
Les fonts del dret del treball

PID_00258823

Julia López López

Revisió a càrrec de

Dr. Alexandre de le Court

Dr. Sergio Canalda Criado

Temps mínim de dedicació recomanat: 2 hores





Julia López López

Catedràtica de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona.



Dr. Alexandre de le Court

Professor indefinit no fix de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona.



Dr. Sergio Canalda Criado

Professor indefinit no fix de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona.

Quarta edició: febrer 2019
© Julia López López
Tots els drets reservats
© d'aquesta edició, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Disseny: Manel Andreu
Realització editorial: Oberta UOC Publishing, SL

Cap part d'aquesta publicació, incloent-hi el disseny general i la coberta, no pot ser copiada, reproduïda, emmagatzemada o transmesa de cap manera ni per cap mitjà, tant si és elèctric com químic, mecànic, òptic, de gravació, de fotocòpia o per altres mètodes, sense l'autorització prèvia per escrit dels titulars del copyright.

Índex

Introducció.....	5
Objectius.....	6
1. La classificació de les fonts de l'ordenament laboral.....	7
2. Les fonts d'origen extern: les normes de dret internacional i les normes de dret social comunitari.....	8
3. Les fonts d'origen intern.....	10
3.1. La Constitució com a font de l'ordenament laboral. Els drets fonamentals, els drets i les llibertats dels ciutadans i els principis rectors	10
3.2. El paper de la llei en el sistema de fonts de l'ordenament laboral	11
3.3. Les normes reglamentàries. Una referència especial a les ordenances de treball	11
3.4. La potestat normativa de les comunitats autònomes	12
3.5. El costum com a font del dret del treball	13
3.6. La jurisprudència com a font	14
3.7. El conveni col·lectiu com a font del dret del treball	14
3.8. La negociació col·lectiva en la funció pública	19
4. Els principis d'aplicació de les normes laborals.....	21
Resum.....	24
Activitats.....	25
Exercicis d'autoavaluació.....	25
Solucionari.....	27
Glossari.....	28
Bibliografia.....	29

Introducció

El dret del treball presenta especialitats en el sistema de fonts respecte d'altres branques de l'ordenament jurídic. El sistema laboral de fonts és complex i, en gran mesura, això és així per l'existència d'una font pròpia que és el **conveni col·lectiu**, que es pot definir com una font d'ordenació de condicions de treball única en aquesta disciplina. A més, també hi ha especialitat en l'aplicació de les diferents normes en matèria laboral, ja que el principi *pro operario* –que incideix en l'aplicació– és una clau de referència només per al dret del treball.

Objectius

En els materials didàctics d'aquest mòdul, trobareu els continguts necessaris per a assolir els objectius següents:

1. Conèixer, en primer lloc, quines són les fonts del dret del treball, tant les comunes amb altres àrees de l'ordenament jurídic com les pròpies i específiques d'aquesta disciplina.
2. Entendre la noció de *negociació col·lectiva* i dins d'aquesta la noció de *conveni col·lectiu estatutari* en l'última versió de la reforma laboral de 2012.
3. Analitzar el principi *pro operario*, necessari per a conèixer l'aplicació de normes en matèria laboral.

1. La classificació de les fonts de l'ordenament laboral

Pel que fa a les fonts de l'ordenament jurídic –i també de l'ordenament laboral– es poden diferenciar els tipus de fonts següents:

- 1) **fonts heterònomes**, és a dir, fonts d'origen estatal;
- 2) **fonts autònomes**, és a dir, fonts que provenen de l'autonomia col·lectiva (conveni col·lectiu) o individual (contracte de treball).

Per l'origen, les fonts de l'ordenament laboral es poden classificar en **supranacionals** o **externes** i **nacionals** o **internes**.

L'**article 3 de l'ET** llista les fonts de l'ordenament laboral i els criteris d'ordenació, i aquest precepte és una referència bàsica en aquest tema. En aquest precepte s'estableix el següent:

"1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo [...].
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales".

En realitat, el contracte de treball és font de les obligacions, però no és una norma jurídica.

Nota

Trobareu les sigles i abreviacions que apareixen al llarg del mòdul desenvolupades al glosari.

2. Les fonts d'origen extern: les normes de dret internacional i les normes de dret social comunitari

Com s'ha posat de manifest, hi ha una puixança de les normes internacionals en matèria laboral, la qual cosa provoca que aquestes normes tinguin un paper important en el sistema de fonts de l'ordenament laboral. Entre totes les referències que es poden fer a les normes internacionals, els convenis de l'Organització Internacional del Treball mereixen una menció específica (Martín Valverde i altres).

L'anàlisi de quin és el pes de les normes internacionals en matèria laboral ha de partir de l'**article 96.1 de la CE**, que preveu la manera d'integrar les normes internacionals en el nostre ordenament intern. Així, el precepte constitucional estableix el següent:

"1. Els tractats internacionals subscrits vàlidament formaran part de l'ordenament intern una vegada hagin estat publicats oficialment a Espanya [...]."

L'**article 94 de la CE** imposa que la prestació del consentiment de l'Estat per a obligar-se per mitjà de tractats o convenis requereix l'autorització de les Corts Generals en una sèrie de supòsits, entre els quals hi ha els tractats o convenis que representin modificacions o derogació d'alguna llei o exigeixin mesures legislatives per a executar-los, però no en la resta de casos.

El paper que tenen les normes internacionals en el sistema de fonts es reforça en l'**article 93 de la CE**, que estableix que correspon a les Corts Generals o al Govern, segons els casos, la garantia del compliment dels tractats internacionals i de les resolucions emanades dels organismes internacionals o supranacionals titulars de la cessió, i en l'**article 10.2 de la CE**, que imposa que les normes relatives als drets fonamentals i a les llibertats que la Constitució reconeix s'han d'interpretar de conformitat amb la Declaració universal de drets humans i amb els tractats i acords internacionals sobre les mateixes matèries ratificats per Espanya.

Tant les normes internacionals com les normes de la Unió Europea tenen pes en el nostre model de relacions laborals, però hi ha diferències entre elles a l'hora d'integrar-se com a dret intern.

La diferència principal entre les normes internacionals i les normes de la UE és el sistema d'integració en l'ordenament intern. Les normes de la UE no necessiten ratificació. Això és així perquè, respecte al que s'ha vist de les normes

Lectura complementària

Pel que fa a la puixança de les normes internacionals en matèria laboral, vegeu:

J. López; B. Caruso; M. Fredland; K. Stone (2011). *La aplicación de la OIT por los jueces nacionales: el caso español desde una perspectiva comparada.* Editorial Bomarzo.



Moment de la signatura del tractat d'adhesió d'Espanya a la Unió Europea.

internacionals, representen el fruit de la cessió de sobirania que Espanya va fer a la Unió Europea en integrar-s'hi el 1985 per la Llei 10/1985, de 2 d'agost, que ratifica el tractat d'adhesió.

La versió consolidada del Tractat de la Unió Europea i del Tractat de funcionament de la Unió Europea de 30 de març de 2010 (DOUE 2010/C83/01) és l'element clau a l'hora de designar les bases de referència del dret social de la UE.

La Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea de 7 de desembre de 2000 té, segons l'article 6 del Tractat, el mateix valor jurídic que els tractats.

La política de la Unió Europea en matèria social es troba en el títol X del Tractat sobre política social. En l'article 151 del Tractat s'estableix que sobre la base de la Carta Comunitària de drets socials fonamentals dels treballadors i la Carta Social Europea, la Unió i els estats membres tenen uns objectius en matèria laboral, que s'enumeren en el precepte. Es reconeix un paper important als interlocutors socials en l'article 152 del Tractat i en l'article 153 s'aplica el principi de subsidiarietat en matèria social, això és, "la Unió ha de donar suport i completar l'acció dels estats membres" en la llista de matèries que el precepte enumera. En les diferents lliçons s'estudiarà el desenvolupament de les polítiques de la UE en igualtat i no-discriminació per raó de sexe, raça, religió i estatus familiar entre altres causes, representació dels treballadors i drets d'informació i consulta, treball a temps parcial *-part-time-* i contractació temporal, conciliació de la vida familiar i laboral, acomiadaments col·lectius, salut laboral i llibertat de circulació.

3. Les fonts d'origen intern

3.1. La Constitució com a font de l'ordenament laboral. Els drets fonamentals, els drets i les llibertats dels ciutadans i els principis rectors

La **Constitució** és la font de les fonts de l'ordenament laboral. Això vol dir que de la Constitució es deriva l'ordenació general dels poders normatius i, per tant, del sistema de fonts, a més de traçar els perfils dels actors productors de fonts laborals (els sindicats i les associacions empresarials). La Constitució situa les normes internacionals i de la UE, traça el paper de la llei i el reglament, i, per acabar, reconeix el paper de la negociació col·lectiva a l'hora de fixar les condicions de treball.

Lectura complementària

Podeu ampliar aquest subpartat amb la lectura següent: **M. Alonso Olea** (1990). *Las fuentes del derecho: en especial del derecho del trabajo según la Constitución*. Madrid: Civitas.

La Constitució dissenya un sistema de protecció dels drets laborals, tenint en compte els articles 53 i 161, que permeten classificar aquests drets de la manera següent:

1) Drets de protecció màxima: igualtat (article 14 de la CE), llibertat sindical (article 28.1 de la CE) i dret a la vaga (article 28.2 de la CE).

Els articles 53.1, 53.2 i l'article 161.1.a preveuen per a aquests drets una protecció basada en el recurs d'inconstitucionalitat contra lleis i disposicions normatives amb força de llei, el recurs d'empara, tots dos davant el Tribunal Constitucional, i per un procediment caracteritzat per la preferència i la sumarietat davant els tribunals ordinaris. Aquest darrer procediment es desenvolupa a l'article 177 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

2) Drets de protecció mitjana: dret al treball, a la lliure elecció d'ofici, a la promoció pel treball i a la remuneració suficient (article 35.1 de la CE), dret a la negociació col·lectiva (article 37.1 de la CE), a l'adopció de mesures de conflictes col·lectius (article 37.2 de la CE) i dret a la llibertat d'empresa (article 38 de la CE).

Aquests drets i llibertats dels ciutadans de contingut laboral estan protegits pel recurs d'inconstitucionalitat (articles 53.1 i 161.1.a de la CE), però no pel recurs d'empara o el procediment preferent i sumari.

3) Drets de protecció mínima, que són els que es troben recollits com a principis rectors de la política social i econòmica (articles 40 a 42 de la CE): el dret a la plena ocupació, el dret a la formació i a la readaptació professional, a la seguretat i la higiene en el treball i al descans, el dret a la Seguretat Social i els drets econòmics i socials dels emigrants.

Els principis rectors informen la legislació positiva, la pràctica judicial i l'actuació dels poders públics, però només poden ser al·legats davant la jurisdicció ordinària d'acord amb el que disposin les lleis que els desenvolupin, segons el que estableix l'article 53.3 de la CE.

3.2. El paper de la llei en el sistema de fonts de l'ordenament laboral

La Constitució representa el reforçament del paper de la llei dins el sistema de fonts de l'ordenament laboral davant la utilització abusiva que s'havia fet del reglament en el període anterior.

Ja hem vist que la Constitució garanteix que per llei orgànica s'han de desenvolupar els drets fonamentals, el dret de llibertat sindical i el dret a la vaga. També per llei orgànica es pot autoritzar la realització de tractats. Per llei ordinària s'han de desenvolupar els drets i les llibertats dels ciutadans. Aquí hi ha, entre altres drets, la negociació col·lectiva.

D'altra banda l'article 149.1.7 de la CE, com es veurà, garanteix que la legislació laboral és competència exclusiva de l'Estat.

La llei i les normes de rang legal es recullen a l'article 3.1.a de l'ET, que ocupa el primer lloc jeràrquic dins el sistema de fonts de la relació laboral..

3.3. Les normes reglamentàries. Una referència especial a les ordenances de treball

El reglament se situa a l'article 3.1.a de l'ET immediatament després de la llei; la supremacia de la llei es reforça en matèria laboral per l'esment exprés que fa l'article 3.2 de l'ET al fet que les disposicions legals i reglamentàries s'han d'aplicar amb subjecció estricta al principi de jerarquia normativa i que el paper del reglament ha de ser desenvolupar els preceptes que estableixen les normes de rang superior, però no poden fixar condicions de treball diferents de les establertes per les lleis que desenvolupen. Per tant, els reglaments autònoms no es consideren a l'article 3 de l'ET.

Lectura recomanada

A. Montoya Melgar (1980). "La protección constitucional de los derechos laborales". A: Diversos autores. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución española*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

Lectura complementària

Pel que fa al tema que tractem, vegeu:

A. Martín Valverde (2018). *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.

Exemple

Un exemple de l'ús del reglament en matèria laboral són les relacions laborals de caràcter especial, que han estat regulades per decret, el desenvolupament reglamentari del qual ha plantejat problemes de legalitat seriosos.

Dins aquest punt cal fer un esment especial a les **ordenances de treball**. Cal recordar que, amb la Llei de reglamentacions de treball de 1942, neixen aquestes normes professionals de caràcter sectorial que van tenir un paper rellevant en el model franquista de relacions laborals.

La **disposició transitòria sisena de l'ET** establia que, llevat que es produïssin acords interprofessionals o acords sobre matèries concretes en desenvolupament de l'article 83 de l'ET, les ordenances laborals continuaven en vigor com a dret dispositiu, mentre que no se substituïssin per conveni col·lectiu, fins al 31 de desembre de 1994.

El Ministeri de Treball tenia la possibilitat de derogar, totalment o parcialment, o prorrogar fins al 31 de desembre de 1995 la vigència d'ordenances corresponents a sectors que presentessin problemes de cobertura. Es preveia que la derogació l'havia de dur a terme el Ministeri de Treball, amb l'informe previ de la Comissió Nacional Consultiva de Convenis, relatiu a la cobertura del contingut de cada ordenança per a la negociació col·lectiva. A aquest efecte, s'havia de valorar si en l'àmbit de l'ordenança corresponent hi havia negociació que proporcionés una regulació suficient sobre les matèries en què la llei es remetia a la negociació col·lectiva. A continuació, si la Comissió informava negativament sobre la cobertura i en l'àmbit de l'ordenança hi havia parts legitimades per a la negociació, la Comissió podia convocar-les per a dur a terme un conveni col·lectiu o un acord d'empresa sobre matèries concretes que eliminés els defectes de la cobertura.

El 7 d'octubre de 1994, els sindicats CCOO i UGT i les organitzacions empresarials CEOE i CEPYME firmen un Acord interconfederal en matèria de reglamentacions i ordenances de treball, i l'Ordre ministerial de 28 de desembre de 1994 prorroga les ordenances fins al 31 de desembre de 1995. Un cop arribat aquest moment i sense que la negociació col·lectiva hagués cobert completament els buits deixats per la derogació de les normes sectorials, s'intenten solucionar els esmentats buits de cobertura amb l'aplicació de l'Acord de cobertura de buits de 28 d'abril de 1997, que desenvolupa la previsió de l'article 83.3 de l'ET i que es va aplicar a 18 sectors i subsectors professionals llistats a l'annex del mateix Acord.

3.4. La potestat normativa de les comunitats autònomes

La Constitució dissenya una nova distribució de poder polític entre l'Estat i les comunitats autònomes, que es reflecteix en les competències dels articles 148 i 149. En matèria laboral, l'**article 149.1.7** de la CE és el principal punt de referència i s'hi estableix que l'Estat té competència exclusiva sobre la legislació laboral sense perjudici que les comunitats autònomes l'executin.

El Tribunal Constitucional ha anat elaborant què s'entén tant pel terme *legislació* com pel terme *laboral*, i així ha anat dibuixant també quines són les competències de les comunitats autònomes en aquesta matèria.

Vegeu també

Pel que fa al paper del reglament dins l'actual model de distribució de competències entre l'Estat i les comunitats autònomes, vegeu el subapartat 3.4 d'aquest mòdul didàctic.



Seu del Ministeri de Treball a Madrid.

El punt de partida de la jurisprudència constitucional és que el terme *legislació* inclou no tan sols les normes legals sinó també les normes reglamentàries quan calgui per a assegurar el principi d'igualtat; adopta, per tant, un significat material i no formal del terme *legislació*. En aquest sentit, l'article 149.1.7 de la CE és un reflex en matèria laboral de l'article 149.1.1, en què s'estableix la competència exclusiva de l'Estat en la regulació de les condicions bàsiques que garanteixin la igualtat de tots els espanyols en l'exercici dels drets i en el compliment dels deures constitucionals. Tots dos preceptes estan orientats a garantir el principi d'igualtat.

Així, doncs, pel que fa a la competència d'execució que l'article 149.1.7 de la CE obre a les comunitats autònomes, el Tribunal Constitucional ha entès que, a aquestes, els queden només els reglaments organitzatius perquè els d'execució s'han inclòs dins el terme *legislació*, que és competència de l'Estat.

El Tribunal Constitucional també ha interpretat què s'entén per *laboral* pel que fa a la competència de l'Estat, i aquí es fa una interpretació no extensiva del terme sinó restrictiva: s'entén que no tot el que té relació amb el treball és competència exclusiva de l'Estat. Per exemple, les comunitats autònomes tenen competències àmplies en matèria de foment de l'ocupació.

3.5. El costum com a font del dret del treball

L'article 3.1.d de l'ET recull el costum com a font del dret del treball i estableix que els drets i les obligacions que concerneixen la relació laboral es regulen pels usos i costums locals i professionals.

Començant pel costum i sobre el paper que té com a font d'ordenació de les condicions de treball, cal dir que l'Estatut dels treballadors exigeix que el costum sigui **local**; per tant, no es tracta del costum general sinó que ha de ser de la localitat. El costum també ha de ser, perquè sigui font en dret del treball, **professional**, és a dir, ha d'afectar una determinada professió.

Tant els usos –que cal entendre com un costum que té l'àmbit d'una empresa–, com el costum local i professional, només es poden aplicar si no hi ha disposicions legals, convencionals o contractuals, o bé quan hi hagi una recepció o remissió expressa, segons el que estableix l'article 3.4 de l'ET.

Dins la jurisprudència constitucional és interessant la STC 170/1987 per veure el costum com a font en matèria laboral i en la qual es reconeix el següent:

"Es uso y costumbre en la hostelería en la provincia (de autos) que deben permanecer afeitados, sin bigote ni barba, los empleados que tengan contacto directo con los clientes en restaurantes y bares".

Lectura complementària

Sobre la distribució de competències en matèria laboral i l'anàlisi de la jurisprudència constitucional, vegeu:

J. López López (1993). *Marcos autonómicos de relaciones laborales y de protección social* (pàgs. 75-94). Madrid: Marcial Pons.



La STC 170/1987 sobre l'aspecte dels empleats d'hosteleria és un exemple de l'ús d'un costum local com a font del dret del treball.

3.6. La jurisprudència com a font

L'article 1.6 del Codi civil estableix que la jurisprudència ha de complementar l'ordenament jurídic. El paper que té la jurisprudència és important encara que no és una font del dret. El que cal preguntar-se, com ho fa Alonso Olea, és quin valor tenen les sèries de decisions judicials que resolen de manera idèntica supòsits anàlegs. El punt de partida és que la jurisprudència que s'incorpora a la llei, formant amb ella un cos inseparable, ha de reunir una sèrie de notes:

- 1) la reiteració de decisions que aportin una interpretació unitària de la llei que serveixi de criteri als jutges;
- 2) tenir en compte que és jurisprudència la doctrina que forma el motiu decisiu de recurs. La jurisprudència, la crea solament el Tribunal Suprem; els altres tribunals creen "doctrina judicial".

3.7. El conveni col·lectiu com a font del dret del treball

L'article 37.1 de la CE reconeix el dret a la negociació col·lectiva del treball entre els representants dels treballadors i els empresaris, com també la força vinculant dels convenis col·lectius.

En una primera aproximació a aquest precepte cal destacar el següent:

- 1) La referència constitucional als representants dels treballadors obre el model al sistema de doble representació: el sindicat no té el monopoli de la representació dels treballadors sinó que els òrgans unitaris, comitès d'empresa i delegats de personal, també estan legitimats per a negociar convenis col·lectius.
- 2) El terme "negociació col·lectiva del treball" cal entendre'l en connexió amb la defensa dels interessos econòmics i socials que figuren a l'article 7 de la CE com a objectiu dels sindicats. En aquest sentit, el contingut possible dels convenis és molt ampli, com preveu l'article 82.2 de l'ET.
- 3) L'expressió "força vinculant dels convenis" implica que aquests tenen una eficàcia normativa, que va més enllà la mera eficàcia contractual.

El desenvolupament de la negociació col·lectiva amb una llei, que la Constitució anunciava a l'article 37, s'ha dut a terme amb l'Estatut dels treballadors, que regula els convenis col·lectius anomenats per això *estatutaris*, que desenvolupen la referència constitucional, i que es caracteritzen perquè estan dotats d'eficàcia general: afecten tots els treballadors i empresaris inclosos en el seu

Lectura complementària

Podeu complementar el tema d'aquest subapartat amb la lectura següent:

A. Martín Valverde (2018). *Derecho del trabajo* (pàg. 89-140).

àmbit d'aplicació. Aquests no exclouen l'existència de convenis col·lectius extraestatutaris, que no tenen eficàcia general, però vinculen els subjectes que l'han negociat, els seus afiliats o els que s'hi han adherit.

El **conveni col·lectiu estatutari**, juntament amb el **criteri de més representativitat** a l'hora de seleccionar els sindicats i les associacions empresarials per a determinats efectes, són els trets més excel·lents del nostre model de relacions laborals en dret col·lectiu del treball.

El conveni col·lectiu estatutari es desenvolupa al **títol III de l'ET** i la seva definició parteix del fet que els convenis col·lectius tenen eficàcia normativa i *erga omnes*, és a dir, tal com estableixen els articles 82.1 i 82.2 de l'ET, els convenis estatutaris obliguen tots els empresaris i treballadors inclosos dins el seu àmbit d'aplicació. Amb aquesta definició es va més enllà del concepte de *representació* i s'inicia el de *representativitat*.

Representació o representativitat?

Vegem la diferència entre representació i representativitat amb un exemple: si CCOO i UGT, per part dels treballadors, i CEOE i CEPYME, per part dels empresaris, negocien un conveni col·lectiu estatal per al sector del metall, aquest conveni s'haurà d'aplicar a tots els treballadors del sector, sempre que es compleixin els requisits de l'Estatut dels treballadors per als convenis col·lectius estatutaris. Això vol dir que encara que un treballador o un empresari no estigui afiliat a les organitzacions signants, se'ls aplica el conveni, ja que estem davant de mecanismes de representativitat –de naturalesa semipública– diferents dels de representació –de naturalesa privada–, en virtut dels quals la norma negociada només hauria de ser aplicable als treballadors afiliats i als empresaris que pertanyessin a les organitzacions esmentades.

L'eficàcia *erga omnes* del conveni obliga el legislador a imposar una sèrie de requisits que la norma negociada ha de complir: els requisits de legitimació que ha de tenir qui negocia i els de la comissió negociadora, com es prenen els acords i, finalment, de quina manera es tramita el conveni.

No obstant l'eficàcia *erga omnes* dels convenis col·lectius fixada en aquest precepte, l'article 82.3 de l'ET obre la possibilitat que per acord entre els representants dels treballadors i empresaris, es pot procedir a inaplicar de manera temporal les condicions que esmenta el precepte. Si no hi ha acord entre les representacions, es preveu el procediment en el precepte per a dur a terme la inaplicació.

La **unitat de negociació** per a convenis col·lectius ha de ser la que les parts acordin, tal com estableix l'article 83.1 de l'ET, i així es dissenya quin serà l'àmbit –territorial, funcional i personal– d'aplicació del conveni.

Les regles de concurrència i afectació entre convenis s'estableixen en l'article 84 de l'ET segons la redacció de la Llei 3/2012, que emfatitza el pes de l'empresa com a font d'ordenació de les condicions de treball.

Lectura complementària

M. R. Alarcón Caracuel (1995). "La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos". A: M. R. Alarcón; S. del Rey (coord.). *La reforma de la negociación colectiva* (pàgs. 51 i seg.). Madrid: Marcial Pons.

La legitimitat que cal per a negociar i acordar aquests convenis col·lectius d'eficàcia general o *erga omnes*, la recull l'article 87 de l'ET, que atorga un tractament diferent a les unitats empresarials o d'àmbit inferior respecte de les supraempresarials. La regla general és que les representacions sindicals tenen el monopoli només en les unitats superiors a l'empresa, però que comparteixen la legitimitat amb els òrgans unitaris en les d'àmbit inferior.

L'article 87 de l'ET reconeix la legitimitat per a negociar, en l'àmbit empresarial o inferior, al comitè d'empresa, als delegats de personal o, si s'escau, a les seccions sindicals, si es compleixen alguns requisits per garantir la seva representativitat.

En l'àmbit supraempresarial tenen legitimitat per a negociar els sindicats següents, segons el que preveu l'article 87.2 de l'ET:

- 1) Els que tinguin la consideració de més representatius a l'Estat, com també, en els àmbits respectius, els ens sindicals que hi estiguin afiliats, federats o confederats.
- 2) Els que tinguin la consideració de major representativitat a la comunitat autònoma pel que fa als convenis col·lectius que no transcendeixen l'àmbit territorial esmentat, com també i en els àmbits respectius, els ens sindicals que hi estiguin afiliats, federats o confederats.
- 3) Els de representativitat simple, és a dir, els que comptin amb almenys el 10% dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional a què es refereixi el conveni col·lectiu.

Per part dels empresaris, estan legitimitades les associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni comptin amb el 10% dels empresaris, sempre que, i aquesta regla és important, aquests empresaris donin ocupació com a mínim al mateix percentatge dels treballadors afectats pel conveni col·lectiu. Finalment, hi ha una regla específica de legitimitat per als sindicats de comunitat autònoma en els convenis d'àmbit estatal. Així s'estableix que estan legitimitats en els convenis d'àmbit estatal els sindicats de comunitat autònoma que tinguin la consideració de més representatius, i les associacions empresarials que reuneixin els requisits assenyalats a la disposició addicional sisena de l'ET.

Un cop exposats els requisits de legitimitat i tenint en compte que l'article 87.5 de l'ET preveu que qualsevol sindicat, federació o confederació sindical i que qualsevol associació empresarial que reuneixi els requisits de legitimitat tenen dret de formar part de la comissió negociadora, cal veure quina és l'ordenació estatutària d'aquesta comissió.

Criteris de representativitat

El criteri que s'utilitza a la Llei orgànica de llibertat sindical (art. 6 i 7) per a determinar quins sindicats tenen representativitat és el de l'audiència electoral, que té en compte la presència dels sindicats en els òrgans unitaris (comitè d'empresa, delegats de personal). A més de la major representativitat directa o pròpia, que s'obté amb els percentatges de l'audiència electoral, hi ha una representativitat per irradiació que és la que tenen els ens afiliats, federats o confederats al sindicat més representatiu.

L'article 88 de l'ET preveu que, en els convenis col·lectius d'àmbit empresarial o inferior, la comissió negociadora l'han de constituir l'empresari o els seus representants i, d'altra banda, la representació dels treballadors, segons que es disposa a l'**article 87.1 de l'ET**.

La norma estableix que, en els convenis d'àmbit superior a l'empresa, la comissió negociadora només es constitueix vàlidament quan els sindicats, federacions o confederacions i les associacions empresarials a què es refereix l'article 87 de l'ET representin, respectivament i com a mínim, la majoria absoluta dels membres dels comitès d'empresa i delegats de personal i els empresaris que ocupin la majoria dels treballadors afectats pel conveni col·lectiu.

L'**article 89.3 de l'ET** estableix que els acords de la comissió negociadora en qualsevol cas requereixen el vot favorable de la majoria de cada una de les dues representacions.

Les regles de tramitació del conveni col·lectiu les recull l'article 89 de l'ET i respecte de les de validesa, que es tracten a l'article 90 de l'ET, cal destacar que, per comparació a la regulació de l'època franquista –que imposava un control de l'autoritat laboral pel tràmit de l'homologació–, ara els convenis col·lectius es presenten davant l'autoritat laboral només a efectes de registre i aquesta en disposa la publicació al butlletí oficial corresponent, segons l'àmbit del conveni col·lectiu. Només si l'autoritat laboral considera que algun conveni col·lectiu lesiona la legalitat vigent o lesiona greument l'interès de tercers, s'ha de dirigir d'ofici a la jurisdicció competent, que haurà de resoldre al respecte.

Pel que fa a l'aplicació i la interpretació dels convenis col·lectius, l'article 90 de l'ET exposa que, a més de les competències que les comissions paritàries tenen en tot el que significa aplicació i interpretació del conveni col·lectiu, l'aplicació i la interpretació general dels convenis col·lectius l'ha de dur a terme la jurisdicció competent.

L'article 91 de l'ET introdueix la possibilitat que els acords interprofessionals de l'article 83.2 de l'ET puguin establir procediments, com la mediació i l'arbitratge, per a la solució de controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i la interpretació del conveni col·lectiu.

El 7 de febrer de 2012 CCOO i UGT –per part dels treballadors– i la CEOE –per part dels empresaris– van signar el V Acord sobre solució autònoma de conflictes laborals (ASAC), vigent fins al 31 de desembre de 2016, però la vigència del qual s'ha allargat mentre es negocia l'acord que l'ha de succeir. Pel que fa a l'àmbit de Catalunya, també cal fer referència a l'Acord interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020, el qual regula el Tribunal Laboral de Catalunya.

Lectura recomanada

Els apartats 2 i 3 de l'article 88 de l'ET completen les regles sobre la composició de la mesa negociadora.

El foment de la negociació col·lectiva que el legislador es proposa i les especials dificultats d'alguns sectors per a tenir convenis col·lectius, justifica la presència a l'article 92 de l'ET dels mecanismes d'adhesió i extensió dels convenis col·lectius.

Per mitjà del **mecanisme d'adhesió**, les parts legitimades per a negociar un conveni col·lectiu es poden adherir de comú acord a la totalitat d'un conveni que ja estigui en vigor, sempre que compleixin dos requisits:

- 1) que no estiguin afectades per un altre conveni col·lectiu;
- 2) que ho comuniquin a l'autoritat laboral.

El **mecanisme d'extensió de convenis**, a diferència de l'anterior, no el posen en marxa les parts sinó el Ministeri de Treball, que pot estendre les disposicions d'un conveni en vigor a empreses determinades o treballadors sempre que hi hagi una dificultat especial per a la negociació o que es donin unes circumstàncies socials i econòmiques d'importància notòria a l'àmbit afectat.

El mecanisme d'adhesió és el que preveu l'Acord de cobertura de buits quan acabi la seva durada per als sectors que no tinguin conveni col·lectiu propi.

L'article 92.2 de l'Estatut dels treballadors regula l'**extensió** dels convenis, juntament amb l'adhesió de convenis col·lectius, amb l'objectiu d'atorgar més protagonisme al paper de l'ordre de les condicions de treball. La Llei 24/1999 ha modificat el precepte, que queda amb el contingut que a continuació s'explica. El Ministeri de Treball o l'òrgan corresponent de les comunitats autònomes amb competència en la matèria podrà estendre, amb els efectes previstos en l'article 82.3 de l'ET, les disposicions d'un conveni col·lectiu en vigor a una pluralitat d'empreses i de treballadors o a un sector o subsector d'activitat, pels perjudicis derivats per a aquests de la impossibilitat de subscriure en aquest àmbit un conveni col·lectiu estatutari a causa de l'absència de parts legitimades per a això.

El precepte sotmet la decisió d'extensió que s'adopti a instància de part i mitjançant la tramitació d'un procediment que es desenvolupa de manera reglamentària que no podrà excedir els tres mesos. S'entén que la capacitat per iniciar el procediment d'extensió la tenen els qui estan legitimats per a promoure la negociació col·lectiva en l'àmbit corresponent d'acord amb el que disposen els articles 87.2 i 3 de l'ET. D'una banda, el precepte no queda clar pel que fa al fet de sotmetre l'extensió al requisit que no hi ha parts legitimades per a negociar un conveni col·lectiu. De l'altra, només els subjectes legitimats per a negociar en l'àmbit corresponent a un conveni col·lectiu poden iniciar el procediment.

Quant a font de regulació, el contingut del conveni està regulat en l'article 85 de l'ET. En els apartats 2 i 3 del precepte es fixa el possible contingut del conveni i en l'article 85.3 de l'article, el contingut mínim.

El conveni col·lectiu té un paper ordenador de les relacions laborals que inclou les *matèries* d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, totes les altres que afecten les condicions d'ocupació i l'àmbit de relacions dels treballadors i les seves organitzacions representatives amb l'empresari i les associacions empresarials.

Quant a la vigència del conveni col·lectiu, l'article 86 de l'ET estableix que correspon a les parts negociadores. Es poden pactar diferents períodes de vigència per a cada matèria o grup homogeni de matèries. La regla general serà, llevat de pacte en contrari, que els convenis col·lectius seran prorrogats any rere any, si no hi hagués denúncia expressa. Un cop conclou la duració pactada i denunciat el conveni, el seu contingut romandrà d'aplicació mentre es negocia el nou conveni, i això per un període màxim d'un any, excepte si s'ha pactat de manera diferent en el mateix conveni o durant la negociació (període d'ultraactivitat).

Finalment, en l'article esmentat es preveu que el conveni col·lectiu que en succeeix un altre el deroga íntegrament, excepte en els aspectes que es mantinguin expressament.

La jurisprudència del TS, en la important STS de 19 de desembre de 2014 (recurso número 264/2014), ha declarat que les condicions pactades en el contracte de treball des del moment mateix de la seva constitució, sigui directament o per remissió a allò establert en el conveni col·lectiu d'aplicació, tenen naturalesa jurídica contractual i per això segueixen sent exigibles entre empresa i treballador pel contracte de treball que els vincula, encara que hagi expirat la vigència del conveni col·lectiu de referència. Si escau, poden ser modificades si concorren circumstàncies econòmiques, tècniques, organitzatives o productives segons l'art. 41 ET, i tot això sense perjudici que continuï l'obligació de negociar un nou conveni (art. 89 ET).

3.8. La negociació col·lectiva en la funció pública

Per mitjà de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, s'aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic, que desenvolupa en els articles 31 i següents el dret de negociació col·lectiva. Així mateix, per Llei 20/2007, d'11 de juny, es va aprovar l'Estatut del treballador autònom.

La Llei reconeix el dret dels empleats públics a la negociació col·lectiva per a determinar les seves condicions de treball. La negociació col·lectiva dels empleats públics que tinguin contracte laboral es regeix per la legislació laboral, sense perjudici dels preceptes del capítol IV de la Llei que hi siguin aplicables.

La negociació col·lectiva dels funcionaris públics està subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negocial, publicitat i transparència i s'efectuarà per mitjà de les representacions sindicals representatives d'acord amb els articles 6.3. c, 7.1. i 7.2 de la LOLS.

Per a desenvolupar el dret de negociació col·lectiva dels funcionaris públics s'ha de constituir una mesa general de negociació en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, i també en cada una de les comunitats autònomes.

La Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic dedica l'article 38 als pactes i acords i s'hi estableix que en el si de les meses de negociació els representants de l'Administració i de les organitzacions sindicals poden concertar pactes i acords per a determinar les condicions de treball dels funcionaris.

Els pactes s'han d'efectuar sobre matèries que es corresponguin estrictament amb l'àmbit competencial de l'òrgan administratiu que el subscriu i s'apliquen directament al personal de l'àmbit corresponent.

Els acords han de ser sobre matèries que són competència dels òrgans de govern de les administracions públiques, que els han d'aprovar de manera expressa i formal perquè siguin vàlids.

Si els acords són sobre matèries la competència de les quals és dels òrgans de govern tenen eficàcia directa, però no si tracten sobre matèries amb reserva de llei.

En els pactes i acords han de constar les parts que els concerten, l'àmbit personal, funcional, territorial i temporal, i també la forma, el termini de preavis i les condicions de denúncia. Una vegada ratificats, s'han de remetre a l'Oficina Pública perquè els publiqui.

Els pactes i acords que continguin matèries i condicions de treball comunes als funcionaris públics i els treballadors laborals tenen els efectes assenyalats en l'article 83 de l'ET. A partir d'aquests pactes i acords, es pot establir l'estructura i les regles per a resoldre la concurrència de negociacions.

Es garanteix el compliment dels pactes i acords, llevat de quan excepcionalment i per circumstàncies de greu interès públic els òrgans de govern suspenguin o modifiquin el compliment dels que ja s'han signat, en la mesura necessària per a salvaguardar l'interès públic.

Els pactes i acords es prorroguen d'any a l'any, tret que hi hagi denúncia d'una de les parts. La vigència del contingut, una vegada conclosa la durada, es produirà en els terminis que s'hi estableixi. Els pactes i acords que succeeixin els anteriors els deroguen íntegrament, llevat dels aspectes que s'acordi mantenir de manera expressa.

4. Els principis d'aplicació de les normes laborals

L'article 3 de l'ET, a més d'establir el sistema de fonts, també ordena els principis d'aplicació de les normes laborals.

En primer lloc, hi ha el **principi de jerarquia normativa**, que recull l'article 3.2 de l'ET fent una referència específica a la relació entre disposicions legals i reglamentàries, que s'han de subjectar estrictament al principi de jerarquia normativa esmentat. L'article 85.1 de l'ET també diu que els convenis col·lectius han de respectar les lleis.

Dintre d'aquest principi de jerarquia normativa, les normes estatals poden establir relacions diverses amb la negociació col·lectiva. Així, quan la normativa estatal no permet que la negociació col·lectiva pugui alterar el seu contingut –ni tan sols per a millorar-lo– ens trobem davant d'una norma de **dret necessari absolut**. Normalment són preceptes que regulen qüestions d'ordre públic laboral, com ara la fixació de terminis processals, l'establiment d'una edat mínima per a treballar, el criteri de major representativitat sindical, etc.

En canvi, les normes de **dret necessari relatiu** han de ser respectades per la negociació col·lectiva en la part que suposi un mínim *necessari*, però és un dret alhora *relatiu* en tant que les condicions establertes són susceptibles de millora però no d'empitjorament. Aquests tipus de normes que constitueixen mínims millorables són les més habituals en dret del treball i regulen essencialment les condicions de treball com, per exemple, salari, jornada, etc.

Per acabar, excepcionalment en la nostra disciplina, a diferència de la normativa civil o mercantil, alguns preceptes laborals contenen normes de **dret dispositiu** en el sentit que són aplicables en defecte de la regulació de la matèria per part de l'autonomia col·lectiva (per exemple, el dret de l'empresari de distribuir de manera irregular el 10% de la jornada de l'art. 34.2 ET o la voluntarietat de les hores extraordinàries), i es poden establir condicions que millorin o empitjoren els continguts normatius. Caldria afegir que les relacions entre norma legal i conveni col·lectiu també són aplicables a les existents entre norma legal i contracte individual de treball, incloent-hi les normes de dret dispositiu sempre que no impliquin per al treballador una renúncia dels seus drets, prohibida per l'art. 3.5 de l'ET

En segon lloc, encara que l'article 3 de l'ET no s'hi refereix, el **principi d'ordre normatiu** implica que una norma posterior deroga l'anterior sempre que sigui de rang igual o superior.

Tanmateix, com ja sabem, el dret del treball neix com una branca de l'ordenament jurídic que té com a finalitat reforçar la posició dels treballadors en la relació que tenen amb els empresaris, quan es relacionen per mitjà d'un contracte de treball.

Alarcón Caracuel manté que el **principi pro operario** obeeix a aquesta finalitat i actua com un macroprincipi amb diferents manifestacions, entre les quals es troben determinades regles d'aplicació de la normativa laboral: el principi de la norma més favorable, el de la condició més beneficiosa, la indisponibilitat dels drets, i el principi d'interpretació *pro operario* són, així, algunes de les manifestacions del principi *pro operario* com a principi general.

Aquest és el plantejament adequat de tota la teoria de l'aplicació de les normes laborals, que evita donar una visió fragmentada per principis que actuïn de manera separada i sense respondre a un objectiu comú.

El **principi de la norma més favorable**, a l'esquema proposat, representa que en situacions de concurrència conflictiva de normes –que no es puguin resoldre per mitjà del principi de jerarquia normativa– s'ha d'aplicar la norma més favorable per al treballador. L'article 3.3 de l'ET estableix:

"3. 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 apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables".

Ara bé, en ser un principi de resolució i conflicte entre normes de caràcter subsidiari, no té gaire aplicació pràctica (s'aplicaria sobretot en casos de concurrència conflictiva entre convenis col·lectius del mateix àmbit que no es puguin solucionar per aplicació de l'art. 84 ET).

El **principi de la condició més beneficiosa** no resol conflictes entre normes simultànies, sinó situacions originades per la successió de normes. En virtut d'aquest principi, un treballador pot conservar a títol individual condicions més beneficioses de les quals gaudeix en virtut d'un pacte individual o per concessió unilateral de l'empresari, sense que puguin ser reduïdes per decisions o normes posteriors a la seva incorporació al contracte. L'exigència que el contracte individual les reculli no implica que hagi de ser per escrit. El problema si no es recullen per escrit serà de prova, però el fet que no hi figurin per escrit no implica que el treballador no tingui dret de conservar una condició més beneficiosa.

En tercer lloc, quan s'apliquen les normes laborals cal tenir en compte que l'article 3.5 de l'ET estableix el **principi d'irrenunciabilitat de drets per part dels treballadors**. Així es manté el següent:

"5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo".

Lectura recomanada

Podeu complementar la informació que teniu al text sobre el principi *pro operario* amb la lectura següent:

M. R. Alarcón Caracuel (1990). "La vigencia del inicio *pro operario*". A: Diversos autores (1990). *Cuestiones actuales del derecho del trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos especiales del derecho del trabajo al profesor Alonso Olea*. Madrid: Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social.

Per acabar, el **principi d'interpretació *pro operario*** representa que, quan una norma és d'interpretació o sentit dubtosos, cal aplicar la interpretació més favorable al treballador.

Resum

El dret del treball, com a branca de l'ordenament jurídic, es caracteritza per una gran riquesa de fonts, que es podrien classificar en fonts externes i internes de l'ordenament laboral. Aquest mòdul didàctic analitza el concepte de *font* per a la nostra disciplina i, a partir de la classificació indicada, estudia les normes internacionals i el dret comunitari europeu com a fonts externes.

Pel que fa a les fonts internes, aprofundeix el paper que tenen –en el sistema laboral d'ordenació– la Constitució, la llei, les normes reglamentàries de caràcter sectorial, la potestat normativa de les comunitats autònomes, el costum, la jurisprudència i el conveni col·lectiu. La importància de la **Constitució** com a font de les fonts i la del **conveni col·lectiu**, que marca de manera molt clara l'especialitat respecte d'altres àrees de l'ordenament, fa que l'atenció del mòdul s'hagi de centrar especialment en aquests dos punts. D'altra banda, la importància de les comunitats autònomes en el disseny de marcs autonòmics de relacions laborals augmenta cada vegada més, de manera que cal que ens aturem també a analitzar-ne el paper.

Dins el marc de les fonts, el punt de tancament és l'estudi dels principis d'aplicació del dret del treball, entre els quals cal destacar de manera específica el principi de norma més favorable i el principi de condició més beneficiosa, dels quals emergeix clarament l'especialitat dels principis d'aplicació en aquesta disciplina.

La jurisprudència està tenint un paper interpretatiu de la reforma laboral (2012) molt important. Resumidament, com s'ha vist, la redacció actual de la norma legal sobre negociació col·lectiva redueix la ultraactivitat del conveni col·lectiu a un any, excepte pacte. El Tribunal Suprem s'ha pronunciat a STS 24 de desembre del 2014 i manté que s'entén que una vegada expira el conveni col·lectiu els drets laborals adquireixen força contractual i, per tant, se segueixen aplicant sobre aquesta base.

El TC, a la seva STC 8/2015, de 22 de gener, que resol la constitucionalitat de la reforma laboral 2012, en matèria de negociació col·lectiva manté que la reforma no viola el dret fonamental de la llibertat sindical, en el seu contingut de negociació col·lectiva. El recurs d'inconstitucionalitat s'havia plantejat perquè la reforma permet la modificació per l'empresari de manera unilateral de condicions de treball, l'arbitratge obligatori en supòsits de desacord de la suspensió del conveni col·lectiu i desvinculació des de l'empresa o àmbit inferior de convenis col·lectius d'àmbit superior, amb un impacte clar en la capacitat de negociació dels sindicats.

Activitats

1. Descriviu el quadre de fonts en matèria laboral i especifiqueu en quin precepte es recull.
2. Quina és la principal diferència entre les normes del dret internacional del treball i les del dret social de la Unió Europea?
3. Quin paper té la llei dins el sistema de fonts en matèria laboral?
4. Quins són els drets fonamentals en matèria laboral i quina protecció tenen?
5. En què consisteix la potestat normativa de les comunitats autònomes en matèria laboral?
6. Què és l'Acord de cobertura de buits?
7. Què significa el criteri d'audiència electoral?
8. Quan és més representatiu un sindicat en l'àmbit d'una comunitat autònoma?
9. Qui té legitimació per a negociar un conveni supraempresarial?
10. Quins són els requisits de formació de la comissió negociadora en els convenis d'empresa?
11. Què significa el principi *pro operario*?
12. La reforma laboral del 2012, com ha afeblit el conveni col·lectiu estatutari?

Exercicis d'autoavaluació

De selecció

1. On es recullen de manera específica les fonts de l'ordenament laboral?
 - a) A l'article 3 de l'ET.
 - b) A l'article 1 de l'ET.
 - c) A l'article 2 de l'ET.
 - d) A cap dels anteriors.
2. Les normes de dret social de la Unió Europea s'integren al dret intern...
 - a) per ratificació.
 - b) per la integració d'Espanya a la Unió Europea i tenint present el que s'estableixi a cada norma.
 - c) per conveni col·lectiu.
 - d) Per cap dels anteriors.
3. Quin objectiu aconsegueix l'Acord de cobertura de buits?
 - a) Cobrir els buits que deixen les ordenances laborals en ser derogades quan no hi ha convenis col·lectius.
 - b) Posar novament en marxa les ordenances.
 - c) Assegurar que quan no hi ha un conveni col·lectiu es regulin totes les matèries.
 - d) Cap dels anteriors.
4. El dret a la negociació col·lectiva es pot classificar com a...
 - a) dret fonamental.
 - b) dret i deure dels ciutadans.
 - c) principi rector.
 - d) Cap dels anteriors.
5. Quina competència tenen les comunitats autònomes en matèria laboral?
 - a) Legislativa.
 - b) D'execució.
 - c) D'execució, però limitada als reglaments organitzatius.

d) Totes les anteriors.

6. Els sindicats tenen el monopoli de negociar convenis col·lectius?

- a) Sí, el tenen en totes les unitats de negociació.
- b) No; tan sols el tenen en les unitats de negociació supraempresarials.
- c) No el tenen en cap unitat de negociació.
- d) Només el tenen a les empreses petites.

7. Tots els subjectes legitimats per l'article 87.2 de l'ET tenen dret a formar part de la comissió negociadora?

- a) Sí, sempre.
- b) No.
- c) Algunes vegades.
- d) Sempre que sigui un sindicat, sí.

8. Els acords als quals arriba la comissió negociadora, perquè siguin vàlids als efectes de crear un conveni estatutari, ...

- a) els ha d'aprovar la majoria dels treballadors.
- b) els ha d'aprovar la majoria dels empresaris.
- c) els ha d'aprovar la majoria de les dues representacions.
- d) els ha d'aprovar l'autoritat laboral.

9. La tramitació del conveni col·lectiu implica...

- a) l'aprovació per part de l'autoritat laboral.
- b) el registre per part de l'autoritat laboral i la publicació posterior.
- c) només la publicació.
- d) només el registre.

10. El principi de condició més beneficiosa...

- a) implica que una norma convencional pot millorar (a favor del treballador) les condicions de treball previstes en una llei.
- b) implica que una concessió unilateral de l'empresari incorporada al contracte de treball no pugui ser modificada posteriorment per una norma o per decisió de l'empresari.
- c) s'aplica en cas de dubte en l'interpretació d'una norma laboral.
- d) Cap de les respostes anteriors és correcta.

Solucionari

Exercicis d'autoavaluació

1. a

2. b

3. a

4. b

5. c

6. b

7. a

8. c

9. b

10. b

Glossari

audiència electoral *f* Criteri legal per a mesurar la presència dels sindicats dins els òrgans unitaris (correspon al nombre de membres de comitès d'empresa o de delegats de personal escollits en les llistes presentades pel sindicat corresponent en un àmbit donat).

CE *sigla* Constitució espanyola.

conveni col·lectiu estatutari *m* Conveni que, negociat sobre la base del títol III de l'ET, té eficàcia normativa i *erga omnes*.

ET *sigla* Estatut dels treballadors

organitzacions empresarials més representatives a efectes de negociació col·lectiva *f pl* Organitzacions empresarials que compten amb el 10% dels empresaris de l'àmbit geogràfic i funcional del conveni, sempre que donin ocupació com a mínim al mateix percentatge de treballadors ocupats.

sindicats de major representativitat *m pl* Sindicats que obtinguin l'audiència electoral imposada per la Llei orgànica de llibertat sindical (art. 6 i 7).

STC *sigla* Sentència del Tribunal Constitucional

Bibliografia

Bibliografia bàsica

García-Perrote Escartín, I. (2018). *Manual de Derecho del Trabajo*. València: Tirant lo Blanch.

Martín Valverde, A.; Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F.; García Murcia, J. (2018). *Derecho del Trabajo* (27a. ed.). Madrid: Tecnos.

Memento Práctico Francis Lefebvre, Social: derecho laboral, seguridad social (2018). Madrid: Ediciones Francis Lefebvre.

Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2013). "Reforma laboral 2012 en materia de negociación colectiva". *La Ley*.

Referències bibliogràfiques

Alarcón Caracuel, M. R. (1990). "La vigencia del principio *pro operario*". A: Diversos autores (1990). *Cuestiones actuales del derecho del trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos especiales del derecho del trabajo al profesor Alonso Olea*. Madrid: Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social.

Alarcón Caracuel, M. R. (1995). "La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos". A: M.R. Alarcón; S. del Rey (coords.). *La reforma de la negociación colectiva* (pàgs. 51 i seg.). Madrid: Marcial Pons.

Alonso Olea, M. (1990). *Las fuentes del derecho: en especial del derecho del trabajo según la Constitución*. Madrid: Civitas.

López López, J. (1993). *Marcos autonómicos de relaciones laborales y de protección social*. Madrid: Marcial Pons.

Montoya Melgar, A. (1980). "La protección constitucional de los derechos laborales". A: Diversos autores. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución española*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

