Las fuentes del Derecho del trabajo

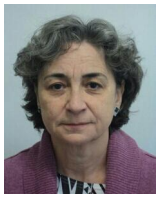
PID_00258839

Julia López López

Revisión a cargo de
Dr. Alexandre de le Court
Dr. Sergio Canalda Criado

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 2 horas

Universitat Oberta de Catalunya



Julia López López

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona.

Dr. Alexandre de le Court

Profesor indefinido no fijo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona.

Dr. Sergio Canalda Criado

Profesor indefinido no fijo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona.

Cuarta edición: febrero 2019
© Julia López López
Todos los derechos reservados
© de esta edición, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Diseño: Manel Andreu
Realización editorial: Oberta UOC Publishing, SL

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño general y la cubierta, puede ser copiada, reproducida, almacenada o transmitida de ninguna forma, ni por ningún medio, sea éste eléctrico, químico, mecánico, óptico, grabación, fotocopia, o cualquier otro, sin la previa autorización escrita de los titulares del copyright.

Índice

Introducción 5

Objetivos 6

1. La clasificación de las fuentes del ordenamiento laboral 7

2. Las fuentes de origen externo: las normas de Derecho internacional y las normas de Derecho social comunitario ... 8

3. Las fuentes de origen interno 10

3.1. La Constitución como fuente del ordenamiento laboral. Los derechos fundamentales, los derechos y las libertades de los ciudadanos y los principios rectores 10

3.2. El papel de la ley en el sistema de fuentes del ordenamiento laboral 11

3.3. Las normas reglamentarias. Una referencia especial a las ordenanzas de trabajo 11

3.4. La potestad normativa de las comunidades autónomas 12

3.5. La costumbre como fuente del Derecho del trabajo 13

3.6. La jurisprudencia como fuente 14

3.7. El convenio colectivo como fuente del Derecho del trabajo 14

3.8. La negociación colectiva en la función pública 20

4. Los principios de aplicación de las normas laborales 22

Resumen 25

Actividades 27

Ejercicios de autoevaluación 27

Solucionario 29

Glosario 30

Bibliografía 31

Introducción

El Derecho del trabajo presenta especialidades en el sistema de fuentes con respecto a otras ramas del ordenamiento jurídico. El sistema laboral de fuentes es complejo y, en gran medida, este hecho se debe a la existencia de una fuente propia que es el **convenio colectivo**, que podemos definir como una fuente de ordenación de condiciones de trabajo única en esta disciplina. Además, también se da especialidad en la aplicación de las diferentes normas en materia laboral, ya que el principio *pro operario* –que incide en la aplicación– es una clave de referencia sólo para el Derecho del trabajo.

Objetivos

En los materiales didácticos de este módulo encontraréis los contenidos necesarios para alcanzar los objetivos siguientes:

1. Conocer, en primer lugar, cuáles son las fuentes del Derecho del trabajo, tanto las comunes con otras áreas del ordenamiento jurídico como las propias y específicas de esta disciplina.

2. Entender la noción de **negociación colectiva** y, dentro de ésta, la noción de **convenio colectivo estatutario** en la última versión de la reforma laboral del 2012.

3. Analizar el principio *pro operario*, necesario para conocer la aplicación de normas en materia laboral.

1. La clasificación de las fuentes del ordenamiento laboral

En cuanto a las fuentes del ordenamiento jurídico –y también del ordenamiento laboral– se pueden diferenciar los tipos de fuentes siguientes:

1) Fuentes heterónomas, es decir, fuentes de origen estatal.

2) Fuentes autónomas, es decir, fuentes que provienen de la autonomía colectiva (convenio colectivo) o individual (contrato de trabajo).

Según su origen, las fuentes del ordenamiento laboral pueden clasificarse en **supranacionales** o **externas** y **nacionales** o **internas**.

El **artículo 3 del ET**[1] lista las fuentes del ordenamiento laboral y los criterios de ordenación, y el citado precepto es una referencia básica en este tema. En ese precepto se establece lo siguiente:

(1)Podréis encontrar las siglas que aparecen a lo largo del módulo desarrolladas en el glosario.

"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 realidad, el contrato de trabajo es fuente de las obligaciones, pero no es una norma jurídica.

2. Las fuentes de origen externo: las normas de Derecho internacional y las normas de Derecho social comunitario

Como se ha puesto de manifiesto, hay una pujanza de las normas internacionales en materia laboral, lo que provoca que esas normas tengan un papel importante en el sistema de fuentes del ordenamiento laboral. Entre todas las referencias que pueden hacerse a las normas internacionales, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo merecen una mención específica (Martín Valverde y otros).

Lectura complementaria

Por lo que respecta a la pujanza de las normas internacionales en materia laboral podéis consultar:

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

El análisis sobre cuál es el peso de las normas internacionales en materia laboral tiene que partir del **artículo 96.1 de la CE**, que prevé la forma de integrar las normas internacionales en nuestro ordenamiento interno. Así, el precepto constitucional establece lo siguiente:

> "1. Los tratados internacionales suscritos válidamente formarán parte del ordenamiento interno una vez hayan sido publicados oficialmente en España [...]".

El **artículo 94 de la CE** impone que la prestación del consentimiento del Estado para obligarse por medio de tratados o convenios requiere la autorización de las Cortes Generales en una serie de supuestos, entre los cuales están los tratados o convenios que representen modificaciones o derogación de alguna ley o exijan medidas legislativas para ejecutarlos, pero no en el resto de los casos.

El papel que juegan las normas internacionales en el sistema de fuentes se refuerza en el **artículo 93 de la CE**, que establece que corresponde a las Cortes Generales o al Gobierno, según los casos, la garantía del cumplimiento de los tratados internacionales y de las resoluciones emanadas de los organismos internacionales o supranacionales titulares de la cesión; y en el **artículo 10.2 de la CE**, que impone que las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que reconoce la Constitución tienen que interpretarse de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

Momento de la firma del tratado de adhesión de España a la Unión Europea.

Tanto las normas internacionales como las normas de la Unión Europea (UE) tienen peso en nuestro modelo de relaciones laborales, pero hay diferencias entre sí a la hora de integrarse como derecho interno.

La diferencia principal entre las normas internacionales y las normas de la UE es el sistema de integración en el ordenamiento interno. Las normas de la UE no necesitan ratificación. Este hecho se debe a que, con respecto a lo que

hemos visto de las normas internacionales, representan el fruto de la cesión de soberanía que España hizo a la Unión Europea al integrarse en 1985 por la Ley 10/1985, de 2 de agosto, que ratifica el tratado de adhesión.

La versión consolidada del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea de 30 de marzo del 2010 (DOUE 2010/C83/01) es el elemento clave a la hora de designar las bases de referencia del Derecho social de la UE.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre del 2000 tiene, según el artículo 6 del Tratado, el mismo valor jurídico que los Tratados.

La política de la Unión Europea en materia social se encuentra en el título X, del Tratado sobre Política Social. En el artículo 151 del Tratado se establece que sobre la base de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores y la Carta Social Europea, la Unión y los Estados miembros tendrán unos objetivos que se enumeran en el precepto en materia laboral. Se reconoce un papel importante a los interlocutores sociales en el artículo 152 del Tratado y en el artículo 153 se aplica el principio de subsidiariedad en materia social, esto es " la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros" en la lista de materias que el precepto enumera. En las distintas lecciones se estudiará el desarrollo de las políticas de la UE en igualdad y no discriminación por razón de sexo, raza, religión, estatus familiar, entre otras causas, representación de los trabajadores y derechos de información y consulta, *part-time* y contratación temporal, conciliación de la vida familiar y laboral, despidos colectivos, salud laboral y libertad de circulación.

3. Las fuentes de origen interno

3.1. La Constitución como fuente del ordenamiento laboral. Los derechos fundamentales, los derechos y las libertades de los ciudadanos y los principios rectores

La **Constitución** es la fuente de las fuentes del ordenamiento laboral.

La afirmación anterior significa que de la Constitución se deriva la ordenación general de los poderes normativos y, por lo tanto, del sistema de fuentes, además de trazar los perfiles de los actores productores de fuentes laborales (los sindicatos y las asociaciones empresariales). La Constitución sitúa las normas internacionales y de la UE, traza el papel de la ley y el reglamento y, para acabar, reconoce el papel de la negociación colectiva a la hora de fijar las condiciones de trabajo.

Lectura complementaria

Podéis ampliar este subapartado con la lectura siguiente:

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

La Constitución diseña un sistema de protección de los derechos laborales teniendo en cuenta los artículos 53 y 161, que permiten clasificar estos derechos de la manera siguiente:

1) Derechos de protección máxima. Igualdad (artículo 14 de la CE), libertad sindical (artículo 28.1 de la CE) y derecho a la huelga (artículo 28.2 de la CE).

Los artículos 53.1, 53.2 y el artículo 161.1.a prevén para los citados derechos una protección basada en el recurso de inconstitucionalidad contra leyes y disposiciones normativas con fuerza de ley y el recurso de amparo, los dos frente al Tribunal Constitucional, y un procedimiento caracterizado por la preferencia y la sumariedad frente a los tribunales ordinarios. Este último procedimiento se desarrolla en el artículo 177 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

2) Derechos de protección media. Derecho al trabajo, a la libre elección de oficio, a la promoción por el trabajo y a la remuneración suficiente (artículo 35.1 de la CE), derecho a la negociación colectiva (artículo 37.1 de la CE), a la adopción de medidas de conflictos colectivos (artículo 37.2 de la CE) y derecho a la libertad de empresa (artículo 38 de la CE).

Estos derechos y libertades de los ciudadanos de contenido laboral están protegidos por el recurso de inconstitucionalidad (artículos 53.1 y 161.1.a de la CE), pero no por el recurso de amparo o el procedimiento preferente y sumario.

3) Derechos de protección mínima, que son los que aparecen como principios rectores de la política social y económica (artículos 40 a 42 de la CE). El derecho a la plena ocupación, el derecho a la formación y a la readaptación profesional, a la seguridad y la higiene en el trabajo y al descanso, el derecho a la Seguridad Social y los derechos económicos y sociales de los emigrantes.

Los principios rectores informan la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos, pero sólo se pueden alegar ante la jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen, según lo establecido en el artículo 53.3 de la CE.

Lectura recomendada

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

3.2. El papel de la ley en el sistema de fuentes del ordenamiento laboral

La Constitución representa el refuerzo del papel de la ley dentro del sistema de fuentes del ordenamiento laboral ante la utilización abusiva que se había hecho del reglamento en el periodo anterior.

Lectura complementaria

Por lo que respecta al tema que tratamos, podéis consultar:

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

Ya hemos visto que la Constitución garantiza por ley orgánica la necesidad de que se desarrollen los derechos fundamentales, el derecho de libertad sindical y el derecho a la huelga. También por ley orgánica se puede autorizar la realización de tratados. Por ley ordinaria se deben desarrollar los derechos y las libertades de los ciudadanos. Aquí está, entre otros derechos, la negociación colectiva.

Por otra parte, el artículo 149.1.7 de la CE, como veremos, garantiza que la legislación laboral es competencia exclusiva del Estado.

La ley y las normas de rango legal se reúnen en el **artículo 3.1.a del ET**, que ocupa el primer lugar jerárquico dentro del sistema de fuentes de la relación laboral.

3.3. Las normas reglamentarias. Una referencia especial a las ordenanzas de trabajo

El reglamento se sitúa en el artículo 3.1.a del ET inmediatamente después de la ley; la supremacía de la ley se refuerza en materia laboral por la mención expresa que hace el artículo 3.2 del ET al hecho de que las disposiciones legales y reglamentarias tienen que aplicarse con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa y que el papel del reglamento debe ser desarrollar los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no pueden fijar condiciones de trabajo diferentes de las establecidas por las leyes que desarrollan. De manera que los reglamentos autónomos no se consideran en el artículo 3 del ET.

Ejemplo

Un ejemplo del uso del reglamento en materia laboral son las relaciones laborales de carácter especial, que han sido reguladas por decreto, cuyo desarrollo reglamentario ha planteado serios problemas de legalidad.

Dentro de este punto debemos hacer una mención especial a las **ordenanzas de trabajo**. Hay que recordar que, con la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942, nacen estas normas profesionales de carácter sectorial que tuvieron un papel relevante en el modelo franquista de relaciones laborales.

Ved también

En cuanto al papel del reglamento dentro del actual modelo de distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas, podéis consultar el subapartado 3.4 de este módulo didáctico.

La **disposición transitoria sexta del ET** establecía que, a menos que se produjeran acuerdos interprofesionales o acuerdos sobre materias concretas en desarrollo del artículo 83 del ET, las ordenanzas laborales continuaban en vigor como derecho dispositivo hasta el 31 de diciembre de 1994, mientras no se sustituyeran por convenio colectivo.

Sede del Ministerio de Trabajo en Madrid.

El Ministerio de Trabajo tenía la posibilidad de derogar, total o parcialmente, o prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 la vigencia de ordenanzas correspondientes a sectores que presentaran problemas de cobertura. Se preveía que el Ministerio de Trabajo tenía que llevar a cabo la derogación con el informe previo de la Comisión Nacional Consultiva de Convenios, relativo a la cobertura del contenido de cada ordenanza para la negociación colectiva. A tal efecto, había que valorar si en el ámbito de la ordenanza correspondiente había negociación que proporcionara una regulación suficiente sobre las materias en las que la ley se remitía a la negociación colectiva. A continuación, si la Comisión informaba negativamente sobre la cobertura y en el ámbito de la ordenanza había partes legitimadas para la negociación, la Comisión podía convocarlas para desarrollar un convenio colectivo o un acuerdo de empresa sobre materias concretas que eliminara los defectos de la cobertura.

El 7 de octubre de 1994, los sindicatos –CC.OO. y UGT– y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME firman un acuerdo interconfederal en materia de reglamentaciones y ordenanzas de trabajo. La Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1994 prorroga las ordenanzas hasta el 31 de diciembre de 1995. Una vez llegado este momento, y sin que la negociación colectiva hubiera cubierto completamente los vacíos dejados por la derogación de las normas sectoriales, se intentan solucionar dichos vacíos de cobertura con la aplicación del Acuerdo de cobertura de vacíos de 28 de abril de 1997, que desarrolla la previsión del artículo 83.3 del ET y que se aplicó a dieciocho sectores y subsectores profesionales listados en el anexo del propio acuerdo.

3.4. La potestad normativa de las comunidades autónomas

La Constitución diseña una nueva distribución de poder político entre el Estado y las comunidades autónomas que se refleja en las competencias de los artículos 148 y 149. En materia laboral, el **artículo 149.1.7 de la CE** es el principal punto de referencia, en el que se establece que el Estado tiene competencia exclusiva sobre la legislación laboral sin perjuicio de que las comunidades autónomas la ejecuten.

El Tribunal Constitucional ha ido elaborando qué se entiende tanto por el término *legislación* como por el término *laboral*, y así ha ido dibujando también las competencias de las comunidades autónomas en dicha materia.

El punto de partida de la jurisprudencia constitucional es que el término *legislación* incluye no sólo las normas legales, sino también las normas reglamentarias cuando sea necesario para asegurar el principio de igualdad; por lo tanto, adopta un significado material y no formal del término *legislación*. En este sentido, el artículo 149.1.7 de la CE es un reflejo en materia laboral del artículo 149.1.1, en el que se establece la competencia exclusiva del Estado en la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus deberes constitucionales. Los dos preceptos se orientan a garantizar el principio de igualdad.

Así pues, por lo que respecta a la competencia de ejecución que el artículo 149.1.7 de la CE abre en las comunidades autónomas, el Tribunal Constitucional ha entendido que a éstas sólo les quedan los reglamentos organizativos, ya que los de ejecución se han incluido dentro del término *legislación*, que es competencia del Estado.

Lectura complementaria

Sobre la distribución de competencias en materia laboral y el análisis de la jurisprudencia constitucional, podéis consultar:

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

El Tribunal Constitucional también ha interpretado qué se entiende por *laboral* en lo referente a la competencia del Estado, y aquí hacemos una interpretación no extensiva del término, sino restrictiva: se entiende que no todo lo que guarda relación con el trabajo es competencia exclusiva del Estado. Por ejemplo, las comunidades autónomas poseen amplias competencias en materia de fomento de la ocupación.

3.5. La costumbre como fuente del Derecho del trabajo

El **artículo 3.1.d del ET** presenta la costumbre como fuente del Derecho del trabajo, y establece que los derechos y las obligaciones que conciernen a la relación laboral se regulan por los usos y costumbres locales y profesionales.

Empezando por la costumbre y sobre el papel que tiene como fuente de ordenación de las condiciones de trabajo, cabe decir que el Estatuto de los Trabajadores exige que la costumbre sea **local**; por lo tanto, no se trata de la costumbre general, sino que debe ser de la localidad. Para que sea fuente en Derecho del trabajo, la costumbre también debe ser **profesional**, es decir, tiene que afectar a una determinada profesión.

Tanto los usos –que debemos entender como una costumbre que tiene el ámbito de una empresa– como la costumbre local y profesional, sólo se pueden aplicar si no hay disposiciones legales, convencionales o contractuales, o bien cuando haya una recepción o remisión expresa, según lo establecido en el artículo 3.4 del ET.

Ejemplo

Dentro de la jurisprudencia constitucional es interesante la STC 170/1987 para ver la costumbre como fuente en materia laboral y en la que se reconoce lo siguiente:

"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".

La STC 170/1987 sobre el aspecto de los empleados de hostelería es un ejemplo del uso de una costumbre local como fuente del Derecho del trabajo.

3.6. La jurisprudencia como fuente

El **artículo 1.6 del Código civil** establece que la jurisprudencia debe complementar el ordenamiento jurídico. El papel que tiene la jurisprudencia es importante, aunque no es una fuente del Derecho. Lo que hay que preguntarse, como lo hace Alonso Olea, es qué valor tienen las series de decisiones judiciales que resuelven de manera idéntica supuestos análogos. El punto de partida es que la jurisprudencia que se incorpora a la ley, formando con ésta un cuerpo inseparable, debe reunir una serie de notas:

Lectura complementaria

Podéis complementar el tema de este subapartado con la lectura siguiente:

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

1) La reiteración de decisiones que aporten una interpretación unitaria de la ley que sirva de criterio a los jueces.

2) Tener en cuenta que la doctrina que forma el motivo decisivo de recurso es jurisprudencia. La jurisprudencia sólo es creada por el Tribunal Supremo; los otros tribunales crean "doctrina judicial".

3.7. El convenio colectivo como fuente del Derecho del trabajo

El **artículo 37.1 de la CE** reconoce el derecho a la negociación colectiva del trabajo entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, así como también la fuerza vinculante de los convenios colectivos.

En una primera aproximación a este precepto hay que destacar lo siguiente:

1) La referencia constitucional a los representantes de los trabajadores abre el modelo al sistema de doble representación: el sindicato no tiene el monopolio de la representación de los trabajadores, sino que los órganos unitarios, comités de empresa y delegados de personal, también están legitimados para negociar convenios colectivos.

2) La expresión *negociación colectiva del trabajo* se debe entender en conexión con la defensa de los intereses económicos y sociales que figuran en el artículo 7 de la CE como objetivo de los sindicatos. En este sentido, el contenido posible de los convenios es muy amplio, como prevé el artículo 82.2 del ET.

3) La expresión *fuerza vinculante de los convenios* implica que éstos tienen una eficacia normativa que va más allá de la mera eficacia contractual.

El desarrollo de la negociación colectiva con una ley, que la Constitución anunciaba en el artículo 37, se ha llevado a cabo con el Estatuto de los Trabajadores, que regula los convenios colectivos llamados por ese motivo *estatutarios*, que desarrollan la referencia constitucional y que se caracterizan por estar dotados de eficacia general: afectan a todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación. Estos no excluyen la existencia de convenios colectivos extraestatutarios, que no tienen eficacia general, pero vinculan los sujetos que lo han negociado, sus afiliados o los que se han adherido.

El **convenio colectivo estatutario**, junto con el **criterio de más representatividad** a la hora de seleccionar los sindicatos y las asociaciones empresariales para determinados efectos, son los rasgos más excelentes de nuestro modelo de relaciones laborales en Derecho colectivo del trabajo.

Lectura complementaria

M. R. Alarcón Caracuel (1995). "La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos". En:

M. R. Alarcón; S. del Rey (coord). *La reforma de la negociación colectiva* (págs. 51 y sig). Madrid: Marcial Pons.

El convenio colectivo estatutario se desarrolla en el **título III del ET** y su definición parte de que los convenios colectivos tienen eficacia normativa y *erga omnes*, es decir, tal como establecen los artículos 82.1 y 82.2 del ET, los convenios estatutarios obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación. Con esta definición vamos más allá del concepto *representación* y se inicia el de *representatividad*.

¿Representación o representatividad?

Veamos la diferencia entre representación y representatividad con un ejemplo: si CC.OO. y UGT, por parte de los trabajadores, y CEOE y CEPYME, por parte de los empresarios, negocian un convenio colectivo estatal para el sector del metal, ese convenio se deberá aplicar a todos los trabajadores del sector, siempre que se cumplan los requisitos del Estatuto de los Trabajadores para los convenios colectivos estatutarios. Esto significa que aunque un trabajador o un empresario no esté afiliado a las organizaciones firmantes, se les aplica el convenio, ya que estamos ante mecanismos de representatividad –de naturaleza semipública– diferentes de los de representación –de naturaleza privada–, en virtud de los cuales la norma negociada sólo debería ser aplicable a los trabajadores afiliados y a los empresarios que pertenecieran a las organizaciones mencionadas.

La eficacia *erga omnes* del convenio obliga al legislador a imponer una serie de requisitos que la norma negociada tiene que cumplir: los requisitos de legitimación que debe tener el que negocia y los de la comisión negociadora, cómo se adoptan los acuerdos y, finalmente, cómo se tramita el convenio.

No obstante la eficacia *erga omnes* de los convenios colectivos fijada en este precepto, el artículo 82.3 ET abre la posibilidad de que, por acuerdo entre los representantes de los trabajadores y empresarios, se pueda proceder a un des-

cuelgue temporal de las condiciones que se listan en el precepto. Si hay falta de acuerdo entre las representaciones, se prevé el procedimiento en el precepto para efectuar el descuelgue.

La **unidad de negociación** para convenios colectivos estatutarios tiene que ser la que las partes acuerden, tal como establece el artículo 83.1 del ET, y así se diseña el ámbito –territorial, funcional y personal– de aplicación del convenio.

Las reglas de concurrencia y afectación entre convenios se establecen en el artículo 84 del ET según redacción de la Ley 3/2012 que enfatiza en el peso de la empresa como fuente de ordenación de las condiciones de trabajo.

La legitimación necesaria para negociar y acordar estos convenios colectivos de eficacia general o *erga omnes* aparece recogida en el artículo 87 del ET, que otorga un tratamiento diferente a las unidades empresariales o de ámbito inferior con respecto a las supraempresariales. La regla general es que las representaciones sindicales tienen el monopolio sólo en las unidades superiores a la empresa, pero que comparten la legitimación con los órganos unitarios en las de ámbito inferior.

El **artículo 87 del ET** reconoce la legitimación para negociar, en el ámbito empresarial o inferior, al comité de empresa, a los delegados de personal o, si procede, a las secciones sindicales, si se cumplen algunos requisitos para garantizar su representatividad.

En el ámbito supraempresarial tienen legitimación para negociar los sindicatos siguientes en base a lo previsto en el artículo 87.2 del Estatuto de los trabajadores:

1) Los que tengan la consideración más representativa en el Estado, así como también, en los ámbitos respectivos, los entes sindicales que estén afiliados, federados o confederados.

2) Los que tengan la consideración de mayor representatividad en la comunidad autónoma por lo que respecta a los convenios colectivos que no trascienden el ámbito territorial mencionado, así como también, y en los ámbitos respectivos, los entes sindicales que estén afiliados, federados o confederados.

3) Los de representatividad simple, es decir, los que cuenten con al menos el 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional a los que se refiera el convenio colectivo.

Por parte de los empresarios, están legitimadas las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios, siempre que, y esta regla es importante, tales empresarios den

Criterios de representatividad

El criterio que se utiliza en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (arts. 6 y 7) para determinar qué sindicatos tienen representatividad es el de la audiencia electoral, que tiene en cuenta la presencia de los sindicatos en los órganos unitarios (comité de empresa, delegados de personal). Además de la mayor representatividad directa o propia, que se obtiene con los porcentajes de la audiencia electoral, hay una representatividad por irradiación, que es la que tienen los entes afiliados, federados o confederados al sindicato más representativo.

ocupación como mínimo al mismo porcentaje de los trabajadores afectados por el convenio colectivo. Finalmente, hay una regla específica de legitimación para los sindicatos de comunidad autónoma en los convenios de ámbito estatal. Así se establece que están legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de comunidad autónoma que tengan la consideración más representativa, así como las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta del ET.

Una vez expuestos los requisitos de legitimación, y teniendo en cuenta que el artículo 87.5 del ET prevé que cualquier sindicato, federación o confederación sindical y que cualquier asociación empresarial que reúna los requisitos de legitimación tienen derecho a formar parte de la comisión negociadora, pasaremos a ver cuál es la ordenación estatutaria de tal comisión.

El **artículo 88 del ET** prevé que, en los convenios colectivos de ámbito empresarial o inferior, la comisión negociadora debe ser constituida por el empresario o sus representantes y, de otro lado, por la representación de los trabajadores, según lo dispuesto en el **artículo 87.1 del ET**.

La norma establece que, en los convenios de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora sólo se constituye de forma válida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a las que se refiere el artículo 87 del ET representen, respectivamente y como mínimo, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal y a los empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio colectivo.

Lectura recomendada

Los apartados 2 y 3 del artículo 88 del ET completan las reglas sobre la composición de la mesa negociadora.

El **artículo 89.3 del ET** establece que los acuerdos de la comisión negociadora en cualquier caso requieren el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Las reglas de tramitación del convenio colectivo aparecen en el artículo 89 del ET; con respecto a las de validez, que se tratan en el artículo 90 del ET, hay que destacar que, por comparación con la regulación de la época franquista –que imponía un control de la autoridad laboral mediante el trámite de la homologación–, ahora los convenios colectivos se presentan ante la autoridad laboral sólo a efectos de registro, y ésta dispone su publicación en el boletín oficial correspondiente, según el ámbito del convenio colectivo. Sólo si la autoridad laboral considera que algún convenio colectivo lesiona la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, tiene que dirigirse de oficio a la jurisdicción competente, que deberá resolver al respecto.

Por lo que respecta a la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, el artículo 90 del ET expone que, además de las competencias que las comisiones paritarias tienen en todo lo que significa aplicación e interpretación del convenio colectivo, la aplicación y la interpretación general de los convenios colectivos tiene que llevarlas a cabo la jurisdicción competente.

El artículo 91 del ET introduce la posibilidad de que los acuerdos interprofesionales del artículo 83.2 del ET puedan establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación y la interpretación del convenio colectivo.

El 7 de febrero del 2012 CC. OO. y UGT por parte de los trabajadores y CEOE por los empresarios, han firmado el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), vigente hasta el 31 de diciembre del 2016, pero cuya vigencia se ha extendido mientras se negocia el acuerdo que lo debe suceder. En cuanto al ámbito de Cataluña, también hay que hacer referencia al Acuerdo interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020, regulado por el Tribunal Laboral de Cataluña.

El fomento de la negociación colectiva que el legislador se propone y las dificultades especiales de algunos sectores para tener convenios colectivos justifican la presencia en el **artículo 92 del ET** de los mecanismos de adhesión y extensión de los convenios colectivos.

Por medio del **mecanismo de adhesión**, las partes legitimadas para negociar un convenio colectivo pueden adherirse de común acuerdo a la totalidad de un convenio que ya esté en vigor, siempre y cuando cumplan los dos requisitos siguientes:

1) que no estén afectadas por otro convenio colectivo;
2) que lo comuniquen a la autoridad laboral.

A diferencia del caso anterior, las partes no ponen en marcha el **mecanismo de extensión de convenios**, sino que lo hace el Ministerio de Trabajo, que puede extender las disposiciones de un convenio en vigor a empresas determinadas o trabajadores, siempre que haya una dificultad especial para la negociación o que se den unas circunstancias sociales y económicas de importancia notoria en el ámbito afectado.

El mecanismo de adhesión es el que prevé el Acuerdo de cobertura de vacíos cuando acabe su duración para los sectores que no tengan convenio colectivo propio.

El artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores regula la *extensión* de los convenios, junto con la adhesión de convenios colectivos, con el objetivo de otorgar más protagonismo al papel del orden de las condiciones de trabajo. La Ley 24/1999 ha modificado el precepto, que queda con el contenido que explica-

mos a continuación. El Ministerio de Trabajo o el órgano correspondiente de las comunidades autónomas con competencia en la materia podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 del ET, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y de trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para éstos de la imposibilidad de suscribir en este ámbito un convenio colectivo estatutario a causa de la ausencia de partes legitimadas para ello.

El precepto somete la decisión de extensión que se adopte a instancia de parte y mediante la tramitación de un procedimiento que se desarrolla de manera reglamentaria, que no podrá exceder los tres meses. Se entiende que la capacidad para iniciar el procedimiento de extensión la tienen quienes están legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente de acuerdo con lo que disponen los artículos 87.2 y 3 del ET. Por una parte, el precepto no queda claro en lo concerniente al hecho de someter la extensión al requisito de que no hay partes legitimadas para negociar un convenio colectivo. Por otra, sólo los sujetos legitimados para negociar en el ámbito correspondiente a un convenio colectivo pueden iniciar el procedimiento.

En cuanto a fuente de regulación, el contenido del Convenio está regulado en el artículo 85 del Estatuto de los trabajadores. En los apartados 2 y 3 del precepto se fija el posible contenido del convenio y en el artículo 85.3 del artículo el contenido mínimo.

El convenio colectivo tiene un papel ordenador de las relaciones laborales que incluye las *materias* de índole económica, laboral, sindical y, en general, todas las que afectan a las condiciones de ocupación y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

En cuanto a la vigencia del convenio colectivo, artículo 86 del Estatuto de los trabajadores, establece que también corresponde a las partes negociadoras, que pueden pactar diferentes periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias. La regla general será, salvo pacto en contrario, que los convenios colectivos serán prorrogados año tras año, si no hubiera denuncia expresa. Una vez concluida la duración pactada y denunciado el convenio, su contenido permanecerá de aplicación mientras se negocie el nuevo convenio, y esto por un periodo máximo de un año, excepto si se ha pactado de manera diferente en el propio convenio o durante la negociación (periodo de ultraactividad).

Por último, en el artículo citado se prevé que el convenio colectivo que sucede a otro lo deroga en integridad salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

La jurisprudencia del TS, en la importante STS de 19 de diciembre de 2014 (recurso número 264/2014), ha declarado que las condiciones pactadas en el contrato de trabajo desde el momento mismo de su constitución, sea directamente o por remisión a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, tienen naturaleza jurídica contractual y por ello siguen siendo exigibles entre empresa y trabajador por el contrato de trabajo que les vincula, aunque haya expirado la vigencia del convenio colectivo de referencia, pudiendo en su caso ser modificadas si concurren circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas según el art. 41 ET, y todo ello sin perjuicio de que continúe la obligación de negociar un nuevo convenio (art. 89 ET).

3.8. La negociación colectiva en la función pública

Por la Ley 7/2007 de 12 de abril se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público que desarrolla en los artículos 31 y siguientes el derecho de negociación colectiva. Asimismo, por la Ley 20/2007 de 11 de junio, se aprobó el Estatuto del Trabajador Autónomo.

La Ley reconoce el derecho de los empleados públicos a la negociaron colectiva para la determinación de sus condiciones de trabajo. La negociación colectiva de los empleados públicos que tengan contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos del capítulo IV de la Ley que le sean aplicables.

Los principios a los que estará sujeta la negociación colectiva de los funcionarios públicos serán los de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia y se efectuarán por las representaciones sindicales representativas de acuerdo con los artículos 6.3. c), 7.1 y 7.2 LOLS.

Para desarrollar el derecho de negociación colectiva de los funcionarios públicos se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración General del Estado, así como en cada una de las comunidades autónomas.

La Ley del Estatuto Básico del Empleado Público dedica el artículo 38 a los pactos y acuerdos y en éste se establece en el seno de las mesas de negociación los representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales podrán concertar pactos y acuerdos para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios.

Los pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscribe y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.

Los acuerdos serán sobre materias de competencia de los órganos de gobierno de las administraciones públicas, que deberán aprobarlos de manera expresa y formal para que sean válidos.

Cuando los acuerdos sean sobre materias cuya competencia sea de los órganos de gobierno tienen eficacia directa, no así cuando versen sobre materias con reserva de ley.

En los pactos y acuerdos deben constar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, el plazo de preaviso y las condiciones de denuncia. Una vez ratificados deberán ser remitidos a la oficina pública para su publicación.

Los pactos y acuerdos que contengan materias y condiciones de trabajo comunes a funcionarios y laborales tendrán los efectos marcados por el artículo 83 del ET. Puede establecerse a través de aquéllos la estructura y las reglas para resolver la concurrencia de negociaciones.

Se garantiza el cumplimiento de los pactos y acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por circunstancias de grave interés público los órganos de gobierno suspendan o modifiquen el cumplimiento de los ya firmados, en la medida necesaria para salvaguardar el interés público.

Los pactos y acuerdos se prorrogan de año en año, salvo denuncia de una de las partes. La vigencia del contenido, una vez concluida la duración, se producirá en los términos que los mismos hubieran establecido. Los pactos y acuerdos que sucedan a los anteriores derogan éstos en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.

4. Los principios de aplicación de las normas laborales

El **artículo 3 del ET**, además de establecer el sistema de fuentes, también ordena los principios de aplicación de las normas laborales.

En primer lugar, tenemos el **principio de jerarquía normativa**, que recoge el artículo 3.2 del ET haciendo una referencia específica a la relación entre disposiciones legales y reglamentarias, que tienen que sujetarse estrictamente al mencionado principio de jerarquía normativa. El artículo 85.1 del ET también indica que los convenios colectivos deben respetar las leyes.

Dentro de este principio de jerarquía normativa, las normas estatales pueden establecer relaciones varias con la negociación colectiva. Así, cuando la normativa estatal no permite que la negociación colectiva pueda alterar su contenido –ni siquiera para mejorarlo– nos encontramos ante una norma de **derecho necesario absoluto**. Normalmente, son preceptos que regulan cuestiones de orden público laboral, como la fijación de plazos procesales, el establecimiento de una edad mínima para trabajar, los criterios de mayor representatividad sindical, etc.

En cambio, las normas de **derecho necesario relativo** tienen que ser respetadas por la negociación colectiva en la parte que suponga un mínimo *necesario*, pero es un derecho al mismo tiempo *relativo*, en tanto que las condiciones establecidas son susceptibles de mejora pero no de empeoramiento. Estos tipos de normas que constituyen mínimos mejorables son las más habituales en derecho del trabajo y regulan esencialmente las condiciones de trabajo como, por ejemplo, salario, jornada, etc.

Por último, y excepcionalmente en nuestra disciplina a diferencia de la normativa civil o mercantil, algunos preceptos laborales contienen normas de **derecho dispositivo** en el sentido de que son aplicables en defecto de la regulación de la materia por parte de la autonomía colectiva (por ejemplo, el derecho del empresario a distribuir de manera irregular el 10% de la jornada del arte. 34.2 ET o la voluntariedad de las horas extraordinarias); pudiéndose establecer condiciones que mejoran o empeoran los contenidos normativos. Habría que añadir que las relaciones entre norma legal y convenio colectivo también son aplicables a las existentes entre norma legal y contrato individual de trabajo, incluyendo las normas de derecho dispositivo siempre que no impliquen para el trabajador una renuncia de sus derechos, prohibida por el art. 3.5 del ET.

En segundo lugar, aunque el artículo 3 del ET no lo indica, el **principio de orden normativo** implica que una norma posterior deroga la anterior siempre que sea de rango igual o superior.

Sin embargo, como ya sabemos, el Derecho del trabajo nace como una rama del ordenamiento jurídico que tiene como finalidad reforzar la posición de los trabajadores en la relación que mantienen con los empresarios cuando se relacionan por medio de un contrato de trabajo.

Alarcón Caracuel mantiene que el **principio *pro operario*** obedece a esta finalidad y actúa como un macroprincipio con diferentes manifestaciones, entre las cuales se encuentran determinadas reglas de aplicación de la normativa laboral: el principio de la norma más favorable, el de la condición más beneficiosa, la indisponibilidad de los derechos y el principio de interpretación pro operario son, así, algunas de las manifestaciones del principio pro operario como principio general.

Éste es el planteamiento adecuado de toda la teoría de la aplicación de las normas laborales, que evita dar una visión fragmentada por principios que actúen de manera separada y sin responder a un objetivo común.

Lectura recomendada

Podéis complementar la información que tenéis en el texto sobre el principio pro operario con la lectura siguiente:

M. R. Alarcón Caracuel (1990). "La vigencia del inicio *pro operario*". En: Varios 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.

El **principio de la norma más favorable**, en el esquema propuesto, representa que en situaciones de concurrencia conflictiva de normas –que no puedan resolverse por medio del principio de jerarquía normativa– hay que aplicar la norma más favorable para el trabajador. El artículo 3.3 del ET establece:

> "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".
>
> Ahora bien, al ser un principio de resolución y conflicto entre normas de carácter subsidiario, no tiene mucha aplicación práctica (se aplicaría sobre todo en casos de concurrencia conflictiva entre convenios colectivos de un mismo ámbito que no se pueda solucionar por aplicación del art. 84 TE).

El **principio de la condición más beneficiosa** no resuelve conflictos entre normas simultáneas, sino situaciones originadas por la sucesión de normas. En virtud de este principio, un trabajador puede conservar a título individual condiciones más beneficiosas de las cuales disfruta en virtud de un pacto individual o por concesión unilateral del empresario, sin que puedan ser reducidas por decisiones o normas posteriores a su incorporación al contrato. La exigencia de que las recoja el contrato individual no implica que deba ser por escrito. El problema si no se recogen por escrito será de prueba, pero el hecho de que no figuren por escrito no implica que el trabajador no tenga derecho a conservar una condición más beneficiosa.

En tercer lugar, cuando se aplican las normas laborales, hay que tener en cuenta que el artículo 3.5 del ET establece el **principio de irrenunciabilidad de derechos por parte de los trabajadores**. Así, se mantiene lo siguiente:

"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".

Para acabar, el **principio de interpretación *pro operario*** representa que, cuando una norma es de interpretación o sentido dudosos, tenemos que aplicar la interpretación más favorable al trabajador.

Resumen

El Derecho del trabajo, como rama del ordenamiento jurídico, se caracteriza por una gran riqueza de fuentes, que podríamos clasificar en fuentes externas e internas del ordenamiento laboral. Este módulo didáctico analiza el concepto de *fuente* para nuestra disciplina y, a partir de la clasificación indicada, estudia las normas internacionales y el Derecho comunitario europeo como fuentes externas.

Por lo que respecta a las fuentes internas, profundiza el papel que tienen –en el sistema laboral de ordenación– la Constitución, la ley, las normas reglamentarias de carácter sectorial, la potestad normativa de las comunidades autónomas, la costumbre, la jurisprudencia y el convenio colectivo. La importancia de la **Constitución** como fuente de las fuentes y la del **convenio colectivo**, que marca con mucha claridad la especialidad con respecto a otras áreas del ordenamiento, hace que la atención del módulo deba centrarse especialmente en estos dos puntos. Por otra parte, la importancia de las comunidades autónomas en el diseño de marcos autonómicos de relaciones laborales aumenta cada vez más, de manera que es preciso que nos detengamos también en analizar su papel.

Dentro del marco de las fuentes, el punto de cierre es el estudio de los principios de aplicación del Derecho del trabajo, entre los cuales debemos destacar de manera específica el principio de norma más favorable y el principio de condición más beneficiosa, de los que emerge claramente la especialidad de los principios de aplicación en esta disciplina.

La jurisprudencia está jugando un papel interpretativo de la reforma laboral (2012) muy importante. Resumidamente, como se ha visto, la redacción actual de la norma legal sobre negociación colectiva reduce la ultraactividad del convenio colectivo a un año, salvo pacto. El Tribunal Supremo se ha pronunciado en STS 24 de diciembre del 2014 manteniendo que se entiende que una vez expira el convenio colectivo los derechos laborales adquieren fuerza contractual y, por tanto, se siguen aplicando sobre esta base.

El TC, en su STC 8/2015, de 22 de enero, que resuelve la constitucionalidad de la reforma laboral 2012, en materia de negociación colectiva mantiene que la reforma no viola el derecho fundamental de la libertad sindical, en su contenido de negociación colectiva. El recurso de inconstitucionalidad se había planteado porque la reforma permite la modificación por el empresario de manera unilateral de condiciones de trabajo, el arbitraje obligatorio en supuestos

de desacuerdo de la suspensión del convenio colectivo y descuelgue desde la empresa o ámbito inferior de convenios colectivos de ámbito superior, con claro impacto en la capacidad de negociación de los sindicatos.

Actividades

1. Describid el cuadro de fuentes en materia laboral y especificad en qué precepto aparece recogido.

2. ¿Cuál es la principal diferencia entre las normas del Derecho internacional del trabajo y las del Derecho social de la Unión Europea?

3. ¿Qué papel posee la ley dentro del sistema de fuentes en materia laboral?

4. ¿Cuáles son los derechos fundamentales en materia laboral y qué protección tienen?

5. ¿En qué consiste la potestad normativa de las comunidades autónomas en materia laboral?

6. ¿Qué es el Acuerdo de cobertura de vacíos?

7. ¿Qué significa el criterio de audiencia electoral?

8. ¿Cuándo es más representativo un sindicato en el ámbito de una comunidad autónoma?

9. ¿Quién tiene legitimación para negociar un convenio supraempresarial?

10. ¿Cuáles son los requisitos de formación de la comisión negociadora en los convenios de empresa?

11. ¿Qué significa el principio *pro operario*?

12. ¿Cómo ha debilitado la reforma laboral del 2012 el convenio colectivo estatutario?

Ejercicios de autoevaluación

De selección

1. ¿Dónde se recogen de manera específica las fuentes del ordenamiento laboral?

a) En el artículo 3 del ET.
b) En el artículo 1 del ET.
c) En el artículo 2 del ET.
d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

2. Las normas de Derecho social de la Unión Europea se integran en el Derecho interno...

a) por ratificación.
b) por la integración de España en la Unión Europea y teniendo presente lo que se establezca en cada norma.
c) por convenio colectivo.
d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

3. ¿Qué objetivo cumple el Acuerdo de cobertura de vacíos?

a) Cubrir los vacíos que dejan las ordenanzas laborales al ser derogadas cuando no hay convenios colectivos.
b) Poner las ordenanzas en marcha de nuevo.
c) Asegurar que cuando no hay un convenio colectivo se regulan todas las materias.
d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

4. El derecho a la negociación colectiva puede clasificarse como...

a) derecho fundamental.
b) derecho y deber de los ciudadanos.
c) principio rector.
d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

5. ¿Qué competencia tienen las comunidades autónomas en materia laboral?

a) Legislativa.

b) De ejecución.
c) De ejecución, pero limitada a los reglamentos organizativos.
d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

6. ¿Tienen los sindicatos el monopolio de negociar convenios colectivos?

a) Sí, lo tienen en todas las unidades de negociación.
b) No, sólo lo tienen en las unidades de negociación supraempresariales.
c) No lo tienen en ninguna unidad de negociación.
d) Sólo lo tienen en las empresas pequeñas.

7. Todos los sujetos legitimados por el artículo 87.2 del ET, ¿tienen derecho a formar parte de la comisión negociadora?

a) Sí, siempre.
b) No.
c) Algunas veces.
d) Siempre que sea un sindicato, sí.

8. Los acuerdos a los que llega la comisión negociadora, para que sean válidos a efectos de crear un convenio estatutario...

a) tienen que ser aprobados por la mayoría de los trabajadores.
b) tienen que ser aprobados por la mayoría de los empresarios.
c) tienen que ser aprobados por la mayoría de las dos representaciones.
d) tienen que ser aprobados por la autoridad laboral.

9. La tramitación del convenio colectivo implica...

a) la aprobación por parte de la autoridad laboral.
b) el registro por parte de la autoridad laboral y su posterior publicación.
c) sólo su publicación.
d) sólo su registro.

10. El principio de condición más beneficiosa...

a) implica que una norma convencional puede mejorar (a favor del trabajador) las condiciones de trabajo previstas en una ley.
b) implica que una concesión unilateral del empresario incorporada al contrato de trabajo no pueda ser modificada posteriormente por una norma o por decisión del empresario.
c) se aplica en caso de duda en la interpretación de una norma laboral.
d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

Solucionario

Ejercicios de autoevaluación

1. a

2. b

3. a

4. b

5. c

6. b

7. a

8. c

9. b

10. b

Glosario

audiencia electoral *f* Criterio legal para medir la presencia de los sindicatos dentro de los órganos unitarios (corresponde al número de miembros de comités de empresa o de delegados de personal escogidos en las listas presentadas por el sindicato correspondiente en un ámbit dado).

CE *sigla* Constitución española.

convenio colectivo estatutario *m erga omnes* Convenio que, negociado sobre la base del título III del ET, tiene eficacia normativa y

ET *sigla* Estatuto de los Trabajadores.

organizaciones empresariales más representativas a efectos de negociación colectiva *f pl* Organizaciones empresariales que cuentan con el 10% de los empresarios del ámbito geográfico y funcional del convenio, siempre que den ocupación como mínimo al mismo porcentaje de trabajadores ocupados.

sindicatos de mayor representatividad *m pl* Sindicatos que obtengan la audiencia electoral impuesta por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (arts. 6 y 7).

STC *sigla* Sentencia del Tribunal Constitucional.

Bibliografía

Bibliografía básica

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

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

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

Rodriguez Piñero; Bravo Ferrer, M. (2013). "Reforma laboral 2012 en materia de negociación colectiva". *La ley*.

Referencias bibliográficas

Alarcón Caracuel, M. R. (1990). "La vigencia del principio *pro operario*". En: Varios 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". En: M. R. Alarcón; S. del Rey (coords). *La reforma de la negociación colectiva* (págs. 51 y sig). 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". En: Varios autores. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución española*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.