este ámbito de negociación más en los convenios de medianas y grandes empresas, aunque también se aprecia una falta de previsión de los riesgos emergentes.

La proyección del principio de igualdad de trato y no discriminación entre hombres y mujeres ha sido ampliamente acogida por convenios colectivos de empresa y sectoriales, si bien con un excesivo uso de declaraciones superfluas.

Por último, la experiencia negocial en torno a las materias de índole social o asistencial, nos muestra una mayor concienciación sobre todo en convenios de ámbito empresarial.

A modo de <<parte>> sobre la incidencia del ámbito del convenio colectivo de naturaleza estatutaria en el tratamiento de las principales materias este sería, en líneas generales, el estado actual de la cuestión. En cualquier caso, hay que advertir que, en ocasiones, no se ha alcanzado el nivel requerido, por los motivos aludidos a lo largo de esta investigación, empleo de formulaciones genéricas, transcripción de la regulación legal, etcétera.

DÉCIMA

Reconfiguración jurídica de las cláusulas de inaplicación de las condiciones de trabajo a la luz de las últimas reformas legislativas, y en su condición de una de las materias capitales que integran el contenido mínimo legal necesario del convenio colectivo estatutario.

Con la reforma operada en 2012 se han introducido importantes cambios. Se produce una promoción o expansión de la figura del descuelgue, mediante una ampliación sustancial de las materias pactadas en convenios colectivos estatutarios susceptibles ahora de ser inaplicadas (como son: la jornada de trabajo, horario y la distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial –lo que antes se llamaba descuelgue salarial-, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET y, en último lugar, las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad

Social), se amplían considerablemente los presupuestos que habilitan y legitiman la puesta en marcha del descuelgue y con ellos el espectro aplicativo (por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), y se extiende el ámbito del convenio colectivo en el que se puede proceder a dicha inaplicación (sea de sector o de empresa).

Se flexibiliza tremendamente el elemento causal para inaplicar cualquiera de las condiciones laborales previstas en el art. 82.3 ET, como medida paliativa y preventiva.

Con respecto al descuelgue salarial, ahora denominado inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial, se aprecia una pretensión deliberada de normalizar lo que tradicionalmente venía siendo un proceso estrictamente excepcional, incluyendo en esta dinámica nuevas materias acordadas en convenio susceptibles de ser objeto de inaplicación.

Se acentúa el traslado del riesgo de la situación económica de la empresa a la esfera de las condiciones laborales de los trabajadores y, se da una mayor cobertura a los requerimientos de la parte empresarial.

Por otro lado, se emplea una excesiva imprecisión lo que provoca una inseguridad jurídica manifiesta.

Con la supresión del tope máximo de los tres años respecto de la duración de las condiciones de trabajo se posibilita una prolongación mayor en el tiempo de la aplicación de las mismas, lo que va a provocar que no en todos los supuestos en los que se adopten tengan un carácter estrictamente temporal y excepcional, contraviniendo así a su propia naturaleza como medida con vocación provisional o transitoria ante situaciones coyunturales.

Uno de los temas en los que se incide acertadamente en la reforma de 2012 es en materia de discriminación por razones de género, dado que la aplicación de este tipo de medidas no pueden suponer, en ningún caso y bajo ningún pretexto, el incumplimiento de las obligaciones acordadas en el convenio relativas a esta

cuestión concreta, o, en su caso, las previstas en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

A diferencia del Real Decreto-ley 7/2011, que apostó más por una línea dispositiva, la Ley 3/2012 opta por un carácter más impositivo, en cuanto a la posibilidad de recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales, pasando a la categoría de un deber en toda regla.

En lo que concierne al sometimiento a un arbitraje obligatorio, la primera observación que hay que poner de manifiesto es que presenta un difícil encaje, porque puede suponer una lesión del derecho a la tutela judicial efectiva *ex art.* 24 CE y al derecho a la negociación colectiva del art. 37.1 CE.

Al hilo del nuevo marco legislativo vigente, se observa que son especialmente las grandes empresas las que se están descolgando del convenio colectivo que para cada caso le es de aplicación.

Al respecto, cabría realizar las siguientes propuestas re-constructivas. En primer lugar, replantearse profundamente la regulación actualmente vigente sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos de naturaleza estatutaria. Entre otras razones, por la excesiva ductilidad de las condiciones laborales y porque constituye una excepción disfuncional a la eficacia general, normativa, y a la inderogabilidad del convenio colectivo estatutario. Habría que valorar seriamente su repercusión en las posiciones de las partes implicadas en las relaciones laborales. Así como las consecuencias que puede desencadenar una excesiva modificación *ante tempus* del contenido pactado en el convenio como, por ejemplo, el debilitamiento o segmentación de las condiciones laborales pactadas en convenio, generar un ambiente de inseguridad que propicia situaciones de conflictividad socio-laboral, constituir una vía de abaratamiento de costes, por consiguiente, provocaría *dumping social*, y se derivarían situaciones profundamente desequilibradoras.

En el caso de mantener el actual escenario legislativo, se debería retomar y velar por la excepcionalidad con la que necesariamente deben operar las cláusulas de inaplicación de las condiciones de trabajo.

Por otra parte, resulta absolutamente imprescindible emplear una terminología clara y precisa que evada cualquier tipo de imprecisión y ambigüedad, para que en los supuestos en los que proceda la adopción de tan decisivas medidas queden siempre justificadas y aporte seguridad jurídica a la ya delicada situación en la que se encuentran aquellas personas que puedan verse afectadas.

Además, hay que exigir una razonable proporcionalidad acorde con las circunstancias y una racionalización de las mismas, de tal forma que, la simple concurrencia de las causas, sin que necesariamente suponga un perjuicio o un obstáculo para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento de las condiciones laborales pactadas en el convenio, pueda habilitar el mecanismo de inaplicación. De modo que, solo procede su aplicación cuando desde un punto de vista estrictamente real y objetivo comporten consecuencias negativas. Asimismo, advertir con respecto a las causas que habilitan y legitiman estas medidas, que hay que evitar meras e inciertas expectativas, previsiones, hipotéticas situaciones futuribles y, en definitiva, conjeturas sobre lo desconocido, con el fin de arrojar certeza y al mismo tiempo se traduzca en una necesaria seguridad jurídica para los sujetos que inevitablemente se vean afectados.

En el caso de los descuelgues salariales, sería interesante su contemplación por mandato legal como una condición necesaria y con carácter previo a la adopción de medidas extintivas del contrato de trabajo.

Una vez superadas las circunstancias que hubieran motivado el descuelgue de cualquiera de las condiciones de trabajo, deben ser inmediatamente restablecidas, evitando con ello situaciones indeseadas, como puede ser una prolongación infundada del descuelgue de las condiciones laborales, y un enriquecimiento

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

injusto por parte del empresario a costa del abaratamiento de la mano de obra empleada.

Se recomienda determinar unas pautas mínimas o directrices en torno a las técnicas de recuperación y/o actualización de las condiciones laborales tras una previa situación de descuelgue, en consonancia y armonía con un sistema democrático social de relaciones laborales maduro y equitativo que ha de estar presidido en todo momento por la buena fe, y una imprescindible lealtad de los agentes sociales intervinientes.

Reforzar los mecanismos de control y/o verificación, tanto para la adopción de las medidas como para la restitución de las condiciones de trabajo inaplicadas.

Han de cobrar una especial importancia la información y la documentación exigible de las causas que motiven la inaplicación con el fin de impedir un empleo injustificado de este recurso.

Apostar por una negociación colectiva integradora que de cobertura a los intereses en juego en el marco de las relaciones laborales. Teniendo muy en cuenta que el convenio colectivo no puede ni debe ser un instrumento colectivo con una proyección parcial, a fin de sufragar los intereses y exigencias de una sola de las partes en detrimento de la otra.

Es fundamental poner todos los medios necesarios que permitan encontrar puntos de equilibrio entre la necesidad de flexibilidad requerida por las empresas como vía para favorecer su adaptabilidad a las necesidades cambiantes, y la seguridad junto con la calidad de las condiciones laborales de los trabajadores.

También sería conveniente tener en cuenta las dimensiones de las empresas en las que se van a adoptar este tipo de medidas, para evitar o al menos reducir la aplicación de medidas similares para situaciones radicalmente dispares.

Por último, debemos tener siempre presente que los límites ante la adopción de medidas excepcionales en situaciones tan difíciles como la actual, deben ser

mayores pero, en todo caso y sin excepciones, en la línea del garantismo socio-laboral.

UNDÉCIMA

El impacto de las últimas reformas legislativas sobre los aspectos concernientes a la dimensionalidad temporal del contenido del convenio colectivo estatutario: denuncia, vigencia y ultraactividad.

A pesar de que la ultraactividad sigue conservando un carácter disponible, es decir, aunque la pérdida de vigencia del convenio denunciado, transcurrido el plazo legal de un año, - a contar no desde la finalización de la vigencia prevista en el convenio, sino desde la denuncia del mismo, lo que supone un cambio importante en cuanto al *dies a quo* en el cómputo del período de ultraactividad del convenio -, sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral se prevé para aquellos supuestos en los que no se haya pactado lo contrario, puede ser que en la práctica negocial se traduzca en un aumento de pactos no suscritos por la parte empresarial, lo que va a conllevar su remisión a una regulación de mínimos prevista en la ley y su consecuente incidencia sobre la situación jurídico-laboral de los trabajadores afectados.

Este es uno de los aspectos novedosos especialmente delicado por los múltiples problemas jurídicos que plantea, entre los que cabe destacar: una notable reducción de la cobertura negocial, no se tienen en cuenta las situaciones en las que no exista un convenio de ámbito superior al que puedan remitirse y los vacíos de regulación que puede conllevar, o también puede ocurrir que varios convenios colectivos de ámbito superior sean de posible aplicación como, por ejemplo, un convenio a nivel estatal y otro de ámbito autonómico, -sin perjuicio de acudir a las reglas sobre concurrencia de convenios previstas en el art. 84 ET-; o bien, que la regulación del convenio superior no sea suficiente o no termina por adaptarse adecuadamente.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

Ante este panorama incierto, se deben dirigir los esfuerzos hacia la incorporación del <<pacto en contrario>> al que hace referencia la ley, con el propósito de atajar, en la medida de lo posible, el caudal de consecuencias indeseables, algunas de ellas aquí comentadas, evitando con ello los peores presagios que conlleva la no previsión del mismo en el contenido negocial pactado.

Ese intento de despojar o al menos de deshilar el carácter colectivo que arroja nuestro sistema de negociación colectiva, puede responder a las demandas que determinados sectores anhelan, con el fin de que la regulación de las condiciones que gobiernan las relaciones laborales se realice sobre la base de exigencias puramente económicas donde lo importante, solo o en mayor parte, sea un aumento de los beneficios aunque ello comporte un serio detrimento en las condiciones laborales de los trabajadores.

Todo parece apuntar que la reciente orientación de la ultraactividad de los convenios, junto con las reformadas y nuevas vías de inaplicación de las condiciones de trabajo y el impulso del convenio colectivo de ámbito empresarial, comparten un objetivo en común que es eliminar las estructuras convencionales más estables y protectoras. Se ha recolocado estratégicamente la negociación a nivel de empresa en la primera línea de juego, en detrimento de los convenios colectivos de sector, para poder buscar nuevos marcos reguladores, encubriendo una negociación a la baja en la que se traslada el riesgo a los trabajadores y con ello un debilitamiento de la situación que ocupan en las relaciones laborales.

Pese a todas las dificultades que hoy día se presentan, se debe de forjar y velar por una regulación convencional equilibrada para las partes implicadas, sin perder las directrices elementales que en todo momento la han de presidir, y con ello me refiero, a su idoneidad, razonabilidad y proporcionalidad.

DECIMOSEGUNDA

Las variaciones en torno a la posición que ocupa la comisión paritaria en el modelo legal de negociación colectiva y, más concretamente, en su papel para lograr una gestión y administración más adecuada y completa del contenido pactado en el convenio colectivo.

La reforma de 2011 supuso un importante respaldo legal para este órgano, optando por su refortalecimiento principalmente a través de la potenciación de su dimensionalidad funcional, confiriéndole nuevas e importantes asignaciones para gestionar el contenido negocial y, en definitiva, para lograr una administración más ágil y eficaz del convenio. Este planteamiento no fue heredado por el legislador reformista de 2012, por tanto, el afán de impulsar el papel de la comisión paritaria se resquebraja y se diluye con la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, como así queda demostrado con la simplificación de las atribuciones listadas en el Real Decreto-ley 7/2011.

Lamentablemente, a tenor de la regulación actualmente vigente, no se ha calibrado desde el punto de vista legal la idoneidad que reviste este órgano paritario en el desempeño de sus funciones. Especialmente, en su faceta como el principal y mejor intérprete del clausulado contenido en el convenio, al formar parte del mismo los sujetos que negociaron la norma paccionada y, en la medida en que contribuye a disipar las dudas que puedan surgir al respecto, atajando con ello posibles conflictos socio-laborales. No obstante, y como ha quedado dicho, la responsabilidad de recolocar a la comisión paritaria en una merecida posición preferente, recae ahora sobre los agentes sociales.

BIBLIOGRAFÍA

- ❖ AGUILERA IZQUIERDO, R.: “*El principio de <<causalidad>> en la contratación temporal*”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 33, 2001.
- ❖ AGUT GARCÍA, C.: *La cláusula de descuelgue salarial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.
- ❖ ALARCÓN CARACUEL, M.R.: “La alteración de las condiciones de trabajo inicialmente pactadas: diversos instrumentos legales tras la reforma laboral de 2012”, en, VV.AA., PUMAR BELTRÁN, N. (Coord.), *La flexibilidad interna y los despidos colectivos en el sistema español de relaciones laborales*, Huygens Editorial, Barcelona, 2014.
- ❖ ALBIOL MONTESINOS, I.:
 - “El deber de paz”, en, VV.AA., ALBIOL MONTESINOS, I. (Dir.), *Contenido y alcance de las cláusulas obligacionales en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.
 - *El convenio colectivo en la jurisprudencia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998.
- ❖ ALBIOL MONTESINOS, I., CAMPS RUIZ, L.M., LÓPEZ GANDÍA, J. y SALA FRANCO, T.: *Derecho del Trabajo. Tomo I. Fuentes y Relaciones Colectivas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.
- ❖ ALEMÁN PÁEZ, F.: *Las comisiones paritarias*, Civitas, Madrid, 1996.

- ❖ ALEMÁN PÁEZ, F. y RODRÍGUEZ CRESPO, M.J.: *“Aspectos orgánicos y funcionales de las comisiones paritarias. Panorama actual y líneas posibles de reforma”*, Relaciones Laborales, Tomo I, 2005.

- ❖ ALFONSO MELLADO, C.L.:
 - “La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012”, en, VV.AA., ALFONSO MELLADO, C.L. y RODRÍGUEZ PASTOR, G.E. (Dirs.), *Reforma laboral 2012. Últimas reformas laborales y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

 - “La reforma de la negociación colectiva en la ley 3/2012”, Revista Internacional de Organizaciones, núm. 8, 2012.

 - “La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: vigencia del convenio y el problema de la ultraactividad”, ponencia presentada en las *XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva. La reforma laboral de 2012*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2012.

 - “Un intento de acabar con la negociación colectiva”, versión electrónica disponible en: <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org>

 - “Estructura y articulación de la negociación colectiva: algunas ideas para la reflexión”, en, VV.AA., *Seminario sobre reforma de la negociación colectiva*, Cuaderno 1, Observatorio Confederal de la Negociación Colectiva, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2011.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

- “Las actuaciones para reducir la temporalidad en los contratos laborales”, Temas Laborales, núm. 107, 2010.
- “Igualdad en materia de clasificación y promoción profesional en la negociación colectiva”, en, VV.AA., *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), Ediciones Cinca, Madrid, 2010.
- “La negociación colectiva tras la reforma del Estatuto de los Trabajadores”, Tribuna Social, núm. 43, 1994.

- ❖ ALFONSO MELLADO, C. y FABREGAT MONFORT, G.: “La legitimación negocial en el ámbito de la empresa”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 115, 2003.

- ❖ ALONSO GARCÍA, M.: *Curso de Derecho del Trabajo*, Ariel, Barcelona, 1975.

- ❖ ALONSO OLEA, M.:
 - *Pactos colectivos y contratos de grupo*, Comares, Granada, 2000.
 - “Art. 37.1 Negociación colectiva”, en, VV.AA., ALZAGA VILLAAMIL, O. (Dir.), *Comentarios a la Constitución de 1978*, Editoriales de Derecho Reunidas, EDERSA, Madrid, 1996.

- ❖ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a. E.: *Derecho del Trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2008.

- ❖ ALVARADO CAYCHO, G.R.: “Aspectos colectivos de la reforma laboral: el papel del convenio colectivo y concretamente del convenio colectivo de empresa”, en, VV.AA., NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.), *La reforma laboral 2012. Su impacto en la economía y el empleo*, Dykinson, Madrid, 2013.

- ❖ ÁLVAREZ ALONSO, D.: “Inaplicación del convenio colectivo sectorial y prioridad aplicativa del convenio de empresa: dos vías concurrentes para descentralizar la regulación de condiciones de trabajo”, Comunicación presentada en el XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en San Sebastián/Donostia, los días 17 y 18 de mayo de 2012.

- ❖ ÁLVAREZ CUESTA, H.:
 - “Medidas para favorecer la flexibilidad en la negociación colectiva como alternativa a la destrucción de empleo”, en, VV.AA., FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. (Dir.), *Guía Práctica de la Reforma Laboral 2012*, EOLAS Ediciones, León, 2012.

 - *Puntos críticos y alternativas a las elecciones sindicales y a la mayor representatividad*, Comares, Granada, 2006.

- ❖ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “Aplicación temporal del convenio colectivo: finalización del convenio y régimen posterior de condiciones de trabajo (ultraactividad)”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013.

- ❖ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. y VIVERO SERRANO, J.B.: “*La contratación laboral temporal en la hostelería: especial consideración del convenio colectivo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife*”, Revista de la Escuela Universitaria de Turismo Iriarte, núm. 0, 2008.
- ❖ ÁLVAREZ MONTERO, A. y DE LA CASA QUESADA, S.: “*La lucha por el derecho a la igualdad de géneros y la negociación colectiva: cláusulas antidiscriminatorias y política de conciliación de la vida laboral y familiar*”, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, Sevilla, 2006.
- ❖ ALZAGA VILLAAMIL, O.: *Comentario sistemático a la Constitución española de 1978*, Ediciones del Foro, Madrid, 1978.
- ❖ APILLUELO MARTÍN, M.: “*Grupo de empresas y Derecho del Trabajo*”, Actualidad Laboral, Tomo I, 1996.
- ❖ ARADILLA MARQUÉS, M^a.J.: *La indisponibilidad del convenio colectivo y sus límites*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.
- ❖ ARAGÓN GÓMEZ, C.: “*Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora*”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014.
- ❖ ARNAUD, A-J.: “*La valeur heuristique de la distinction interne/externe comme grande dichotomie pour la connaissance du droit: éléments d’une demystification*”, Droit et Societé, núm. 2, 1986.

- ❖ ARUFE VARELA, A.: “Los convenios colectivos extraestatutarios”, en, MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A. y CARRIL VÁZQUEZ, X.M., *Derecho del Trabajo*, Netbiblo, España, 2004.

- ❖ AUZERO, G. et DOCHÈS, E.: *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2014.

- ❖ BARBAGELATA, H.-H., ROSENBAUM RÍMOLO, J. y GARMENDIA ARIGÓN, M.: *El contenido de los convenios colectivos*, Fundación de Cultura Universitaria, Uruguay, 1998.

- ❖ BAYLOS GRAU, J.A.:
 - “Unilateralidad empresarial e inaplicación del convenio”, en, VV.AA., BAYLOS GRAU, A. (Coord.), *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de Reforma Laboral*, Bomarzo, Albacete, 2011.

 - “Cláusulas de descuelgue”, en, VV.AA., *Reforma laboral y negociación colectiva. VII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995.

- ❖ BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E.: *Manual de Derecho del Trabajo*, Imp. de José Luis Cosano, Madrid, 1957-58.

- ❖ BAZ RODRÍGUEZ, J.: “Participación y negociación colectiva en los grupos de empresas españoles: Análisis del <<acuerdo marco de grupo>>, como instrumento de interacción operativa entre ambas funciones”, en, VV.AA., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000.

- ❖ BÉLIER, G. et LEGRAND, H-J.: *La négociation collective en entreprise. Nouveaux acteurs, nouveaux accords, après la loi du 20 août 2008*, RAY, J-E. (Dir. de collection), Éditions Liaisons, Malmaison, 2011.
- ❖ BELOUCIF, D.: *Droit du travail aux concours*, Presses Universitaires de France, Paris, 2009.
- ❖ BENAVIDES VICO, A.: *El ajuste de las condiciones laborales*, Lex Nova, Valladolid, noviembre 2013.
- ❖ BLASCO PELLICER, A.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014.
- ❖ BLÁZQUEZ AGUDO, E.M.: *El sistema de formación profesional para el empleo: hacia la creación de un derecho laboral. Las implicaciones de la Reforma Laboral de 2012*, Aranzadi, Navarra, 2012.
- ❖ BOBBIO, N.:
 - *El positivismo jurídico*, trad. DE ASÍ, R. y GREPPI, A., Editorial Debate, Madrid, 1993.
 - *Teoría general del Derecho*, trad. ROZO ACUÑA, E., Editorial Debate, Madrid, 1991.

- ❖ BONNECHÈRE, M.: “L’organisation de la négociation collective”, en, VV.AA., BORENFREUND, G. et SOURIAC, M-A. (Dirs.), *Syndicats et droit du travail*, Dalloz, Paris, 2008.

- ❖ BORRAJO DACRUZ, E.:
 - *Introducción al Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2013.

 - “*Convenios colectivos de trabajo: de los contenidos tradicionales a las nuevas materias*”, *Actualidad Laboral*, núm. 5, 2001.

 - “*La negociación colectiva como fuente reguladora de las condiciones de trabajo: de los contenidos tradicionales a la nueva extensión material del convenio colectivo*”, en, VV.AA., *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial, XIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2001.

- ❖ BORTONE, R.: *Il contratto collettivo tra funzione normativa e funzione obbligatoria*, Cacucci Editore-Bari, 1992.

- ❖ BOSSU, B., DUMONT, F. et VERKINDT, P-Y.: *Droit du travail*, lextenso éditions, Paris, 2011.

- ❖ BOURDIEU, P. y TEUBNER, G.: *La fuerza del derecho*, Siglo del Hombre Editores, Santafé de Bogotá, 2000.

- ❖ BURRIEL RODRÍGUEZ, P.: *La evolución del convenio colectivo en España. Algunas claves para entender el presente*, Aranzadi, Navarra, 2011.
- ❖ CALVO GALLEGO, F.J. y VALVERDE ASECIO, A.J.: “Eventuales a llamada: los límites a la posibilidad de configuración de la contratación temporal por la negociación colectiva. STS (Social) de 17 diciembre 2001 (Rec. 66/2001)”, *Temas Laborales*, núm. 65, 2002.
- ❖ CÁMARA BOTÍA, A.: “Duración del convenio colectivo y delimitación de su contenido normativo y obligacional. Notas sobre la Sentencia de la AN Sala de lo Social de 19 de diciembre de 1989”, *Revista Relaciones Laborales*, Tomo II, 1990.
- ❖ CAMPOS ALONSO, M.A.: “Los convenios-franja: a propósito de la legitimación para negociarlos”, *Actualidad Laboral*, Tomo 2, 1985.
- ❖ CAMPS RUIZ, L.M.: “El contenido normativo de los convenios colectivos”, en, VV.AA., PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F. y GOERLICH PESET, J.M. (Coords.), *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España: estudios en homenaje al profesor Sala Franco*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.
- ❖ CANO GALÁN, Y.: *La formación profesional en España y las cláusulas de formación en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2010.
- ❖ CARMONA CUENCA, E.: “Los retos actuales del Estado social”, en, VV.AA., TEROL BECERRA, M. y JIMENA QUESADA, L. (Dirs.), *Tratado sobre protección de derechos sociales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

- ❖ CARNELUTTI, F.: *Teoría del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, Padova, 1927.

- ❖ CARRERO DOMÍNGUEZ, C., BARCELÓN COBEDO, S., ALAMEDA CASTILLO, M^a. T. y MUÑOZ RUIZ, A. B.: “Estudio de la estructura salarial: salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales”, en, VV.AA., MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *El contenido económico de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.

- ❖ CASAS BAAMONDE, M.E.: “Representatividad y mayor representatividad de los sindicatos en España: ¿Un modelo en crisis?”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 33, 1988.

- ❖ CASTRO ARGÜELLES, M^a.A.:
 - *Inaplicación o <<descuelgue>> del convenio colectivo*, Aranzadi, Navarra, 2013.

 - “Descuelgue salarial e inaplicación de condiciones pactadas en convenio colectivo”, en, VV.AA., MONTROYA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dirs.), *Comentario a la reforma laboral de 2012*, Aranzadi, Navarra, 2012.

- ❖ CAVAS MARTÍNEZ, F. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: “*La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad*”, *Anales de Derecho*, núm. 25, 2007.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

- ❖ CID BABARRO, C.: *La representación sindical de la empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2014.
- ❖ Circular para la negociación colectiva 2013 de la CEOE y CEPYME, – Madrid, 19 de marzo de 2013-.
- ❖ COEURET, A., GAURIAU, B. et MINÉ, M.: *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2013.
- ❖ “Comentario a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, Diario La Ley, núm. 7899, Sección Actualidad Legislativa Comentada, 2012.
- ❖ Consejo Económico y Social: *Avance de la negociación colectiva de 2013*, disponible en versión electrónica en: <http://www.ces.es>
- ❖ CORREA CARRASCO, M.: *Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo*, Aranzadi, Navarra, 1997.
- ❖ CRUZ VILLALÓN, J.:
 - “Impacto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva”, Temas Laborales, núm. 120, 2013.
 - “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012”, Revista de Derecho Social, núm. 57, 2012.
 - “Texto y contexto de las reformas de la negociación colectiva 2011 y 2012”, en, VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas*

Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2012.

- “*Estructura y concurrencia entre convenios colectivos*”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 68, 2007.
- “Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales”, en, VV.AA., RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (Coord.), *XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones laborales*, Tecnos, Madrid, 1999.
- *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Madrid, 1992.

- ❖ DE LA CAVADA HOYO, J.: Intervención en la mesa redonda “la negociación colectiva: situación y retos de futuro”, en, *XXVI Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2013.

- ❖ DE LA VILLA GIL, L.E., GARCÍA BECEDAS, G. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Madrid, 1991.

- ❖ DEL REY GUANTER, S.:
 - “Introducción: La Ley 3/2012 y el <<trienio>> reformador”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *La reforma del mercado de trabajo y su impacto en el sistema de relaciones laborales. Novedades de la Ley*

3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, La Ley, Madrid, 2013.

- “*Aspectos fundamentales en la reforma de la negociación colectiva del Real Decreto-Ley 7/2011*”, Diario La Ley, núm. 7756, Sección Doctrina, 2011.
 - “Transformación del sistema de negociación colectiva y <<refundación>> de la teoría jurídica de los convenios colectivos”, en, VV.AA., ALARCÓN, M.R. y DEL REY, S. (Coords.), *La reforma de la negociación colectiva*, MARCIAL PONS, Madrid, 1995.
 - “Los medios extrajudiciales en la Ley 11/1994, de reforma del Estatuto de los Trabajadores: líneas generales”, en, VV.AA., BODAS MARTÍN, R. (Dir.), *Conflictos colectivos*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1994.
 - “*La nueva regulación de la negociación colectiva y de la solución de los conflictos colectivos en la función pública*”, Revista Relaciones Laborales, Tomo I, 1991.
 - “*Los convenios colectivos de franja*”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 17, 1984.
- ❖ DEL REY GUANTER, S. y SERRANO OLIVARES, R.: “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.): *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2013.

- ❖ DESDENTADO BONETE, A. y VALDÉS DE LA VEGA, B.: *La negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Supremo. Una síntesis de jurisprudencia*, Trotta, Madrid, 1998.
- ❖ DE SOTO RIOJA, S.: “*Contratación temporal estructural en la negociación colectiva andaluza*”, *Temas Laborales*, núm. 100, vol. III, 2009.
- ❖ DESPAX, M.: *Négociations, conventions et accords collectifs*, Dalloz, Paris, 1989.
- ❖ DÍAZ AZNARTE, M^a.T.: “Contenido obligatorio de los convenios colectivos estatutarios”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013.
- ❖ *Documento de las Jornadas Confederales de Acción Sindical y Negociación Colectiva para 2013*, UGT, Secretaría de Acción Sindical-Coordinación Área Externa, Gabinete Técnico Confederal, 2012.
- ❖ DOLADO, J.J., FELGUEROSO, F. y JIMENO, J.F.: “*Los problemas del mercado de trabajo juvenil en España: empleo, formación y salarios mínimos*”, *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, núm. 43, 1999.
- ❖ DUGUIT, L.: *Las transformaciones del Derecho Público y Privado*, Comares, Granada, 2007.
- ❖ DUQUESNE, F.: *Droit du travail 2014*, lextenso éditions, Issy-les-Moulineaux, 2014.
- ❖ DURÁN LÓPEZ, F.: “*El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva*”, *Revista Relaciones Laborales*, Tomo II, 1990.

- ❖ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: “*La negociación colectiva en España tras las reformas de 2010, 2011 y 2012*”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, núm. 1, 2013.

- ❖ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.:
 - “La reforma sobre el sistema de negociación colectiva: un análisis crítico”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013.

 - “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: La envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”, en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011, 2012*, Ediciones Cinca, Madrid, 2012.

- ❖ ESTÉVEZ GONZÁLEZ, C.:
 - “El tratamiento del empleo en la negociación colectiva”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013.

 - “Conclusiones propositivas o meras reflexiones y sugerencias a propósito del material convencional objeto de estudio”, en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), *Observatorio de la negociación colectiva*, Secretaría Confederal de Política Institucional, Política Social y Estudios de CC.OO., Madrid, 2002.

- ❖ ESTRADA ALONSO, O.: “Capítulo segundo: reglas legales y pactadas sobre vigencia y eficacia temporal del convenio colectivo”, en, VV.AA., GARCÍA MURCIA, J. y CASTRO ARGÜELLES, M.A. (Coords.), *Cláusulas sobre vigencia, descuelgues salariales y otras facultades de alteración o disposición del contenido del convenio colectivo*, Proyecto de investigación 2010-2011, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

- ❖ FABREGAT MONFORT, G.: “El replanteamiento de las relaciones ley-convenio-contrato como consecuencia más inmediata de las diferentes reformas en materia de negociación colectiva”, en, VV.AA., LÓPEZ-TARRUELLA MARTÍNEZ, F. y RAMÍREZ-MARTÍNEZ, J.M. (Coords.), *Primeras Jornadas Universitarias Valencianas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

- ❖ FAVENNEC-HÉRY, F. et VERKINDT, P-Y.: *Droit du travail*, lextenso éditions, Issy-les-Moulineaux, 2014.

- ❖ FERIA BASILIO, I.R.: “Las comisiones paritarias y las facultades negociadoras convencionales tras el trienio reformador”, en, VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2012.

- ❖ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.:
 - “Los acuerdos de inaplicación del convenio colectivo”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *El Sistema*

de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico, Aranzadi, Navarra, 2013.

- “Constitución, derechos sociales y tutela del trabajador”, en, VV.AA., GARRIDO PÉREZ, E. (Coord.), *XXXI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2013.
 - “La nueva configuración jurídica del descuelgue salarial”, en, VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2012.
 - “Cláusulas de descuelgue empresarial”, en, VV.AA., *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, MONEREO PÉREZ, J.L., FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A. (Dir. y Coords.), Comares, Granada, 2011.
 - “Las cláusulas de descuelgue salarial ante la crisis económica”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, Comares, Granada, 2011.
 - *Configuración jurídica del salario*, Comares, Granada, 2001.
- ❖ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Los convenios colectivos extraestatutarios”, en, VV.AA., *Manual jurídico de negociación colectiva*, VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), La Ley, Madrid, 2008.

- ❖ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “*El derecho a la negociación colectiva a través de la interpretación del Tribunal Constitucional*”, Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña, núm. 8, A Coruña, 2004.

- ❖ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., ABRIL LARRAÍNZA, M^a. del P. y MEGINO FERNÁNDEZ, D.: *Dos años de reforma laboral: un análisis teórico-práctico*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2011.

- ❖ FERRAJOLI, L.:
 - *Garantismo. Una discusión sobre derecho y democracia*, Trotta, Madrid, 2006.

 - *Epistemología jurídica y garantismo*, Distribuciones Fontamara, México, 2004.

- ❖ FERRER LÓPEZ, M.A. y BARRENECHEA SUSO, J.: *El Estatuto de los Trabajadores. Texto comentado y concordado con legislación complementaria y jurisprudencia*, Deusto, Barcelona, 2008.

- ❖ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a. F.:
 - “El papel del convenio colectivo como fuente del derecho tras la reforma de la legislación laboral”, en, VV.AA., *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo*, CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.), Consejo Económico y Social, Madrid, 1995.

 - “Ámbito temporal y personal de los convenios colectivos en Andalucía”, en, VV.AA., OJEDA AVILÉS, A. (Coord.), *Negociación colectiva y Comunidades Autónomas*, Tecnos, Madrid, 1991.

- ❖ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a.F. y DEL REY GUANTER, S.: “Regionalización del sistema de relaciones laborales, autonomía colectiva y política de empleo”, en, VV.AA., *Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985.
- ❖ FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, S., MERCADER UGUINA, J.R.: “Salarios. Estudio de la estructura salarial en la negociación colectiva”, en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), *Observatorio de la negociación colectiva*, Secretaría Confederal de Política Institucional, Política Social y Estudios de CC.OO., Madrid, 2002.
- ❖ FERNÁNDEZ SEGADO, F.: *El sistema constitucional español*, Dykinson, Madrid, 1995.
- ❖ FOLGUERA CRESPO, J.: “La reforma de la negociación colectiva: objetivos declarados y efectos posibles”, *Jueces para la democracia*, núm. 21, 1994.
- ❖ FOTINOPOULOU BASURKO, O.:
 - “Artículo 28: Derecho de negociación y acción colectiva”, en, VV.AA., ORDEÑANA GEZURAGA, I. (Dir.), *La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y su reflejo en el ordenamiento jurídico español*, Aranzadi, Navarra, 2014.

- “*Las reformas laborales y el arbitraje obligatorio: algunos problemas (reflexiones a propósito del acuerdo de la Comisión Paritaria del Preco de 20 de octubre de 2011)*”, LAN HARREMANAK, núm. 26, 2012.

- ❖ FUENTES RODRÍGUEZ, F.: *Los convenios colectivos de franja*, Tecnos, Madrid, 2005.

- ❖ *Gaceta Sindical*, Confederación Sindical de CCOO, Edición especial núm. 195, marzo 2014.

- ❖ GALIANA MORENO, J.M.: “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO, A.V. y RÍOS SALMERÓN, B., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Navarra, 2010.

- ❖ GALIANA MORENO, J. M^a. y SEMPERE NAVARRO, A. V.: “*Legislación laboral y de Seguridad Social*”, Aranzadi, Navarra, 2010.

- ❖ GALLART FOLCH, A.: *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, Comares, Granada, 2000.

- ❖ GALVÉZ MONTES, F.J.: “Comentario al art. 37.1 CE”, en, VV.AA., GARRIDO FALLA, F., *Comentarios a la Constitución*, Civitas, Madrid, 2001.

- ❖ GARCÍA BLASCO, J.:
 - “La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: ¿una institución para revitalizar la negociación colectiva en el escenario de la crisis económica?, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013.

- “La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en la reforma laboral de 2012: del non nato Consejo de Relaciones Laborales a su nueva función arbitral”, en, VV.AA., *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dirs.), La Ley, Madrid, 2012.
- “El Convenio n.º. 150 de la OIT sobre la Administración del Trabajo y la experiencia española”, en, VV.AA., *A treinta años de la adopción del Convenio n.º. 150 de la OIT sobre la Administración del Trabajo. Un diálogo entre Europa y América Latina*, CASALE, G. y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dirs.), Comares, Granada, 2010.
- “La jurisprudencia constitucional relativa al derecho de negociación colectiva”, *Temas Laborales*, núm. 76, 2004.
- “El contenido del convenio colectivo. (En torno al artículo 85)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, (tomo II), 2000.
- “Los compromisos sobre empleo en la concertación social y el papel de la negociación colectiva”, en, VV.AA., OJEDA AVILES, A. (Dir. y Coord.), *La concertación social tras la crisis*, Ariel, Barcelona, 1990.
- “Constitución del órgano negociador de los Convenios Colectivos y adopción de los acuerdos: revisión de criterios jurisprudenciales”, *Temas Laborales*, núm. 13, 1987.
- *El derecho de huelga en España: calificación y efectos jurídicos*, Bosch, 1983.

- “*El deber de negociación colectiva en el Derecho comparado y en el Derecho español*”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 6, 1981.

- ❖ GARCÍA BLASCO, J. y DE VAL TENA, A.L.: “La negociación colectiva en España”, en, VV.AA., OJEDA AVILÉS, A. (Dir.), *La negociación colectiva en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2004.

- ❖ GARCÍA DE ENTERRÍA, E.: *La Constitución Española de 1978 como pacto social y como norma jurídica. Edición conmemorativa del 25 aniversario de la Constitución Española 1978-2003*, Instituto Nacional de Administración Pública (Ministerio de Administraciones Públicas), Madrid, 2003.

- ❖ GARCÍA JIMÉNEZ, M. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Viejas y nuevas funciones de la negociación colectiva: de las “condiciones de trabajo” a la regulación de “mercados”, de la “calidad del empleo” a la “calidad de vida”, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, Sevilla, 2006.

- ❖ GARCÍA MURCIA, J.:
 - “Doctrina del Tribunal Constitucional sobre el derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013.

 - “*Los convenios colectivos como fuente de la relación laboral: más apuntes para un debate recurrente*”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 68, 2007.

- “Delegados de personal y comités de empresa”, en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. y MERCADER UGUINA, J.R. (Coords.), *Manual Jurídico de los Representantes de los Trabajadores*, La Ley, Madrid, 2004.
 - “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 1998.
 - “*Derechos fundamentales y negociación colectiva: una aproximación desde la jurisprudencia constitucional*”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, Año 9, núm. 26, Mayo-Agosto 1989.
 - “*Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales (I)*”, *Actualidad Laboral*, núm. 23, 1988.
 - “*Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales (y II)*”, *Actualidad Laboral*, núm. 24, 1988.
 - “*La tutela del sindicato como agente de la negociación colectiva, en la doctrina del Tribunal Constitucional*”, *Revista Relaciones Laborales*, Tomo I, 1985.
- ❖ GARCÍA NINET, J.I., AGUT GARCÍA, C., BALLESTER PASTOR, I., VICENTE PALACIO, A. y YANINI BAEZA, J.: “La dimensión de la empresa en la normativa laboral”, en, VV.AA., GARCÍA BLASCO, J.

(Coord.), *La dimensión de la empresa y la reforma de la legislación laboral. V Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996.

❖ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.:

- “Inaplicación de convenios colectivos: causas, procedimientos y efectos sobre las relaciones individuales de trabajo”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013.
- “La reforma de la negociación colectiva (el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes)”, en, VV.AA., *Tres años de cambio laboral. Tomo I*, Lex Nova, Valladolid, 2013.
- “*La reforma de la negociación colectiva (el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes)*”, Revista Actualidad Jurídica Uría Menéndez, Homenaje al profesor D. Juan Luis Iglesias Prada, núm. Especial, 2011.

❖ GARCÍA PIÑEIRO, N.P.: “Nuevas perspectivas del derecho a la formación profesional”, en, VV.AA., THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012.

❖ GARCÍA QUIÑONES, J.C.:

- “Contratos temporales estructurales, contrato a tiempo parcial y contrato de relevo, en, VV.AA., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (Dir.), *Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación*

en la negociación colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2010.

- “La contratación en la negociación colectiva”, en, VV.AA., FERRER SAIS, T. (Coord. Gral.), *Anuario de Relaciones Laborales en España 2010*, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Madrid, 2010.

- ❖ GARCÍA RODRÍGUEZ, B.: “La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva”, en, VV.AA., FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. (Dir.), *Estudios sobre las últimas reformas laborales. Efectos de la crisis en el Derecho del Trabajo*, EOLAS Ediciones, León, 2011.

- ❖ GARCÍA RUBIO, M^a. A.:
 - “Nuevas perspectivas sobre fórmulas flexibles de trabajo: trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia”, en, VV.AA., THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012.

 - “Ampliación de jornada: horas extraordinarias y horas complementarias”, en, VV.AA., GOERLICH PESET, J.M. (Coord.), *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.

- ❖ GARCÍA VIÑA, J.:
 - *La negociación colectiva en España tras las últimas reformas*, Aranzadi, Navarra, 2011.

- “*Análisis de las cuestiones relativas a la negociación colectiva previas a la modificación normativa de junio de 2011*”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 26, 2011.
- “*El ámbito del convenio colectivo ¿cuáles son sus límites, según la jurisprudencia?*”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 120, 2003.

❖ GARRIDO PÉREZ, E.:

- “*La práctica negocial reciente sobre cláusulas de descuelgue salarial*”, Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 9, 1996.
- “*Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria*”, Relaciones Laborales, núm. 1, 1995.

❖ GARRIGUES GIMÉNEZ, A.:

- *Diálogo social europeo, negociación colectiva y medidas gender-fair. Experiencias comparadas y análisis de resultados*, Editorial REUS, Madrid, 2014.
- “*Multifuncionalidad de la comisión paritaria del convenio colectivo (de la administración e interpretación del convenio a la solución extrajudicial de conflictos): un “activo en alza” en tiempos difíciles para la negociación colectiva*”, Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 21, 2009.

❖ GAUDU, F. et VATINET, R.: *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2013.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

- ❖ GAURIAU, B.: “*Négociation, nature juridique et contenu d’un accord collectif*”, La Semaine Juridique Social, núm. 1, 9 Janvier 2007, 1008.

- ❖ GIL PÉREZ, M^a.E.: *La solución autónoma de los conflictos laborales*, La Ley, Madrid, 2012.

- ❖ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014.

- ❖ GIRGADO PERENDONES, P.: *La empresa de grupo y el derecho de sociedades*, Comares, Granada, 2001.

- ❖ GIUGNI, G.:
 - *Introducción al estudio de la autonomía colectiva*, Comares, Granada, 2004.

 - “*La funzione giuridica del contratto collettivo*”, Lavoro, legge, contratti. Il Mulino, Bologna, 1989.

- ❖ GOERLICH PESET, J.M.:
 - *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

 - “Contenido mínimo del convenio colectivo”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *El Sistema de*

Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico, Aranzadi, Navarra, 2013.

- “Contenido y vigencia de los convenios colectivos: transformación del contenido mínimo, robustecimiento de las comisiones paritarias y nuevo régimen de la ultractividad”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *La reforma de la negociación colectiva. Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio*, Lex Nova, Valladolid, 2011.
 - “Tiempo de trabajo y negociación colectiva”, en, VV.AA., GOERLICH PESET, J.M. (Coord.), *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.
 - “Concepto y eficacia del convenio colectivo. (En torno al artículo 82)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, (tomo II), 2000.
 - “Notas sobre el régimen orgánico de la comisión paritaria del convenio (I)”, *Actualidad Laboral*, núm. 36, 1988.
-
- ❖ GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: “La reforma de las garantías subjetivas de la negociación colectiva: Legitimación negocial y Comisión negociadora”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *La reforma de la negociación colectiva. Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio*, Lex Nova, Valladolid, 2011.
 - ❖ GÓMEZ ALVAREZ, T.: “La cláusula de descuelgue o inaplicación salarial. El estado de la cuestión”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 98, 1999.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

- ❖ GOMÉZ, M.V.: *La negociación colectiva encalla*, EL PAÍS, Madrid 4 de Noviembre 2013.
- ❖ GONZÁLEZ MARTÍN, N.: “*Contenido normativo del convenio colectivo en España*”, en: www.corteidh.or.cr/tablas/r16828.pdf
- ❖ GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “*Contenido negocial y sucesión de convenios*”, en, VV.AA., ALARCÓN, M.R. y DEL REY, S. (Coords.), *La reforma de la negociación colectiva*, MARCIAL PONS, Madrid, 1995.
- ❖ GONZÁLEZ ORTEGA, S. y CARRERO DOMÍNGUEZ, C.: “*La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*”, Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 14, 1999.
- ❖ GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.:
 - “*La reforma de la negociación colectiva*”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 25, 2011.
 - “*El contenido obligacional del convenio colectivo estatutario*”, en, VV.AA., *Manual jurídico de negociación colectiva*, VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), La Ley, Madrid, 2008.
 - “*Ordenación del salario*”, en, VV.AA., VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *La reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 1994.
- ❖ GONZÁLEZ RIVAS, J. J.: *La Constitución Española de 1978: Estudio sistemático y jurisprudencial*, Civitas, Madrid, 2003.

- ❖ GOÑI SEIN, J.L.: “*Técnicas de inaplicación de los convenios colectivos: flexibilidad interna negociada*”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 9, 2013.

- ❖ GORELLI HERNÁNDEZ, J.:
 - “*El descuelgue de condiciones del convenio colectivo estatutario*”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Volumen 1, núm. 1, enero-marzo de 2013.

 - “*El proceso de reformas de la negociación colectiva en España*”, DERECHO PUCP, Revista de la Facultad de Derecho, núm. 68, 2012.

 - “*Las nuevas reglas sobre concurrencia de convenios*”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 28, 2012.

- ❖ GRANADOS ROMERA, M^a.I.: *La solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.

- ❖ GRANDGUILLOT, D.: *Droit social 2009*, lextenso éditions, Paris, 2008.

- ❖ GRIÑÁN MARTÍNEZ, J.A.: “La reforma del mercado laboral de 1994”, en, VV.AA., RUESGA BENITO, S.M., VALDÉS DAL-RÉ, F. y ZUFIAUR NARVAIZA, J.M. (Coords.), *A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.

- ❖ GUTIÉRREZ PÉREZ, M.: “La eficacia jurídica del convenio colectivo: perspectiva en la negociación colectiva andaluza”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *Reforma Laboral y negociación colectiva*

andaluza: *La incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, Tecnos, Madrid, 2013.

❖ HABERMAS, J.:

- *La lógica de las ciencias sociales*, trad. JIMÉNEZ REDONDO, M., Tecnos, Madrid, 1990.
- *Teoría de la acción comunicativa, I*, trad. JIMÉNEZ REDONDO, M., Taurus, Madrid, 1987.

❖ HÉAS, F.: *Manuel Droit du travail*, Groupe De Boeck, S.A., Département Larcier, Bruxelles, 2012.

❖ HENKEL, H.: *Introducción a la filosofía del Derecho. Fundamentos del Derecho*, trad. GIMBERNAT ORDEIG, E., Taurus, Madrid, 1968.

❖ HERNÁNDEZ NIETO, J.A.: “Las comisiones paritarias a través de los convenios colectivos autonómicos vigentes en Castilla y León en 1999”, en, VV.AA., GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. (Dir.), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales, II Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*, Grafalex, Valladolid, 2001.

❖ HESS-FALLON, B., MAILLARD-PINON, S. et SIMON, A-M.: *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2013.

❖ HUELIN Y MARTÍNEZ DE VELASCO, J. y GIL IBÁÑEZ, J.L.: *Constitución Española. Con la doctrina más relevante del Tribunal*

Constitucional, la jurisprudencia más destacada del Tribunal Supremo y Tratados internacionales suscritos por España, Colex, Madrid, 2010.

- ❖ HUERTAS TEBELIA, B., LÓPEZ AHUMADA, E.J. y MORILLO, L.; MORÓN PRIETO, R. (Coord.): “Tiempo de trabajo. Estudio sobre las formas y principales tendencias de ordenación del tiempo de trabajo en la negociación colectiva”, en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), *Observatorio de la negociación colectiva*, Secretaría Confederal de Política Institucional, Política Social y Estudios de CC.OO., Madrid, 2002.

- ❖ IGARTUA MIRÓ, T.:
 - “El contenido del convenio colectivo tras las últimas reformas legales”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I. (Coords.), *El nuevo derecho de la negociación colectiva. Actualizado tras la Ley 3/2012*, Tecnos, Madrid, 2013.

 - “El renovado papel de las comisiones paritarias de los convenios colectivos: algunos apuntes”, en, VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2012.

- ❖ IGLESIAS CABERO, M.:
 - “*Reforma del mercado laboral. Impresiones de una primera lectura*”, Diario La Ley, núm. 7824, Sección Tribuna, 2012.

 - *Negociación colectiva*, Cóllex, Madrid, 1997.

- ❖ JEANSEN, E.: “La cause dans le droit de la représentation collective des salariés”, en, VV.AA., TEYSSIÉ, B. (Dir.), *La cause en droit du travail*, Éditions Panthéon-Assas, Paris, 2013.
- ❖ JEANSEN, E. et PAGNERRE, Y.: *Travaux dirigés. Droit des relations collectives de travail*, TEYSSIÉ, B. (Dir.), LexisNexis, Paris, 2012.
- ❖ JIMÉNEZ-BLANCO, A., JIMÉNEZ-BLANCO, G., MAYOR MENÉNDEZ, P. y OSORIO ITURMENDI, L.: *Comentario a la Constitución. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, JIMÉNEZ-BLANCO, A. (Coord.), Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 1993.
- ❖ JURADO SEGOVIA, A.: “Formación profesional y negociación colectiva en el sector hostelero español”, *Estudios Turísticos*, núm. 165, 2005.
- ❖ LAHERA FORTEZA, J.:
 - “La eficacia jurídica y personal de los convenios colectivos estatutarios”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013.
 - “Nuevas perspectivas en materia de suspensión del contrato del trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”, en, VV.AA., THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012.

- “*Crítica jurídica a las unidades convencionales apropiadas de creación judicial (STS 11 de Noviembre de 2010)*”, Relaciones Laborales, núm. 14, 2011.
- “El descuelgue salarial”, en, VV.AA., VALDÉS DAL-RÉ, F. y GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. (Dirs.), *La reforma del mercado de trabajo de 2010*, Editorial REUS, Madrid, 2011.
- *Normas laborales y contratos colectivos*, Reus, Madrid, 2008.
- “Marco constitucional de la negociación colectiva”, en, VV.AA., *Manual jurídico de negociación colectiva*, VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), La Ley, Madrid, 2008.
- “El comité intercentros”, en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. y MERCADER UGUINA, J.R. (Coords.), *Manual Jurídico de los Representantes de los Trabajadores*, La Ley, Madrid, 2004.
- *La titularidad de los derechos colectivos de los trabajadores y funcionarios*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000.
- ❖ *Las políticas sociales y de empleo: principios generales*, Ficha técnica sobre la Unión Europea-2013, pág. 3 y ss., en: www.europarl.europa.eu
- ❖ LÁZARO SÁNCHEZ, J.L.: “La regulación del empleo a través de la negociación colectiva andaluza”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *Reforma Laboral y negociación colectiva andaluza: La incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, Tecnos, Madrid, 2013.

- ❖ LEAL MILLÁN, A.: “La negociación colectiva en el marco de la crisis económica: la visión y el enfoque empresarial”, en, VV.AA., *Anuario de conferencias año 2009*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2011.

- ❖ LLANO SÁNCHEZ, M.: “La negociación colectiva”, en, VV.AA., MONTOYA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dirs.), *Comentario a la reforma laboral de 2012*, Aranzadi, Navarra, 2012.

- ❖ LLOMPART BENNÀSSAR, M.: “Nuevas perspectivas en materia de estructura de la negociación colectiva y de duración del convenio colectivo”, en, VV.AA., THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012.

- ❖ LOKIEC, P.: *Droit du travail. Tome II: Les relations collectives de travail*, Presses Universitaires de France, Paris, 2011.

- ❖ LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “Vigencia y administración de los convenios colectivos”, en, VV.AA., *Seminario sobre reforma de la negociación colectiva*, Cuaderno 1, Observatorio Confederal de la Negociación Colectiva, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2011.

- ❖ LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: “Composición del comité intercentros: la problemática interpretación del art. 63.3 ET. Comentario a la SAN de 4 de noviembre 1999”, *Actualidad Laboral*, núm. 22, 2001.

❖ LÓPEZ ANIORTE, M.C.:

- “La reforma de la negociación colectiva como mecanismo de adaptación de las condiciones laborales”, en, VV.AA., CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.), *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Laborum, Murcia, 2012.
- “El nuevo régimen jurídico del descuelgue salarial tras la reforma laboral de 2010”, en, VV.AA., MONTOYA MELGAR, A. y CAVAS MARTÍNEZ, F. (Dirs.), *Comentario a la reforma laboral de 2010. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2011.
- “Descuelgue salarial”, en, VV.AA., CAVAS MARTÍNEZ, F. y LUJÁN ALCARAZ, J. (Coords.), *Guía práctica de la reforma laboral de 2010*, Laborum, Murcia, 2010.

❖ LÓPEZ BALAGUER, M.: “Nuevas perspectivas en materia de clasificación profesional y movilidad funcional en la empresa”, en, VV.AA., THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012.

❖ LÓPEZ GANDÍA, J.: *Negociación colectiva y modalidades de contratación laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.

❖ LÓPEZ LÓPEZ. J.: “Del Estatuto del Trabajador a los Estatutos de los Empleados: la des-contractualización laboral de la protección”, en, VV.AA., *Los Estatutos de los Trabajadores: papel de las normas y la jurisprudencia en su formulación. Estatuto de los Trabajadores, Estatuto del Trabajador*

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

Autónomo, Estatuto del Empleado Público y Estatuto del Estudiante, Lex Nova, Valladolid, 2014.

❖ LÓPEZ SÁNCHEZ, M^a. C.:

- *“Pérdida de vigencia de los convenios y crisis económica”*, Revista Aranzadi Social Doctrinal, núm. 8, 2012.
- *El empleador en las organizaciones empresariales complejas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2007.

❖ LÓPEZ TERRADA, E.: *Las modalidades de contratación en la reforma laboral de 2012. Ley 3/2012, de 6 de Julio*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

❖ LÓPEZ TERRADA, E. y NORES TORRES, L.E.: *“La legitimación para negociar convenios colectivos <<franja>>. A propósito de la SAN de 16 de abril de 1999”*, Actualidad Laboral, núm. 11, 2000.

❖ LOTMAR, P.:

- *“I contratti di tariffa tra datori e prestatori di lavoro”*, Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali, núm. 22, 1984.
- *Tarifverträge, I y II v.*, 1902, 1908.

❖ LUHMANN, N.:

- *El derecho de la sociedad (1993)*, Universidad Iberoamericana-Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2002.

- *Sistema jurídico y dogmática jurídica*, CEC, Madrid, 1983.
- ❖ LUJÁN ALCARAZ, J.: “Igualdad y disparidad en la negociación colectiva”, en, VV.AA., *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales. XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.
- ❖ LUQUE PARRA, M.: “Modificación de condiciones de trabajo reguladas en convenio colectivo”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *La reforma del mercado de trabajo y su impacto en el sistema de relaciones laborales. Novedades de la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, La Ley, Madrid, 2013.
- ❖ MALDONADO MOLINA, J.A.: “Contenido normativo de los convenios colectivos: aspectos novedosos”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013.
- ❖ MARCHÁN, G., BOGÓNEZ, A., MORENO, P. y TORRES, G.: “La formación profesional para el empleo. Oportunidades y retos para la acción sindical”, en, VV.AA., *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, 2005.
- ❖ MARÍN CORREA, J.M.: “*La contratación temporal*”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 38, 2002.
- ❖ MARÍN MORAL, I.: *Libertad sindical y Constitución*, Ediciones Laborum, Murcia, 2002.
- ❖ MÁRQUEZ PRIETO, A. y ÁLVAREZ CORTÉS, J.C.: “La Seguridad Social y los convenios colectivos: las mejoras voluntarias en la negociación colectiva”, en, VV.AA., *Negociación colectiva y solución de conflictos en el*

sistema español de relaciones laborales. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Trotta, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1994.

- ❖ MARTÍN AGUADO, A.: “*Expansión de la precarización tras la contrarreforma laboral: La negociación colectiva como instrumento neutralizador y generador de empleo estable*”, Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 9, 1996.
- ❖ MARTÍN FLÓREZ, L.: “*La reforma del mercado laboral*”, Revista Actualidad jurídica Uría Menéndez, Especial reformas estructurales, núm. Extraordinario, 2012.
- ❖ MARTÍN VALVERDE, A.: “*Régimen jurídico de las cláusulas de los convenios colectivos según su carácter normativo u obligacional*”, en, VV.AA., *El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligacional. II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Seguridad social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 1990.
- ❖ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2009.
- ❖ MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: *Tratado práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I*, Aranzadi, Navarra, 2012.
- ❖ MARTÍNEZ BARROSO, M^a. R.: “*Análisis jurídico-laboral de los grupos de empresa*”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 62, 1993.

- ❖ MARTÍNEZ EMPERADOR, R.: “Los convenios colectivos extraestatutarios: contenido, calificación y régimen jurídico”, en, VV.AA., *El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligacional. II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 1990.

- ❖ MARTÍNEZ GAYOSO, M^a. N.: “*El derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos en la Constitución*”, Servicio Editorial Universidad del País Vasco, Bilbao, 2002.

- ❖ MARTÍNEZ GIRÓN, J.: “La negociación colectiva en la Constitución”, en, VV.AA., SOUTO PRIETO, J. (Dir.), *Constitución y justicia social*, Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 2003.

- ❖ MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A.: *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, Netbiblo, La Coruña, 2011.

- ❖ MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A. y CARRIL VÁZQUEZ, X.M.: *Derecho del Trabajo*, Netbiblo, España, 2004.

- ❖ MARTÍNEZ MATUTE, M.: “*La evolución del sistema de negociación colectiva en España: una panorámica general*”, *Temas Laborales*, núm. 123, 2014.

- ❖ MARTÍNEZ MORENO, C.: “Negociación colectiva y políticas de empleo”, en, VV.AA., DE LA CASA QUESADA, S. y VALLECILLO GÁMEZ, M^a.R. (Coords.), *Empleo, mercado de trabajo y sistema productivo: el reto de la innovación en políticas de empleo*, Bomarzo, Albacete, 2011.

- ❖ MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.: “Reforma del régimen de inaplicación de condiciones previstas en convenio colectivo”, en, VV.AA., THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012.
- ❖ MAZEAUD, A.: *Droit du travail*, Montchrestien Lextenso éditions, Paris, 2012.
- ❖ MEGINO FERNÁNDEZ, D.: *Implicaciones y efectos de la reforma laboral de 2012. ¿Un paso adelante hacia el desmantelamiento del Derecho del Trabajo contemporáneo?*, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2012.
- ❖ MELLA MÉNDEZ, L.: “La nueva estructura de la negociación colectiva en la reforma laboral de 2012 y su reflejo en los convenios colectivos existentes y posteriores a su entrada en vigor”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 33, 2013.
- ❖ MERCADER UGUINA, J.R.:
 - “Comentario al art. 84 ET: Concurrencia”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014.
 - “Comentario al art. 83 ET: Unidades de negociación”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014.

- “Comentario al art. 17 ET: No discriminación en las relaciones laborales”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014.

- “Comentario al art. 26 ET: Del salario”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014.

- “Modelo de contratación laboral en un contexto con expectativas de crecimiento económico: ¿estamos preparados para crear empleo?”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Las reformas laborales y de Seguridad Social. De la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero*, Lex Nova, Valladolid, 2014.

- “El impacto de la reforma laboral en la negociación colectiva: problemas prácticos en materia de inaplicación del convenio colectivo, convenios de empresa y ultraactividad”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *La aplicación práctica de la reforma laboral. Un estudio de Ley 3/2012 y de los Reales Decretos-leyes 4/2013 y 5/2013*, Lex Nova, Valladolid, 2013.

- “La estructura y articulación de la negociación colectiva”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

- “La empresa como nuevo centro de gravedad de la estructura de la negociación colectiva: La reforma de la Ley 3/2012”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *La regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto Ley 20/2012*, Lex Nova, Valladolid, 2012.
- “Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de convenios en el RDL 7/2011”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *La reforma de la negociación colectiva. Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio*, Lex Nova, Valladolid, 2011.
- “Los acuerdos de descuelgue salarial: una apuesta por la negociación de empresa”, en, VV.AA., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *La reforma laboral 2010. Aspectos prácticos*, Lex Nova, Valladolid, 2010.
- “Estructura de la negociación colectiva y salario”, en, VV.AA., MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *El contenido económico de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.
- “Nuevos contenidos del salario”, en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord. general), *La negociación colectiva en España: Una visión cualitativa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2004.
- “La estructura de la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, núm. 76, 2004.

- “Los nuevos contenidos de la negociación colectiva en las grandes empresas”, en, VV.AA., *Nuevas relaciones laborales y negociación colectiva. XV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2002.

- ❖ MERCADER UGUINA, J.R. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: “Retribución variable y nuevas formas de gestión del rendimiento”, en, VV.AA., MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *El contenido económico de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.

- ❖ MERINO SEGOVIA, A.: “Estructura de la negociación colectiva y flexibilidad interna: la preferencia del convenio colectivo de empresa en la ordenación de las condiciones de trabajo”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013.

- ❖ MEUNIER-BOFFA, M.: *Droit des relations sociales au travail. Droit du travail: évolution des relations individuelles et collectives du salarié*, LexisNexis, Paris, 2009.

- ❖ MINÉ, M., BOUDINEAU, C., LE NOUVEL, A., MERCAT-BRUNS, M. et SILHOL, B., *Le droit social international et européen en pratique*, EYROLLES Éditions d’Organisation, Paris, 2010.

- ❖ MIÑANBRES PUIG, C.: “*El centro de trabajo. (En torno al artículo 1.5)*”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, Tomo I, 2000.

- ❖ MIÑARRO YANINI, M.: “La regulación legal de las competencias de las comisiones paritarias: más que un viaje de ida y vuelta”, en, VV.AA., PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2012.

- ❖ MOLINA HERMOSILLA, O.: “Tratamiento de la formación profesional en la negociación colectiva”, VV.AA., GALÁN GARCÍA, A. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (Eds.), *Inserción Laboral. I Jornadas Andaluzas de Relaciones Laborales*, Universidad de Huelva Publicaciones, Huelva, 1999.

- ❖ MOLINA NAVARRETE, C.:
 - *Escenarios de “pos-ultraactividad” del convenio: soluciones judiciales a la incertidumbre*, Bomarzo, Albacete, 2014.

 - “Caducidad” de la “garantía de ultra-actividad” normativa de los convenios: ¿en serio es una “cuenta atrás” hacia el “abismo laboral” español?, *Temas Laborales*, núm. 121, 2013.

 - “De las <<reformas laborales>> a un nuevo e irreconocible <<Estatuto del Trabajo Subordinado>>: comentario sistemático al Real Decreto-Ley 3/2012, de reforma del mercado de trabajo”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 348, 2012.

 - “La decretada reforma de la negociación colectiva: ¿el último “botín” de los mercaderes del templo?”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y*

Seguridad Social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos, núm. 340, 2011.

- ❖ MOLINA NAVARRETE, C. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: “La negociación colectiva y las nuevas dimensiones de la prevención de riesgos: riesgos emergentes, cuestiones de género y dimensión ambiental externa. Los acuerdos de calidad de clima y los acuerdos de gestión ambiental”, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, Sevilla, 2006.
- ❖ MOLINA NAVARRETE, C. y VILLAR CAÑADA, I.: “Regulación convencional de la estructura profesional y nuevos sistemas de organización del trabajo: clasificación profesional, promoción y movilidad funcional”, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, Sevilla, 2006.
- ❖ MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.: “*El descuelgue salarial y la reducción temporal de jornada*”, Aranzadi Social, núm. 2, 2010.
- ❖ MONEREO PÉREZ, J.L.:
 - “El sindicalismo y el orden democrático”, Estudio preliminar a RENARD, G.: *Sindicatos, Trade-Unions y Corporaciones*, Comares, Granada, 2014.
 - “*Nuevos contenidos de la negociación colectiva y límites legales de los mismos, con particular atención a la jubilación obligatoria y al periodo de prueba*”, Temas Laborales, núm. 120, 2013.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

- “Modelo constitucional del derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013.

- “Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (I). La empresa en transformación permanente”, *Revista Relaciones Laborales*, núm. 6, 2011.

- “Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (y II). Teoría jurídica y modelos de regulación de la empresa”, *Revista Relaciones Laborales*, núm. 7, 2011.

- “La política europea de “modernización” del derecho del trabajo: la reforma social desde el garantismo flexible frente a la opción liberalizadora”, en, VV.AA., GOERLICH PESET, J.M., BLASCO PELLICER, A.A. (Coords.), *Trabajo, contrato y libertad: estudios jurídicos en memoria de Ignacio Albiol*, Universidad de Valencia, Valencia, 2010.

- “Conocimiento y crítica del derecho: por una teoría comprensiva y explicativa del derecho”, *Revista de Derecho Social*, núm. 37, 2007.

- “La teoría de la autonomía colectiva en el pensamiento de Giugni: balance y perspectivas”, Estudio preliminar a GIUGNI, G.: *Introducción al estudio de la autonomía colectiva*, Comares, Granada, 2004.

- “La teoría del Derecho de Francesco Carnelutti”, Estudio preliminar a CARNELUTTI, F.: *Teoría general del Derecho. Metodología del Derecho*, Comares, Granada, 2003.
- “Comentario al art. 37.1 CE: El derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Comares, Granada, 2002.
- “Comentario al art. 28.2 CE. La Huelga”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Comares, Granada, 2002.
- “La racionalidad del Derecho en el pensamiento de Max Weber: teoría e ideología”, Estudio preliminar a WEBER, M.: *Sociología del Derecho*, Comares, Granada, 2001.
- “Pluralismo jurídico y Derecho Social”, Estudio preliminar a GURVITCH, G.: *Elementos de sociología jurídica*, Comares, Granada, 2001.
- “Teoría jurídica del convenio colectivo: su elaboración en la ciencia del Derecho”, Estudio preliminar a GALLART FOLCH, A.: *Las convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, Comares, Granada, 2000.
- “El tratamiento de la relación post-contractual en el marco de una negociación colectiva renovada”, en, VV.AA., *XII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva de la CCNCC*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.

- *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad. Estudio del ordenamiento interno y comunitario*, IBIDEM, Madrid, 1999.
- *Teoría jurídica de los grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 1997.
- *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.
- *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Civitas, Madrid, 1992.
- ❖ MONEREO PÉREZ, J.L. y CALVO GONZÁLEZ, J.: “Objetivismo jurídico” y teoría de los “derechos” en León Duguit, Estudio preliminar a DUGUIT, L.: *Las transformaciones del Derecho Público y Privado*, Comares, Granada, 2007.
- ❖ MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.:
 - “La reforma laboral: sentido político-jurídico y técnico”, en, VV.AA., *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, MONEREO PÉREZ, J.L., FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A. (Dirs. y Coords.), Comares, Granada, 2011.
 - “Para una crítica del modelo de “flexiseguridad” liberal: flexiseguridad y garantismo jurídico-social (primera parte)”, *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, núm. 206, 2008.

- “*Para una crítica del modelo de “flexiseguridad” liberal: flexiseguridad y garantismo jurídico-social (segunda y última parte)*”, Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral, núm. 208, 2008.

- “*El debate europeo sobre flexiseguridad en el trabajo (reflexiones en torno al “Libro Verde” de la Comisión de las Comunidades Europeas)*”, Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, núm. 16, 2007.

- “*Las funciones de la autonomía colectiva en el escenario post-industrial*”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 5, 2004.

- ❖ MONEREO PÉREZ, J.L., GARCÍA VALVERDE, M^a.D. y GÁMEZ JIMÉNEZ, J.M.: “Los sistemas de retribución entre la tradición y la renovación. La gestión del rendimiento en las organizaciones de trabajo y nuevas orientaciones en el régimen salarial”, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, Sevilla, 2006.

- ❖ MONEREO PÉREZ, J.L., GARCÍA VALVERDE, M^a.D., MOLINA HERMOSILLA, O.: “La protección –y acción- social complementarias en la negociación colectiva: mejoras voluntarias, acción asistencial y planes de pensiones del sistema empleo”, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, Sevilla, 2006.

❖ MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a. N.:

- *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005.
- “*La negociación colectiva empresarial ante las exigencias de adaptabilidad y reorganización de los sistemas productivos*”, Temas Laborales, núm. 76, 2004.
- “Comentario al art. 3 ET: Fuentes de la relación laboral”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 1998.

❖ MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C.:

- *El modelo de regulación jurídico-laboral de los grupos de empresas. Una propuesta de reforma*, Comares, Granada, 2002.
- “<<Política de empleo>> y sistema de relaciones laborales: la autonomía colectiva como fuente del Derecho del empleo”, Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales, núm. 10, 2001.

❖ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a. N.:

- *Manual de Derecho Sindical*, Comares, Granada, 2014.
- *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2014.

- ❖ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M^a. N., GALLEGO MORALES, A.J.: *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003.

- ❖ MONEREO PÉREZ, J.L. y TOMÁS JIMÉNEZ. N.: “El reconocimiento internacional y europeo del derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013.

- ❖ MONREAL BRINGSVAERD, E.: “Reforma de la movilidad geográfica y de la modificación sustancial de condiciones de trabajo”, en, VV.AA., THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012.

- ❖ MONTOYA MELGAR, A.:
 - *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1999.

 - “El contenido de los convenios colectivos”, en, VV.AA., *El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligacional. II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Seguridad social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 1990.

 - “*El contenido de los convenios colectivos*”, Relaciones Laborales, 1989 (I).

 - *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1985.

- ❖ MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO, A.V. y RÍOS SALMERÓN, B.:
 - *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Navarra, 2010.
 - *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Navarra, 2005.

- ❖ MORENO DE TORO, C.: “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Coord.), *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014.

- ❖ MORENO DE VEGA Y LOMO, F.: “La política de empleo en España tras la primera década del siglo XXI”, en, VV.AA., ORESTES ALARCÓN BRAVO DE RUEDA, P. y MORENO DE VEGA Y LOMO, F. (Coords.), *Políticas públicas de empleo. Un estudio desde el derecho comparado*, Comares, Granada, 2013.

- ❖ MORENO GONZÁLEZ-ALLER, I. “*Inaplicación de las condiciones pactadas en convenio colectivo a la luz de la reforma laboral 2012*”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 9, 2013.

- ❖ MORENO SOLANA, A.:
 - “Comentario al art. 86 ET: Vigencia”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y

MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014.

- “Las 10 claves de la reforma laboral”, en, VV.AA., NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.), *La reforma laboral 2012. Su impacto en la economía y el empleo*, Dykinson, Madrid, 2013.

❖ MORENO VIDA, M^a. N.:

- “Comentario al art. 83 ET: Unidades de negociación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 2012.
- *Novedades en materia de modalidades contractuales: contrato indefinido para pequeñas empresas, trabajo a tiempo parcial y trabajo a distancia*, Temas Laborales, núm. 115, 2012.
- “Las funciones de la negociación colectiva y su proyección en los contenidos de los convenios colectivos (Ponencia general sobre negociación colectiva)”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, Comares, Granada, 2011.
- “La flexiseguridad en la ordenación de las políticas de empleo”, en, VV.AA., GOERLICH PESET, J.M. y BLASCO PELLICER, A. (Coords.), *Trabajo, contrato y libertad: estudios jurídicos en memoria de Ignacio Albiol*, Universidad de Valencia, Valencia, 2010.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

- “El debate sobre la flexiseguridad en Europa”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y SÁNCHEZ MONTOYA, J.E. (Dirs.), *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*, Comares, Granada, 2010.

- “Los contenidos de la negociación colectiva”, en, VV.AA., DE SOTO RIOJA, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009.

- “Comentario al art. 7 CE: Persona, conflicto social y pluralismo: Grupos organizados y mediación de los conflictos”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Comares, Granada, 2002.

- *Los pactos sociales en el Derecho del Trabajo*, Universidad de Granada, 1987.

- ❖ MORENO VIDA, M^a.N., GARCÍA VALVERDE, M^a.D. y DE LA CASA QUESADA, S.: “Derechos sindicales y nuevas formas de participación de los trabajadores en la empresa: hacia un modelo convencional de democracia industrial “posible”, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, Sevilla, 2006.

- ❖ MORILLO BALADO, R.: “El proceso de negociación de los planes de igualdad en las grandes empresas españolas”, disponible en formato electrónico en: <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org>

- ❖ MORÓN PRIETO, R.: *La reforma de la negociación colectiva*, El Derecho, Madrid, 2011.

- ❖ MORIN, E.: *Introduction à la pensée complexe*, ESF, Paris, 1990.

- ❖ MOYA CASTILLA, J.M.:
 - *Relaciones laborales*, Wolters Kluwer, Valencia, 2013.

 - *Prontuario laboral 2012*, Wolters Kluwer, Valencia, 2012.

- ❖ MUÑOZ RUIZ, A.B.: *Problemas prácticos del convenio colectivo de empresa*, Lex Nova, Valladolid, 2014.

- ❖ NAVARRO NIETO, F.:
 - “*La reforma del marco normativo de la negociación colectiva*”, Ponencia presentada en el XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en San Sebastián/Donostia, los días 17 y 18 de mayo de 2012.

 - “*Las perspectivas de reforma en materia de negociación colectiva*”, *Temas Laborales*, núm. 107, 2010.

 - *Guía sobre el empleo. Guías de negociación*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2006.

- ❖ NAVARRO NIETO, F. y SÁEZ LARA, C.: *Estructura y contenidos de la negociación colectiva en Andalucía. Un estudio sectorial*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, MERGABLUM, Sevilla, 2002.

- ❖ NICOLÁS BERNAD, J.A.: “*La negociación colectiva frente a la utilización abusiva de la contratación temporal encadenada*”, Información Laboral. Legislación y convenios colectivos, núm. 8, 2003.

- ❖ NIETO ROJAS, P.: “Comentario al art. 85 ET: Contenido”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014.

- ❖ NOGUEIRA GUASTAVINO, M.:
 - “Discriminación en el acceso al empleo, en las categorías profesionales, la formación y la promoción: tendencias de la negociación colectiva”, en, VV.AA, MOLINA HERMOSILLA, O. (Dir.), *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*, Comares, Granada, 2012.

 - “Comentario al art. 85 ET: Contenido”, en, VV.AA., DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Iustel, Madrid, 2011.

 - “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Iustel, Madrid, 2011.

- “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Iustel, Madrid, 2011.

- “Partes negociadoras de los convenios colectivos estatutarios atípicos: grupos de empresa, redes intersectoriales, empresas de trabajo temporal y franjas de trabajadores”, en, VV.AA., VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *Manual jurídico de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2008.

- *Sindicato y negociación colectiva franja*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001.

- ❖ NOGUEIRA, M., TRUJILLO VILLANUEVA, P., ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., ALFONSO MELLADO, C., EXPÓSITO, D. y OTAEGUI, A.; PÉREZ YÁNEZ, R. (Coord.): “Derechos de participación sindical”, en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), *Observatorio de la negociación colectiva*, Secretaría Confederal de Política Institucional, Política Social y Estudios de CC.OO., Madrid, 2002.

- ❖ NORES TORRES, L.E.: “Los descansos <<intra-jornada>> e <<inter-jornadas>>” y, “El descanso semanal”, en, VV.AA., GOERLICH PESET, J.M. (Coord.), *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.

- ❖ ODERO, A.: “*Une perspective particulière de l’Organisation Internationale du Travail: la négociation collective dans la fonction publique*”, Les cahiers de la fonction publique, núm. 340, janvier/février 2014.

- ❖ ODOUL-ASOREY, I.: *Négociation collective et droit constitutionnel. Contribution à l'étude de la constitutionnalisation des branches du droit*, Lextenso éditions, Paris, 2013.

- ❖ OJEDA AVILÉS, A.:
 - *Compendio de Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 2014.
 - “Comentario al art. 85 ET: Contenido”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 2012.
 - *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 2003.
 - “<<Barrenado>> de Convenios y contenido esencial del derecho a la negociación colectiva”, en, VV.AA., BORRAJO DACRUZ, E. (Coord.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, Actualidad Editorial, Madrid, 1995.
 - “*La representatividad sindical como excepción*”, Relaciones Laborales, Tomo I, 1992.
 - “Delimitación, contenido y restricciones de la libertad sindical”, en, VV.AA., RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (Coord.), *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Tecnos, Madrid, 1986.

❖ OLARTE ENCABO, S.:

- “Comentario del art. 86 ET: Vigencia”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 2012.
- “La reforma legal de la negociación colectiva y el cambio de modelo productivo”, Ponencia presentada en las *XXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Relaciones Laborales y Nuevo Modelo Productivo*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Ronda (Málaga), 2010.
- “El convenio como fuente sectorial y la dialéctica uniformización *versus* diversificación. Especial referencia al convenio por adhesión”, en, VV.AA., *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo*, CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.), Consejo Económico y Social, Madrid, 1995.

❖ ORTEGA PRIETO, E. y ORTEGA FIGUEIRAL, E.: *La reforma laboral 2010. Comentarios prácticos de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, LA LEY, CISS, Madrid, 2010.

❖ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.:

- “La reforma laboral y su impacto en el sistema de negociación colectiva”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013.

- *Derecho Sindical Español*, Tecnos, Madrid, 1994.
- “*La negociación colectiva en España, 1978-1979. De la Constitución al Estatuto de los Trabajadores*”, *Revista de Política Social*, núm. 135, Julio-Septiembre 1982.
- ❖ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2010.
- ❖ PALOMO VÉLEZ, R.I.: “*El papel de la negociación colectiva en la regulación de la contratación temporal en España y su eficacia*”, *Revista Ius et Praxis*, nº 1, 2008. (Disponible en línea en: www.scielo.cl/pdf/iusetp/v14n1/art04.pdf)
- ❖ PASTOR MARTÍNEZ, A.: “*Vigencia de los convenios colectivos*”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *La reforma del mercado de trabajo y su impacto en el sistema de relaciones laborales. Novedades de la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, La Ley, Madrid, 2013.
- ❖ PEDRAJAS MORENO, A., SALA FRANCO, T. y MOLERO MANGLANO, C.: *La flexibilidad interna en la empresa. Una valoración crítica tras las reformas de 2010, 2011 y 2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.
- ❖ PÉLISSIER, J., AUZERO, G. et DOCKÈS, E.: *Droit du travail*, Dalloz, Paris, 2013.

- ❖ PERÁN QUESADA, S.: “*La preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa y sus efectos sobre la estructura de la negociación colectiva*”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 33, 2013.

- ❖ PÉREZ ANAYA, R. M^a.:
 - “*Retribución y negociación colectiva andaluza*”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *Reforma laboral y negociación colectiva andaluza: La incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, Tecnos, Madrid, 2013.

 - “*La coexistencia de los canales de representación de los trabajadores en la empresa*”, *Difusión Jurídica y Temas de Actualidad*, Madrid, 2011.

- ❖ PÉREZ CAMPOS, A.I.: “*Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva*”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, XLIII, 2010.

- ❖ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “*Mecanismos legales de descuelgue salarial*”, *Actualidad Laboral*, núm. 1, 1997.

- ❖ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., THIBAUT ARANDA, J.: “*La visión legal del empresario laboral*”, en, VV.AA., CAMPS RUIZ, L.M., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., SALA FRANCO, T. (Coords.), *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

- ❖ PÉREZ DEL PRADO, D.: “*Comentario al art. 87 ET: Legitimación*”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 2014.

- ❖ PÉREZ INFANTE, J.I.: “*La estructura de la negociación colectiva y los salarios en España*”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 46, 2003.
- ❖ PÉREZ PÉREZ, E.: “Comentario al art. 62 ET. Delegados de personal”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, Madrid, 2014.
- ❖ PÉREZ PÉREZ, M.: “*La Comisión negociadora del convenio colectivo (Entorno al artículo 88 ET)*”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 100, Tomo II, 2000.
- ❖ PERÉZ REY, J. y TRILLO PÁRRAGA, F.:
 - “*Devaluación interna y Derecho del Trabajo: La ruptura de las certezas jurídico-laborales*”, 2012, disponible en versión electrónica en: <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org>
 - “La contratación temporal entre la ley y el convenio colectivo”, en, VV.AA., BODAS MARTÍN, R. (Coord.), *La negociación colectiva ante la crisis económica*, Bomarzo, Albacete, 2010.
- ❖ PESKINE, E. et WOLMARK, C.: *Droit du travail 2014*, Dalloz, Paris, 2013.
- ❖ PETIT, F.: *Droit des relations collectives du travail. Syndicats et droit syndical. Institutions représentatives du personnel. Dialogue social: négociation et conflits collectifs*, Gualino éditeur, Paris, 2007.

- ❖ PICONTO NOVALES, T.: *Hermenéutica, argumentación y justicia en Paul Ricoeur*, Dykinson, Madrid, 2005.
- ❖ PONCE RODRÍGUEZ, S.: “*La reforma laboral de febrero de 2012*”, Revista Actualidad jurídica Uría Menéndez, núm. 32, 2012.
- ❖ POQUET CATALÁ, R.: “*La actual configuración del descuelgue tras la reforma de 2012*”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 7, 2012.
- ❖ POSE VIDAL, S.: “*La cláusula de descuelgue salarial en tiempos de crisis económica*”, Actualidad Jurídica Aranzadi, núm. 784, 2009.
- ❖ PRECIADO DOMÈNECH, C.H.: *Una primera aproximación al Real Decreto-Ley 3/2012, de reforma laboral*, Bomarzo, Albacete, 2012.
- ❖ *Proyecto I+I formación y empleo. Foro en busca de un modelo sostenible de producción. Políticas activas de empleo*, Isomer Investigación Social y de Mercado, Ministerio de Trabajo e Inmigración. Servicio Público de Empleo Estatal, Junta de Andalucía. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo, Fondo Social Europeo.
- ❖ PULIDO QUECEDO, M.: *La Constitución Española. Con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Aranzadi, Navarra, 2001.
- ❖ PURCALLA BONILLA, M.A. y PRECIADO DOMÈNECH, C.H.: “*Cambios en la negociación colectiva tras la Ley 3/2012: breves notas para el debate*”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 31, 2012.

❖ QUESADA SEGURA, R.:

- “La reordenación convencional del tiempo de trabajo frente las razones de la empresa y las razones de la persona: ¿un paradigma de flexi-seguridad?, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, Sevilla, 2006.
- “*Las comisiones creadas en convenios colectivos y la resolución de conflictos individuales de trabajo*”, Relaciones Laborales, núm. 1, 1992.

❖ QUESADA SEGURA, R. y VILA TIERNO, F.: *El procedimiento de negociación del convenio colectivo. Un estudio jurisprudencial*, Comares, Granada, 2002.

❖ QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: *Convenios colectivos extraestatutarios*, Tecnos, Madrid, 1992.

❖ RADÉ, C.: *Droit du travail*, Montchrestien Lextenso éditions, Paris, 2011.

❖ RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.: “El deber de negociar”, en, VV.AA., *Los problemas actuales de la negociación colectiva. VI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 1994.

❖ RAMOS MORAGUES, F.: “Reforma del contrato para la formación y el aprendizaje”, en, VV.AA., THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012.

- ❖ RAMOS REAL, E.: “Contenido de la negociación colectiva y modificación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013.

- ❖ RAY, J.-E.: *Droit du travail. Droit vivant 2013/2014*, Editions Liaisons, Rueil-Malmaison, 2013.

- ❖ RECIO, A.: “*Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral)*”, Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 5, 1994.

- ❖ *Reforma de la negociación colectiva*, Diario La Ley, núm. 7652, Sección Actualidad Legislativa Comentada, 2011.

- ❖ RIBES MORENO, M^a.I. y FERNÁNDEZ ALLÉS, J.J.: “*La necesidad de un marco normativo integrado de relaciones laborales: a propósito de la nueva regulación de la negociación colectiva tras la Ley 3/2012*”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 157, 2013.

- ❖ RICOEUR, P.:
 - *Lo justo*, trad. DOMINGO MORATALLA, A., Caparrós Editores, Madrid, 2003.

 - *Du texte à l’action. Essais dherméneutique II*, Seuil, Paris, 1986.

 - *Le conflit des interprétations. Essais dherméneutique*, Seuil, Paris, 1969.

- ❖ RIVERO LAMAS, J.:
 - *La democracia en la empresa*, Comares, Granada, 2010.

- “Estructuras y funciones de la negociación colectiva tras la reforma laboral de 1997”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Coord.), *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida: puntos críticos*, Comares, Granada, 1999.
- “Los espacios de la Ley, la negociación colectiva y el contrato en la regulación de las condiciones de trabajo”, versión corregida y ampliada de la ponencia presentada en las <<*Jornadas sobre la reforma del mercat de treball i el model de relacions laborals*>> (Sitges, 18 y 19 de noviembre de 1993), organizadas por el Consell de Treball de la Generalitat de Catalunya.

❖ RIVERO LAMAS, J. y DE VAL TENA, A.L.:

- “*El derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos*”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 68, 2007.
- “El derecho a la negociación colectiva: reconocimiento constitucional y garantías legales”, en, VV.AA., SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2003.

❖ RIVERO LAMAS, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.:

- “Comentario al art. 87 ET: Legitimación”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo*,

por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Comares, Granada, 2012.

- “Comentario al art. 88 ET: Comisión negociadora”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 2012.

❖ ROCHA SÁNCHEZ, F., COLADO LEÓN, A. y ARAGÓN MEDINA, J.: *El papel de la negociación colectiva en la regulación de la contratación temporal*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006.

❖ RODRÍGUEZ CRESPO, M^a. J.:

- “La cualificación profesional como elemento esencial para mantener la empleabilidad de los jóvenes: líneas de actuación seguidas por la Unión Europea”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. (Coord.), *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014.
- “Los procedimientos autónomos de solución de conflictos como instrumentos útiles para una directa administración de los convenios colectivos”, en, VV.AA., DE SOTO RIOJA, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009.
- *La administración del convenio colectivo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2006.

❖ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.:

- “Contenido mínimo del convenio colectivo”, en, VV.AA., RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2012.
- “*Contenido mínimo del convenio colectivo*”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2011.

❖ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M^a.L.:

- “Ámbitos de los convenios colectivos estatutarios y estructura de la negociación colectiva”, en, VV.AA., VALDÉS DAL-RÉ, F (Dir.), *Manual jurídico de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2008.
- *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*, Bomarzo, Albacete, 2004.

❖ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C.: “Eficacia personal e inaplicación del convenio colectivo”, en, VV.AA., *XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva de la CCNCC. La reforma laboral de 2012*, Madrid, 2012.

❖ ROGRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “*Flexibilidad interna y externa en el Real Decreto- Ley 3/2012*”, *Diario La Ley*, núm. 7833, Sección Doctrina, 2012.

- ❖ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F.:
 - “La representación unitaria de los trabajadores en la empresa”, en, VV.AA., RODRÍGUEZ SAÑUDO, F. y CARRIOZA PRIETO, E. (Coords.), *El ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores en la empresa*, Ministerio de Ciencia e Innovación, Tecnos, Madrid, 2011.
 - “Relaciones entre la estructura de la negociación colectiva y el contenido de los convenios”, en, VV.AA., DE SOTO RIOJA, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009.
 - “La legitimación para negociar colectivamente. (En torno al artículo 87)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, Tomo II, 2000.

- ❖ ROLDÁN MARTÍNEZ, A.: “El papel emergente de la empresa como ámbito de negociación de los salarios”, en, VV.AA., ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Ediciones Cinca, Madrid, 2012.

- ❖ ROMÁN TORRES, M.I. y FLORES CORDÓN, M.A.: “El principio de igualdad y no discriminación en la negociación colectiva andaluza”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *Reforma Laboral y negociación colectiva andaluza: La incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, Tecnos, Madrid, 2013.

- ❖ ROMÁN VACA, E.: “Estructura de la negociación: novedades del artículo 83.2 ET tras las reformas de 2011 y 2012”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I. (Coords.), *El nuevo derecho de la negociación colectiva. Actualizado tras la Ley 3/2012*, Tecnos, Madrid, 2013.

❖ ROQUETA BUJ, R.:

- “La jornada de trabajo y su determinación”, en, VV.AA., GOERLICH PESET, J.M. (Coord.), *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.
- “La contratación laboral”, en, VV.AA., ROQUETA BUJ, R. (Coord.), *La negociación colectiva en el sector de la hostelería*, Universitat de les Illes Balears, Palma de Mallorca, 2005.

❖ RUESGA, S.M., PÉREZ ORTIZ, L. y VIÑAS APAOLAZA, A.I.:
“Negociación colectiva y calidad del empleo en la Unión Europea”, *Revista de Economía Mundial*, núm. 29, 2011.

❖ RUIZ CASTILLO, M.M. y ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: *La negociación y el convenio colectivo en el panorama actual de las fuentes del Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2013.

❖ SACRISTÁN ROMERO, F.: “Diseño actual de las políticas de empleo en la Unión Europea y España”, *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, núm. 13, 2006.1.

❖ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: “La estructura de la negociación colectiva antes y después del Estatuto de los Trabajadores”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 16, 1983.

❖ SALA FRANCO, T.:

- “La revisión del modelo legal de negociación colectiva”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013.
- “La reforma de la negociación colectiva”, en, VV.AA., GOERLICH PESET, J.M. (Dir.), *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.
- “La negociación colectiva en España”, en, VV.AA., SALA FRANCO, T. (Dir.), *El sistema de negociación colectiva en la Europa comunitaria*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.
- “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, en, VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a.E., DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J. (Coords.), *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, La Ley, Madrid, 2006.
- “Aspectos críticos de la temporalidad en la contratación laboral”, en, VV.AA., *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, 2005.

❖ SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L.: *Los Acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. Análisis comparativo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001.

❖ SALIDO BANÚS, J.L.: *La negociación colectiva en España: Los acuerdos marco y los acuerdos y convenios colectivos interprofesionales. Su incidencia en la estructura del sistema negocial*, Atelier, Barcelona, 2001.

- ❖ SÁNCHEZ TORRES, E.: *El deber de negociar y la buena fe en la negociación colectiva*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1999.
- ❖ SÁNCHEZ-URÁN, Y. y CRISTÓBAL RONCERO, R.: “Comité intercentros: tendencias jurisprudenciales”, *Actualidad Laboral*, Tomo I, 2004.
- ❖ SANGUINETI RAYMOND, W.:
 - “La inaplicación parcial o descuelgue de convenios colectivos: puntos críticos y posibles respuestas desde la autonomía colectiva”, en, VV.AA., RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, Bomarzo, Albacete, 2013.
 - “El papel de la autonomía colectiva en la regulación de la inaplicación o descuelgue convencional”, en, VV.AA., SANGUINETI RAYMOND, W. (Coord.), *Observatorio de la negociación colectiva. Los espacios de la negociación colectiva tras las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y Ediciones Cinca, Madrid, 2013.
 - “Eficacia y descuelgue”, *Ponencia presentada en el Seminario sobre reforma de la negociación colectiva*, Cuaderno 1, Observatorio Confederal de la Negociación Colectiva, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2011.
 - *La inaplicación parcial del contenido del convenio colectivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.

- ❖ SANTOR SALCEDO, H.: *La mediación en los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico*, La Ley, Madrid, 2006.

- ❖ SEMPERE NAVARRO, A.V.:
 - “*La duración de los convenios tras la Reforma*”, Revista Aranzadi Doctrinal, núm. 10, 2013.

 - *Reforma laboral 2012*, Aranzadi, Navarra, 2012.

 - “*El convenio de empresa y la Audiencia Nacional*”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 7, 2012.

 - “*Reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012*”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 1, 2012.

 - “*Versión 2.0 de la reforma laboral de 2012*”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 5, 2012.

 - “*Las unidades de negociación y sus límites*”, en, VV.AA., CAMPS RUIZ, L.M., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y SALA FRANCO, T. (Coords.), *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

 - “*La cantinela de los 45 días de indemnización*”, Revista Trabajo - U. Huelva, BIBLID 1136-3819, 2009.

 - “*La Ley 32/1984 y la materia de los convenios colectivos. Antecedentes y alcance de una reforma*”, Relaciones Laborales, Tomo I, 1985.

- ❖ SEMPERE NAVARRO, A.V., CHARRO BAENA, P., MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Navarra, 2009.
- ❖ SEMPERE NAVARRO, A.V. y LUJÁN ALCARAZ, J.: “*Representatividad negociadora y ámbito de los convenios colectivos*”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 68, 2007.
- ❖ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.:
 - *Claves de la Reforma Laboral de 2012. (Estudio del RDley 3/2012, de 10 de febrero)*, Aranzadi, Navarra, 2012.
 - *Claves de la Reforma Laboral de 2012. Estudio de la Ley 3/2012, de 6 de julio y del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio*, Aranzadi, Navarra, 2012.
- ❖ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.:
 - *El <<descuelgue>> y otras vías de inaplicación del convenio colectivo*, Francis Lefebvre, Madrid, 2014.
 - “*Convenios colectivos y descuelgue salarial*”, en, VV.AA., SEMPERE NAVARRO. A.V. (Dir.), *La reforma laboral de 2010. Estudio de la Ley 35//2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2010.
 - *El descuelgue salarial. Estudio de su régimen jurídico en la Negociación Colectiva*, Aranzadi, Navarra, 2009.

- ❖ SEMPERE NAVARRO, A.V. y NICOLÁS FRANCO, A.: “*Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva*”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 33, 2001.
- ❖ SENRA BIEDMA, R. y FALGUERA BARÓ, M.A.: “*Marco jurídico competencial de las representaciones sindicales y unitarias. Análisis crítico de la situación actual y propuestas modificativas*”, Relaciones Laborales, Tomo II, 1996.
- ❖ SEPÚLVEDA GÓMEZ, M.:
 - “La reforma de la negociación colectiva en la ley 3/2012. Aspectos para el debate”, en, VV.AA., CASTELLANO BURGUILLO, E. y FERIA BASILIO, I. (Dirs.), *Estudios en torno a la Reforma Laboral de 2012*, Punto Rojo Libros, Sevilla, 2013.
 - “*La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012. Aspectos para el debate*”, Seminario sobre la reforma laboral 2012, organizado por los grupos de investigación SEJ322 y SEJ103, Sevilla, 2012.
- ❖ SERRANO ARGÜELLO, N.: “*¿Es la negociación colectiva herramienta garante del empleo y la igualdad?*”, Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo, núm. 11, 2010.
- ❖ SERRANO GARCÍA, J.M.: “Igualdad por razón de género en el empleo. Una cuestión pendiente de la negociación colectiva”, en, VV.AA., *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), Ediciones Cinca, Madrid, 2010.

❖ SERRANO OLIVARES, R.:

- “Concurrencia de convenios colectivos. Las nuevas reglas sobre concurrencia y su previsible impacto en la estructura negocial española”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *La reforma del mercado de trabajo y su impacto en el sistema de relaciones laborales. Novedades de la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, La Ley, Madrid, 2013.
- “Comentario al art. 82 ET: Concepto y eficacia”, en, VV.AA., DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2005.
- *Los compromisos de empleo en la negociación colectiva*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003.

❖ SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “Tiempo de trabajo y negociación colectiva andaluza”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *Reforma laboral y negociación colectiva andaluza: La incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, Tecnos, Madrid, 2013.

❖ SIERRA HERNAIZ, E.: “Igualdad de oportunidades y acción positiva en la negociación colectiva española”, en, VV.AA., *La nueva función de la negociación colectiva y los acuerdos interconfederales sobre empleo. X Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 1998.

- ❖ SOLANS LATRE, M.A.:
 - *El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2004.
 - *Garantías legales de la negociación colectiva estatutaria: partes negociadoras y procedimiento negociador*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2003.

- ❖ SOLÍS PRIETO, C.: “La formación en la negociación colectiva andaluza”, en, VV.AA., GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), *Reforma Laboral y negociación colectiva andaluza: La incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, Tecnos, Madrid, 2013.

- ❖ SUÁREZ GONZÁLEZ, F.: “El Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores (Cuatro aspectos sorprendentes)”, en, VV.AA., *Estudios de Derecho del Trabajo. En memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980.

- ❖ SUPIOT, A.: *Le droit du travail*, Presses Universitaires de France, Paris, 2011.

- ❖ TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M.:
 - *Empleo en la negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2014.
 - “Otras medidas de fomento de la contratación indefinida: recuperación del límite al encadenamiento de contratos temporales y bonificaciones por la transformación de contratos temporales en fijos”, en, VV.AA.,

THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012.

- ❖ TERRADILLOS ORMAETXEA, E.: *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000.
- ❖ TENADILLOS ORMAETXEA, E.: “*La representación colectiva de los trabajadores ante la descentralización productiva empresarial*”, LAN HARREMANAK, núm. 3, 2000.
- ❖ TEYSSIÉ, B.:
 - *Code du travail*, LexisNexis, Paris, 2014.
 - *Droit du travail. Relations collectives*, LexisNexis, Paris, 2012.
- ❖ TOBES PORTILLO, P.: “*El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo*”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 36, 2002.
- ❖ TODOLÍ SIGNES, A.: “*El contrato temporal por obra o servicio determinado en las diferentes reformas laborales. De 1980 a 2012*”, en, VV.AA., GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. (Dir.), *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Bomarzo, Albacete, 2013.

- ❖ TOLOSA TRIBIÑO, C.: “*La inaplicación del convenio colectivo tras la reforma laboral*”, Revista de información laboral, núm. 10, 2013.

- ❖ TOMÁS JIMÉNEZ, N.:
 - *Los sujetos del convenio colectivo. Partes negociadoras*, Comares, Granada, 2013.

 - “Niveles negociales y reglas de legitimación de los convenios colectivos estatutarios”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013.

 - “La legitimación negocial en los grupos de empresas”, en, VV.AA., De Soto Rioja, S. (Coord.), *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009.

 - *Tratamiento convencional de la política de empleo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.

- ❖ TOSCANI GIMÉNEZ, D.: *La modificación unilateral de condiciones de trabajo por el empresario. Comentarios a la Ley 3/2012, de 7 de julio*, El Derecho Editores, Madrid, 2012.

- ❖ TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A.: “Las políticas activas y pasivas de empleo: un estudio desde el Derecho”, en, VV.AA., DELGADO FERNÁNDEZ, S. y ORTEGA PÉREZ, N. (Eds.), *Políticas activas de empleo. Una mirada desde Andalucía*, Comares, Granada, 2013.

- ❖ TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: *La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009.
- ❖ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: la superación de una asignatura pendiente”, en, VV.AA., VALDÉS DAL-RÉ, F. (Coord.), *La reforma pactada de la legislación laboral y de Seguridad Social*, Lex Nova, Valladolid, 1997.
- ❖ VALDÉS DAL-RÉ, F.:
 - “La exaltación de la función del convenio colectivo como instrumento de adaptación a las necesidades de la empresa”, en, VV.AA., FERRER SAIS, A. y MIGUEL RUESGA, S. (Coords.), *Anuario de relaciones laborales 2013*, Marcial Pons, 2013.
 - *La negociación colectiva, entre tradición y renovación*, Comares, Granada, 2012.
 - “La inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenios colectivos estatutarios”, en, VV.AA., LAHERA FORTEZA, J. (Coord.), *Reforma Laboral 2012: preguntas y respuestas*, Ediciones Cinca, Madrid, 2012.
 - “*La reforma de la negociación colectiva de 2012*”. (Disponible en línea: www.ugt.es/actualidad/2012/septiembre/boletin11accionesindical-doc/JORN-Ponencia%20Fernando%20Valdes.pdf)

- *“El derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional española”*, Revista de Derechos Fundamentales, núm. 5, 2011.
- *“Estructura contractual y concurrencia entre convenios colectivos”*, Relaciones Laborales, núm. 23-24, 2011.
- *“El sistema español de negociación colectiva, entre la continuidad y el cambio (I)”*, Revista Relaciones Laborales, núm. 8, 2011.
- *“El sistema español de negociación colectiva, entre la continuidad y el cambio (y II)”*, Revista Relaciones Laborales, núm. 9, 2011.
- *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, Editorial REUS, Madrid, 2010.
- *“El art. 37.1. El derecho constitucional a la negociación colectiva”*, en, VV.AA., CASAS BAAMONDE, M^a. E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. (Dirs.), *Comentarios a la Constitución Española*, Fundación Wolters Kluwer, Madrid, 2008.
- *“La división dualista del contenido del convenio colectivo: un intento de reconstrucción histórico-sistemática y comparada”*, Revista Relaciones Laborales, Tomo II, 2008.
- *“La desnaturalizada recepción por el Estatuto de los Trabajadores de la teoría de la dualidad del contenido del convenio colectivo”*, Revista Relaciones Laborales, Tomo II, 2008.
- *“La recreación por la jurisprudencia del concepto de contenido normativo del convenio colectivo”*, Revista Relaciones Laborales, Tomo II, 2008.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

- “El contenido normativo del convenio colectivo estatutario”, en, VV.AA., VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), *Manual jurídico de negociación colectiva*, La Ley, Madrid, 2008.
- *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996.
- “*La reforma de las reglas de legitimación negocial (I)*”, Relaciones Laborales, Tomo I, 1994.
- “Algunos aspectos de la reforma del marco de la negociación colectiva”, en, VV.AA., VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M^a.E. (Coords.), *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, La Ley, Madrid, 1994.
- “*Aplicación inmediata de Ley y Derecho a la negociación colectiva (I)*”, Revista Relaciones Laborales, Tomo I, 1991.
- “*El paradigma legal en la negociación colectiva*”, Revista Relaciones Laborales, Tomo I, 1990.
- “*El derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional*”, Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar social, núms. 19-20, 1990.
- “*El derecho a la negociación colectiva laboral en la Jurisprudencia constitucional (I)*”, Revista Relaciones Laborales, Tomo I, 1990.

- “*El derecho a la negociación colectiva laboral en la Jurisprudencia constitucional (y II)*”, Revista Relaciones Laborales, Tomo I, 1990.

- “*La negociación colectiva en la Constitución*”, Revista de Política Social, núm. 121, 1979.

- ❖ VALLECILLO GÁMEZ, M^a. R.: *Políticas de empleo y nuevos territorios de la regulación: Discursos y prácticas para un modelo de gestión regional-local*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2011.

- ❖ VARDARO, G.:
 - “La redistribución de las funciones normativas de los convenios colectivos y de la ley en el Derecho del Trabajo italiano”, en *Estudios sobre flexibilidad laboral*, RFDUCM, Madrid, 1988.

 - “*Differenze di funzioni e di livelli fra contratti collettivi*”, Lavoro e Diritto, 1987, I.

 - *Contrattazione collettiva e sistema giuridico*, Jovene, Nápoli, 1984.

 - “*Il mutamento della funzione del contratto collettivo*”, Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali, núm. 20, 1983.

- ❖ VARELA AUTRÁN, B.: “*Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Reformas producidas en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero*”, Diario La Ley, núm. 7900, Sección Tribuna, 2012.

- ❖ VERDIER, J-M., COEURET, A. et SOURIAC, M-A.: *Droit du travail. Volume 1. Rapports collectifs*, Dalloz, Paris, 2011.

❖ VERKINDT, P.-Y.:

- “Quelques enseignements pour l’avenir de la démocratie sociale”, en, VV.AA., *Compétitivité des entreprises et sécurisation de l’emploi. Le passage de l’accord à la loi*, Les Rencontres Sociales de la Sorbonne. Volume 1, COUTURIER, G. et AKANDJI-KOMBÉ, J.-F. (Dirs.), IRJS ÉDITION, Paris, 2013.
- “La négociation collective”, en, BOSSU, B., DUMONT, F. et VERKINDT, P.-Y.: *Droit du travail*, lextenso éditions, Paris, 2011.

❖ VICENTE PALACIO, A.: “Los convenios colectivos (I): Los convenios colectivos estatutarios (I)”, en, VV.AA., GARCÍA NINET, J.I. (Dir.), *Derecho del Trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2012.

❖ VIDA FERNÁNDEZ, R.: “La negociación colectiva en el empleo público”, en, VV.AA., MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dirs.), *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, Aranzadi, Navarra, 2013.

❖ VIDA SORIA, J.: “Génesis de las normas laborales en la Constitución Española de 1978”, en, VV.AA., *Estudios de Derecho del Trabajo. En memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980.

❖ VIDA SORIA, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.: “Libertad sindical, conflictos colectivos y huelga”, en, VV.AA., CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.), *XX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones*

Laborales, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, MERGABLUM, Sevilla, 2002.

❖ VILA TIERNO, F.:

- “*La flexibilidad interna a través de la reformulación de la estructura de la negociación colectiva tras las sucesivas reformas laborales del Real Decreto Ley 7/2011 a la Ley 3/2012 (de las razones y los efectos)*”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 33, 2013.

- “*Criterios de actuación de la negociación colectiva respecto a una medida específica de inserción laboral: el contrato para la formación*”, en, VV.AA., GALÁN GARCÍA, A. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (Eds.), *Inserción Laboral. I Jornadas Andaluzas de Relaciones Laborales*, Universidad de Huelva Publicaciones, Huelva, 1999.

❖ VILLAR CAÑADA, I.: “*El tratamiento del empleo y la contratación en la negociación colectiva: del análisis cuantitativo al cualitativo. Los acuerdos o pactos de competitividad y empleo*”, en, VV.AA., MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, UGT-Andalucía, 2006.

❖ VON IHERING, R.: *La lucha por el Derecho*, Comares, Granada, 2008.

❖ VV.AA.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, CRUZ VILLALÓN, J., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., GOERLICH PESET, J.M. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), Lex Nova, Valladolid, 2014.

❖ VV.AA.: *Estatuto de los Trabajadores*, CHARRO BAENA, M.P y SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir. y Coord.), Aranzadi, Navarra, 2014.

- ❖ VV.AA.: *Los Estatutos de los Trabajadores: papel de las normas y la jurisprudencia en su formulación. Estatuto de los Trabajadores, Estatuto del Trabajador Autónomo, Estatuto del Empleado Público y Estatuto del Estudiante*, Lex Nova, Valladolid, 2014.
- ❖ VV.AA.: *Las reformas laborales y de Seguridad Social. De la Ley 11/2013, de 26 de julio al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero*, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), Lex Nova, Valladolid, 2014.
- ❖ VV.AA.: *La flexibilidad interna y los despidos colectivos en el sistema español de relaciones laborales*, PUMAR BELTRÁN, N. (Coord.), Huygens Editorial, Barcelona, 2014.
- ❖ VV.AA.: *La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y su reflejo en el ordenamiento jurídico español*, ORDEÑANA GEZURAGA, I. (Dir.), Aranzadi, Navarra, 2014.
- ❖ VV.AA.: *Tratado sobre protección de derechos sociales*, TEROL BECERRA, M. y JIMENA QUESADA, L. (Dirs.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.
- ❖ VV.AA.: *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Coord.), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014.

- ❖ VV.AA.: *Bilan annuel 2013 de la négociation collective*, Direction du Travail et de l'Emploi Service des Relations de Travail, République française, Gouvernement de la nouvelle-calédonie, 2014.
- ❖ VV.AA.: *Reforma laboral 2012. Últimas reformas laborales y de la Seguridad Social*, ALFONSO MELLADO, C.L. y RODRÍGUEZ PASTOR, G.E. (Dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- ❖ VV.AA.: *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su Régimen Jurídico*, MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), Aranzadi, Navarra, 2013.
- ❖ VV.AA.: *La aplicación práctica de la reforma laboral. Un estudio de Ley 3/2012 y de los Reales Decretos-leyes 4/2013 y 5/2013*, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), Lex Nova, Valladolid, 2013.
- ❖ VV.AA.: *Reforma Laboral y negociación colectiva andaluza: La incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, GORELLI HERNÁNDEZ, J. (Coord.), Tecnos, Madrid, 2013.
- ❖ VV.AA.: *La reforma del mercado de trabajo y su impacto en el sistema de relaciones laborales. Novedades de la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, DEL REY GUANTER, S. (Dir.), La Ley, Madrid, 2013.
- ❖ VV.AA.: *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?*, GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. (Dir.), Bomarzo, Albacete, 2013.

- ❖ VV.AA.: *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*, RAMOS QUINTANA, M.I. (Dir.), Bomarzo, Albacete, 2013.
- ❖ VV.AA.: *Estudios en torno a la Reforma Laboral de 2012*, CASTELLANO BURGUILLO, E. y FERIA BASILIO, I. (Dirs.), Punto Rojo Libros, Sevilla, 2013.
- ❖ VV.AA.: *Compétitivité des entreprises et sécurisation de l'emploi. Le passage de l'accord à la loi*, Les Rencontres Sociales de la Sorbonne. Volume 1, COUTURIER, G. et AKANDJI-KOMBÉ, J.-F. (Dirs.), IRJS ÉDITION, Paris, 2013.
- ❖ VV.AA.: *Guía de la negociación colectiva 2013*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2013.
- ❖ VV.AA.: *Anuario de relaciones laborales 2013*, FERRER SAIS, A. y MIGUEL RUESGA, S. (Coords.), Marcial Pons, 2013.
- ❖ VV.AA.: *Políticas públicas de empleo. Un estudio desde el derecho comparado*, ORESTES ALARCÓN BRAVO DE RUEDA, P. y MORENO DE VEGA Y LOMO, F. (Coords.), Comares, Granada, 2013.
- ❖ VV.AA.: *El nuevo derecho de la negociación colectiva. Actualizado tras la Ley 3/2012*, GORELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I. (Coords.), Tecnos, Madrid, 2013.
- ❖ VV.AA.: *Políticas activas de empleo. Una mirada desde Andalucía*, DELGADO FERNÁNDEZ, S. y ORTEGA PÉREZ, N. (Eds.), Comares, Granada, 2013.

- ❖ VV.AA.: *Observatorio de la negociación colectiva. Los espacios de la negociación colectiva tras las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, SANGUINETI RAYMOND, W. (Coord.), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y Ediciones Cinca, Madrid, 2013.

- ❖ VV.AA.: *La reforma laboral 2012. Su impacto en la economía y el empleo*, NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. (Dir.), Dykinson, Madrid, 2013.

- ❖ VV.AA.:
 - *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, DEL REY GUANTER, S. (Dir.), La Ley, Madrid, 2013.

 - *Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia*, DEL REY GUANTER, S. (Dir.), La Ley, Madrid, 2005.

- ❖ VV.AA.: *La cause en droit du travail*, TEYSSIÉ, B. (Dir.), Éditions Panthéon-Assas, Paris, 2013.

- ❖ VV.AA.: *XXXI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, GARRIDO PÉREZ, E. (Coord.), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2013.

- ❖ VV.AA.: *Documento de las Jornadas Federales de Negociación Colectiva 2013*, Secretaría de Acción Sindical Comercio, Hostelería-Turismo y Juego (CHTJ), Unión General de Trabajadores (UGT), Escuela Julián Besteiro, 2013.

- ❖ VV.AA.: *Tres años de cambio laboral. Tomo I*, Lex Nova, Valladolid, 2013.

- ❖ VV.AA.: *La regulación del Mercado Laboral. Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto Ley 20/2012*, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dirs.), Lex Nova, Valladolid, 2012.
- ❖ VV.AA.: *Estatuto de los Trabajadores. Comentado, con jurisprudencia sistematizada y concordancias*, GULLÓN RODRÍGUEZ, J. (Dir.), El Derecho, Madrid, 2012.
- ❖ VV.AA.: *Negociando la igualdad en las empresas: estado de la cuestión y estrategias para la implementación de una política de igualdad de género*, MOLINA HERMOSILLA, O. (Dir.), Comares, Granada, 2012.
- ❖ VV.AA.: *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Comares, Granada, 2012.
- ❖ VV.AA.: *Derecho del Trabajo*, GARCÍA NINET, J.I. (Dir.), Aranzadi, Navarra, 2012.
- ❖ VV.AA.: *Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva*, RUESGA BENITO, S.M. (Dir.), Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2012.
- ❖ VV.AA.: *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, GOERLICH PESET, J.M. (Dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

- ❖ VV.AA.: *Comentario a la reforma laboral de 2012*, MONTOYA MELGAR, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dir.), Aranzadi, Navarra, 2012.
- ❖ VV.AA.: *La reforma laboral de 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, CAVAS MARTÍNEZ, F. (Coord.), Laborum, Murcia, 2012.
- ❖ VV.AA.: *Memento Experto Reforma Laboral 2012 (RDL 3/2012)*, EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE (Coord.), Ediciones Francis Lefebvre, Madrid, 2012.
- ❖ VV.AA.: *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), Ediciones Cinca, Madrid, 2012.
- ❖ VV.AA.: *Guía Práctica de la Reforma Laboral 2012*, FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. (Dir.), EOLAS Ediciones, León, 2012.
- ❖ VV.AA.:
 - *Tratado práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I*, MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dir. y Coord.), Aranzadi, Navarra, 2012.
 - *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. (Dir. y Coord.), Aranzadi, Navarra, 2008.
- ❖ VV.AA.: *XXX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, PRADOS DE REYES, F.J. (Coord.), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2012.

- ❖ VV.AA.: *XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva de la CCNCC. La reforma laboral de 2012*, Madrid, 2012.
- ❖ VV.AA.: *Reforma Laboral 2012: preguntas y respuestas*, LAHERA FORTEZA, J. (Coord.), Ediciones Cinca, Madrid, 2012.
- ❖ VV.AA.: *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), La Ley, Madrid, 2012.
- ❖ VV.AA.: *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, THIBAUT ARANDA, J. (Dir.), La Ley, Madrid, 2012.
- ❖ VV.AA.: *Estudios sobre las últimas reformas laborales. Efectos de la crisis en el Derecho del Trabajo*, FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. (Dir.), EOLAS Ediciones, León, 2011.
- ❖ VV.AA.: *La reforma de la negociación colectiva. Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio*, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), Lex Nova, Valladolid, 2011.
- ❖ VV.AA.: *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, MONEREO PÉREZ, J.L., FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L.A. (Dir. y Coords.), Comares, Granada, 2011.
- ❖ VV.AA.: *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Comares, Granada, 2011.

- ❖ VV.AA.: *Seminario sobre reforma de la negociación colectiva*, Cuaderno 1, Observatorio Confederal de la Negociación Colectiva, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2011.
- ❖ VV.AA.: *Criterios para la negociación colectiva y la acción sindical 2011*, Documento aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 21 de diciembre de 2010, 22 Cuadernos de información sindical, Editado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, 2011.
- ❖ VV.AA.: *Guía de acción sindical Comisiones Obreras. Reforma legal de la negociación colectiva. Real Decreto-ley 7/2011 de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2011.
- ❖ VV.AA.: *Documento de trabajo para las Jornadas de acción sindical y negociación colectiva para 2012*, Unión General de Trabajadores, Secretaría de acción sindical-coordinación área externa. Gabinete técnico confederal, Madrid, 2011.
- ❖ VV.AA.: *El ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores en la empresa*, RODRÍGUEZ SAÑUDO, F. y CARRIOZA PRIETO, E. (Coords.), Ministerio de Ciencia e Innovación, Tecnos, Madrid, 2011.
- ❖ VV.AA.: *Empleo, mercado de trabajo y sistema productivo: el reto de la innovación en políticas de empleo*, DE LA CASA QUESADA, S. y VALLECILLO GÁMEZ, M^a.R. (Coords.), Bomarzo, Albacete, 2011.
- ❖ VV.AA.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, DE LA VILLA GIL, L.E. (Dir.), Iustel, Madrid, 2011.

- ❖ VV.AA.: *Comentario a la reforma laboral de 2010. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, MONTOYA MELGAR, A. y CAVAS MARTÍNEZ, F. (Dirs.), Aranzadi, Navarra, 2011.
- ❖ VV.AA.: *Anuario de Conferencias año 2009*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2011.
- ❖ VV.AA.: *Garantías de empleo y derechos laborales en la Ley 35/2010 de Reforma Laboral*, BAYLOS GRAU, A. (Coord.), Bomarzo, Albacete, 2011.
- ❖ VV.AA.: *La reforma del mercado de trabajo de 2010*, VALDÉS DAL-RÉ, F. y GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. (Dirs.), Editorial REUS, Madrid, 2011.
- ❖ VV.AA.: *Cláusulas sobre vigencia, descuelgues salariales y otras facultades de alteración o disposición del contenido del convenio colectivo*, GARCÍA MURCIA, J. y CASTRO ARGÜELLES, M.A. (Coords.), Proyecto de investigación 2010-2011, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- ❖ VV.AA.: *La reforma laboral de 2010. Estudio de la Ley 35//2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), Aranzadi, Navarra, 2010.
- ❖ VV.AA.: *A treinta años de la adopción del Convenio n.º 150 de la OIT sobre la Administración del Trabajo. Un diálogo entre Europa y América Latina*, CASALE, G. y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dirs.), Comares, Granada, 2010.

- ❖ VV.AA.: *Guía práctica de la reforma laboral de 2010*, CAVAS MARTÍNEZ, F. y LUJÁN ALCARAZ, J. (Coords.), Laborum, Murcia, 2010.

- ❖ VV.AA.: *La reforma laboral 2010. Aspectos prácticos*, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), Lex Nova, Valladolid, 2010.

- ❖ VV.AA.: *La Reforma Laboral de 2010*, SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), Aranzadi, Navarra, 2010.

- ❖ VV.AA.: *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), Ediciones Cinca, Madrid, 2010.

- ❖ VV.AA.: *Anuario de Relaciones Laborales en España 2010*, FERRER SAIS, T. (Coord. Gral.), Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Madrid, 2010.

- ❖ VV.AA.: *La negociación colectiva ante la crisis económica*, BODAS MARTÍN, R. (Coord.), Bomarzo, Albacete, 2010.

- ❖ VV.AA.: *Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva*, PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (Dir.), Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2010.

- ❖ VV.AA.: *La regulación sectorial de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos de empresa*, Observatorio Industrial del Sector del Metal, 2010.

- ❖ VV.AA.: *XXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Relaciones Laborales y Nuevo Modelo Productivo*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Ronda (Málaga), 2010.
- ❖ VV.AA.: *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos en memoria del Profesor Ignacio Albiol Montesinos*, CAMPS RUIZ, L.M., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y SALA FRANCO, T. (Coords.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- ❖ VV.AA.: *Les forces syndicales françaises*, BERNARD, G. et DESCHODT, J-P. (Dirs.), Presses Universitaires de France, Paris, 2010.
- ❖ VV.AA.: *Estatuto de los Trabajadores*, SEMPERE NAVARRO, A.V., CHARRO BAENA, P., MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., Aranzadi, Navarra, 2009.
- ❖ VV.AA.: *XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, DE SOTO RIOJA, S. (Coord.), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009.
- ❖ VV.AA.: *Enciclopedia laboral básica <<Alfredo Montoya Melgar>>*, SEMPERE NAVARRO, A.V., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y AGUILERA IZQUIERDO, R. (Dir. y Coord.), Aranzadi, Navarra, 2009.
- ❖ VV.AA.: *Le salaire*, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, La Documentation française, Paris, 2009.

- ❖ VV.AA.: *Syndicats et droit du travail*, BORENFREUND, G. et SOURIAC, M-A. (Dir.), Dalloz, Paris, 2008.
- ❖ VV.AA.: *El tiempo de trabajo en la negociación colectiva*, GOERLICH PESET, J.M. (Coord.), Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.
- ❖ VV.AA.: *Comentarios a la Constitución Española*, CASAS BAAMONDE, M^a. E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (Dir.), Fundación Wolters Kluwer, Madrid, 2008.
- ❖ VV.AA.: *Manual jurídico de negociación colectiva*, VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), La Ley, Madrid, 2008.
- ❖ VV.AA.: *El sistema de negociación colectiva en la Europa comunitaria*, SALA FRANCO, T. (Dir.), Tirant lo blanch, Valencia, 2008.
- ❖ VV.AA.: *Empleo juvenil. España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2007.
- ❖ VV.AA.: *Estrategias sindicales y contenidos para la negociación colectiva del siglo XXI: presente y futuro inmediato*, MOLINA NAVARRETE, C. (Coord.), UGT-Andalucía, Sevilla, 2006.
- ❖ VV.AA.: *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer*, CASAS BAAMONDE, M^a. E., DURÁN LÓPEZ, F. y CRUZ VILLALÓN, J. (Coords.), La Ley, Madrid, 2006.
- ❖ VV.AA.: *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España: estudios en homenaje al profesor Sala Franco*, PÉREZ DE LOS COBOS Y

ORIHUEL, F. y GOERLICH PESET, J.M. (Coords.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

- ❖ VV.AA.: *Contenido y alcance de las cláusulas obligacionales en la negociación colectiva*, ALBIOL MONTESINOS, I. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.
- ❖ VV.AA.: *El contenido económico de la negociación colectiva*, MERCADER UGUINA, J.R. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.
- ❖ VV.AA.: *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales. XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.
- ❖ VV.AA.: *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid, 2005.
- ❖ VV.AA.: *A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, RUESGA BENITO, S.M., VALDÉS DAL-RÉ, F. y ZUFIAUR NARVAIZA, J.M. (Coords.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.
- ❖ VV.AA.: *La negociación colectiva en el sector de la hostelería*, ROQUETA BUJ, R. (Coord.), Universitat de les Illes Balears, Palma de Mallorca, 2005.
- ❖ VV.AA.: *Manual Jurídico de los Representantes de los Trabajadores*, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. y MERCADER UGUINA, J.R. (Coords.), La Ley, Madrid, 2004.

- ❖ VV.AA.: *La negociación colectiva en Europa*, OJEDA AVILÉS, A. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2004.

- ❖ VV.AA.: *La negociación colectiva en España: Una visión cualitativa*, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord. general), Tirant lo Blanch, Valencia, 2004.

- ❖ VV.AA.: *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y Perspectivas*, DEL REY GUANTER, S. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003.

- ❖ VV.AA.: *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2003.

- ❖ VV.AA.: *Constitución y justicia social*, SOUTO PRIETO, J. (Dir.), Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 2003.

- ❖ VV.AA.: *La negociación colectiva en las medianas y grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2003.

- ❖ VV.AA.: *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N. (Dir.), Comares, Granada, 2002.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

- ❖ VV.AA.: *Manual de Derecho del Trabajo*, MOLERO MANGLANO, C. (Dir.), Civitas, Madrid, 2002.
- ❖ VV.AA.: *Observatorio de la negociación colectiva*, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (Coord.), Secretaría Confederal de Política Institucional, Política Social y Estudios de CC.OO., Madrid, 2002.
- ❖ VV.AA.: *XX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, MERGABLUM, Sevilla, 2002.
- ❖ VV.AA.: *Nuevas relaciones laborales y negociación colectiva. XV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2002.
- ❖ VV.AA.: *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva. El alcance imperativo o dispositivo de las normas del Estatuto de los Trabajadores*, SALA FRANCO, T. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2001.
- ❖ VV.AA.: *Veinte años de negociación colectiva: de la regulación legal a la experiencia negocial, XIII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2001.
- ❖ VV.AA.: *Comentarios a la Constitución*, GARRIDO FALLA, F., Civitas, Madrid, 2001.

- ❖ VV.AA.: *La solución extrajudicial de los conflictos laborales, II Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*, GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E. (Dir.), Grafolex, Valladolid, 2001.
- ❖ VV.AA.: *El ámbito funcional de los convenios colectivos. Respuestas de la Comisión Consultiva Nacional a las consultas planteadas*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2000.
- ❖ VV.AA.: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000.
- ❖ VV.AA.: *Inserción Laboral. I Jornadas Andaluzas de Relaciones Laborales*, GALÁN GARCÍA, A. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (Eds.), Universidad de Huelva Publicaciones, Huelva, 1999.
- ❖ VV.AA.: *XVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones laborales*, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (Coord.), Tecnos, Madrid, 1999.
- ❖ VV.AA.: *XII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva de la CCNCC*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999.
- ❖ VV.AA.: *La negociación colectiva en el sector de la hostelería*, RIVERO LAMAS, J. (Dir.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 1999.
- ❖ VV.AA.: *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida: puntos críticos*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Coord.), Comares, Granada, 1999.

- ❖ VV.AA.: *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Comares, Granada, 1998.

- ❖ VV.AA.: *La nueva función de la negociación colectiva y los acuerdos interconfederales sobre empleo. X Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 1998.

- ❖ VV.AA.: *La negociación colectiva tras la reforma laboral de 1994. Perspectivas a la luz de los acuerdos colectivos de 1997*, DEL REY GUANTER, S. (Dir.), Consejo Económico y Social, Madrid, 1998.

- ❖ VV.AA.: *La reforma pactada de la legislación laboral y de Seguridad Social*, VALDÉS DAL-RÉ, F. (Coord.), Lex Nova, Valladolid, 1997.

- ❖ VV.AA.: *La dimensión de la empresa y la reforma de la legislación laboral. V Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, GARCÍA BLASCO, J. (Coord.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996.

- ❖ VV.AA.: *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, ALZAGA VILLAAMIL, O. (Dir.), Editoriales de Derecho Reunidas, EDERSA, Madrid, 1996.

- ❖ VV.AA.: *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la Reforma del Mercado de Trabajo*, CRUZ VILLALÓN, J. (Coord.), Consejo Económico y Social, Madrid, 1995.

- ❖ VV.AA.: *Reforma laboral y negociación colectiva. VII Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995.
- ❖ VV.AA.: *La reforma de la negociación colectiva*, ALARCÓN, M.R. y DEL REY, S. (Coords.), MARCIAL PONS, Madrid, 1995.
- ❖ VV.AA.: *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, BORRAJO DACRUZ, E. (Coord.), Actualidad Editorial, Madrid, 1995.
- ❖ VV.AA.: *La reforma del mercado laboral*, VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.), Lex Nova, Valladolid, 1994.
- ❖ VV.AA.: *VI Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 1994.
- ❖ VV.AA.: *Conflictos colectivos*, BODAS MARTÍN, R. (Dir.), Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1994.
- ❖ VV.AA.: *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, VALDÉS DAL-RÉ, F. y CASAS BAAMONDE, M^a.E. (Coords.), La Ley, Madrid, 1994.
- ❖ VV.AA.: *Derecho del Trabajo*, SALA FRANCO, T. (Dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 1993.
- ❖ VV.AA.: *La flexibilidad laboral en España*, RIVERO LAMAS, J. (Coord.), Instituto Universitario de Relaciones Laborales, Zaragoza, 1993.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

- ❖ VV.AA.: *Negociación colectiva y Comunidades Autónomas*, OJEDA AVILÉS, A. (Coord.), Tecnos, Madrid, 1991.
- ❖ VV.AA.: *El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligacional. II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 1990.
- ❖ VV.AA.: *La concertación social tras la crisis*, OJEDA AVILES, A. (Dir. y Coord.), Ariel, Barcelona, 1990.
- ❖ VV.AA.: *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (Coord.), Tecnos, Madrid, 1986.
- ❖ VV.AA.: *Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985.
- ❖ VV.AA.: *Estudios de Derecho del Trabajo. En memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980.
- ❖ www.juntadeandalucia.es/empleo/calidad

ANEXO: SELECCIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

- XV convenio colectivo de la empresa ONCE y su personal.
- I convenio colectivo de Gas Natural Fenosa.
- VI convenio colectivo del sector de derivados del cemento.
- Convenio colectivo de ámbito provincial para la actividad de siderometalurgia de Ciudad Real.
- Convenio colectivo de BABÉ y CÍA, S.L.
- VII convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la Ciudad de Melilla.
- Convenio colectivo de Sociedad de Prevención de Fremap, SLU.
- Convenio colectivo del sector del autotaxi.
- Convenio colectivo de Aqualogy Supply Chain.
- Convenio colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid.
- Convenio colectivo para las industrias de conservas y salazones de la provincia de Huelva.
- Convenio colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes.
- Convenio colectivo de mataderos de aves y conejos.
- Convenio colectivo del sector de Panadería del Principado de Asturias.
- II convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.
- Convenio colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, SAU.
- III convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.
- Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente SA de Seguros y Reaseguros de Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, SA y de Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, AIE.

- V convenio colectivo de cadenas de tiendas de conveniencia.
- VI convenio colectivo de Decathlon España, SA.
- Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Alagón.
- I convenio colectivo para las residencias, Alcabala y Dulcinea, de la empresa Capiro Sanidad, SL.
- Convenio colectivo de Mercadona, SA, Forns Valencians Forva, SAU, Mena Supermercados, SL y Saskibe, SL.
- Convenio colectivo de la pequeña y mediana industrial del metal de la provincia de Cádiz.
- XXIII convenio colectivo de la empresa Bridgestone Hispania, S.A.
- Convenio colectivo estatal de grandes almacenes.
- Convenio colectivo de Supercor, SA y Tiendas de Conveniencia, SA.
- Convenio colectivo Provincial de Trabajo del sector Industria Siderometalúrgica de Almería.
- Convenio colectivo provincial de Granada para la Industria de Panadería.
- Convenio colectivo del sector de actividades agropecuarias de la provincia de Málaga.
- Convenio colectivo de Automóviles Citroën España, SA.
- Convenio colectivo para el personal de flota de Naviera Ría de Arosa, SA.
- Convenio colectivo de Zurich Insurance PLC, sucursal en España, Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. y Zurich Serives, AIE.
- Convenio colectivo del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid.
- I convenio colectivo sectorial estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas.
- Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados.
- V convenio colectivo general del sector de la construcción.
- Convenio colectivo de comercio en general del Principado de Asturias.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

- IV convenio colectivo del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.
- Convenio colectivo para el personal laboral de la Fundación Hospital de Avilés.
- III convenio colectivo de la empresa Air Nostrum, L.A.M., S.A.
- I convenio colectivo nacional de los Servicios de Prevención Ajenos.
- Convenio sectorial provincial (Bizkaia) de Artes Gráficas, Manipulados del Papel y de Cartón y Editoriales.
- Convenio colectivo de la empresa “Grupo El Árbol Distribución y Supermercados, SA, en Aragón”.
- Convenio colectivo de Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo.

- XXIV convenio colectivo de Repsol Butano S.A.
- Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, S.A. (CEPSA).
- Convenio colectivo de Talleres Protegidos Gureak, S.A.
- Convenio colectivo de <<Praxair España, S.L.>>, <<Praxair Producción España, S.L.U.>>, <<Praxair Soldadura, S.L.U.>> y <<Praxair Euroholding, S.L.>>.
- Convenio colectivo de empresa del Hospital de la Cruz Roja Española de Gijón.
- Convenio colectivo de trabajo de la empresa Seda Solubles, S.L.
- Convenio colectivo del Consorcio de Extinción de incendios, salvamento y protección civil del Principado de Asturias (CEISPA).
- XIX convenio colectivo del <<Grupo Cruzcampo, SA>> fábrica de Sevilla C.C. y demás centros de trabajo relacionados en el artículo primero.
- Convenio colectivo para el personal de Sevilla Rural, Turismo de la provincia de Sevilla, S.A.
- V convenio colectivo de Iberdrola Grupo.

- Convenio colectivo de Danone, S.A.
- Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.A.
- XVII convenio colectivo de Acerinox, S.A.
- Convenio colectivo de Aceralia Transformados, S.A. Plantas de Lesaca y Legasa, y Delegaciones Comerciales.
- Convenio colectivo, de ámbito interprovincial, de la empresa <<Compañía Sevillana de Electricidad, Sociedad Anónima>>.
- Convenio colectivo de la empresa Equipos Nucleares, S.A.
- Convenio colectivo de Masa Servicios, S.A. (Departamento de Instrumentación y Analizadores)
- Convenio colectivo de la empresa Duro Felguera Plantas Industriales, S.A.
- Convenio colectivo de la empresa “Robert Bosch España Gasoline Systems, Sociedad Anónima Unipersonal” Centro de Aranjuez.
- XVIII Convenio colectivo de Diario El País, S.L.
- Convenio colectivo industrial textil y de la confección.
- Convenio colectivo de Autotransporte Turístico Español, S.A.-ATESA-
- Convenio colectivo de Ediciones Primera Plana, S.A; Gráficas de Prensa Diaria, S.A.; Logística de Medios Catalunya, S.L.; Zeta Servicios y Equipos, S.A.-Centros de Trabajo de Barcelona; Zeta Gestión de Medios S.A.; Grupo Zeta S.A. –Centros de Trabajo de Barcelona.
- XII convenio colectivo de los empleados fijos discontinuos del Fútbol Club Barcelona.
- Convenio colectivo de la empresa “McDonald’s Sistemas de España Inc., Sucursal en España”.
- Convenio colectivo de la empresa Centro de Transfusiones de Cruz Roja Española de Madrid.
- Convenio colectivo de la empresa “Casino de Juego Gran Madrid, Sociedad Anónima”.
- Convenio colectivo estatal de empresas de mensajería.
- Convenio colectivo de transporte sanitario de la Provincia de Cádiz.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

- Convenio colectivo provincial de trabajo para las empresas de transporte de mercancías por carretera de Almería.
- Convenio transporte de mercancías por carretera de la Provincia de Granada.
- Convenio colectivo de transporte público de mercancías por carretera de la Provincia de Pontevedra.
- Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio.
- Convenio colectivo del sector de <<fabricación del calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación y conservación del calzado usado y duplicado de llaves>>, de ámbito estatal.
- IV convenio colectivo de Roca Corporación Empresarial, S.A. y Roca Sanitario, S.A.
- Convenio colectivo de EUROPCAR IB, S.A.
- IV convenio colectivo general de ferralla.
- Convenio marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo.
- I convenio colectivo de Siemens Enterprise Communications, S.A.
- Convenio colectivo de Mercedes Benz España, S.A., Vitoria-Gasteiz.
- Convenio colectivo de la empresa Mercedes Benz España, S.A.
- Convenio colectivo de Thyssenkrupp Elevadores, S.L., para los centros de Madrid y Valencia.
- Convenio colectivo para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines.
- XXII convenio colectivo nacional de autoescuelas.
- Convenio colectivo interprovincial de la empresa Renault España, S.A.
- Convenio colectivo para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición.
- Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.

- XVI convenio colectivo empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.
- I convenio colectivo de Nokia Siemens Networks, S.L.
- Convenio colectivo Hidro Nitro Española, S.A.
- Convenio colectivo de Generali.
- Convenio colectivo Aguas y Servicios de la Costa Tropical de Granada, A.I.E.
- Convenio colectivo Grupo Cervezas Alhambra, S.L.
- Convenio colectivo Milupa S.A.
- Convenio colectivo Hertz España, S.A.
- V convenio colectivo general de aparcamientos y garajes.
- Convenio colectivo Frit Ravich S.L.
- Convenio colectivo Telefónica Data España, S.A.
- Convenio colectivo Nissan Vehículos Industriales, S.A. Centro de trabajo de Ávila.
- Convenio colectivo Compañía Transmediterránea, S.A. (Personal de tierra).
- Convenio colectivo Grupo Seda.
- XX convenio colectivo Electrolux Home Products Operations España, S.L. (Centro de trabajo de Alcalá de Henares).
- Convenio colectivo de Dorna Sports, S.L.
- Convenio colectivo de la empresa Fertiberia.
- Convenio colectivo de las empresas Acerías y Forjas de Azcoitia, S.A., GSB Acero, S.A. y GSB Forjas S.A.
- Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón.
- Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas.
- Convenio colectivo estatal para el sector de agencias de viajes.
- Convenio colectivo de ámbito nacional de distribuidores cinematográficos y sus trabadores.
- Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

- Convenio colectivo de ámbito estatal para las Industrias del Frío Industrial.
- Convenio colectivo estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho.
- Convenio colectivo para el Sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceites y Harina de Pescados y Mariscos.
- Convenio colectivo Izamac Asistencias Técnicas, S.A.
- Convenio colectivo de TECNOCOM España Solutions, TECNOCOM Telecomunicaciones y Energía y TECNOCOM SyA.
- Convenio colectivo de Fiat Auto España, S.A.
- Convenio colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía.
- Convenio colectivo estatal de entrega domiciliaria.
- Convenio colectivo de la empresa Comarit España, S.L.
- Convenio colectivo de empresas de trabajo temporal.
- Convenio colectivo de la empresa Amper Servicios, S.A.
- Convenio colectivo de conservas vegetales.
- Convenio colectivo sectorial de empresas concesionarias de cable de fibra óptica.
- Convenio colectivo de la empresa Alstom T&D.
- Convenio colectivo Playa de Madrid, S.A.
- Convenio colectivo Adidas España, SAU.
- Convenio colectivo de la empresa Ercros Industrial, S.A.
- IV convenio colectivo de la Empresa BP OIL.
- Convenio colectivo UNIPREX.
- Convenio colectivo para las empresas del Grupo AVIVA.
- Convenio colectivo grupos de empresas AL AIR LIQUIDE.
- Convenio colectivo grupo EADS-CAS y AIRBUS ESPAÑA.
- Convenio colectivo RENFE.

- Convenio colectivo Ipsen Pharma, S.A., centro de trabajo de Sant Feliu de Llobregat.
- Convenio colectivo de Kraft Foods España, S.A.
- Convenio colectivo de Albonanza, S.A.
- Convenio colectivo de Nestlé España, S.A., centro de trabajo de Esplugues de Llobregat.
- Convenio colectivo de ABB Daimler-Benz Transportation (Signal), S.A.
- Convenio colectivo de Antena 3 de Televisión, S.A.
- Convenio colectivo de IBERIA LAE para sus tripulantes de cabina de pasajeros.
- Convenio colectivo de la empresa Gas Rioja, S.A. de Logroño (La Rioja).
- Convenio colectivo Previsión Sanitaria Nacional, PSN, Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija.
- Convenio colectivo de Gas Natural Murcia SDG, S.A.
- Convenio colectivo de la empresa Gas Castilla-La Mancha, S.A.
- Convenio colectivo de la empresa Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, S.A.
- Convenio colectivo de la empresa Schweppes, S.A.
- Convenio colectivo de la empresa Sinterstahl Asturias, S.A.
- Convenio colectivo empresa Puleva Food, S.A.
- Convenio colectivo de la Compañía Española de Petróleos Atlántico, S.A.
- Convenio colectivo de Cía. Ingersoll-Dresser Pump, S.A.
- Convenio colectivo para las empresas Jesús Santiago Cucart Todoli, <<Santiago Cucart, SL>>, <<Cofiser, SL>>, <<Postal Mensajes, SL>>, UTE (<<Jesús S. Cucart Todoli-Santiago Cucart, SL>>) y Actividades Recaudatorias, SL.
- Convenio colectivo Bazán Construcciones Navales.
- Convenio colectivo Indra DTD.
- Convenio colectivo de Federación Farmacéutica, S. Coop. C.L.
- Convenio colectivo Volkswagen.
- Convenio colectivo Altadis, S.A.

El contenido del convenio colectivo. Especial referencia al contenido mínimo legal necesario.

- Convenio colectivo Saneamientos de Córdoba.
- Convenio colectivo Mateu Cromo.
- Convenio colectivo Hunosa.
- Convenio colectivo Arteixo Telecom.
- Convenio colectivo Aumar.