

La negociació col·lectiva

Institucions i règim jurídic

Alberto Pastor Martínez

PID_00181930



Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Índex

Introducció	7
Objectius	9
1. Concepte i marc normatiu de la negociació col·lectiva	11
1.1. La negociació col·lectiva i el conveni col·lectiu. Trets caracteritzadors	11
1.2. El marc regulador de la negociació col·lectiva	15
1.3. Tipologia de convenis	17
2. L'eficàcia jurídica del conveni estatutari	20
2.1. L'eficàcia jurídica normativa del conveni col·lectiu estatutari	20
2.2. L'eficàcia personal general del conveni col·lectiu estatutari	21
2.3. L'àmbit d'aplicació personal, territorial i funcional del conveni	22
2.4. La inserció del conveni col·lectiu estatutari en el sistema de fonts	23
3. La determinació de la unitat negociadora i del conveni aplicable	25
3.1. Introducció	25
3.2. La lliure determinació de la unitat de negociació com a punt de partida	26
3.3. Els límits a la lliure determinació de la unitat de negociació	27
3.4. L'estructura de la negociació col·lectiva	28
3.4.1. Els acords interprofessionals	29
3.4.2. La regla de la prohibició de concurrència com a regla d'articulació de convenis.	31
3.4.3. La preferència aplicativa del conveni d'empresa	32
3.4.4. La descentralització sectorial vertical descendent d'àmbit autonòmic	33
3.5. La determinació del conveni col·lectiu aplicable	34
4. La legitimació per a negociar convenis estatutaris	37
4.1. Introducció	37
4.2. Les normes estatutàries reguladores de la legitimació per a negociar	38
4.2.1. La legitimació en els convenis col·lectius d'empresa o d'àmbit inferior	40
4.2.2. La legitimació per a negociar convenis franja	41

4.2.3.	La legitimació inicial per a negociar convenis sectorials	42
4.2.4.	La legitimació per a negociar convenis de grup d'empresa i plurals	44
4.3.	L'acreditació i prova de la legitimació per a negociar	44
5.	El procediment de negociació del conveni col·lectiu estatutari.....	46
5.1.	La iniciativa per a negociar	46
5.2.	El deure de negociar	47
5.3.	La constitució de la comissió negociadora	49
5.4.	El procés de negociació	51
5.4.1.	L'obligació de negociar de bona fe	51
5.4.2.	Desenvolupament de les negociacions	52
5.4.3.	La durada del procés de negociació i les situacions d'impàs o bloqueig negocial	52
5.5.	L'aprovació del conveni	53
5.6.	La formalització del conveni	54
5.6.1.	L'exigència d'escripturació	54
5.6.2.	El registre i dipòsit del conveni	54
5.6.3.	La publicació del conveni	55
5.7.	Els procediments d'adhesió i extensió	55
5.7.1.	L'adhesió a un conveni vigent	55
5.7.2.	El procediment d'extensió d'un conveni col·lectiu	56
6.	El contingut del conveni col·lectiu.....	59
6.1.	Introducció	59
6.2.	El principi de llibertat de contractació, els continguts possibles de la negociació col·lectiva i els límits a la llibertat de les parts	60
6.3.	El contingut mínim del conveni col·lectiu	62
7.	La dinàmica aplicativa del conveni. Àmbit temporal d'eficàcia i administració del conveni.....	64
7.1.	La vigència com a pressupost normatiu	64
7.2.	La determinació de l'àmbit temporal d'eficàcia del conveni com a competència de les parts negociadores	65
7.3.	La finalització de la vigència del conveni	66
7.4.	La ultraactivitat del conveni col·lectiu	68
7.5.	La successió de convenis en el temps	70
7.6.	La modificació del conveni durant la seva vigència	71
7.7.	L'administració del conveni col·lectiu. La comissió paritària	72
7.8.	Els conflictes d'interpretació i aplicació del conveni	73
7.8.1.	Els procediments autònoms de solució de conflictes	73
7.9.	La impugnació judicial del conveni col·lectiu	74
8.	Acords i pactes d'empresa.....	76

8.1. Concepte i marc jurídic	76
8.2. Tipologia d'acords d'empreses	77
9. La negociació col·lectiva extraestatutària.....	81
9.1. Introducció	81
9.2. Naturalesa jurídica i adhesió als convenis extraestatutaris	82
9.3. Tipologia	84
9.4. Règim jurídic	85
10. Una breu anotació: la negociació col·lectiva en l'àmbit de la funció pública i de la Unió Europea.....	87
10.1. La negociació col·lectiva en l'àmbit de la funció pública	87
10.1.1. La negociació col·lectiva dels funcionaris públics	88
10.1.2. La negociació col·lectiva del personal laboral al servei de les administracions públiques	90
10.2. La negociació col·lectiva a la Unió Europea	90
Resum.....	93
Activitats.....	95
Exercicis d'autoavaluació.....	95
Solucionari.....	99
Abreviatures.....	100
Bibliografia.....	101

Introducció

La negociació col·lectiva constitueix una institució que podríem qualificar de complexa i singular per la multiplicitat de funcions que duu a terme, els diferents elements que la componen, els subjectes que hi intervenen i la seva pròpia dinàmica.

La complexitat i singularitat de la negociació col·lectiva, com a sistema d'ordenació de les relacions laborals, i del conveni col·lectiu com a resultat d'aquella s'evidencia en aspectes diversos com poden ser:

- La naturalesa jurídica del conveni col·lectiu. Ens trobem davant una font reguladora en la qual conviuen elements propis de les normes (eficàcia personal i jurídica) i dels contractes (subjectes i procediment d'elaboració). Segons Carnelutti es pot afirmar que el conveni col·lectiu és un híbrid que té el cos de contracte i l'ànima de la llei.
- El seu origen es troba en un acord de voluntats entre subjectes col·lectius de naturalesa privada. En una manifestació clara del denominat *pluralisme normatiu*, el conveni constitueix una manifestació de creació de dret, d'autèntiques normes, al marge de l'estat. Sense que això impliqui, com es veurà, que el conveni sigui aliè a l'ordenament normatiu, en el qual veurem que s'integra.
- La pluralitat de centres de producció normativa. La negociació té lloc en múltiples instàncies (en sectors, subsectors, empreses, grups d'empreses, etc.), la qual cosa determina que ens trobem davant una pluralitat de convenis en la qual caldrà determinar quin és el conveni aplicable a una determinada relació laboral o quin tipus de relacions s'han produït entre aquests.

Àmbits funcional i de registre	Convenis	Empreses	Treballadors
Total	3.598	1.315.708	9.078.242
Àmbit funcional			
Convenis d'empresa	2.597	2.597	629.573
Provincial	2.293	2.293	308.839
Autonòmics	88	88	43.662
Interautonòmics	216	216	277.072
Convenis d'altres àmbits	1.001	1.313.111	8.448.669

Dades referides als convenis col·lectius amb efectes el 2010. Extrets de l'estadística de convenis col·lectius del Ministeri de Treball i Immigració.

Àmbits funcional i de registre	Convenis	Empreses	Treballadors
Grup d'empreses	75	300	95.467
Provincial	43	116	13.203
Autonòmics	9	29	3.428
Interautonòmics	23	155	78.836
Sector local-comarcal	13	207	5.827
Sector provincial	778	868.938	4.991.365
Sector interprovincial	59	69.611	593.689
Autonòmics	58	69.150	576.965
Interautonòmics	1	461	16.624
Sector nacional	76	374.055	2.762.421

Dades referides als convenis col·lectius amb efectes el 2010. Extrets de l'estadística de convenis col·lectius del Ministeri de Treball i Immigració.

- La relació que s'ha de produir entre aquesta norma singular, única i pròpia del dret del treball, i les altres fonts, especialment amb l'autonomia de la voluntat individual (tant de caràcter bilateral com la unilateral derivada de l'exercici del poder de direcció de l'empresari).

En qualsevol cas, i atesa la importància del conveni col·lectiu com a instrument de regulació de les condicions de treball resulta absolutament necessària una comprensió correcta del règim jurídic d'aquesta institució. A això dedicarem en les pàgines següents.

Objectius

Els materials didàctics d'aquest mòdul us volen oferir els elements necessaris per a:

- 1.** Conèixer les característiques principals del conveni col·lectiu com a font reguladora de la relació laboral (eficàcia jurídica i personal, relació amb les altres fonts del dret, contingut, etc.).
- 2.** Comprendre la dimensió i estructuració del sistema de negociació col·lectiva, identifica els diferents nivells de negociació, les relacions que es poden establir entre aquests i la seva dinàmica.
- 3.** Determinar quins són els subjectes que poden negociar un conveni col·lectiu i quin és el paper que poden tenir l'Administració i els tribunals en el control i aplicació dels convenis col·lectius.
- 4.** Identificar i valorar les funcions que ha de dur a terme la negociació col·lectiva en el sistema de relacions laborals.

1. Concepte i marc normatiu de la negociació col·lectiva

1.1. La negociació col·lectiva i el conveni col·lectiu. Trets caracteritzadors

Són moltes les definicions que ha donat la doctrina del que s'ha d'entendre per *negociació col·lectiva*, prenent com a referència la definició del Conveni 154 de l'OIT, una de les escasses definicions normatives expressives, es podria definir com:

El procés de diàleg entre empresari, o les seves organitzacions representatives, i representants dels treballadors amb l'objecte d'establir consensuadament un marc regulador de les condicions de treball i ocupació, i també de les seves pròpies relacions.

Un acord que genèricament s'ha qualificat de conveni col·lectiu però que, com veurem, s'exterioritza en diverses formes i amb diversos caràcters.

L'article 2 del conveni 154 OIT (1981) sobre el foment de la negociació col·lectiva defineix a aquesta com "totes les negociacions que tenen lloc entre un ocupador, un grup d'ocupadors o una organització o diverses organitzacions d'ocupadors, d'una banda, i una organització o diverses organitzacions de treballadors, d'una altra, amb la finalitat de: a) fixar les condicions de treball i ocupació o b) regular les relacions entre ocupadors i treballadors, o c) regular les relacions entre ocupadors o les seves organitzacions i una organització o diverses organitzacions de treballadors, o aconseguir totes aquestes finalitats alhora".

La negociació col·lectiva presenta les **característiques essencials o bàsiques** següents:

- La negociació col·lectiva i la seva expressió, el conveni col·lectiu, és un producte que podríem qualificar de 100% laboral. És una font pròpia i exclusiva de l'ordenament jurídic laboral que, a més, és molt singular, ja que implica el reconeixement de la capacitat de crear normes a subjectes no estatals.
- És un procés de diàleg amb l'objecte de regular, per tant, és un procés normatiu.
- Autònom, en el qual les decisions les prenen les pròpies parts negociadores i no una instància aliena.

- **Bilateral:** protagonitzat per dues parts que representen interessos diferents: l'empresari o els seus representants i els representants dels treballadors.
- És un procés normatiu que se situa extramurs de l'Estat, per subjectes independents d'aquest i per tant amb interessos no necessàriament coincidents. El conveni no procedeix dels òrgans de l'Estat amb capacitat normativa, sinó de subjectes privats (representants de treballadors i empresaris).
- **Transaccional:** es basa en les concessions recíproques (cada part fa alguna o algunes concessions per aconseguir que se li reconeguin totes les seves reivindicacions o una part) i no en la imposició o en la decisió unilateral. Això implica que els acords o pactes que s'obtenen presentin un equilibri de prestacions i contraprestacions i que el conveni sigui molt sensible a la introducció de modificacions que puguin alterar aquest equilibri.
- De naturalesa col·lectiva. El caràcter col·lectiu es manifesta tant en els subjectes com en l'objecte. Som davant un procés que vol regular les condicions de treball d'un col·lectiu més o menys ampli de treballadors i que per això és desenvolupat necessàriament per una organització o representació de treballadors.
- Té com a objecte fonamental la regulació de les condicions de treball i ocupació, en sentit ampli, com també la regulació de les relacions entre els subjectes col·lectius.

El dret a la negociació col·lectiva constitueix una reivindicació i un instrument d'acció sindical que sorgeix amb el mateix sindicalisme. Aquesta connexió és evident si es té en compte que el conveni es converteix en un instrument bàsic perquè el sindicat pugui plasmar normativament la tasca de promoció i defensa dels interessos dels treballadors. La connexió entre llibertat sindical i dret a la negociació col·lectiva, a més de plasmar-se normativament en la LOLS (art. 2.2.d, 6.3.b o 8.2.b) ha estat posada de manifest pel Tribunal Constitucional en múltiples i reiterades sentències, en les quals ha reconegut que aquest dret forma part del **contingut essencial de la llibertat sindical**.

El dret a la negociació col·lectiva com a contingut essencial del dret a la llibertat sindical

En aquest sentit, la interlocutòria del Tribunal Constitucional núm. 417/2007, de 5 novembre, recorda que "aquest Tribunal ha declarat reiteradament que la negociació col·lectiva és, al costat d'altres, un dret d'activitat i un mitjà d'acció dels sindicats que, al costat del seu vessant organitzatiu, constitueix el nucli mínim i indisponible de la llibertat sindical (art. 28.1 CE) (entre moltes altres, STC 281/2005, de 7 de novembre, F. 6). Ara bé, com a expressió de la llibertat d'actuació dels sindicats, el dret a la negociació col·lectiva només pot ser exercitat per aquests, per la via que estableix l'article 37.1 CE, de manera que els treballadors aïlladament considerats no són, com ha pretès el Sr. R. J. en aquest cas, titulars del dret a la negociació col·lectiva assenyalat".

Connexió entre llibertat sindical i dret a la negociació col·lectiva

La connexió entre tots dos drets té repercussions importants en matèria de tutela constitucional del dret a la negociació col·lectiva, ja que implica que pugui accedir als mecanismes de tutela reforçada que tenen els drets fonamentals.

Com a font reguladora, i a diferència del que passa amb les normes estatals, la negociació col·lectiva es caracteritza per la seva dispersió en una **pluralitat indeterminada d'àmbits o unitats de negociació**, delimitades per criteris

funcionals (professió, ofici, sector d'activitat, etc.) i territorials (província, localitat, comarca, regió, etc.). Aquesta característica propicia que, com a regla general, no hi hagi un sol conveni o acord col·lectiu per a la totalitat de les relacions de treball d'un determinat sistema (un país, per exemple), sinó una xarxa complexa i espessa de convenis col·lectius, en diferents àmbits i nivells, i amb un grau d'articulació més alt o més baix.

Això implica que, si bé, d'una banda la negociació col·lectiva és una font reguladora idònia per a crear normes "professionals" que s'emmotllin a les característiques de cada àmbit de treball, d'altra banda, és necessari establir regles que delimitin amb precisió l'àmbit d'aplicació de cada conveni i que facilitin la determinació del conveni aplicable.

Quant a les **funcions de la negociació col·lectiva**, la funció més tradicional i coneguda de la negociació col·lectiva és la creació de regles per a les relacions de treball, preferentment sobre condicions d'ocupació i treball. La funció originària de la negociació col·lectiva va ser la negociació en un plànol col·lectiu de les condicions de treball. Aquesta regulació col·lectiva tractava de compensar les desigualtats de poder contractual que hi havia en el plànol individual, desenvolupant una **funció compensadora o reequilibradora** de la asimetria que hi ha en el marc de la relació laboral. Per això, la negociació col·lectiva sorgeix amb l'objecte de regular millorant les condicions de treball individuals, per disposició contractual o legal, amb una indiscutible **funció de tutela dels drets dels treballadors**.

El reconeixement i consolidació dels sindicats i dels òrgans de participació i representació dels treballadors, i de la pròpia negociació col·lectiva va propiciar el desenvolupament d'altres funcions de caràcter més estructural o sistèmic. Així, paulatinament, la negociació col·lectiva es va convertir en un instrument de regulació de les pròpies relacions entre els subjectes de les relacions laborals, i es va desenvolupar el que s'ha denominat una **funció d'autogovern** de les relacions laborals. Així la negociació s'ha convertit en un instrument de creació de vies de trobada i de canals de relació entre les empreses i els seus treballadors, o entre els seus representants, i dóna vida a comitès, a comissions o a altres instàncies de participació; estableix pautes o regles sobre la negociació (calendari, temes, nivells, etc.); s'ocupa de l'aplicació i el seguiment dels convenis (comissions paritàries, desenvolupament dels acords, etc.), o prevé o afronta possibles situacions de conflicte o controvèrsia (acords de pau, instàncies de solució de conflictes o reclamacions, instruments de mediació o arbitratge, etc.).

Però és sens dubte, la **funció "organitzacional" o de "direcció" (managerial)** la que més pes ha guanyat en els últims anys. El conveni col·lectiu s'ha convertit en un instrument indispensable per a una gestió ordenada i eficient de les relacions laborals en l'empresa.

En la determinació dels seus continguts, al costat dels interessos dels treballadors cal tenir en compte els interessos de l'empresa com a organització productiva. En aquest sentit, la llei, en les dues últimes dècades, ha desplaçat la

Negociació col·lectiva

La negociació col·lectiva és un instrument de regulació pluri-funcional, no es limita a millorar les condicions de treball i ocupació.

negociació col·lectiva en favor de l'establiment de determinats límits i tuteles fins aleshores prescrits imperativament per la norma legal. La dispositivització de la llei a favor de la negociació col·lectiva ha representat situar en aquesta, en el procediment negociador, l'establiment de les limitacions en l'ordenació de qüestions vinculades a l'organització del treball (sistema de treball, horaris, plans de formació, programació de vacances, formes de producció, etc.), a la gestió dels recursos humans (trasllats, suspensions, acomiadaments, etc.).

La configuració dels sistemes negocials en els diversos ordenaments jurídics **no respon a un únic model**, ja que respon a les diferents característiques econòmiques, històriques, socials, industrials, sindicals, etc. que hi pot haver a cada país. No obstant això, és possible establir o distingir **diversos sistemes o tipus de negociació col·lectiva**. Així:

1) En funció del tractament que els dispensa l'ordenament jurídic, es distingeix entre "**sistemes de negociació col·lectiva informals**" i "**sistemes de negociació col·lectiva formals o regulats**".

- Els primers són els que es regeixen exclusivament per les regles que elaboren els mateixos subjectes negociadors. L'Estat deixa absoluta llibertat i no porta a terme cap regulació. En aquests sistemes el conveni sol tenir l'eficàcia d'un contracte o d'un simple acord entre "cavallers" (eficàcia moral).
- Els segons, els formals regulats, són aquells en què hi ha una intervenció legislativa que disciplina la negociació col·lectiva. Les parts negociadores han d'ajustar la seva actuació a unes "formes" predeterminades per l'Estat, han de respectar una "regulació". La intervenció estatal pot revestir intensitats diverses: identificació dels subjectes que poden negociar, com s'ha de desenvolupar la negociació, quina eficàcia tenen els instruments, etc.

Espanya, com la majoria de països, té un model de negociació col·lectiva formal o regulada. Però al seu costat trobarem una manifestació de negociació informal que té lloc al marge de les previsions que l'Estatut dels treballadors dedica expressament a la negociació col·lectiva.

2) Segons la mecànica procedimental que s'adopti, es diferencia entre "**sistemes de negociació col·lectiva periòdica o estàtica**" i "**sistemes de negociació col·lectiva permanent o dinàmica**".

- Els primers són aquells en què es negocia cada cert temps, fins a assolir d'un acord. La negociació finalitza amb l'acord i fins al seu venciment. Una vegada finalitzada la vigència del conveni s'inicia un nou període de negociació amb l'objecte d'aconseguir un nou conveni.
- Els sistemes de negociació col·lectiva permanent o dinàmica són aquells en què es negocia de manera constant, sense interrupcions, i s'elaboren

pactes o convenis que es renoven contínuament. No hi ha períodes de no-negociació. Tenen com a avantatge aquesta adaptació permanent, però la inestabilitat també permanent és també el seu inconvenient principal.

El model espanyol s'ajusta al primer, a l'estàtic, però no és un sistema pur perquè admet i afavoreix que, en determinades circumstàncies, es puguin introduir adaptacions al conveni per al seu major dinamisme. Així: els convenis preveuen sovint la creació d'òrgans paritaris als quals s'atribueixen funcions d'interpretació, regulació i actualització (durant la vigència es continua negociant dins d'aquests òrgans); així mateix, l'article 82.3 del TRLET preveu mecanismes d'inaplicació del conveni aplicable a través d'acords d'empresa.

1.2. El marc regulador de la negociació col·lectiva

En l'article 37 la Constitució espanyola estableix que "La llei garantirà el dret a la negociació col·lectiva laboral entre els representants dels treballadors i els empresaris, i també la força vinculant dels convenis", reconeixent, d'aquesta manera, la negociació col·lectiva com a instrument normatiu. Aquest reconeixement es reitera a l'article 3.1.b) del TRLET, en establir que "1. Els drets i les obligacions que afecten la relació laboral es regulen: [...] b) Pels convenis col·lectius.", i per la jurisprudència del Tribunal Suprem en considerar que el conveni col·lectiu "és font de dret, té eficàcia normativa i crea drets i obligacions entre les parts que el concerten, de manera que ve a constituir la norma més directa i específica que regula les relacions entre ells" (STS de 4 de juny de 2002, RJ 7576).

Respecte al **marc normatiu constitucional**, com ja apuntàvem anteriorment, s'ha de destacar que, en principi, no som davant un dret fonamental, ja que no està situat en la secció primera del capítol II.

Això, sobre la base de l'article 53.2 de la Constitució espanyola, va tenir com a repercussió que no és susceptible, per si sol, de tutela per mitjà del recurs d'empara ordinari ni del recurs d'empara constitucional. A més, formalment està deslligat del dret a la llibertat sindical. Tanmateix, tot això ha estat matissat per la doctrina del Tribunal Constitucional, que ha considerat que el dret a la negociació col·lectiva constitueix part del contingut essencial de la llibertat sindical com a mitjà indispensable perquè els sindicats puguin exercir la funció que els atribueix el mateix text constitucional. Això ha comportat que determinades lesions del dret a la negociació col·lectiva, quan representen al mateix temps lesions de la llibertat sindical, siguin susceptibles d'empara constitucional.

Respecte al **contingut del dret reconegut en la Constitució**, en primer lloc, s'ha de destacar que ens trobem davant un doble mandat al legislador perquè efectui una regulació que haurà de "garantir" el dret i la seva força vinculant. L'existència d'aquest mandat no s'ha de confondre amb l'exigibilitat del desenvolupament legal per a l'existència del dret. El dret ja està reconegut en la Constitució, una qüestió diferent és que el legislador el pugui desenvolupar i configurar amb el respecte necessari al seu "contingut essencial" (art. 53.1 CE). En segon lloc, i encara que això serà objecte d'una anàlisi posterior, cal

Dret a la negociació col·lectiva

La consideració del dret a la negociació col·lectiva com a contingut essencial de la llibertat sindical ha estat reconeguda, entre moltes altres, per la STC 23/1983, de 25 de març; la STC 208/1993, de 28 de juny; la STC 45/1984, de 27 de març o la STC 127/1995, de 25 de juliol.

destacar l'amplitud amb què s'ha reconegut el dret a la negociació col·lectiva pel que fa a la seva titularitat ("representants dels treballadors i empresaris") i el seu contingut ("laboral") i l'ambigüitat deliberada amb què el constituent es refereix a la seva eficàcia ("eficàcia vinculant")

En un **plànol internacional**, resulta necessari destacar, per la seva aplicabilitat directa en el nostre ordenament, però sobretot pel seu valor hermenèutic com a cànon interpretatiu dels drets i llibertats reconeguts en la Constitució espanyola, els convenis de l'Organització Internacional del Treball:

- Conveni OIT sobre la llibertat sindical i la protecció del dret de sindicació, 1948 (núm. 87).
- Conveni OIT sobre el dret de sindicació i de negociació col·lectiva, 1949 (núm. 98)
- Conveni OIT sobre les relacions de treball en l'Administració pública, 1978 (núm. 151)
- Conveni OIT sobre la negociació col·lectiva, 1981 (núm. 154)

També en un plànol internacional cal destacar que l'article 155 del Tractat sobre el funcionament de la Unió Europea (TFUE, consolidat segons Tractat de Lisboa) preveu la possibilitat que el diàleg entre interlocutors socials en l'àmbit de la Unió podrà conduir, si aquests ho volen, a establir relacions convencionals, acords inclosos.

Respecte a la **legislació ordinària**, el legislador, complint el mandat de l'article 37.1 CE, va regular en el Capítol III del TRLET (art. 82 a 92) la negociació col·lectiva i es va ocupar dels aspectes més importants: àmbit d'aplicació, naturalesa jurídica i eficàcia dels convenis, condicions de legitimació per a negociar, requisits de la comissió negociadora, desenvolupament del procés de negociació, contingut i durada dels convenis, requisits de forma i tramitació oficial, i instruments d'impugnació, aplicació i interpretació dels convenis col·lectius. Aquesta regulació duu a terme una tasca important d'ordenació i promoció de la negociació col·lectiva com a instrument de regulació de les condicions de treball. Així, al costat de l'habilitació permanent a la negociació col·lectiva per a regular les condicions de treball i d'ocupació (art. 3 TRLET), es reconeix àmpliament el contingut de la negociació col·lectiva (art. 85 TRLET), se n'estimula i fomenta l'exercici (per exemple, a través de la configuració del deure de negociar, article 89.3 TRLET o del reconeixement d'eficàcia personal general, art. 82.3 TRLET) i se'n garanteix l'aplicabilitat (eficàcia normativa, art. 82.3 TRLET; ultraactivitat, art. 86.3 TRLET; deure legal de pau relatiu, contingut en l'art. 11 b) del RDLRT; consideració com a infracció administrativa de l'incompliment del seu contingut normatiu en l'art. 5.1 de la LISOS, etc.).

La regulació del marc normatiu de la negociació col·lectiva continguda en el TRLET ha estat objecte d'una modificació molt àmplia i important en els dos darrers anys. Així, en primer lloc, el Reial decret llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva i, més recentment, el Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.

La negociació col·lectiva extraestatutària

La intervenció legal no implica que estigui prohibida la negociació al marge d'aquestes regles i exigències legals, ja que, en tot cas, es reconeix el dret a la negociació i el principi de llibertat de pactes i acords sobre la base de la normativa civil. Com veurem, això fa que sigui necessari distingir dos tipus de convenis: a) el conveni col·lectiu estatutari, que seria el que compleix els requisits establerts en el títol III del TRLET i per això té eficàcia normativa *erga omnes*; b) el conveni extraestatutari, el negociat al marge de les previsions de l'Estatut pel que fa als subjectes o al procediment; se n'admet la validesa però com a mer acord o contracte; per això només vincula els subjectes que els han signat i els treballadors i empresaris afiliats o associats a aquests.

A més del TRLET, en un plànol legislatiu cal tenir en compte les normes referides a la negociació col·lectiva que conté la LOLS i, respecte als empleats públics, l'article 31 i següents de la Llei 7/2007, de 12 de març, per la qual s'aprova l'estatut bàsic de l'empleat públic.

Com a desplegament de la normativa estatutària referida a la negociació col·lectiva s'han dictat les **normes reglamentàries** següents:

- Reial decret 718/2005, de 20 de juny, pel qual s'aprova el procediment d'extensió de convenis col·lectius.
- Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

1.3. Tipologia de convenis

És possible distingir diferents tipus de convenis en funció de diferents criteris. A continuació farem una presentació succinta dels tipus o categories de convenis més destacats.

Així, en funció de l'àmbit d'aplicació podem trobar els tipus de convenis següents:

- **Convenis sectorials.** S'apliquen a les empreses d'un determinat **sector o subsector** d'activitat.
- **Convenis empresarials.** Quan el conveni es negocia i s'aplica en una sola empresa. Pot ser per a tota l'empresa o per a un centre de treball.
- **Convenis col·lectius franja.** Convenis que s'apliquen a una determinada categoria de treballadors (per exemple, el Conveni col·lectiu per al personal i els tripulants de cabina d'IBERIA).

En funció de l'àmbit d'aplicació territorial, és a dir, de l'espai territorial on despleguen els seus efectes, és possible parlar dels tipus de convenis següents:

- **Convenis estatals** (per exemple, Conveni col·lectiu de la indústria química).

- **Convenis de comunitat autònoma** (per exemple, Conveni col·lectiu de l'hostaleria de Catalunya).
- **Convenis provincials** (Conveni col·lectiu del metall de la província de Pontevedra).
- **Convenis locals** (Conveni col·lectiu laboral per a la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès).

En funció del contingut material del conveni podem distingir:

- **Convenis col·lectius.** Són el prototip de conveni com a acord destinat a establir una regulació general de diferents aspectes vinculats a la relació laboral, com poden ser "matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, totes les 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" (art. 85.1 TRLET).
- **Acords interprofessionals (art. 83.2 TRLET).** Es tracta de convenis, negociats per les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, de caràcter estatal o de comunitat autònoma, en els quals s'estableixen regles sobre l'estructura de la negociació col·lectiva i l'articulació de convenis, "fixant, si escau, les regles que han de resoldre els conflictes de concurrència entre convenis d'àmbit diferent" i procediments per a la solució dels conflictes que es poden generar en la renegociació dels convenis, en l'aplicació dels règims inaplicatius del 41.6 i 82.3 del TRLET o en altres àmbits.

Es tracta, com s'ha dit, de convenis en què l'objecte no és tant establir regles d'aplicació directa en les relacions de treball individuals com de regles a les quals s'hagi d'ajustar el sistema de negociació col·lectiva ("convenis per convenir").

S'ha d'advertir que aquesta funció d'establir regles sobre l'estructura de la negociació i la seva articulació també es pot dur a terme en convenis sectorials estatals o autonòmics.

- **Acords sobre matèries concretes.** Previstos en l'article 83.3 del TRLET es tracta de convenis de contingut monogràfic, dedicats a la regulació d'una única qüestió, i generalment d'àmbit intersectorial estatal o autonòmic per a aconseguir una aplicació uniforme i homogènia.

Un exemple d'aquest tipus d'acord el tenim en el IV acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals (BOE 14 de març de 2009).

- **Acords d'empresa.** La llei preveu la possibilitat que hi hagi "acords d'empresa", negociats entre la direcció de l'empresa i la representació dels treballadors en aquesta. Encara que per la seva eficàcia s'assimilen al conveni estatutari, es distingeixen perquè el seu objecte sol ser molt limitat o específic (classificació professional, jornada, salaris, etc.), o molt conjuntural (reestructuració, suspensió de contractes, etc.). A més, no se'ls exigeixen

xen expressament requisits de forma o de tramitació. Acords d'aquest tipus estan previstos, per exemple, en els articles 22, 24 o 34 del TRLET.

Amb relació a la seva **eficàcia i règim jurídic**, cal recordar la distinció, entre:

- **Convenis col·lectius estatutaris.** Els que compleixen els requisits que estableix el títol III del TRLET i per això tenen eficàcia normativa *erga omnes*.
- **Convenis col·lectius extraestatutaris.** Els negociats al marge de les previsions de l'Estatut pel que fa als subjectes o al procediment. Se n'admet la validesa però com a mer acord o contracte, i per això només vincula els subjectes que els han signat i els treballadors i empresaris afiliats o associats a aquests.

Aquesta distinció és absolutament important en determinar el règim jurídic aplicable al conveni. El gros dels capítols que es desenvolupen a continuació es refereix al conveni estatutari, el conveni extraestatutari s'estudia en un capítol específic.

2. L'eficàcia jurídica del conveni estatutari

L'article 37.1 CE estableix un doble mandat per al legislador: garantir el dret a la negociació col·lectiva entre representants dels treballadors i empresaris i, d'altra banda, la força vinculant del conveni col·lectiu. En desenvolupament d'aquest mandat, el títol III del TRLET reconeix al conveni negociat complint els requisits que estableix aquesta mateixa norma, eficàcia jurídica normativa i un abast personal general o *erga omnes*.

És absolutament necessari recordar que, com ja s'ha assenyalat anteriorment, en el nostre model de negociació, convivint amb aquest conveni estatutari, hi ha la figura del conveni extraestatutari. Aquest tipus de conveni és objecte d'anàlisi específica en un apartat ulterior.

2.1. L'eficàcia jurídica normativa del conveni col·lectiu estatutari

El reconeixement d'eficàcia normativa al conveni col·lectiu estatutari implica atribuir-hi una eficàcia que va més enllà de la que es podria derivar del seu origen contractual, equiparant-lo amb una autèntica norma.

A efectes pràctics el reconeixement d'eficàcia normativa implica:

- L'**aplicabilitat automàtica** del conveni al conjunt de les relacions laborals incloses en el seu àmbit d'aplicació sense que sigui necessari cap tipus d'acte d'adhesió o incorporació del seu contingut.
- La **imperativitat del conveni** i la seva indisponibilitat o inderogabilitat per a actes derivats de l'autonomia individual, tant si aquesta és contractual com unilateral.

En aquest sentit, l'article 3.1.c) del TRLET, després de reconèixer la idoneïtat de la voluntat de les parts com a font reguladora dels drets i les obligacions que afecten la relació laboral, estableix que "sense que en cap cas es puguin establir, en perjudici del treballador, condicions menys favorables o contràries a les disposicions legals i convenis col·lectius esmentats abans".

Aquesta característica, unida a la seva aplicabilitat automàtica, fan que l'aplicació del conveni a les relacions laborals incloses en el seu àmbit d'aplicació es produeixi de manera necessària, independentment de qualsevol manifestació de voluntat per part d'empresaris o de treballadors.

- La projecció del **principi de publicitat normativa** que estableix l'article 9.3 CE al conveni estatutari.

A la realització d'aquest principi es dirigeixen els requisits de registre, dipòsit i publicació que estableix l'article 90 del TRLET.

- La consideració del conveni com a norma i la seva publicació en els diaris oficials implica que regeixi el **principi *iura novit cúria***, és a dir, el deure de l'òrgan judicial de conèixer-los i aplicar-los d'ofici sense que l'aplicació es pugui subordinar a la prova de la seva existència.

El Tribunal Constitucional ha reconegut que aquest principi juga també en relació amb els convenis publicats en els diaris oficials autonòmics en relació amb els òrgans judicials que la seva competència no excedeixi de l'àmbit territorial d'aquells (STC 151/1994, de 23 maig)

- També com a conseqüència del seu caràcter normatiu, la successió de convenis en el temps s'ordena pel **principi de modernitat**.

L'aplicació del principi de modernitat com a criteri d'ordenació de la successió dels convenis en la mateixa unitat de negociació implica, tal com s'estableix en els articles 82.4 i 86.4 del TRLET, que l'aprovació d'un nou conveni en la mateixa unitat negociadora derogava el conveni preexistent, excepte en els aspectes previstos expressament per les parts negociadores del nou conveni. Aquesta successió i derogació del conveni anterior en el temps implica que les relacions laborals es regeixin per aquest nou conveni col·lectiu, sense que es pugui pretendre l'aplicació del conveni anterior o d'una part d'aquest sobre la base de l'existència d'una condició més beneficiosa que només pot tenir l'origen en condicions d'origen contractual.

- En cas d'incompliment del conveni, els treballadors i empresaris infractors incorren en responsabilitat exigible judicialment. L'incompliment determina la responsabilitat dels subjectes individuals infractors, no la mera responsabilitat contractual dels signants.
- Així mateix, l'article 5 TRLISOS considera infraccions laborals les accions o omissions dels empresaris contràries a les clàusules normatives dels convenis col·lectius, tipificades i sancionades en aquella llei.
- Des d'una perspectiva processal, el caràcter normatiu dels convenis estatutaris implica que la seva infracció per les sentències d'instància sigui susceptible d'impugnació en suplicació i cassació per infracció de llei i no com a mer error de fet.

2.2. L'eficàcia personal general del conveni col·lectiu estatutari

El conveni col·lectiu estatutari té en la seva eficàcia personal general un dels trets distintius. Per disposició legal, article 82.3 TRLET, els convenis negociats i tramitats de conformitat amb les previsions estatutàries obliguen a tots els empresaris i els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, amb independència de la seva vinculació a les parts signatàries.

Així, encara que els empresaris o els treballadors no estiguin afiliats o associats a les organitzacions signatàries tenen l'obligació de respectar i aplicar el conveni i el dret a exigir-ne l'aplicació.

Conforme a l'article 82.3 TRLET, "Els convenis col·lectius regulats per aquesta Llei obliguen a tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seva vigència".

Aquesta eficàcia general justifica i explica l'exigència que aquests convenis siguin signats per subjectes que acreditin uns nivells mínims de representativitat en l'àmbit d'aplicació del conveni (requisits de legitimació) i que la llei estableixi uns determinats requisits formals en la seva elaboració (per exemple, el seu dipòsit, registre o publicació).

L'eficàcia general, tal com es tindrà ocasió d'analitzar en l'apartat dedicat a la delimitació de l'àmbit d'aplicació del conveni, no impedeix que les parts negociadores, amb certes limitacions que tracten d'evitar regulacions discriminatòries, puguin establir determinades exclusions en l'àmbit d'aplicació personal del conveni.

Així mateix, com es veurà amb més atenció en un dels apartats següents, és possible que, en determinades condicions i complint determinats requisits, es puguin concloure acords d'inaplicació, modificació o desvinculació que evitin l'aplicació en l'àmbit empresarial del conveni sectorial o empresarial en determinades matèries (art. 82.3 TRLET). Unes possibilitats d'implicació que han estat potenciades per la darrera reforma del TRLET (Reial decret llei 3/2012).

2.3. L'àmbit d'aplicació personal, territorial i funcional del conveni

El conveni col·lectiu projecta la seva eficàcia en l'àmbit d'aplicació que les parts hagin acordat. Així l'article 82.3 TRLET estableix que

"Els convenis col·lectius regulats per aquesta Llei obliguen tots els empresaris i els treballadors inclosos dintre del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de vigència".

Malgrat ser aquesta una qüestió sobre la qual es tornarà en l'apartat dedicat a la determinació de la unitat de negociació, convé destacar els aspectes següents:

- 1) La determinació dels àmbits d'aplicació del conveni exigeix la definició de quatre paràmetres: l'àmbit personal, l'àmbit funcional, l'àmbit territorial i l'àmbit temporal.
- 2) La fixació d'aquests paràmetres correspon a les mateixes parts negociadores, si bé sense llibertat absoluta en haver-hi límits derivats a) de la correspondència necessària que hi ha d'haver entre legitimació i l'àmbit d'aplicació; b) la necessitat de respectar el principi d'igualtat i no discriminació; c) les exigències

jurisprudencials de configurar unitats de negociació raonables o d) els límits que es poden derivar de les regles que hi ha en els acords interprofessionals o convenis previstos en l'article 83.2 TRLET.

3) La determinació de l'àmbit personal, funcional, territorial i temporal del conveni forma part del contingut mínim del conveni col·lectiu (art. 85.3.a TRLET).

2.4. La inserció del conveni col·lectiu estatutari en el sistema de fonts

El valor del conveni col·lectiu com a font reguladora de les relacions de treball depèn essencialment de l'eficàcia que les mateixes normes de l'ordenament jurídic li reconeguin. En aquest sentit, l'article 37.1 i el seu desplegament normatiu, el TRLET, actuen com a normes sobre la producció jurídica que determinen no solament l'eficàcia del conveni i les condicions en què s'ha de produir, sinó també, com a efecte reflex d'aquella regulació, la manera en què s'haurà d'articular amb les altres fonts presents en l'ordenament jurídic.

En aquest sentit, resulta bàsic l'article 3 TRLET. Com és sabut, en aquest precepte, el legislador estatutari, de manera incompleta i amb dosis elevades de vaguetat i, fins i tot, imperfecció tècnica, efectua l'enumeració i articulació de les fonts de la relació laboral.

Cenyint-nos al conveni col·lectiu hem de partir del seu reconeixement com a **font reguladora de la relació laboral** en l'article 3.1.b) TRLET, que s'ha de completar amb el reconeixement de l'eficàcia personal general que s'efectua en l'article 82.3 TRLET.

El reconeixement de la funció normativa del conveni s'efectua amb una subordinació clara del conveni a la llei, en el que suposa una aplicació del **principi de jerarquia normativa o de legalitat**.

Plasmat en l'article 3.3 TRLET i de manera encara més clara en l'article 85.1 TRLET en relació amb el contingut del conveni en establir que "**Dins del respecte a les lleis**, els convenis col·lectius poden regular matèries [...]".

L'aplicació del principi de jerarquia normativa en les relacions conveni-llei queda matisat pel **principi de norma mínima**. En l'àmbit laboral, la normativa legal es configura, en la majoria de casos, com una norma que preveu, expressament o implícitament, l'actuació suplementària del conveni millorant a favor del treballador la regulació continguda en la llei. La norma legal es configura com a **dret necessari relatiu** en permetre que el conveni efectui una regulació de millora.

La relació de suplementarietat entre llei i conveni derivada de la configuració legal com a norma de dret necessari relatiu és la més freqüent. Exemples d'això, en tenim en la regulació de la durada de les vacances (art. 38.1 TRLET) o en la regulació de la durada màxima de la jornada ordinària prevista en l'article 34.1 TRLET.

El principi de jerarquia normativa s'aplica amb caràcter absolut quan la norma legal es configura com una norma absolutament imperativa que no permet cap marge d'actuació al conveni. Parlem llavors de normes de **dret necessari absolut**.

Són molt escassos els supòsits en què la llei adquireix aquesta configuració. Això passa en relació amb institucions en les quals s'afecten a qüestions vinculades a l'ordre públic laboral. Un exemple d'això el trobem en les normes que regulen l'edat mínima d'accés al treball (art. 6.1 TRLET) o en relació amb les càrregues fiscals i de Seguretat Social que ha d'assumir el treballador (art. 26.4 TRLET).

La relació llei-conveni se situa en el terreny de la supletorietat de la llei quan aquesta es configura com una norma de **dret dispositiu** per al conveni. En aquests casos, la llei renuncia a la seva imperativitat per deixar llibertat reguladora als subjectes negociadors del conveni. Són les parts negociadores les que han d'establir lliurement la regulació que més convingui als seus interessos i només, a falta d'aquesta, s'aplica la normativa legal.

Un exemple d'això el tenim en la regulació de la durada del període de prova (art. 14.1 TRLET) o en la regulació de la durada de la jornada ordinària diària (art. 34.3 TRLET).

Respecte a la relació del conveni i els productes derivats de l'autonomia de la voluntat, l'article 3.1c) TRLET estableix en una regulació referida expressament al contracte però també predicable del poder de direcció de l'empresari que la voluntat de les parts en cap cas podrà establir en perjudici del treballador condicions menys favorables o contràries a les disposicions legals i convenis col·lectius. D'aquesta manera, el contracte i, en general, l'autonomia de la voluntat en limitaran l'actuació a la millora dels continguts convencionals o a la regulació d'aspectes no regulats en el conveni.

De manera complementària, l'article 3.5 TRLET estableix, amb una redacció imprecisa, la irrenunciabilitat dels drets reconeguts en conveni.

Encara que el tenor literal de l'article 3.5 TRLET estableix que "Tampoc no poden disposar vàlidament dels drets reconeguts com a indisponibles per conveni col·lectiu", s'ha entès que, com a conseqüència de l'eficàcia normativa dels convenis, els drets reconeguts en conveni són indisponibles, tret que s'estableixi el contrari.

3. La determinació de la unitat negociadora i del conveni aplicable

3.1. Introducció

En el sistema de negociació dissenyat per l'Estatut dels treballadors, el dret a negociar convenis col·lectius es reconeix a una pluralitat indeterminada de subjectes. Cadascun d'aquests subjectes negociadors ha de definir, en l'exercici de la seva autonomia col·lectiva, l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu que estigui negociant.

La necessitat de garantir la seguretat jurídica, com a ordre i certesa en l'aplicació del dret, exigeix l'establiment de regles que determinin com s'han d'articular les relacions entre els convenis resultants d'aquesta pluralitat de centres de producció normativa i quin o quins seran els convenis aplicables. En els apartats següents es farà una breu descripció de l'estructura de la negociació col·lectiva entesa com el conjunt d'unitats de negociació existents i les relacions que s'estableixen entre aquestes.

La reforma de les regles sobre estructura de la negociació col·lectiva

Els reials decrets llei 7/2011 i 3/2012 han suposat una modificació importantíssima de les regles relatives a l'estructura i concurrència de convenis contingudes principalment als articles 83 i 84 TRLET. L'objectiu d'aquestes reformes, així com la de l'article 82.3 TRLET, comporten una voluntat clara de potenciació de la negociació col·lectiva empresarial.

Les regles que regeixen la determinació del conveni aplicable i les relacions entre convenis resulten determinants amb vista a la distribució del poder de negociació entre les diferents unitats de negociació.

Així, unes regles en què es doni preferència a la negociació empresarial representaran una major llibertat dels convenis d'empresa per a determinar les condicions de treball. Per contra, prioritzar la negociació sectorial pot representar una major capacitat homogeneïtzadora i garantista de mínims del conveni sectorial.

3.2. La lliure determinació de la unitat de negociació com a punt de partida

L'article 83.1 TRLET estableix que els convenis col·lectius tenen l'àmbit d'aplicació que les parts acordin. Es reconeix, així, un principi de llibertat en la determinació de l'àmbit d'aplicació a les parts negociadores que, d'aquesta manera, determinaran de mutu acord l'àmbit funcional, territorial, personal i temporal on es negociarà i s'haurà d'aplicar el conveni.

La conformació de la unitat es fa mitjançant la definició dels àmbits d'aplicació territorial, funcional, personal i temporal del conveni col·lectiu. Aspectes tots que, segons l'article 85.3 TRLET, formen part del contingut mínim que ha de figurar necessàriament en qualsevol conveni.

1) Àmbit personal

Fa referència a la determinació dels empresaris i treballadors vinculats o afectats per les clàusules del conveni. En relació amb aquesta qüestió cal tenir en compte el següent:

- Els convenis estatutaris s'apliquen, en principi, a tots els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació (eficàcia *erga omnes*);
- Això no obsta perquè els subjectes negociadors puguin establir l'aplicabilitat del conveni per a un col·lectiu determinat o específic de treballadors. Tipus de conveni denominat *conveni franja*, (per exemple, conveni col·lectiu per al personal i la tripulació de cabina en una línia aèria determinada).

La llibertat de determinació de l'àmbit d'aplicació personal no empara, per discriminatòria, l'exclusió de determinats grups de treballadors, quan no respongui a una justificació objectiva, raonable i proporcional. Així, per exemple, s'ha admès l'exclusió de col·lectius de treballadors que per la seva força negociadora o per les seves peculiaritats poden pactar per separat les seves condicions de treball (supòsit de l'equip directiu o alts càrrecs, STC 52/1987 i 136/1987). En sentit contrari, s'ha considerat discriminatòria l'exclusió dels contractats temporals (STC 52/1987).

2) Àmbit funcional

Determina les unitats productives afectades pel conveni. Així, atenent a aquest criteri, podem distingir:

- convenis intersectorials (afecten a tots o alguns dels sectors d'activitat econòmica),
- sectorials,
- subsectorials,
- de grup d'empreses,
- d'empresa o de centre de treball.

Delimitació de la unitat de negociació

S'ha de tenir en compte que la delimitació de la unitat de negociació no solament determina l'àmbit d'aplicació del conveni, també condiciona l'espai o àmbit en el qual s'han de complir els requisits de legitimitat que estableixen els articles 87 i 88 TRLET.

El Consell de Relacions Laborals i de Negociació Col·lectiva

El Reial decret llei 7/2011 va donar una nova redacció a la D. final 2a. del TRLET, substituint, la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius pel Consell de Relacions Laborals i de Negociació Col·lectiva. Aquest consell, de manera anàloga al que passava amb aquella, té, entre altres funcions, dur a terme tasques d'assessorament i consulta a les parts negociadores en relació amb la determinació dels àmbits funcionals dels convenis i "La realització i el manteniment d'un mapa de la negociació col·lectiva, que reflecteixi de manera sistemàtica, ordenada i detallada la totalitat de convenis col·lectius que hi ha a Espanya, amb la finalitat d'obtenir informació útil i actualitzada, d'accés públic, sobre la seva vigència i efectes".

3) Àmbit territorial

Determinació de l'espai geogràfic on s'aplicarà el conveni. Les unitats de negociació que atenent a aquest criteri podem trobar són d'àmbit nacional, autonòmic, interprovincial, provincial, comarcal o local.

4) Àmbit temporal

Determinació de l'espai temporal d'eficàcia del conveni. Les parts han de determinar el moment inicial d'eficàcia del conveni, i el moment en què aquesta eficàcia haurà d'expirar. En relació amb aquesta qüestió és important tenir en compte que l'eficàcia del conveni està supeditada al fet que es compleixin determinats requisits formals que determinen la vigència del conveni i que les institucions de la pròrroga anual del conveni (art. 86.2 del TRLET) i de la ultraactivitat (art. 86.3 del TRLET) poden representar una ampliació de l'àmbit d'eficàcia que les parts hagin previst inicialment.

La pròrroga anual i la ultraactivitat representen una ampliació de l'àmbit temporal en què el conveni desplega els seus efectes. Aquestes dues institucions s'analitzen en l'apartat dedicat a la dinàmica aplicativa del conveni.

3.3. Els límits a la lliure determinació de la unitat de negociació

Malgrat que, com s'acaba de dir, la llibertat de les parts negociadores és el principi general en la determinació de l'àmbit de negociació i aplicació del conveni col·lectiu (art. 83.1 del TRLET), no hi ha una llibertat absoluta, ja que es troba amb una sèrie de limitacions:

- Correlació entre la unitat de negociació i la legitimació per a negociar. L'àmbit d'aplicació del conveni s'ha d'ajustar a l'àmbit en què les parts negociadores compleixen els requisits de legitimació que estableixen els articles 87 i 88 TRLET (STS de 23 de juny de 1994, Rec. 3968/1992).
- Algunes sentències del TS han exigit que en la delimitació de l'àmbit funcional les parts negociadores respectin "exigències d'homogeneïtat funcional relativa" o de "certa afinitat objectiva" en el sentit que les activitats regulades pel conveni mantinguin certs semblances funcionals que facin "una unitat de negociació raonable i no creada d'una manera fictícia o arbitrària" (STS de 18 de desembre de 2002, RJ 2003\2344).

Vegeu també

L'estudi de les regles d'estructura, articulació i concurrència es fa en un apartat posterior.

- Quant a l'àmbit d'aplicació personal del conveni, cal recordar que la prohibició de discriminació impedeix configurar-lo de manera que impliqui l'exclusió d'algun col·lectiu sense justificació objectiva, proporcional i raonable.
- Els límits que en relació amb l'estructura de la negociació col·lectiva es poden establir en els acords interprofessionals o els convenis col·lectius negociats a l'empara de l'article 83.2 TRLET (STS de 10 d'abril de 2002, RJ 5321). Cal tenir present que, com es veurà en l'apartat dedicat específicament als acords Interprofessionals, una de les funcions que aquests han de dur a terme consisteix a establir l'estructura de la negociació.
- La prohibició de concurrència o de preferència aplicativa del conveni anterior en el temps que s'estableix en l'apartat primer de l'article 84 TRLET pot dificultar la negociació en un determinat àmbit si aquest coincideix amb el d'un altre conveni vigent. A pesar que l'article 84 TRLET no impedeix la negociació de convenis concurrents, sí que pot constituir una excepció en haver de negociar si el conveni que es vol negociar coincideix plenament amb l'àmbit d'aplicació d'un conveni previ en el temps.

Observació

S'han de tenir en compte les excepcions a la regla de la prohibició de concurrència que conté el mateix article 84 o que es poden preveure en els acords interprofessionals o convenis de l'article 83.2

La determinació de les unitats de negociació, a més d'estar condicionada pels esmentats límits, és una activitat que pot estar influenciada per factors de tipus econòmic, productiu, d'estratègia i possibilitats representativa o de tradició o inèrcia històrica.

3.4. L'estructura de la negociació col·lectiva

Amb el terme *estructura de la negociació col·lectiva* es fa referència a les diferents unitats de negociació que hi pot haver en un determinat sistema de negociació col·lectiva i les relacions que hi pot haver entre aquestes.

L'ordenació d'aquestes qüestions és fonamental amb vista a garantir un sistema de negociació col·lectiva eficient i respectuós amb el principi de seguretat jurídica. L'evitació de duplicitats reguladores o, en sentit contrari, de buits normatius, la determinació del conveni aplicable depèn, entre altres factors, d'una regulació que garanteixi una ordenació i articulació mínimes entre les diferents unitats de negociació. Tant més si com en el cas espanyol ens trobem davant un sistema de negociació dispers en una pluralitat indeterminada d'unitats de negociació no preordenades sobre la base de criteris de jerarquia normativa.

L'ordenació o regulació de l'estructura negocial pot ser feta per la llei, pels mateixos subjectes negociadors o, com passa, en el cas espanyol, per mitjà d'un sistema mixt en el qual es combinen normes de tots dos orígens.

Així, en el cas espanyol el legislador espanyol, partint del principi de la llibertat de les parts en la configuració de les unitats de negociació, obre la possibilitat que els mateixos agents socials estructurin la negociació per mitjà dels denominats *acords interprofessionals* o de convenis sectorials estatals o autonòmics regulats en l'article 83.2 TRLET.

Paral·lelament, el legislador:

- de manera puntual i no sistemàticament, estableix una certa distribució material de competències reguladores entre els diferents nivells de negociació a fil de la regulació legal de determinades matèries.

És el que passa, per exemple, quan en regular la durada del contracte d'obra, s'estableix que el conveni sectorial estatal o, si no n'hi ha, el sectorial d'àmbit inferior, puguin ampliar la durada màxima prevista inicialment pel legislador (art. 15.1.a TRLET).

- Estableix normes d'articulació i determinació del conveni aplicable, d'aplicació subsidiària a les que es puguin preveure en els acords interprofessionals.

La jurisprudència ha considerat que les regles legals establertes en l'article 84 TRLET només eren aplicables als convenis estatutaris en un doble sentit. Així, d'una banda, els convenis extraestatutaris no gaudeixen de la protecció que es deriva de la regla i, d'altra, la jurisprudència ha admès la subscripció d'aquest tipus de convenis extraestatutaris durant la vigència d'un estatutari, en considerar que la regla per a resoldre aquests supòsits no és la de concurrència sinó la de jerarquia normativa. D'aquesta manera, el conveni extraestatutari ha de respectar totes i cadascuna de les disposicions del conveni estatutari (STS de 18 de febrer de 2003, RJ 3372) i STS de 2 de març de 2007 (RJ 2381) i són nul·les les parts d'aquest que siguin contràries al conveni estatutari.

3.4.1. Els acords interprofessionals

Com veïem, la determinació de l'àmbit en què les parts volen negociar i aplicar el conveni és una decisió que correspon als mateixos subjectes negociadors. Malgrat aquest principi de lliure determinació, la llei no ha volgut que la determinació de les unitats de negociació fos una qüestió deixada en mans de l'exclusiva voluntat "individual" de cadascuna de les unitats potencials de negociació. La intenció d'aconseguir una racionalitat mínima en l'estructuració i articulació del sistema negocial i la voluntat de fer-ho amb el màxim respecte a l'autonomia col·lectiva dels agents socials determina que el legislador hagi previst la figura dels acords interprofessionals o acords marc en l'article 83.2 TRLET.

Conforme a l'article 83.2 TRLET, les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives d'àmbit estatal o de comunitat autònoma, mitjançant acords interprofessionals, poden:

- Establir l'estructura de la negociació col·lectiva.
- Fixar les regles que han de resoldre els conflictes de concurrència entre convenis d'àmbit diferent.

Això implica que, per exemple, mitjançant aquests acords puguin definir el "mapa" de l'estructura de la negociació, definint les diferents unitats que es poden configurar (per exemple, preveient l'existència únicament d'un nivell de negociació estatal, un altre d'autonòmic i un altre d'empresarial, sense que n'hi hagi d'altres com ara els provincials); establir un repartiment "competencial" entre les diferents unitats per a la regulació de diferents matèries (per exemple, atribuint la regulació del *quantum* de la jornada i els límits de la seva distribució al nivell estatal i l'horari a negociació d'àmbit empresarial) o les regles sobre com s'han de resoldre les situacions de concurrència conflictiva de diversos convenis en la regulació d'una relació laboral determinada (per exemple, atribuint preferència al conveni més específic, o al més modern, o al més beneficiós per al treballador).

Aquesta tasca de fixació dels àmbits de negociació, d'articulació de les diferents unitats de negociació i d'establiment de les regles de concurrència es pot dur a terme en acords dedicats monogràficament a aquestes qüestions (acords interprofessionals propis), que, d'aquesta manera, es configuren com a "convenis per a convenir", o bé en convenis en els quals, a més de la regulació d'aquest tipus d'aspectes, es tracten les matèries pròpies i típiques de qualsevol conveni (acords marc impropis), regulació mixta que podem trobar en molts convenis sectorials d'àmbit estatal (pot servir com a exemple el IV conveni col·lectiu general del sector de la construcció, BOE de 17 d'agost 2007).

Aquests acords, segons el que s'ha fixat en l'article 83.3 del TRLET tenen el tractament que atorga el TRLET als convenis col·lectius.

L'Estatut dels treballadors ha volgut assegurar que la tasca de definició i configuració de l'estructura negociada sigui desenvolupada pels agents socials més representatius, per això l'aptitud per a intervenir en la negociació s'atribueix, per l'article 83.2 TRLET, a les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, de caràcter estatal o de comunitat autònoma (STS de 9 de juliol de 1998, RJ 6260). Així podran ser negociats per:

- **La part empresarial:** associacions empresarials amb el 10% o més de les empreses i treballadors en l'àmbit estatal, i també les associacions empresarials de comunitat autònoma que hi tinguin un mínim del 15% dels empresaris i treballador.
- **La part laboral:** pels sindicats que en l'àmbit estatal hagin obtingut en les eleccions als òrgans de representació unitària el 10% o més del total de delegats de personal, membres dels comitès d'empresa i dels òrgans corresponents de les administracions públiques, i pels sindicats que en l'àmbit de la comunitat autònoma hagin aconseguit almenys el 15% dels delegats de personal i dels representants dels treballadors en els comitès d'empresa, i en els òrgans corresponents de les administracions públiques, sempre que tinguin un mínim d'1.500 representants i que no estiguin federats o confederats amb organitzacions sindicals d'àmbit estatal.

No obstant això, tal com reconeix ara expressament el segon paràgraf de l'article 83.2, s'ha de tenir present que aquesta tasca d'estructuració de la negociació col·lectiva pot ser feta **també per convenis o acords col·lectius sec-**

torials, d'àmbit estatal o autonòmic (acords interprofessionals impropis). En aquest cas poden ser negociats pels subjectes que compleixin els requisits de legitimitació ordinaris que exigeix el TRLET per a negociar convenis.

3.4.2. La regla de la prohibició de concurrència com a regla d'articulació de convenis.

D'acord amb l'apartat primer de l'article 84 TRLET, un conveni col·lectiu, durant la seva vigència, no podrà ser afectat pel que es disposa en convenis d'àmbit diferent excepte pacte en contra, negociat conforme al que es disposa en l'apartat 2 de l'article 83, i excepte el que es preveu en l'apartat següent. Ens trobem davant el que s'ha denominat *prohibició legal de concurrència*. Aquesta regla, havia servit per a articular les relacions entre convenis estatutaris fins a la reforma del Reial decret llei 7/2011.

Amb la redacció anterior de l'article 84 TRLET, tret que per acord interprofessional s'hagués establert una altra norma, la prohibició de concurrència, amb l'única excepció de la concurrència descentralitzadora sectorial, era la regla general que articulava les relacions entre convenis. La prohibició de concurrència es configurava com una prescripció que, per a preservar la intangibilitat aplicativa del conveni durant la seva vigència, garantint que el conveni s'apliqui en els seus propis termes i íntegrament en tot el seu àmbit d'aplicació, atorgava prioritat aplicativa al conveni anterior.

Així, si hi havia un conveni col·lectiu sectorial aplicable en un àmbit determinat, no era possible que s'apliqués un conveni d'empresa que afectés a aquell. La jurisprudència n'admetia la negociació però el considerava inaplicable temporalment mentre es produís la situació de concurrència (STS de 31 d'octubre de 2003, RJ 2004/589; STS de 21 de desembre de 2005, RJ 2006/1426).

Els efectes de la regla eren asimètrics, ja que en la situació inversa, existència d'un conveni d'àmbit més reduït (per exemple, d'empresa), no impedia l'aplicació d'un conveni sectorial estatutari posterior en els àmbits que no cobria l'anterior d'àmbit més reduït.

La nova redacció de l'article 84 TRLET, a pesar que formalment manté l'aplicabilitat general de la regla de la prohibició de concurrència, ha reduït substancialment el seu àmbit d'aplicació, ja que a l'excepció que ja es preveia per als supòsits de descentralització sectorial vertical descendent, la reforma del 2011 va afegir una excepció importantíssima a favor de la negociació d'àmbit empresarial i la reforma del 2012 ha ampliat de forma molt important les possibilitats de desvincular-se del conveni aplicable (vegeu art. 82.3 TRLET i l'apartat dedicat als acords d'empresa).

Concurrència i successió de convenis

La concurrència de convenis implica la coincidència objectiva o superposició parcial de dos convenis negociats en diferents unitats de negociació. Si la coincidència de convenis es produeix entre convenis de la mateixa unitat serem davant un supòsit de successió de convenis que es resoldrà per mitjà del principi de modernitat de convenis previst en els articles 86.4 i 82.4 TRLET. El principi de modernitat, com veurem, representa la derogació del conveni anterior per l'aprovació d'un nou conveni.

3.4.3. La preferència aplicativa del conveni d'empresa

Una de les novetats principals de la reforma del Reial decret llei 7/2011 va ser la modificació de l'article 84 TRLET mitjançant la incorporació d'una nova regla, en l'apartat segon, que implicava la prioritat aplicativa de la regulació efectuada en els convenis d'empresa respecte a determinades matèries, enfront de la regulació establerta al conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior.

El legislador introdueix d'aquesta manera una excepció a la regla de la prohibició de concurrència, que implica permetre que a l'àmbit de l'empresa es puguin establir condicions de treball diferents de les establertes al conveni sectorial que deixarien de ser aplicables en aquella empresa.

La introducció d'aquesta modificació va ser contestada pels sindicats i altres agents socials i polítics perquè implicava una ruptura o excepció respecte a l'eficàcia normativa del conveni sectorial que limita la capacitat homogeneïtzadora d'aquest conveni com a garantia d'uns drets mínims i homogenis per als treballadors i també de les diferents empreses afectades.

Amb relació a aquesta regla cal considerar els aspectes següents:

1) Ens trobem davant d'una regla imperativa. Així, mentre que segons la redacció que va efectuar el Reial decret llei 7/2011 permetia que els acords de l'article 83.2 TRLET poguessin limitar la incidència d'aquesta regla, la nova redacció ex Reial decret llei 3/2012 estableix que aquests no "poden disposar de la prioritat aplicativa prevista en aquest apartat"

2) La preferència aplicativa del conveni empresarial està limitada materialment a les matèries que estableix el mateix article 84.2 TRLET. No obstant això, s'ha de tenir en compte a) l'amplitud i importància de les matèries compreses i b) la possibilitat que els acords de l'article 83.2 TRLET les ampliïn.

La preferència aplicativa

La preferència aplicativa s'estén, en els mateixos termes, als convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i identificades nominativament.

Les matèries en les quals es reconeix preferència aplicativa al conveni d'empresa són:

- a) La quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i resultats de l'empresa.
- b) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball per torns.
- c) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball per torns i la planificació anual de les vacances.
- d) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.
- e) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que per aquesta llei s'atribueixen als convenis d'empresa.
- f) Les mesures per a afavorir la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.
- g) Aquelles altres que disposin els acords i convenis col·lectius a què es refereix l'article 83.2 TRLET.

3) Estem davant una preferència aplicativa del conveni d'empresa, no davant un supòsit de derogació o modificació del conveni sectorial, que d'aquesta manera, continuarà inalterat i vigent. La preferència del conveni d'empresa implicarà que en l'empresa s'hagin d'aplicar dos convenis: l'empresarial en allò que tingui preferència, el sectorial en les altres matèries.

4) La preferència aplicativa del conveni empresarial és incondicionada des d'una perspectiva qualitativa. El conveni empresarial pot establir una regulació diferent, menys favorable o contrària, a la prevista en el sectorial de referència.

3.4.4. La descentralització sectorial vertical descendent d'àmbit autonòmic

L'apartat tercer de l'article 84 TRLET conté una segona excepció a la prohibició de concurrència que conté l'apartat primer. Conforme a aquesta regla, els convenis negociats en l'àmbit d'una comunitat autònoma, amb l'excepció de determinades matèries i complint determinats requisits, poden afectar el que disposen els convenis d'àmbit estatal.

Som davant una regla que, introduïda l'any 1994, tracta de propiciar la creació de marcs convencionals autonòmics de relacions laborals en un espai negocial sectorial dominat per convenis estatals. La reforma del Reial decret llei 7/2011 n'ha modificat el tenor literal en diversos aspectes.

Els aspectes més rellevants a tenir en compte amb relació a aquesta norma són:

1) El seu caràcter dispositiu per als acords negociats a l'empara de l'article 83.2 TRLET. D'aquesta manera, i a diferència del que passava amb la redacció anterior, els acords interprofessionals o convenis estatals poden tancar el pas a aquesta via de descentralització.

La tensió centralista-autonomista s'ha decantat per una opció centralitzadora, en la qual si bé la llei permet la descentralització, es possibilita que el "subjecte descentralitzat" limiti per la seva voluntat pròpia i exclusiva aquella opció.

Observació

Amb anterioritat a la reforma del Reial decret 7/2011, l'afectació del conveni sectorial per un conveni d'empresa només era possible si el conveni afectat o un acord interprofessional permetia aquesta possibilitat.

2) L'afectació que es permet és únicament la que es produeix entre un conveni sectorial estatal previ i un de posterior autonòmic. Es tanca el pas a l'encadenament descentralitzador que possibilitava la regulació anterior entre convenis sectorials.

La redacció anterior permetia, per exemple, que un conveni sectorial estigués afectat no solament per un conveni autonòmic sinó per qualsevol altre conveni sectorial (per exemple, d'àmbit provincial) i que el conveni afectat no fos solament l'estatal sinó qualsevol conveni sectorial (per exemple, un d'autonòmic afectat per un de provincial).

3) L'opció descentralitzadora exigeix que l'acord s'adopti per una majoria reforçada en la comissió negociadora del conveni descentralitzador en requerir-se que aquesta decisió obtingui el suport de les majories exigides per a constituir la comissió negociadora en la unitat corresponent de negociació i no la simple majoria de cadascuna de les representacions presents en la comissió negociadora que es prescriu amb caràcter general en l'article 89.3 TRLET.

4) Som davant una possibilitat de descentralització que es limita materialment, ja que l'apartat quart de l'article 84 considera matèries no negociables en l'àmbit d'una comunitat autònoma el període de prova, les modalitats de contractació, la classificació professional, la jornada màxima anual de treball, el règim disciplinari, les normes mínimes en matèria de prevenció de riscos laborals i la mobilitat geogràfica. No obstant això, aquesta prohibició és dispositiva per als acords o convenis col·lectius d'àmbit estatal negociats a l'empara de l'article 83.2 TRLET.

5) Cal tenir present que l'afectació que es pot produir derivada de l'aprovació d'un conveni d'àmbit autonòmic no influeixen la validesa del conveni afectat que es continuarà aplicant en els seus propis termes excepte en la unitat on s'hagués produït l'afectació i en relació amb les matèries "afectades".

Els acords d'inaplicació de l'article 82.3 TRLET

El nou art. 82.3 TRLET permet que a nivell d'empresa o centre de treball es puguin subscriure acords d'inaplicació dels convenis sectorials o d'empresa aplicables en un ampli i important número de matèries. Aquests acords tindran prioritat aplicativa respecte al conveni previ. Ens trobem, doncs, amb una regla que materialment suposa una altra excepció a la regla que prohibeix la concurrència de convenis i una excepció a l'eficàcia normativa i general del conveni. Veurem amb més detall aquesta qüestió a l'apartat dedicat als acords d'empresa.

3.5. La determinació del conveni col·lectiu aplicable

La selecció de quin és el conveni aplicable a una relació laboral concreta no esdevé sempre una operació senzilla quan l'empresa o el centre de treball no disposa d'un conveni propi. Aspectes com la insuficiència del marc legislatiu

relatiu a aquesta qüestió, la multiplicitat de convenis, la seva freqüent renegociació, l'absència d'una estructura negociadora prefixada i clarament delimitada, la complexa i dinàmica estructura empresarial, etc. fan que, de vegades, no sigui fàcil determinar quin és el conveni aplicable. Aquesta problemàtica desapareix o es relativitza quan l'empresa o el centre de treball disposen d'un conveni propi.

Malgrat que la llei no estableix expressament com s'ha d'operar, el conveni aplicable es determinarà aplicant els principis d'especialitat i de modernitat.

D'aquesta manera, el primer pas per a determinar el conveni aplicable és establir com és l'activitat de l'empresa, ja que és aquesta, i no l'activitat concreta que duu a terme el treballador, la que determinarà el conveni sectorial aplicable.

Respecte a això cal assenyalar les qüestions següents:

- Els tribunals han considerat que el fet determinant és l'activitat real que duu a terme per l'empresa (STS de 30 de gener de 2002, RJ 3766; STS de 31 d'octubre de 2003, RJ 2004/589).
- En cas que l'empresa dugui a terme diverses activitats, s'aplica el conveni que correspon a l'activitat principal de l'empresa (STS de 29 de gener de 2002, RJ 2646, i STS de 17 de juliol de 2002, RJ 10542). L'activitat principal es pot determinar per mitjà de diversos elements com ara el nombre de treballadors ocupats en les diverses activitats, el volum de facturació de les diverses activitats, l'objecte social que aparegui en els estatuts socials, etc. En qualsevol cas, s'ha de tenir present que l'element decisiu és determinar la realitat i el caràcter principal d'aquesta activitat.
- La jurisprudència considera que la determinació del conveni aplicable es regeix pel denominat *principi d'unitat d'empresa*. Aquest principi, que s'establia en la Llei de reglamentacions de treball, de l'any 1942, i en l'actualitat no està positivitzat, permet afirmar de manera gràfica que "una sola empresa, un sol conveni col·lectiu". Malgrat això, cal remarcar que la mateixa jurisprudència ha permès l'aplicació de diversos convenis en l'àmbit d'una única empresa en els supòsits en què hi hagi diferents activitats principals, separades i autònomes.

Un cop establert quina és l'activitat principal o preponderant de l'empresa, cal identificar el conveni col·lectiu que inclou en el seu àmbit funcional l'activitat abans esmentada. La determinació es fa en funció de la configuració que el mateix conveni fa del seu àmbit funcional, i es prefereix el conveni més específic atenent, en primer lloc, al seu àmbit funcional i, després, al seu àmbit territorial.

Per a determinar el conveni aplicable caldrà dur a terme moltes vegades una tasca acurada d'interpretació gramatical de les clàusules relatives a l'àmbit funcional dels convenis, a fi de seleccionar el que s'ajusti millor a l'activitat de l'empresa (STS de 9 d'octubre de 2001, RJ 2002/1425).

En aquesta tasca cal tenir present que:

- La selecció no s'ha de fer en funció d'una suposada importància jeràrquica dels convenis que pugui determinar, per exemple, l'aplicació preferent del conveni d'abast territorial més ampli sobre el d'àmbit territorial inferior. En el sistema negocial configurat per l'Estatut dels treballadors, tots els convenis tenen la mateixa importància jeràrquica, excepte la preeminència que poden tenir els acords interprofessionals per la funció que fan.
- S'ha de tenir en compte la incidència que poden tenir les regles de concurrència de convenis que preveu l'Estatut dels treballadors en determinar la validesa dels possibles convenis concurrents. De manera molt especial, la prevalença aplicativa que el Reial decret llei 7/2011 va reconèixer al conveni empresarial respecte als sectorials en l'article 84.2 TRLET i les possibilitats d'inaplicació previstes a l'article 83.2 TRLET.
- Així mateix, cal considerar que el principi de modernitat en la successió de convenis, establert en els articles 82.4 i 86.4 TRLET, comporta l'aplicació del conveni més modern dels que hi pugui haver en la unitat de negociació aplicable.
- El respecte a l'equilibri intern del conveni ha fet que la jurisprudència exigeixi l'aplicació d'un únic conveni com a marc normatiu d'una determinada relació laboral, i no admeti el denominat *espigolament* de convenis, consistent a seleccionar el més favorable del continguts de diversos convenis (STS de 4 de juny de 2008, RJ 7541).

Observació

Els convenis o acords interprofessionals poden establir regles específiques per a determinar el conveni aplicable. A més, la tasca d'estructurar i articular les unitats de negociació que duen a terme pot condicionar la norma convencional aplicable. Cal tenir en compte, però, el que hem assenyalat respecte al caràcter imperatiu de la possibilitat d'inaplicar prevista a l'article 82.3 TRLET.

La determinació del conveni aplicable esdevé una competència empresarial. Això no implica que disposi d'una llibertat absoluta per a seleccionar el conveni col·lectiu més adequat als seus interessos.

El conveni s'ha de seleccionar a partir dels criteris legals i jurisprudencials abans esmentats. L'aplicació indeguda d'un conveni no s'esmena ni pel transcurs del temps, que en cap cas generaria una mena de dret adquirit o condició més beneficiosa, ni per un eventual acord entre empresari i treballador. Ens trobem davant una qüestió d'ordre públic que en cas de discrepància poden resoldre els tribunals de l'ordre social.

4. La legitimació per a negociar convenis estatutaris

4.1. Introducció

La determinació de qui són els subjectes que poden negociar els convenis col·lectius constitueix una qüestió de summa importància, perquè, en definitiva, suposa determinar a qui es reconeix la capacitat per a regular les condicions de treball en l'àmbit concret d'aplicació d'aquest conveni.

Constitueix una matèria summament delicada pels conflictes d'interessos que hi pot haver entre els diferents subjectes que poden pretendre fer aquesta tasca (pensem en sindicats o associacions empresarials que competeixen en la defensa dels interessos dels treballadors o empresaris d'un sector determinat), pels diferents valors o béns jurídics que poden estar en joc (així, s'ha d'intentar cohonestar la garantia de la representativitat dels diferents subjectes negociadors, amb el pluralisme representatiu o la possibilitat que hi hagi subjectes que puguin negociar) i per la necessitat d'adequar aquestes regles a les realitats organitzatives empresarials.

El caràcter col·lectiu i bilateral de la negociació col·lectiva determina el següent:

1) Que siguin sempre dos els subjectes que hagin de negociar el conveni (part laboral i part empresarial), sense perjudici que, al seu torn, cadascuna d'aquestes parts pugui estar integrada per diferents subjectes. Així, per exemple, la part laboral per diversos sindicats.

2) Que els subjectes que el negociïn siguin col·lectius. Si bé en el cas de l'empresari, quan es tracta de la negociació d'un conveni d'empresa, com a titular d'aquesta, es considera portador o titular d'un interès col·lectiu.

El punt de partida en aquesta matèria ha de ser l'article 37.1 CE. En aquest precepte es reconeix el dret a la negociació col·lectiva "entre els representants dels treballadors i els empresaris". D'aquesta manera, per mandat constitucional, s'ha de partir d'un reconeixement genèric als representants de treballadors i empresaris de l'aptitud de negociar convenis col·lectius com a expressió i resultat d'aquesta. Cal destacar que el dret es **reconeix de manera molt àmplia** en atribuir-se genèricament, sense més requisits, als representants dels treballadors i dels empresaris.

Reial decret llei 7/2010

El Reial decret llei 7/2010 va reformar en profunditat les regles de legitimació que preveu el TRLET amb l'objectiu declarat d' aclarir-les, "adaptar el sistema de negociació col·lectiva a les noves o renovades realitats empresarials que actuen en el nostre mercat de treball" i d'"estendre la negociació col·lectiva vers nivells més alts de cobertura" afavorint la legitimitat per a negociar de determinats subjectes.

Això no ha de significar que qualsevol representació de treballadors o d'empresaris pugui negociar o signar un conveni. La doctrina ha entès que l'article 37.1 CE es refereix a la **capacitat per a negociar**, entesa com l'aptitud en abstracte o genèrica per a negociar, sense que això determini la possibilitat de signar qualsevol conveni.

La capacitat per a negociar determinaria únicament la possibilitat de signar acords o convenis que produïrien efectes vinculants per als subjectes signataris però sense excedir l'eficàcia relativa (*inter partes*) pròpia dels contractes.

La imperativitat de les normes reguladores de la legitimació

Les regles reguladores de la legitimació per a negociar que conté l'Estatut dels treballadors tenen naturalesa de dret necessari absolut indisponible per als subjectes que intervenen en el sistema de negociació col·lectiva (STS de 24 d'abril de 2006; STC 184/1991, de 30 de setembre).

La possibilitat de negociar i signar convenis estatutaris, és a dir, amb eficàcia jurídica normativa i eficàcia personal general o *erga omnes*, és regulada de manera molt més restrictiva pels articles 87 i 88 TRLET. En les línies que segueixen centrarem la nostra atenció en l'examen d'aquestes regles.

4.2. Les normes estatutàries reguladores de la legitimació per a negociar

La regulació pel títol III del TRLET d'un conveni col·lectiu dotat d'eficàcia general i normativa explica i justifica l'establiment legal de tot un seguit de requisits que s'han de respectar en la negociació i conclusió d'aquesta mena d'acords. Entre aquests requisits sobresurten les normes que, en els articles 87 i 88 TRLET, regulen la legitimació per a negociar.

Es tracta d'unes normes que tenen per objecte determinar els subjectes als quals la llei reconeix el dret a negociar convenis estatutaris i els requisits que han de reunir per a concloure aquests convenis.

Com ha assenyalat reiteradament la jurisprudència, ens trobem davant normes imperatives, de necessari respecte pels negociadors. El seu incompliment determina la nul·litat del conveni com a conveni estatutari i la seva consideració com a extraestatutari, tret que la infracció de les normes sobre legitimació pugui significar la vulneració del dret a la llibertat sindical. En aquest cas, la conseqüència jurídica hauria de ser, no la mera conversió, sinó la nul·litat.

Abans de l'anàlisi particularitzat dels diferents requisits que exigeix l'article 87 ET s'ha de ressenyar que encara que el terme *legitimació* s'empra bàsicament en l'article 87 per a designar el dret a formar part de la comissió negociadora, doctrina i jurisprudència coincideixen a emprar el terme per a designar els diferents requisits de representativitat que s'exigiran a les parts negociadores no solament en aquell precepte, sinó també en els articles 88 i 89.3 ET, diferenciant tres nivells en la legitimació com a pressupost de la negociació col·lectiva.

Així, en primer lloc, la denominada **legitimació inicial, bàsica o intervinent** que es regula essencialment en l'article 87 ET significaria el dret o facultat de sol·licitar l'inici de les negociacions i el dret a participar en la negociació designant membres en la comissió negociadora del conveni col·lectiu.

Un dret que, encara que l'article 87.5 només es refereix als sindicats, de primer i segon grau, i a les associacions empresarials, també s'ha d'entendre referit als subjectes als quals el precepte ha atribuït legitimació per a negociar en l'àmbit d'empresa o infraempresarial: la representació unitària i la representació sindical en l'empresa (STS de 15 de juliol de 2005, R.º 153/2004, i de 25 de gener de 2005, R.º 187/2003).

No obstant això, la legitimació inicial no és suficient per a concloure vàlidament un conveni col·lectiu. Per a la constitució vàlida de la comissió negociadora, l'article 88 exigeix que els diferents subjectes amb legitimació inicial que integren cadascuna de les dues parts negociadores superin conjuntament determinats nivells d'implantació en la unitat de negociació que garanteixin la representativitat dels subjectes que finalment negociaran el conveni.

D'aquesta manera, la denominada **legitimació plena, final o complementària** estaria determinada per la superació del llindar d'implantació que l'article 88 exigeix per a la constitució vàlida de la comissió negociadora.

S'ha de tenir en compte que, mentre que la superació dels nivells que determinen la legitimació plena es pot aconseguir sumant la representativitat dels diferents subjectes amb legitimació inicial, aquesta haurà de ser superada o aconseguida per cada subjecte individualment sense que sigui possible l'agregació de representativitats.

La **capacitat decisòria o de negociació** constituïria el tercer nivell de legitimació (STS de 4 d'octubre de 2001, Rec. 4477/2000) i, com es veurà en l'anàlisi de l'article 89.3 ET, estarà determinada per la necessitat que els acords en la comissió negociadora tinguin el suport del vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues representacions.

Les regles de legitimació que estableix l'Estatut dels treballadors no són uniformes sinó que varien en funció de l'àmbit o unitat de negociació. A l'efecte de l'explicació, nosaltres també distingirem entre convenis d'empresa o àmbit inferior, convenis sectorials i convenis de grup.

Legitimació inicial

Cal assenyalar que la jurisprudència ha configurat la legitimació inicial com un dret subjectiu l'exercici del qual depèn de la voluntat del subjecte amb legitimació inicial, que de la mateixa manera que té el dret a integrar-se en la comissió negociadora, disposa de la facultat de retirar-se'n. No obstant això, en aquest cas, el deure de negociar pot condicionar aquesta possibilitat.

En aquest apartat dedicarem la nostra atenció a l'estudi de les regles referides a la legitimació inicial, i deixarem per al capítol dedicat al procediment negociador les que es refereixen a la legitimació plena i decisòria.

4.2.1. La legitimació en els convenis col·lectius d'empresa o d'àmbit inferior

La legitimació per a negociar convenis d'àmbit empresarial o inferior es regula en l'**article 87.1 TRLET**. Amb relació als treballadors es reconeix la legitimació per a negociar als òrgans de representació unitària (comitès d'empresa o delegats de personal) "o a les seccions sindicals si n'hi ha que, en el seu conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè que és el precepte en el qual es regula". D'aquesta manera es reconeix una **legitimació dual per part dels treballadors**, coherent amb el sistema dual de representació unitària i sindical, que haurà d'actuar alternativament i no cumulativament. Quina de les dues representacions intervindrà finalment en la negociació és una qüestió que podran determinar de mutu acord, amb el ben entès que, des de la reforma de 2011, el legislador atorga una **preferència a les seccions sindicals** "quan aquestes ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal".

L'atribució de legitimació per a negociar convenis estatutaris als **òrgans de representació unitària** constitueix una opció que garanteix la negociació d'un conveni amb eficàcia general a l'òrgan que exerceix la representació de tots els treballadors.

No obstant això, pot passar que l'empresa disposi de diversos centres de treball amb els seus diferents òrgans de representació unitària. Una hipòtesi per a la qual el marc estatutari no ofereix solucions expresses, excepte la que es pogués derivar de l'existència d'un comitè intercentres (art. 63.3 TRLET).

La jurisprudència ha considerat legitimat, per a negociar un conveni d'empresa amb diferents centres de treball, el conjunt de comitès d'empresa i delegats de personal dels diferents centres de treball (STS de 14 d'octubre de 1993, RJ 7599; STS de 16 de gener de 2006, RJ 2746)

Amb relació a la **representació sindical**, el legislador ha volgut que les seccions sindicals, "en conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè" (art. 87.1 TRLET) com a manera de garantir la representativitat del subjecte sindical que signarà un conveni amb efectes que excedeix la lògica afiliativa pròpia de les seccions sindicals. Una regla que planteja la qüestió de com conciliar-la amb l'article 8.2 b) LOLS.

Així, en relació amb aquest últim aspecte, s'ha de notar que l'article 8.2 b) LOLS atribueix, sense les limitacions que estableix l'article 87 TRLET, el dret a la negociació col·lectiva a les **seccions sindicals** dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els òrgans de representació unitària "en els termes que estableixi la seva legislació específica". Sobre aquest tema,

són dues les possibles interpretacions. Entendre que la legitimació inicial la tenen les seccions que, per pertànyer a un sindicat més representatiu o tenir implantació en l'òrgan de representació unitària, compleixin a més els requisits de legitimació que exigeix el segon paràgraf de l'article 87 perquè aquesta és la legislació específica. O entendre que la legitimació inicial la tindran totes les seccions sindicals que compleixin els requisits de l'article 8.2 b) LOLS, perquè aquesta és la norma que atribueix específicament el dret, entenent que l'exigència qualificada del text estatutari (majoria en l'òrgan de representació unitària o acord de designació expressa per als convenis franja) constitueix un requisit determinant per a la constitució vàlida de la comissió negociadora, això és, una regla que confereix legitimació plena i que per això admet, com passa en l'article 88 ET amb relació als convenis supraempresarials, que la superació del llindar representatiu s'aconsegueixi mitjançant l'addició de la representativitat de diferents subjectes amb legitimació inicial. Aquesta segona interpretació, considerar que la legitimació inicial, això és, el dret a sol·licitar l'inici de negociacions i a integrar-se en la comissió negociadora de les seccions sindicals, la determina l'article 8.2 b) LOLS; mentre que el paràgraf segon de l'article 87 constituiria una regla de legitimació plena, constitueix l'opció que segueix la jurisprudència (STS de 7 de març de 2002, Rec. 1220/2001; STS de 25 de gener de 2005, Rec. 187/2003).

4.2.2. La legitimació per a negociar convenis franja

L'article 87.1 TRLET estableix una regla específica per a determinar la legitimació en els convenis franja, això és, els convenis amb l'àmbit d'aplicació personal constituït per un grup de treballadors "amb un perfil professional específic".

Un exemple d'això és el XVI conveni col·lectiu entre Iberia, LAE, i els seus tripulants de cabina de passatgers.

Des de la reforma del 2011, per a aquest tipus de convenis s'estableix que estan legitimats per a negociar les seccions sindicals que hagin estat "designades majoritàriament pels seus representats per votació personal, lliure, directa i secreta".

Cal assenyalar que la jurisprudència ha considerat, en una posició que la reforma no dona motiu per a canviar, que els òrgans de representació unitària també poden negociar aquest tipus de convenis (STS de 26 de setembre de 2002, Rec. 3543/2000, i STS de 4 de maig de 1998, Rec. 536/1997). Així mateix, convé tenir present que la legitimitat s'atribueix a les seccions sindicals com a òrgans de representació del sindicat en l'empresa, amb l'excepció reconeguda, en supòsits específics, en favor dels mateixos sindicats (STS de 28 de febrer de 2000, Rec. 2040/1999) i del sindicat d'empresa.

Els "representats"

La referència a com els subjectes han de designar les seccions sindicals negociadores planteja l'interrogant de què s'ha d'entendre per tals. Entendre aquests com els subjectes representats per les seccions sindicals conduiria a la paradoxa que fossin els mateixos membres de la secció sindical els que l'haguessin de designar. Resulta més coherent entendre que, com passava amb la versió anterior de l'article 87.1 TRLET, la designació s'ha de fer mitjançant el vot dels treballadors afectats pel conveni.

4.2.3. La legitimació inicial per a negociar convenis sectorials

Les regles sobre legitimació inicial per a negociar convenis d'àmbit superior a l'empresa es caracteritzen per l'atribució del dret a formar part de la comissió negociadora a subjectes de naturalesa col·lectiva com ara els sindicats i les associacions empresarials.

En relació amb els treballadors, la legitimació per a la negociació de convenis sectorials s'atribueix en exclusiva als sindicats. D'aquesta manera, i segons l'article 87, tenen legitimació inicial:

1) Els sindicats que tenen la consideració de més representatius a nivell estatal, condició que conforme a l'article 6.2 a) LOLS obtindran els sindicats que "acreditin una especial audiència, que s'expressa quan s'obté, en aquest àmbit del 10 per 100 o més del total de delegats de personal dels membres dels comitès d'empresa i dels corresponents òrgans de les administracions públiques".

2) Els sindicats més representatius a nivell de comunitat autònoma respecte dels convenis que no transcendeixin d'aquest àmbit territorial i, en virtut de l'apartat quart de l'article 87, respecte a convenis d'àmbit estatal. Més representativitat a nivell de comunitat autònoma que, conforme a l'article 7.1 LOLS, obtindran "els sindicats d'aquest àmbit que hi acreditin una especial audiència que s'expressa quan s'obté almenys el 15 per 100 dels delegats de personal i dels representants dels treballadors en els comitès d'empresa, i en els òrgans corresponents de les administracions públiques, sempre que tinguin un mínim de 1.500 representants i que no estiguin federats o confederats amb organitzacions sindicals d'àmbit estatal".

3) Els ens sindicals afiliats, federats o confederats a un sindicat més representatiu estatal o de comunitat autònoma "en els seus àmbits respectius".

4) Els sindicats que tinguin un mínim del 10% dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional a què es refereixi el conveni. Aquest percentatge l'ha d'aconseguir de manera individualitzada cada sindicat, sense que sigui possible la suma dels resultats que hagin obtingut diferents forces sindicals per a així disposar de legitimació inicial (STC 57/1989, de 16 de març) i sense que el compliment del requisit quantitatiu per a constituir vàlidament la comissió negociadora convalidi la insuficient legitimació inicial (STS de 21 de novembre de 2002, Rec. 42/2002).

Respecte a la **part empresarial**, la legitimació es reconeix a les associacions empresarials que compleixen determinats requisits de representativitat construïts sobre la lògica afiliativa i del nombre de treballadors ocupats per les empreses associades. D'aquesta manera, es reconeix legitimació a les associacions empresarials:

L'atribució sindical

L'atribució sindical ha representat la negació de legitimitat a coalicions de representants unitaris (STC 4/1983, de 28 de gener) i la impossibilitat d'imputar a un sindicat el percentatge de membres d'òrgans de representació unitària que corresponia a candidatures independents (STC 12/1983, de 22 febrer).

Legitimació inicial en la negociació supraempresarial

La legitimació inicial en la negociació supraempresarial s'ha construït sobre dos grans pilars: d'una banda, la implantació real del sindicat i, d'altra, la condició de més representativitat de què pogués gaudir atès els articles 6 i 7 de la LOLS.

1) Associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni tinguin el 10% dels empresaris, en el sentit de l'article 1.2 d'aquesta llei, i donin feina a un percentatge igual dels treballadors afectats.

2) Associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni donin ocupació al 15% dels treballadors afectats.

3) En sectors en què no hi hagi associacions empresarials que disposin de la suficient representativitat, segons l'establert en els anteriors números, estan legitimades per a negociar les associacions empresarials d'àmbit estatal que disposin del 10% o més de les empreses o treballadors en l'àmbit estatal, com també les associacions empresarials de comunitat autònoma que tinguin en aquesta un mínim del 15% de les empreses o treballadors.

4) En la negociació de convenis d'àmbit estatal també es reconeix legitimació a les associacions empresarials de la comunitat autònoma que reuneixin els requisits assenyalats en la disposició addicional 6a. del TRLET (associacions empresarials de comunitat autònoma que tinguin en aquesta un mínim del 15% dels empresaris i treballadors; no estaran compreses en aquest supòsit les associacions empresarials que estiguin integrades en federacions o confederacions d'àmbit estatal).

L'absència de mecanismes específics que determinin la representativitat de les diferents associacions empresarials en dificulta la verificació del compliment. Les sentències revelen que les parts recorren a mecanismes diversos amb vista a la prova de la representativitat (llistes de la Seguretat Social o Hisenda, etc.).

Cal advertir que la legitimació s'atribueix exclusivament a les associacions empresarials constituïdes de conformitat amb la Llei 19/1977, de 22 d'abril, i s'ha considerat jurisprudencialment que, de conformitat a la disposició derogatòria de la LOLS, la condició d'associació empresarial, que atribueix la capacitat d'intervenir en l'àmbit de les relacions laborals no la compleixen les associacions d'empresaris acollides a la legislació comuna d'associacions, sinó solament les associacions empresarials acollides a la normativa especial d'associacions professionals que formen la Llei 19/1977 i el Reial decret 873/1977, de 22 d'abril (STS de 21 de març de 2002, R.º 516/2001; de 23 de juliol de 1999, R.º 5038/1998, i de 25 de gener de 1999, R.º 1754/1998).

Així mateix, cal indicar que els tribunals han considerat que els percentatges que exigeix la normativa els han d'aconseguir subjectes vinculats associativament, i que no n'hi ha prou amb una mera representació per delegació, mandat o un altre acte jurídic similar (STS de 21 de març de 2002, R.º 516/2001), al

mateix temps que, com en el cas dels sindicats, ha exigint que la superació dels límits es compleixi per cada associació considerada individualment (STS de 25 de maig de 1996, R.º 2005/1995).

4.2.4. La legitimació per a negociar convenis de grup d'empresa i plurals

La reforma de la legislació estatutària pel Reial decret llei 7/2011 ha representat la incorporació d'una regla expressa reguladora de la legitimació per a negociar aquest tipus específic de convenis que se situa en una posició intermèdia entre la negociació d'àmbit empresarial i supraempresarial. Es tracta de convenis que afecten un grup d'empreses, com a realitat organitzativa empresarial que implica una coordinació en l'actuació empresarial, o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades. La diferència amb la negociació sectorial i empresarial està determinada, ja que es tracta de convenis que afecten més d'una empresa es refereixen no a una pluralitat indeterminada d'empreses sinó a un grup identificat i determinat d'empreses.

Les regles establertes legalment, seguint criteris jurisprudencials previs (STS de 21 de desembre de 1999, R.º 4295/1998), determinen:

- que la legitimació per a negociar en representació dels treballadors seguirà les regles previstes per a la negociació dels convenis sectorials;
- per la part empresarial, la representació d'aquestes empreses, que, d'aquesta manera, disposaran d'àmplia llibertat per a designar aquesta representació.

4.3. L'acreditació i prova de la legitimació per a negociar

L'acreditació del compliment dels requisits exigits per a negociar (legitimació inicial) i concloure vàlidament un conveni estatutari (legitimació plena i decisòria) planteja certs problemes respecte a la manera en què això es pot fer quan ens referim a l'acreditació de la legitimació empresarial en l'àmbit sectorial.

En l'àmbit empresarial no hi ha problemes atès que és senzill verificar el compliment dels requisits. És en l'àmbit supraempresarial en què l'acreditació resulta més complicada, especialment per la part empresarial:

- Respecte als sindicats, el mecanisme serà la certificació del grau de representativitat emesa pels organismes administratius que s'encarreguen del registre de les actes electorals (art. 75.7 TRLET i art. 22.1.d del Reglament d'eleccions a representants dels treballadors en l'empresa, aprovat pel RD 1844/1944, de 9 de setembre).
- La qüestió és bastant més complexa en el cas de les organitzacions empresarials perquè la llei no preveu cap instrument d'acreditació (només un

desenvolupament parcial de la DA 1.2 LOLS). En la pràctica, els tribunals efectuen una valoració casuística en la qual s'empren mitjans d'acreditació diversos: documentació de la Tresoreria General de la Seguretat Social, estadístiques de l'autoritat laboral, dades fiscals, etc. (STS de 18 de desembre de 1995, RJ 9.308; i STS de 27 de gener de 1996, RJ 1.510).

El compliment dels requisits que determinen l'atribució de legitimitat s'ha de produir en el moment d'iniciar-se la negociació (STS de 25 de maig de 2006, Rec. 20/2005, i de 24 d'abril de 2006, Rec. 97/2003), situació que esdevé en la data de **constitució de la comissió negociadora** com a moment inicial de la negociació del conveni col·lectiu (STS de 27 d'abril de 2000, Rec. 1581/1999, i de 25 de maig de 1996, Rec. 2005/1995).

La jurisprudència deriva del reconeixement com a interlocutors que s'efectua entre les parts negociadores i de la necessària intervenció de l'autoritat laboral en el procés de formalització del conveni d'una **presumpció de legitimitat i representativitat suficients** de la qual infereix una inversió de la càrrega de la prova que obliga el que negui la representativitat d'algun dels subjectes signataris a demostrar la manca d'aquests requisits (STS de 21 de març de 2002, RJ 2002\3812, i de 25 de gener de 2001, Rec. 1432/2000).

5. El procediment de negociació del conveni col·lectiu estatutari

L'Estatut dels treballadors, bàsicament en els articles 88, 89 i 90, estableix una sèrie de regles que disciplinen el procés de negociació. Es tracta de normes que tenen com a objecte determinar com s'ha de constituir vàlidament la comissió que ha de negociar el conveni, com s'ha de desenvolupar el procediment de negociació i, finalment, regles amb relació als requisits per a l'aprovació vàlida del conveni i la seva formalització.

L'objectiu o finalitat d'aquestes normes és divers. Així, mentre que les normes referides a la constitució de la comissió negociadora o a l'aprovació del conveni tracten de garantir la representativitat i el pluralisme dels negociadors; les referides al procés de negociació tenen una clara finalitat promocional del dret a la negociació col·lectiva, mentre que en les normes referides a la formalització predomina la garantia del principi de seguretat jurídica i publicitat normativa (art. 9.3 CE).

5.1. La iniciativa per a negociar

La iniciativa per a negociar, per a sol·licitar l'inici de la negociació d'un conveni, correspon a qualsevol de les dues parts legitimades per a negociar: la part laboral o l'empresarial. El més freqüent en la praxi negociadora és que ho faci la part social.

Sigui quina sigui la part que sol·liciti la negociació ha de tenir la legitimació per a negociar. En la llei no queda clar quina ha de ser la legitimació, si la inicial o la plena; únicament es limita a establir, en referir-se al contingut de la comunicació d'inici de negociacions, que el sol·licitant ha d'identificar "la seva legitimació de conformitat amb els articles anteriors", una referència als "articles anteriors" que caldria identificar amb l'exigència no solament de la legitimació inicial sinó la plena.

Conforme a l'article 89.1 TRLET, la representació que promou la negociació ho ha de comunicar per escrit a l'altra part, enviant còpia, a l'efecte de registre, a l'autoritat laboral corresponent en funció de l'àmbit territorial del conveni. En aquesta comunicació ha de figurar el contingut següent:

- La legitimació de la part que promou la negociació "de conformitat amb els articles anteriors".
- Els àmbits d'aplicació del conveni.

Normativa bàsica

Articles 87, 88, 89, 90 i 92 TRLET. Respecte al registre i dipòsit, Reial decret 713/2010, de 28 de maig.

Registre de la còpia

El registre de la còpia de la comunicació té com a objecte possibilitar que altres subjectes amb legitimació inicial puguin conèixer l'existència d'una iniciativa negociadora i exercir el seu dret a participar en la comissió negociadora.

- I les matèries objecte de negociació. Aquesta proposta es denomina en l'argot *plataforma reivindicativa*. L'exigència no s'ha d'interpretar en un sentit tan rígid que impedeixi incorporar posteriorment altres matèries si està justificat –matèries relacionades o connexes, noves circumstàncies. No obstant això, és aconsellable redactar-ho en termes amplis o oberts.

Respecte al **moment** en què cal efectuar la sol·licitud, l'article 89.1 estableix que, quan la promoció de la negociació és el resultat de la denúncia d'un conveni col·lectiu vigent, la comunicació s'ha d'efectuar simultàniament amb l'acte de la denúncia. S'ha d'entendre que aquesta exigència es vincula a l'existència eventual d'un deure de negociar de la contrapart però que no impediria una sol·licitud extemporània.

Igualment, cal entendre que si la comunicació es produeix en un àmbit en què no hi ha un conveni previ a denunciar, o aquest ha estat denunciat per altres subjectes, els promotors podran sol·licitar la negociació en qualsevol moment.

Abans de la reforma, però amb un criteri que segurament es pot mantenir, el Tribunal Suprem havia sostingut la impossibilitat d'equiparar l'escrit de denúncia del conveni amb l'escrit de comunicació que sol·licita l'inici de negociacions malgrat admetre que en molts casos es fessin en un mateix acte i document (STS d'1 de juny de 1990, RJ 1990, 5001).

El destinatari de la comunicació serà la contrapart amb la qual es vulgui entaular la negociació. La doctrina judicial ha considerat que no és necessari convocar al procés negociador a tots els legitimats.

5.2. El deure de negociar

Amb un clar sentit promocional de la negociació col·lectiva com a instrument de regulació de les condicions de treball, l'article 89.1 estableix que la part receptora de la comunicació només es pot negar a la iniciació de les negociacions "per causa legal o establerta convencionalment, o quan no es tracti de revisar un conveni ja vençut, sense perjudici del que estableixen els articles 83 i 84". D'aquesta manera, s'estableix un **deure de negociar** que, sense significar la necessitat d'arribar a un acord, sí que implica la necessitat que les parts duguin a terme totes les actuacions necessàries perquè hi hagi un procés de negociació efectiu i real (per exemple, contestar la comunicació, constituir la comissió negociadora i nomenar els membres, comparèixer a les reunions, etc.). Som davant una obligació de mitjans, no de resultat, en la qual les parts estan obligades a desenvolupar una negociació de bona fe, però no a aconseguir un acord (STS de 22 de maig de 2006, RJ 4567).

Observació

El deure de negociar es complementa amb el deure de negociar de bona fe (vegeu l'apartat posterior).

El deure negociar únicament queda enervat per la concurrència d'alguna de les tres causes que preveu l'article 89.1 TRLET:

1) Per "causa legal": es tractaria de supòsits en els quals la promoció de la negociació no s'ajusta als paràmetres legals, per exemple, perquè el promotor no té la legitimació necessària o perquè no es respecten els continguts de la comunicació.

Cal plantejar-se si la il·legalitat de les matèries proposades és una causa vàlida per a negar-s'hi. L'admissió amb caràcter genèric d'aquesta causa implicaria deixar el compliment del deure de l'arbitri de la subjectivitat d'una de les parts. La solució més respectuosa seria que actués el deure de negociar encara que la part es podria negar davant d'aquests temes justificant la seva il·legalitat.

2) Per causa "convencionalment establerta": aquí es tractaria de l'incompliment de les eventuais regles que sobre l'estructura de la negociació o el procediment negociador es poguessin establir en un conveni o acord interprofessional (per exemple, prohibint la negociació en una determinada unitat de negociació).

3) "Quan no es tracti de revisar un conveni que ja ha vençut, sense perjudici del que estableixen els articles 83 i 84". Amb una redacció certament confusa el legislador sembla voler limitar l'obligació de negociar als supòsits en què se cerca la revisió o renegociació d'un conveni que ja ha vençut, de la qual cosa s'infereix la no obligació de negociar un nou conveni mentre estigui vigent el conveni d'aplicació. La referència als articles 83 i 84 significa admetre l'obligació de negociació en els casos en què l'article 84 TRLET o un acord interprofessional permet la negociació de convenis concurrents.

Així, la jurisprudència ha entès que **no hi ha aquesta obligació de negociar**, entre altres, en els supòsits següents:

- Quan ja es negocia en una unitat preexistent (STS de 17 de novembre de 1998, RJ 9750).
- Quan la sol·licitud es refereix a la negociació d'un conveni franja i s'està negociant un conveni per a tota l'empresa (STS de 28 de febrer de 2000, RJ 2246).
- Quan la proposta suposa la creació d'una unitat de negociació artificial, és a dir, les propostes que sense correspondre's amb l'àmbit empresarial o de sector són fruit de la voluntat exclusiva d'un grup determinat d'empreses que decideixen unir-se amb la sola finalitat de negociar un conveni que arribi a totes (STS de 20 d'octubre de 1997, RJ 8083).
- Quan hi ha un conveni col·lectiu aplicable en el conjunt del sector i els signants acrediten la seva voluntat de mantenir i d'excloure la negociació en àmbits inferiors (STS de 10 d'abril de 2002, RJ 5321).

No obstant això, **l'obligació existeix**:

- Durant la vigència d'un conveni extraestatutari (STS de 30 de setembre de 1999, RJ 8395).
- Quan la negociació es vol dur a terme en una unitat superior i hi ha convenis d'àmbit inferior que no esgoten l'espai de la negociació en la unitat superior, que justament cobreix els buits que han deixat els convenis d'àmbit inferior que ja s'han aprovat (STS de 3 de maig de 2000, RJ 4258).

5.3. La constitució de la comissió negociadora

L'article 89.2 TRLET estableix que, en el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació que sol·licita l'inici de negociacions, es constituirà la comissió negociadora.

La part receptora de la comunicació, tret que ens trobem davant algun dels supòsits en què no hi ha deure de negociar, ha de respondre a la proposta de negociació i totes dues parts han d'establir un calendari o pla de negociació.

La constitució vàlida de la comissió negociadora requereix:

- 1) La superació de determinats nivells de representativitat (la denominada *legitimació plena*).
- 2) Que es garanteixi el dret de tots els subjectes amb legitimació inicial a formar part en proporció a la seva representativitat.
- 3) No superar un nombre màxim de membres.

La constitució de la comissió negociadora s'ha d'ajustar a unes regles que tracten de fer compatible i assegurar el dret de tots els subjectes amb legitimació inicial a formar part, amb la representativitat i funcionalitat de la comissió.

Així, en primer lloc, l'article 88 exigeix per a la vàlida constitució de la comissió negociadora que els diferents subjectes amb legitimació inicial que integren cadascuna de les dues parts negociadores superin conjuntament determinats nivells d'implantació en la unitat de negociació que garanteixin la representativitat dels subjectes que finalment negociaran el conveni. És la denominada **legitimació plena, final o complementària** que, d'aquesta manera, depèn de la superació del llindar d'implantació que l'article 88.2 TRLET exigeix per a la constitució vàlida de la comissió negociadora.

L'article 88.2 TRLET únicament estableix regles que es refereixen expressament a la negociació sectorial. Això no obstant, convé tenir present el que s'ha dit en referir-nos a la legitimació per a negociar convenis d'àmbit empresarial.

Amb relació a la negociació sectorial s'estableix que la comissió negociadora queda vàlidament constituïda quan els sindicats, federacions o confederacions i les associacions empresarials amb legitimació inicial representen com a mínim, respectivament, la majoria absoluta dels membres dels comitès d'empresa i delegats de personal, si s'escau, i empresaris que ocupen la majoria dels treballadors afectats pel conveni. Uns llindars de representativitat que aquí, a diferència del que passa amb la legitimació inicial, es poden assolir per la suma de la representativitat dels diferents subjectes amb legitimació inicial.

Amb l'objectiu de potenciar i facilitar la negociació sectorial, la reforma de 2011 ha afegit dues regles:

1) Per als sectors en què no hi ha òrgans de representació dels treballadors. En aquest cas, la comissió negociadora s'entén constituïda vàlidament quan està integrada per les organitzacions sindicals que gaudeixen de la condició de més representatives en l'àmbit estatal o de comunitat autònoma.

2) Per als sectors en què no hi ha associacions empresarials que tinguin la representativitat suficient, la comissió negociadora s'entén constituïda vàlidament quan està integrada per les organitzacions empresarials estatals o autonòmiques a què es refereix el paràgraf segon de l'article 87.3 c) TRLET, això és, per associacions que simplement tenen legitimació inicial.

Cal recordar que a l'article 87.3.c) TRLET es refereix a "associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni tinguin el 10 per cent dels empresaris, en el sentit de l'article 1.2 d'aquesta Llei, i sempre que aquestes donin ocupació al mateix percentatge dels treballadors afectats, i les associacions empresarials que en l'esmentat àmbit donin ocupació al 15 per cent dels treballadors afectats.

En els sectors en els quals no hi hagi associacions empresarials que disposin de la suficient representativitat, segons el que preveu el paràgraf anterior, estan legitimades per negociar els corresponents convenis col·lectius de sector les associacions empresarials d'àmbit estatal que tinguin el 10 per cent o més de les empreses o treballadors en l'àmbit estatal, així com les associacions empresarials de comunitat autònoma que hi tinguin un mínim del 15 per cent de les empreses o treballadors".

Observació

Quan les seccions sindicals duen a terme la negociació del conveni d'àmbit empresarial, aquestes han de sumar individualment o conjuntament la majoria dels membres de l'òrgan de representació unitària de l'àmbit d'aplicació del conveni. Una regla que, d'acord amb el que assenyalàvem, configura una norma que exigeix una legitimació plena en la negociació en l'àmbit d'empresa. Quan aquesta és desenvolupada per l'òrgan de representació unitària la legitimació inicial i la plena coincideixen.

La conformació de la comissió negociadora ha de respectar el dret de tots els subjectes amb legitimació inicial a formar part d'aquesta en proporció a la seva representativitat (art. 88.1 TRLET).

La Llei (art. 88.4 TRLET) estableix un nombre màxim de membres per a les comissions negociadores que se situa en quinze membres per als convenis sectorials i tretze en els altres convenis. Uns nombres que les parts negociadores, de mutu acord, poden reduir però no ampliar.

Les parts negociadores fins i tot poden **reduir** el nombre de membres que la comissió tenia en altres negociacions: l'única limitació és que la reducció no es faci amb l'únic propòsit d'excloure la presència d'un subjecte amb legitimació inicial (STS de 13 de novembre de 1997, RJ 1997, 8310).

La designació dels components concrets de la comissió correspon a les parts negociadores.

5.4. El procés de negociació

El procés de negociació està regit bàsicament per l'autonomia col·lectiva de les parts negociadores, la llei es limita a establir unes normes que tracten de garantir que la negociació arribi a bon port mitjançant la seva promoció, assegurant-se que es dugui a terme en uns paràmetres de normalitat i amb certa celeritat. Així, amb relació a aquesta última qüestió, la reforma ha potenciat l'establiment de mecanismes de solucions extrajudicials amb l'objectiu d'afavorir el desbloqueig que es pugui produir en la negociació i ha limitat temporalment a dos anys el període de manteniment de l'eficàcia del conveni un cop esgotat el seu període de vigència.

5.4.1. L'obligació de negociar de bona fe

Amb relació al procés de negociació, la llei estableix l'obligació de negociar de bona fe per a totes dues parts.

L'obligació de negociar de bona fe s'ha definit com la necessitat que totes dues parts facin un esforç sincer i mutu d'aproximació (Alonso Olea i Casas).

Ens trobem davant una obligació de mitjans, no de resultat, en què les parts estan obligades a dur a terme una negociació de bona fe, però no a aconseguir un acord (STS de 22 de maig de 2006, RJ 4567). Tot i que som davant un concepte jurídic indeterminat, hi ha coincidència a considerar que aquesta obligació implica:

- La necessitat que entre totes dues parts hi hagi un intercanvi mínim d'ofertes i contraofertes, que es proporcioni la informació sol·licitada, que hi hagi una explicació mínima sobre les propostes i que les negatives siguin raonades.

Principi de proporcionalitat

Les persones que componen la comissió negociadora en representació de les parts s'han de nomenar garantint el principi de proporcionalitat (STS de 31 d'octubre de 1995, RJ 7937), amb la finalitat de respectar la representativitat de cada sindicat i l'associació empresarial que participa en el procés negociador (STC 137/1991, de 20 de juny). El sistema de representació proporcional consisteix a dividir el nombre de representants dels treballadors pel nombre de places de la part social en la mesa de negociació, atenent a la resta en els casos de vacants (STS de 7 de març de 2002, RJ 2002, 4667).

- La prohibició d'emprar la violència, l'engany, la intimidació o qualsevol altre mètode per a impedir una negociació lliure de vicis del consentiment. L'article 89 TRLET estableix expressament que "en els supòsits en què es produïssin violències, tant sobre les persones com sobre els béns i totes dues parts en comprovessin l'existència, quedaria suspesa immediatament la negociació en curs fins a la desaparició d'aquelles".
- La doctrina judicial ha considerat que la bona fe exigeix a les parts "ser conseqüents amb les seves pròpies posicions, i no alterar-les substancialment d'un dia a l'altre" (STS de 3 de febrer de 1998, RJ 1428), però que no obliga a mantenir en tot moment les ofertes fetes que no hagin estat objecte d'un acord efectiu (STS de 19 de juny de 1991, RJ 5155).

5.4.2. Desenvolupament de les negociacions

L'article 89.2 TRLET estableix que en el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la comunicació que sol·licita l'inici de les negociacions es procedeixi a constituir la comissió negociadora; la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts hauran d'establir un calendari o pla de negociacions.

Les parts negociadores poden nomenar de mutu acord un president i disposar de l'assistència en les deliberacions d'assessors, que intervenen, igual que el president, amb veu però sense vot. Si s'opta per la no elecció d'un president, les parts han de consignar en l'acta de la sessió constitutiva de la comissió els procediments a emprar per a moderar les sessions i signar les actes que corresponguin a aquestes un representant de cada una, juntament amb el secretari.

5.4.3. La durada del procés de negociació i les situacions d'impàs o bloqueig negocial

La reforma del 2011 amb l'objecte de garantir una negociació dinàmica va establir límits temporals en el procés negociador (llevat de pacte en contra en el conveni anterior, 8 mesos si la durada del conveni anterior era inferior a dos anys, 14 mesos en la resta de casos). La reforma del Reial decret llei 3/2012 ha suprimit aquestes limitacions. Malgrat això, cal tenir en compte que la limitació temporal de dos anys en el manteniment de l'eficàcia del conveni denunciat i que s'està renegociant suposa, si més no a la pràctica, una limitació temporal en la renegociació.

L'article 86.3 TRLET preveu de forma imperativa que els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos en l'article 83 TRLET, estableixin procediments per a solucionar les discrepàncies que es puguin produir "després del transcurs del procediment de negociació sense aconseguir-se un acord, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge". S'ha

d'entendre que aquests procediments podran consistir en mecanismes de conciliació, la mediació o, inclús, com preveu el mateix precepte, l'arbitratge. En relació amb aquest últim la llei preveu el següent:

1) Els laudes arbitrals tindran la mateixa eficàcia jurídica que els convenis col·lectius i només seran recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91.

2) Els acords interprofessionals hauran d'especificar els criteris i procediments de desenvolupament de l'arbitratge, expressant en particular el caràcter obligatori o voluntari de la submissió al procediment arbitral per les parts; prescrivint que a falta de pacte específic sobre el caràcter obligatori o voluntari de la submissió al procediment arbitral, s'entendrà que l'arbitratge té caràcter obligatori. Una previsió d'arbitratge obligatori prescrit per la llei sobre el qual s'han plantejat dubtes en relació amb la seva constitucionalitat perquè suposa una limitació contrària al dret a la negociació col·lectiva i a la llibertat sindical.

Amb la mateixa finalitat d'evitar les situacions de bloqueig que es poden produir durant la negociació del conveni, l'article 89.4 TRLET preveu la possibilitat que les parts, en qualsevol moment de les deliberacions, puguin acordar la intervenció d'un mediador designat per elles.

5.5. L'aprovació del conveni

Conforme a l'article 89.3 TRLET, els acords de la comissió requereixen, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues representacions. Una exigència que conforme a la jurisprudència conforma la denominada **capacitat decisòria** i s'ha de produir en una comissió negociadora constituïda vàlidament, això és, que reuneixi els requisits de legitimació inicial i plena (STS de 3 de desembre de 2009).

L'exigència d'aquesta majoria ha plantejat el problema interpretatiu de determinar si la majoria s'entenia referida al total de vocals que integren cadascuna de les dues parts, o al percentatge o quota de representativitat que tenen els diferents vocals. Aquesta interpretació exigiria que votessin favorablement els vocals que representessin la majoria de la representació en el moment de constituir-se la comissió negociadora.

La jurisprudència, no sense posicions contradictòries, ha considerat que el requisit de la majoria es refereix, no a les persones físiques que componen cadascuna de les parts de la comissió, sinó als percentatges de representativitat en el moment de constituir-se la comissió negociadora, aplicant un "criteri del vot proporcional", en raó de la representació o representativitat de cadascuna de les organitzacions professionals presents en la comissió negociadora (STS de 17 de gener de 2006, RJ 3000, o d'1 de març de 2010, RJ 1478)

El conveni s'ha d'entendre aprovat quan l'acord recau sobre la seva totalitat, sense perjudici que les parts negociadores puguin anar aconseguint acords parcials que poden ser objecte de modificacions ulteriors al llarg del procés negociador (STS de 19 de juny de 1991, RJ 5155).

Quan es tracta de la renegociació d'un conveni en fase d'ultraactivitat, l'article 86.3 TRLET preveu la possibilitat que es produeixin acords parcials per a modificar algun o alguns dels continguts prorrogats amb la finalitat d'adaptar-los a les condicions en què, després de la terminació de la vigència pactada, es desenvolupi l'activitat en el sector o en l'empresa.

5.6. La formalització del conveni

Un cop aprovat el conveni, l'article 90 TRLET estableix la necessitat de desenvolupar determinats actes amb l'objecte de formalitzar-lo i fer-lo públic. Es tracta d'una sèrie d'actes que, en coherència amb l'eficàcia normativa i *erga omnes* del conveni, donen compliment a les exigències de seguretat jurídica i publicitat normativa que exigeix l'article 9.3 CE.

L'incompliment d'aquests requisits determina la consideració com a conveni extraestatutari.

5.6.1. L'exigència d'escripturació

L'article 90.1 TRLET estableix que "els convenis col·lectius a què es refereix aquesta Llei s'han de fer per escrit, sota sanció de nul·litat". No n'hi ha prou, doncs, amb l'acord verbal entre els subjectes negociadors. Com a requisit *ad solemnitatem* s'imposa la forma escrita. No té la consideració de conveni allò que quedi al marge del text escrit.

5.6.2. El registre i dipòsit del conveni

Amb l'objecte de garantir l'autenticitat del text, facilitar-ne la difusió i permetre'n el control per l'autoritat laboral, l'article 90.2 TRLET estableix l'obligatorietat que, dins del termini de quinze dies des de la signatura, el conveni es presenti davant l'autoritat laboral competent "únicament als efectes de registre", el seu dipòsit i la seva publicació.

La presentació del conveni davant l'autoritat laboral determina, doncs, la realització de tot un seguit de tràmits successius: 1r.) el registre; 2n.) el dipòsit; 3r.) la publicació obligatòria i gratuïta en el *Butlletí Oficial de l'Estat* o, en funció del seu àmbit territorial, en el butlletí oficial de la comunitat autònoma o en el butlletí oficial de la província corresponent; 4t.) que l'autoritat laboral pugui fer un control mediat de legalitat del conveni, dirigint-se d'ofici a la jurisdicció competent, si considera que el conveni conculca la legalitat o lesiona greument l'interès de tercers.

5.6.3. La publicació del conveni

L'article 90.3 TRLET estableix que, en el termini màxim de deu dies des de la presentació del conveni en el registre, l'autoritat laboral n'ha de disposar la publicació. De conformitat amb aquest mateix precepte, la publicació, obligatòria i gratuïta, s'ha de fer, depenent de l'àmbit d'aplicació territorial del conveni, en el butlletí oficial de la comunitat autònoma o en el butlletí oficial de la província corresponent.

Conforme a la doctrina judicial, la publicació determina l'inici de la vigència del conveni.

No obstant això, les parts poden establir l'inici de la seva eficàcia en una altra data, anterior a la mateixa data de publicació del conveni o de l'acord (eficàcia retroactiva) o posterior a aquesta publicació (eficàcia demorada per mitjà d'una *vacatio legis*).

Malgrat que la doctrina judicial sembla inclinar-se per l'exigència de publicació com a requisit per a l'entrada en vigor del conveni, s'ha d'assenyalar que és factible entendre completa l'exigència de publicitat normativa (art. 9.3 CE) amb la realització dels tràmits de registre i dipòsit. Uns mecanismes que, davant de la publicació vigoritzant, presenten com a avantatges una publicitat més sistemàtica i completa perquè es refereixen a tots els actes que afecten l'eficàcia jurídica del conveni –a diferència de la de la publicació, de la qual escapen actes com la denúncia del conveni–, i més previsibilitat per a les parts quant al moment de la seva realització.

5.7. Els procediments d'adhesió i extensió

L'article 92 TRLET regula dos mecanismes que, si bé amb diferències importants, representen la possibilitat que aconseguixi l'aplicació d'un conveni col·lectiu en un àmbit diferent de l'àmbit en què es va signar i aplicar inicialment.

5.7.1. L'adhesió a un conveni vigent

Conforme a l'article 92.1 TRLET

"En les unitats de negociació respectives, les parts legitimades per negociar es poden adherir, de comú acord, a la totalitat d'un conveni col·lectiu en vigor, sempre que no estiguin afectades per un altre, i ho han de comunicar a l'autoritat laboral competent a l'efecte de registre."

Registre, dipòsit i control

El registre, dipòsit i control de legalitat o lesivitat del conveni constitueixen activitats de caràcter executiu que han estat transferides a la majoria de CA, respecte als convenis que no transcendeixen de l'àmbit d'una comunitat autònoma. L'activitat de registre i dipòsit, a més del que preveu l'article 90 TRLET, està regulada pel Reial decret 713/2010, de 28 maig, i diverses normes autonòmiques.

Ens trobem davant un acord pel qual els subjectes que podrien negociar un conveni col·lectiu, perquè hi estan legitimats i no estan afectats per un altre, decideixen substituir aquesta negociació mitjançant una simple remissió a un altre conveni en vigor.

La decisió d'adherir-se a un conveni vigent en lloc de negociar-ne un de propi pot tenir diverses raons: absència de tradició negociadora, evitació de costos econòmics i "ambientals" en la negociació d'un conveni propi, voluntat d'homogeneïtzar les condicions de treball, etc.

Quatre són els requisits que exigeix la normativa:

- 1) Que la decisió sigui adoptada pels subjectes legitimats per a negociar, de conformitat amb els articles 87 i 88 TRLET, en la unitat en què es vol l'aplicació del conveni.
- 2) Que l'àmbit en què se cerca l'adhesió no estigui afectat per un altre conveni col·lectiu, de manera que es garanteixi que no es produeix un supòsit de concurrència convencional.
- 3) Que l'adhesió es produeixi a la totalitat del conveni amb l'objecte de garantir la unitat o equilibri d'aquest. Això fa, entre altres efectes, que la vigència de l'acord d'adhesió estigui condicionada a la vigència prevista en el conveni al qual s'adhereix. No obstant això, és possible que l'acord estableixi altres paràmetres temporals de referència.
- 4) Que l'adhesió es comuniqui a l'autoritat laboral competent "a l'efecte de registre". També s'ha de considerar obligatori el dipòsit de la publicació de l'acord d'adhesió perquè aquest tingui els efectes propis d'un conveni estatutari.

5.7.2. El procediment d'extensió d'un conveni col·lectiu

L'extensió d'un conveni consisteix en una resolució administrativa dictada per l'autoritat laboral per la qual es decideix aplicar un conveni a un altre àmbit diferent a petició d'un subjecte amb legitimació per a negociar davant la impossibilitat de subscriure un conveni en aquest àmbit per l'absència de parts legitimades. Cal tenir present que la nova regulació de la legitimació per a negociar convenis d'àmbit supraempresarial, i sobretot la flexibilització dels requisits exigits per a negociar a les associacions empresarials, determinarà que el procediment d'extensió sigui menys operatiu.

D'aquesta manera, constitueix un procediment administratiu, sempre indicat a instàncies de part, en el qual la intervenció administrativa substitueix l'activitat negociadora dels agents socials.

L'article 92.2, en la versió actual, només preveu un **supòsit** en què resulta possible sol·licitar l'extensió d'un conveni a l'Administració:

Regulació de l'extensió d'un conveni

La regulació de l'extensió es troba en l'article 92.2 TRLET i en el Reial decret 718/2005, de 20 de juny, pel qual s'aprova el procediment d'extensió de convenis col·lectius.

"pels perjudicis que es derivin per la impossibilitat de subscriure en l'àmbit esmentat un conveni col·lectiu dels previstos en aquest títol III, a causa de l'absència de parts legitimades per fer-ho."

Anteriorment la llei preveia dos supòsits:

- 1) Circumstàncies que dificultessin especialment la negociació.
- 2) Circumstàncies socials o econòmiques d'importància notòria que aconsellessin l'extensió per a evitar perjudicis rellevants.

D'aquesta manera, es possibilitava el recurs a l'extensió d'una manera més genèrica i indeterminada que l'habilitava per a supòsits com ara el fracàs en la negociació, l'absència de contrapart legitimada per a negociar o en supòsits en què la contrapart es nega a negociar.

La nova regulació, vigent des de 1999, de manera molt més restrictiva només permet sol·licitar l'extensió quan no hi ha una contrapart legitimada per a negociar.

L'absència de part legitimada s'ha d'entendre com una manca de contrapart amb legitimació plena, i d'aquesta manera es pot sol·licitar quan hi hagi associacions patronals representatives o més representatives però sense capacitat per a constituir vàlidament la comissió negociadora.

La sol·licitud s'ha de fer de conformitat amb l'article 92.2 TRLET "a una pluralitat d'empreses i treballadors o a un sector o subsector d'activitat". Com s'ha assenyalat, sembla que no caldria sol·licitar l'extensió per a una sola empresa.

Amb relació a l'**objecte** de l'extensió, aquesta s'ha de produir respecte a un conveni vigent. La llei no indica si cal sol·licitar l'extensió parcial, però l'absència de cap limitació, a diferència del que passa amb l'adhesió, semblaria legitimar aquesta opció.

El reglament, a diferència del que indica la llei, estableix (art.1.2) que el conveni a estendre és d'àmbit supraempresarial i del mateix o similar àmbit funcional o amb característiques economicolaborals equiparables a l'àmbit en el qual es vol aplicar. Es preveu que excepcionalment i subsidiàriament es pugui estendre un conveni d'empresa.

Respecte al **procediment**, cal indicar el següent:

- La iniciació és sempre a instàncies de part, i poden iniciar el procediment els que tinguin la legitimació que requereixen els articles 87.2 i 87.3 TRLET (s'exclouen els legitimats en l'àmbit d'empresa).
- La competència, com a activitat executiva, correspon a les comunitats autònomes que tinguin transferida aquesta competència o al Ministeri de

Extensió en l'àmbit empresarial

No és possible sol·licitar l'extensió en l'àmbit empresarial perquè sempre hi ha subjectes amb legitimació plena. La reforma de les regles de legitimació, sobretot les referides a la legitimació empresarial en l'àmbit sectorial, pel Reial decret llei 7/2011 limitarà la constatació del supòsit de fet habilitant en afavorir l'existència de subjectes legitimats.

Treball i Immigració quan l'extensió arribi a tot el territori nacional o a més d'una comunitat.

- S'ha de sol·licitar per escrit i amb la documentació que exigeix l'article 4.1 del Reial decret 718/2005.
- El procediment exigeix un informe de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives i de l'òrgan consultiu corresponent (estatal o autonòmic que pugui existir).
- La resolució s'ha d'emetre en un termini de tres mesos, essent el silenci negatiu, ha de ser motivada i pot determinar la inaplicació de determinades clàusules del conveni estès.

Acabem indicant que l'extensió tindrà **efectes** des de la data de presentació de la sol·licitud fins a la finalització de la vigència inicial o prorrogada del conveni estès. Una vegada que el conveni estès és substituït per un de nou, és necessari formular una nova sol·licitud d'extensió. Si s'efectua en el termini d'un mes des de l'aprovació del nou conveni, els tràmits se simplifiquen i els terminis s'abreugen.

Durant el període de vigència inicial del conveni estès no cal sol·licitar l'extensió d'un altre conveni, encara que es tracti d'un conveni més ajustat a la realitat sociolaboral d'aquell àmbit, el que sí es podria fer en cas d'aparèixer una contrapart és sol·licitar l'inici de negociacions sense que l'extensió es pugui al·legar com a excepció al deure de negociar.

6. El contingut del conveni col·lectiu

6.1. Introducció

Parlar del contingut del conveni és parlar de les matèries que regula, del "conjunt de pactes o clàusules sobre el qual les parts convenen" (Alonso Olea i Casas Baamonde), i en definitiva de l'àmbit de la realitat social sobre el qual s'exerceix el poder normatiu en què consisteix la negociació col·lectiva.

El nostre marc normatiu configura de manera molt àmplia el contingut possible de la negociació. Partint de l'article 37.1 CE, que únicament limita a l'àmbit laboral el dret a la negociació col·lectiva, la resta de normes reconeixen una àmplia capacitat a les parts negociadores per a arribar acords en matèries molt diverses.

Resulta significatiu el tenor literal de l'article 85.1 TRLET quan estableix que:

"dins del respecte a les lleis, els convenis col·lectius poden regular matèries d'índole econòmica, laboral, sindical i, en general, totes les 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, inclosos els procediments per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta que preveuen els articles 40, 41,47 i 51 d'aquesta Llei [...]."

El contingut de la negociació col·lectiva al llarg d'un procés històric s'ha ampliat paulatinament com a causa i, al seu torn, efecte de l'increment progressiu de les funcions que ha assumit la negociació col·lectiva.

Així des d'una primera negociació centrada en la regulació dels aspectes individuals més essencials de la relació de treball (jornada, salaris i contingut de la prestació), en què el conveni era un contracte de tarifes que tenia una funció de compra-venda des de la lògica compensadora de la desigualtat que hi havia en l'àmbit individual. Paulatinament va ampliar el seu àmbit d'actuació a altres condicions de treball individuals (contractació, millores socials, règim disciplinari, etc.) i a la regulació de les relacions de treball col·lectives, primer dels mateixos subjectes signataris per a posteriorment projectar-se sobre subjectes col·lectius diferents, desenvolupant una funció d'autogovern del sistema de relacions laborals. En les últimes dècades han guanyat pes els continguts vinculats a l'organització del treball, amb un predomini de lògiques més vinculades a la gestió flexible del treball que a la tutela pura i exclusiva dels drets dels treballadors.

Tot i que la importància de la negociació col·lectiva com a instrument de regulació de les condicions de treball ha augmentat, en coherència amb la consolidació d'un sistema democràtic i social de relacions laborals, no es pot considerar que hi hagi una reserva material a favor de l'autonomia col·lectiva. La negociació col·lectiva comparteix amb la llei la regulació de les relacions de treball.

Contingut ampli del conveni col·lectiu

El conveni col·lectiu, encara que sempre vinculat a aspectes propis de les relacions de treball, pot tenir un contingut molt ampli i heterogeni.

Una prova de la importància que la Constitució espanyola assigna a la llei com a font reguladora del sistema de relacions laborals són les variades i reiterades crides que trobem en la Constitució: així, entre altres, vegeu els continguts en els articles 28.1, 35.2 o 37.1.

6.2. El principi de llibertat de contractació, els continguts possibles de la negociació col·lectiva i els límits a la llibertat de les parts

Les parts negociadores, mitjançant l'acord que assoleixin en el procediment de negociació, seran les que delimitin el contingut possible del conveni. Les parts són lliures per a establir el contingut del conveni, és a dir, per a determinar quines matèries es regulen i com. És el que s'ha denominat **principi de "llibertat de contractació"** i es pot considerar com una exigència pròpia del reconeixement de l'autonomia col·lectiva i del mateix dret a la llibertat sindical.

Aquest principi de llibertat de contractació apareix recollit de manera expressa en l'article 85.1 TRLET quan estableix que

"els convenis col·lectius **poden** regular", sosté que "Sense perjudici de la llibertat de les parts per determinar el contingut" o s'afirma, en l'article 85.3 TRLET que "Sense perjudici de la llibertat de contractació a què es refereix el paràgraf anterior [...]."

Observació

No resulta possible confondre la llibertat de contractació amb l'absència de límits per a les parts en la tasca de determinar el contingut del conveni. No hi ha una llibertat absoluta.

No obstant, cal assenyalar que **no ens trobem davant una llibertat absoluta**, sinó que cal constatar **quatre grans limitacions**:

1) La necessitat de respectar les **normes de dret necessari absolut i relatiu** que es troben en les disposicions normatives jeràrquicament superiors al conveni (art. 3 TRLET). Així:

- El conveni no pot alterar les previsions que es regulen de manera imperativa (dret necessari absolut) en les normes de rang superior (per exemple, regles de capacitat i legitimació convencional, edat mínima de setze anys per a contractar –art. 6.1 TRLET–, prohibició de fer hores extres per als menors de divuit anys –art. 6.3 TRLET–, etc.)
- S'han de respectar les normes mínimes o de dret necessari relatiu (per exemple, si es vol regular la durada de les vacances s'ha de respectar el mínim de trenta dies naturals –38.1 TRLET).

2) Un segon límit, **derivat de l'àmbit d'aplicació** del conveni, consistent en la impossibilitat que el conveni estableixi regles que tinguin com a destinataris subjectes que quedin fora del seu àmbit d'aplicació.

No obstant això, cal assenyalar que el Tribunal Suprem ha efectuat una interpretació àmplia del concepte de treballadors com a subjectes afectats pel conveni per a incloure no solament els treballadors en actiu sinó també treballadors ja jubilats. És el cas dels pensionistes de jubilació, tant amb relació als complements de les seves pensions de jubilació com amb relació a altres drets que de vegades se'ls reconeixen. Vegeu, per exemple, entre altres les STS de 14 de juliol de 2000 (Ar. 2768) i de 25 de gener de 2000 (Ar. 1310),

3) Les **regles de distribució material** entre unitats de negociació que de vegades preveu la llei o les que es puguin establir, sobre la base de l'habilitació de què parla l'article 83.2 TRLET, en els denominats *acords marc* o *interprofessionals* regulats en aquell precepte.

Un exemple de regla legal de distribució competencial entre unitats de negociació la trobem en l'article 15.1.a) TRLET quan amb relació a la durada del contracte d'obra estableix que "Aquests contractes no poden tenir una durada superior a tres anys ampliable fins a dotze mesos més per conveni col·lectiu d'àmbit sectorial estatal o, si no n'hi ha, per conveni col·lectiu sectorial d'àmbit inferior". Altres exemples els trobem en l'article 11.1.b), l'article 12.4.e) o en l'article 84.4 TRLET.

4) La configuració per part de l'article 85.3 TRLET d'un "**contingut mínim**" per al conveni. Com veurem a continuació, el TRLET instaura una sèrie d'aspectes que el conveni ha de regular necessàriament i l'incompliment dels quals en determina la nul·litat com a conveni estatutari.

Abans d'entrar en l'anàlisi d'aquest contingut mínim, cal advertir que no constitueix un límit a la llibertat de contractació de les parts negociadores el contingut del conveni anterior. Les parts negociadores del nou conveni no queden condicionades per la necessitat de respectar les condicions que s'haguessin establert en el conveni anterior, i poden regular les matèries de manera diferent de com ho feia l'anterior o fins i tot no regular-les

Conforme als articles 82.4 ("El conveni col·lectiu que en succeeix un d'anterior pot disposar sobre els drets que s'hi reconeixien. En aquest supòsit s'ha d'aplicar, íntegrament, el que regula el conveni nou") i 86.4 TRLET ("El conveni que en succeeix un d'anterior el deroga íntegrament, llevat dels aspectes que es mantinguin de manera expressa"), no hi ha un principi d'irreversibilitat de les condicions de treball ni unes suposades condicions més beneficioses d'origen convencional.

Sobre la base de la llibertat de contractació els **continguts possibles** de la negociació es poden referir als grans grups següents de matèries:

- **Condicions de treball:** aquest és el contingut més tradicional del conveni i el més important quantitativament. Es tractaria de les clàusules del conveni dirigides a la regulació d'aspectes com el temps de treball i descansos, classificació professional, mobilitat funcional i geogràfica, salaris i règim econòmic, interrupcions i permisos, suspensions i excedències, modificació de condicions de treball, extincions i acomiadaments, etc.
- **Condicions d'ocupació:** es tractaria de les clàusules que tenen com a objecte la regulació d'aspectes vinculats a la selecció, contractació, promoció professional, compromisos de contractació de nous treballadors, compromisos de manteniment de l'ocupació o de conversió de treballadors temporals en indefinits, etc.
- **Relacions col·lectives de treball:** són clàusules que tenen per objecte la regulació de les relacions entre les parts signatàries del conveni i també altres subjectes col·lectius inclosos en l'àmbit del conveni. La regulació pot tenir per objecte l'establiment d'institucions de participació, el reconeixement

Observació

El contingut del conveni anterior no és un límit a la llibertat de contractació dels subjectes negociadors.

Observació

Es tracta d'una aproximació teòrica i formulada en abstracte. El contingut real de cada conveni depèn dels acords que hagin assolit les parts negociadores, la qual cosa depèn, al seu torn, d'una multiplicitat de factors, entre els quals es destaquen els factors econòmics (resultats, expectatives, tendències, etc.), l'estratègia negociadora, les capacitats o fortaleses dels negociadors, l'estructura normativa del sector, etc.

ment de drets o garanties instrumentals, de competències addicionals a les previstes en la normativa legal, etc.

- **Organització del treball o gestió del personal:** es tracta de clàusules que tenen com a objecte la regulació d'aspectes vinculats als poders de direcció, organització i control del treball. Es tracta de matèries que pertanyen en principi al poder empresarial (art. 38 CE i art. 20 TRLET), però això no impedeix que siguin objecte de negociació col·lectiva. És el cas, per exemple, de les regulacions convencionals referides a sistema de treball i de remuneració, regles sobre rendiment, ubicació de l'empresa trasllat del centre de treball, gestió de personal, contractacions de l'activitat empresarial, canvis en l'estatus jurídic de l'empresa o en la seva titularitat, regles de règim intern, plans de formació, participació en beneficis, etc.
- **Protecció social complementària i acció assistencial en l'empresa:** els convenis tenen un ampli camp en la introducció de millores en el règim de protecció social que dispensa la Seguretat Social (art. 39.1 i 191 i seg. TRLGSS), per a la creació i regulació de plans i fons de pensions en el "sistema d'ocupació" (art. 4 i seg. Llei 8/1987), i, en general, per a l'establiment de regles de caràcter assistencial i benèfic per als treballadors, com ara mesures dirigides a la formació, oci, entreteniment o gaudi dels treballadors i els seus familiars o acostats (beques, premis, instal·lacions esportives o d'esbarjo, etc.)

6.3. El contingut mínim del conveni col·lectiu

L'article 85.3 TRLET estableix l'obligatorietat que els convenis expressin un contingut mínim. De conformitat amb la regulació actual, el contingut mínim del conveni està constituït pel següent:

- a) Determinació de les parts que el subscriuen.
- b) Àmbit personal, funcional, territorial i temporal.
- c) Procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació dels acords per a la no-aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 TRLET, adaptant, si escau, els procediments que s'estableixin referent a això en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic.
- d) Forma i condicions de denúncia del conveni, com també termini mínim per a aquesta denúncia abans de finalitzar la seva vigència.
- e) Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per a entendre d'aquelles qüestions establertes en la llei i de les altres que li siguin atribuïdes, així com l'establiment dels procediments i terminis d'actuació d'aquesta comissió, inclosa la submissió de les discrepàncies que es puguin produir en la seva actuació als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic previstos en l'article 83 TRLET.

Al marge de les previsions específiques de l'article 85.3 TRLET amb relació al contingut mínim, en aquest mateix precepte, apartats 1 i 2, s'estableix que, "en tot cas, hi ha el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat

de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si s'escau, plans d'igualtat amb l'abast i el contingut que preveu el capítol III del títol IV de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes", i precisa que en les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors el deure de negociar plans d'igualtat s'ha de formalitzar en la negociació dels convenis d'àmbit empresarial.

7. La dinàmica aplicativa del conveni. Àmbit temporal d'eficàcia i administració del conveni

7.1. La vigència com a pressupost normatiu

Com passa en totes les normes, la vigència del conveni constitueix un pressupost de l'eficàcia dels drets i obligacions integrants del contingut del conveni col·lectiu.

El conveni es configura com una norma **essencialment temporal**. Tot i que el nostre ordenament no estableix cap limitació temporal, ni mínima ni màxima, els convenis sempre tenen una durada delimitada amb l'objecte de garantir que la regulació convencional es pugui adaptar a les canviants circumstàncies socioeconòmiques i possibilitar que els diferents subjectes que puguin tenir legitimació per a negociar en cada moment puguin exercir el dret a la negociació. Això implica que l'exercici del dret a la negociació col·lectiva es presenta com un continu entramat de convenis que se succeeixen en el temps.

La rellevància de la vigència també s'observa, ja no des de la perspectiva aïllada i individualitzada d'una única unitat de negociació, sinó des de la perspectiva de l'estructura de la negociació col·lectiva, com a entramat d'unitats de negociació, en erigir-se la vigència del conveni en el factor d'ordenació que el legislador té en compte a l'hora d'establir la regla de la prohibició de la concurrència en l'article 84 i el principi de modernitat en la successió convencional de l'article 86.

Finalment, cal assenyalar que la transcendència de la vigència no s'esgota en el fet de constituir un paràmetre essencial en l'ordenació de les relacions entre convenis col·lectius, la vigència constitueix un aspecte al qual l'ordenament jurídic lliga conseqüències amb vista a l'exercici de determinats drets. Així, l'exercici de determinats drets apareix vinculat heterònomament a la vigència. Sobre aquest tema, cal assenyalar que tant l'exercici del dret a la negociació col·lectiva com l'exercici del dret de vaga es troba condicionat per la vigència d'un conveni col·lectiu.

Així, i pel que fa a aquest últim, l'article 11 c) RDLRT estableix la il·legalitat de les vagues que tinguin per objecte alterar, dins del seu període de vigència, els pactes en un conveni. Deure legal de pau relatiu que, com s'ha vist a fil de l'article 89 ET, es veu complementat per la configuració de la vigència del conveni com a excepció al deure de negociar.

Les importants funcions que té la vigència del conveni amb vista a l'operativitat de les seves normes, com a pressupòsit de la seva eficàcia i de l'exercici de determinats drets com també de la seva articulació, expliquen que la llei hagi establert la necessitat que les parts determinin de manera expressa,

Article 82.3 ET

L'article 82.3 ET estableix que "Els convenis col·lectius que regula aquesta Llei obliguen tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i **durant tot el temps de vigència**".

com a contingut mínim del conveni, l'àmbit temporal del conveni [art. 85.3 b) ET] i que, en coherència amb el valor *erga omnes* d'aquests productes normatius, l'inici de la vigència, com es veurà en analitzar l'article 90 ET, se supedita al compliment dels requisits formals que conté aquell precepte.

7.2. La determinació de l'àmbit temporal d'eficàcia del conveni com a competència de les parts negociadores

Conforme a l'article 86.1 TRLET correspon a les parts negociadores establir la durada dels convenis, "eventualment es poden pactar diferents períodes de vigència per a cada matèria o grup homogeni de matèries dintre del mateix conveni". D'aquesta manera, s'atorga a les parts negociadores la capacitat, sense cap limitació expressa, d'establir la durada del conveni. Encara que l'article 86 utilitza indistintament els termes de *vigència* i *durada*, segons els nostre parer hem de distingir els dos conceptes:

- **Vigència:** estadi normatiu que denota la pertinença del conveni a l'ordenament jurídic. Atenent a la seva condició d'autèntica norma jurídica està determinada pel compliment de les normes sobre la producció jurídica que el mateix Estatut conté i, entre aquestes, les de l'article 90 referides a la publicitat del conveni. D'aquesta manera, a pesar que l'article 90.4 del TRLET estableixi que "el conveni entrarà en vigor en la data en què ho acordin les parts", això només es produirà una vegada que el conveni s'hagi registrat, dipositat i publicat.
- **Durada o àmbit temporal d'eficàcia del conveni:** espai temporal sobre el qual el conveni ha de projectar els seus efectes una vegada hagi entrat en vigor. Pot coincidir amb el període de vigència o estendre's a moments previs (eficàcia retroactiva) o produir-se en un moment posterior al de l'inici de la vigència (eficàcia demorada).

No obstant això, cal notar que la possibilitat d'acordar l'eficàcia retroactiva del conveni col·lectiu es troba limitada o condicionada per la impossibilitat constitucional de dotar d'eficàcia retroactiva les disposicions sancionadores no favorables o restrictives de drets individuals (art. 9.3 CE), per les normes de dret transitori que conté el mateix Estatut dels treballadors i les disposicions transitòries del Codi civil (STS de 26 de juny de 1998, Rec. 3044/1997) i per la impossibilitat de regular retroactivament situacions ja consumades i esgotades (STS de 26 de juny de 1995, Rec. 2985/1994). En aquest sentit, el Tribunal Suprem ha establert, com a regla general, que la modificació del conveni operada per l'aprovació d'un conveni ulterior no afecta les situacions o drets nascuts a l'empara del conveni anterior (per exemple, excedències, trasllats), tret que el conveni col·lectiu posterior ho ordeni de "manera nítida i clara", i requereix "ineludiblement que aquest nou conveni ordeni clarament l'extensió de les noves disposicions a les situacions d'excedència anteriors; i, perquè aquesta extensió sigui una realitat, no és suficient la simple reforma dels preceptes del conveni precedent" (STS de 26 de juny de 1998, Rec. 3044/1997).

Vegeu també

Amb relació als requisits de formalització del conveni i els seus efectes per a l'entrada en vigor del conveni vegeu l'apartat dedicat al procediment d'elaboració del conveni.

Amb relació a la durada que les parts puguin acordar, a diferència del que passava en la normativa precedent i passa en altres ordenaments jurídics, el TRLET no estableix cap límit exprés. L'única cosa que s'exigeix, conforme a l'article 85.3 b) TRLET, és que les parts estableixin l'àmbit temporal del conveni.

Amb relació a l'abast material, la determinació de la durada del conveni es pot produir respecte a tot l'instrument normatiu, i es produeix la cessació de la vigència de manera unitària, o amb relació a determinades parts d'aquest. Aquesta última possibilitat l'Estatut l'admet en l'article 86.1, si bé la condiciona al fet que es produeixi "per a cada matèria o grup homogeni de matèries dins del mateix conveni".

No obstant això, cal assenyalar que aquesta és una possibilitat escassament utilitzada per les parts negociadores, una situació que contrasta amb la conservació de gran part dels continguts del conveni durant les renegociacions successives. Certament l'establiment de vigències diferenciades evitaria que en la renegociació del conveni s'obris tot el contingut negocial, i es reduiria l'esforç negociador, no obstant això, sembla que les parts prefereixen quedar lliures de qualsevol compromís i portar potencialment a la mesa de negociació tot el contingut convencional per a facilitar la consecució d'equilibris.

Observació

La realitat demostra que els subjectes negociadors han optat per establir durades determinades que, en general, es refereixen a períodes relativament breus (d'un a tres anys com a regla general).

7.3. La finalització de la vigència del conveni

El compliment del termini temporal previst per les parts com a àmbit temporal de durada del conveni constitueix la manera ordinària i habitual d'extinció de la vigència del conveni. No obstant això, convé tenir present que, per disposició expressa del TRLET, l'extinció de la vigència:

1) requereix, tret que les parts hagin exclòs expressament la denúncia del conveni o el considerin automàticament denunciat, que les parts el denunciïn. En cas contrari, és a dir, si el conveni no es denuncia o aquesta denúncia es fa irregularment, l'article 86.2 del TRLET estableix una prorroga anual successiva de la vigència del conveni.

2) No representa necessàriament que el conveni deixi de ser eficaç. Conforme a l'article 86.3 TRLET i llevat que les parts hagin establert una altra cosa, el conveni continua essent eficaç durant les negociacions per a la renovació d'un conveni col·lectiu, excepte pel que fa a les clàusules convencionals per les quals s'hagués renunciat a la vaga. Un manteniment provisional de l'eficàcia o vigència, en la terminologia estatutària, del contingut del conveni més enllà de la vigència acordada per les parts que es denomina *ultraactivitat*.

D'aquesta manera, i llevat que les parts hagin exclòs la necessitat de denúncia, per exemple, perquè el consideren automàticament denunciat, **la denúncia del conveni** es converteix en un acte necessari perquè es produeixi l'extinció de la seva vigència. La denúncia és una declaració de voluntat unilateral acausal per la qual una de les parts comunica a l'altra la voluntat de fer efectiva la data de finalització de la vigència prevista en el conveni i d'excloure l'entrada en funcionament de la prorroga anual que preveu l'article 86.2 TRLET.

Referent a la forma que ha de revestir la denúncia, l'article 86.2 TRLET estableix que sigui expressa, i remet l'article 85.3.d) al contingut mínim del conveni, l'establiment d'altres requisits formals, condicions i el termini mínim de preavís.

Llevat que hi hagi pacte en contra, diu l'article 85.3.d) del TRLET, el termini mínim per a la denúncia dels convenis col·lectius ha de ser de tres mesos abans de finalitzar la seva vigència.

L'exigència de manera expressa ha motivat que els tribunals neguessin la consideració de denúncia a actes com són el desenvolupament de negociacions dirigides a l'aprovació del conveni successor (STC 332/1994, de 19 de desembre), a la sol·licitud de negociacions (STS d'1 de juny de 1990).

En relació amb el subjecte legitimat per a denunciar el conveni, el Tribunal Suprem en la sentència de 21 de maig de 1997 (Rec. núm. 3312/1996) ha establert que el concepte de "parts" emprat per l'article 86.2 TRLET no s'ha d'identificar amb les parts signatàries del conveni, i sí amb el de parts legitimades per a negociar. Així el Tribunal Suprem estableix que poden denunciar vàlidament el conveni els subjectes que compleixen els requisits que determinen la legitimació plena o final, i no n'hi ha prou, per tant, amb la legitimació inicial.

Respecte al moment en què es possible la denúncia del conveni, cal atènyer-se a allò que hagin previst les parts, sense perjudici que en qualsevol moment les parts negociadores **de mutu acord** puguin denunciar anticipadament el conveni col·lectiu.

Denúncia anticipada unilateral

Els tribunals no han admès la denúncia anticipada unilateral. Així, s'ha descartat l'aplicabilitat de la clàusula *rebus sic stantibus* en supòsits d'alteració sobrevinguda i imprevisible de les circumstàncies que van servir de base per a la subscripció del conveni, tot i que això representi una alteració radical i desproporcionada de l'equilibri negociat per considerar que 1) l'eficàcia normativa del conveni impedeix l'aplicabilitat d'una construcció doctrinal elaborada en l'àmbit dels negocis jurídics i 2) sobretot perquè hi ha mecanismes específics que permeten reajustar el contingut del conveni per a adaptar-lo al canvi de circumstàncies.).

De la mateixa manera, el Tribunal Suprem ha negat que les "clàusules de vinculació a la totalitat" determinin, en els supòsits d'anul·lació judicial d'alguna clàusula convencional, la ineficàcia del conveni, i ha limitat l'eficàcia d'aquestes clàusules a atorgar" a les parts que han intervingut legítimament en la seva negociació la facultat d'exigir a les altres parts la seva renegociació, en termes similars als que fixa l'article 89.1 ET (STS d'11 de juny de 2001, RJ 5922, i STS de 22 de setembre de 1998, RJ 7576). Les denominades *clàusules de vinculació a la totalitat* eren unes clàusules per les quals els negociadors establien que, atès el caràcter unitari del conveni, la nul·litat d'una part d'aquest determinava la nul·litat o inaplicabilitat de tot ell.

Respecte als efectes, la denúncia implica que no entri en joc la pròrroga anual prevista en l'article 86.2 TRLET i, atès l'article 86.3, la pèrdua d'eficàcia de les clàusules convencionals per les quals s'hagués renunciat a la vaga durant la vigència del conveni.

Revisió *ante tempus* del conveni

El Reial decret llei 3/2012 ha establert de forma expressa, en l'apartat primer de l'article 86 TRLET, que durant la vigència del conveni, els subjectes legitimats segons els articles 87 i 88 en podran negociar la revisió.

7.4. La ultraactivitat del conveni col·lectiu

Conforme a l'article 86.3 TRLET la vigència d'un conveni col·lectiu, una vegada denunciat i conclosa la durada pactada, es produeix en els termes que s'hagin establert en el mateix conveni. D'aquesta manera es remet al mateix conveni, a la voluntat de les parts, pel que fa a la determinació de la destinació del conveni com a instrument normatiu una vegada conclosa la vigència pactada i exterioritzada la voluntat d'almenys una de les parts de donar-lo per conclús mitjançant la denúncia.

Si la finalització dels efectes del conveni hauria de ser la solució més coherent amb la seva naturalesa temporal i amb la pròpia voluntat de les parts expressada en la naturalesa temporal del conveni i en la seva denúncia, passa que la realitat sobre la qual s'aplica el conveni no és temporal i no s'esgota amb la durada d'aquest. De fet, l'habitual és que després de la finalització de la vigència d'un conveni, o en un moment immediatament anterior, s'iniciï la negociació d'un nou conveni. Això explica que no sigui infreqüent que els ordenaments jurídics prevegin algun tipus de norma de dret transitori que eviti situacions de buit normatiu en l'endemig que hi pot haver entre la conclusió d'un conveni i la subscripció d'un altre de posterior. És el que passa amb l'article 86.3 TRLET i la figura de la ultraactivitat que s'hi regula.

L'article 86.3 TRLET estableix que

"Durant les negociacions per a la renovació d'un conveni col·lectiu, a falta de pacte, s'ha de mantenir la seva vigència, si bé les clàusules convencionals per les quals s'hagi renunciat a la vaga durant la vigència d'un conveni decauen a partir de la seva denúncia. Les parts poden adoptar acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels seus continguts prorrogats amb la finalitat d'adaptar-los a les condicions en les quals, després de la terminació de la vigència pactada, es duguï a terme l'activitat en el sector o en l'empresa. Aquests acords han de tenir la vigència que les parts determinin [...]".

La ultraactivitat del conveni constitueix una institució, únicament aplicable al conveni estatutari, que representa el manteniment, per disposició legal, de part del contingut del conveni a pesar que alguna de les parts legitimades hagi denunciat el conveni i aquest hagi finalitzat el seu període de vigència. Amb la previsió d'aquesta figura el legislador evita que la terminació de la vigència del conveni porti un buit normatiu convencional.

Alguns aspectes que cal tenir en compte en relació amb la ultraactivitat:

- La seva aplicació únicament respecte al conveni estatutari (STS de 17 d'abril de 2000, RJ 3963) i mentre s'estiguin produint negociacions per a renovar-lo.
- El seu caràcter dispositiu. Les parts negociadores del conveni disposen d'absoluta llibertat per a excloure-la o modular-ne l'abast, i indicar, per exemple, les clàusules a les quals s'ha d'aplicar o un termini final de durada.

- A diferència del que passava amb la regulació anterior, en què la llei limitava la ultraactivitat al contingut normatiu del conveni, sembla que la regulació actual únicament l'exclou, llevat que hi hagi un pacte en contra, amb relació a les clàusules per les quals les parts hagin renunciat a la vaga (pactes de pau)
- La ultraactivitat no és plenament equiparable a la situació de vigència del conveni, ja que durant aquesta situació és aplicable el deure de negociar que preveu l'article 89.1 TRLET, no s'aplica el deure legal de pau relatiu que preveu l'article 11 c) RDLRT i no regeix la regla de prohibició de concurrència de convenis (STS de 2 de febrer de 2004, RJ 4969).
- Es preveu que durant la fase d'ultraactivitat els subjectes negociadors puguin assolir acords parcials que modifiquin el contingut del conveni en situació d'ultraactivitat.
- Amb relació a la durada de la ultraactivitat l'article 86.3 TRLET preveu la necessitat que mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos en l'article 83, s'estableixin procediments per a solucionar de manera efectiva les discrepàncies existents del procediment de negociació sense aconseguir un acord, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge. En aquest cas el laude arbitral té la mateixa eficàcia jurídica que els convenis col·lectius, i es preveu que, a falta de pacte sobre el caràcter obligatori o voluntari de la submissió al procediment arbitral, s'entendrà que és de caràcter obligatori. La disposició addicional 1a. del Reial decret llei 7/2011 estableix que aquests acords s'han d'adoptar abans del 30 de juny de 2012, i es consigna que, fins que no es produeixin aquests acords, les parts s'han de sotmetre a un procediment d'arbitratge.

Previsió d'arbitratge obligatori

La previsió de l'arbitratge obligatori, sobretot si s'imposa heterònomament, suscita dubtes importants sobre la seva constitucionalitat per la limitació que representa per a l'autonomia col·lectiva dels agents socials. Amb relació a aquesta qüestió es poden veure els raonaments de la STC 11/1981 sobre l'arbitratge obligatori que preveu el Reial decret llei 17/1977 sobre relacions de treball.

El Reial decret llei 3/2012 ha suposat una modificació molt important en el règim jurídic de la ultraactivitat en limitar-ne la durada: així, atès l'últim paràgraf de l'article 86.3 TRLET, "transcorreguts dos anys des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, aquell perdrà, excepte pacte en contra, vigència i s'aplicarà, si n'hi hagués, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que fos aplicable".

Sobre aquesta qüestió i a l'espera de quina és la resposta del processos negociadors i de la resposta que els tribunals puguin donar als problemes jurídics que es plantejaran, cal destacar el següent:

1) La limitació temporal de dos anys és dispositiva. Les parts podrien ampliar-la o limitar-la temporalment i reduir-la materialment.

2) La limitació suposa una alteració en l'*status quo* dels subjectes negociadors, atès que amb la nova regulació transcorreguts dos anys "desapareix" el conveni.

3) La llei ha previst quin haurà de ser el règim jurídic aplicable als treballadors un cop que hagi transcorregut el temps de dos anys des de la denúncia quan hi hagi un conveni d'àmbit superior aplicable, no en els altres casos. Per a aquests supòsits semblaria que s'hauria d'aplicar el marc mínim legal. Una situació que podria propiciar un increment de la conflictivitat a les empreses i tensions entre el poder de direcció unilateral de l'empresari i el dret a la llibertat sindical en supòsits d'autonomia individual en massa.

7.5. La successió de convenis en el temps

La naturalesa essencialment temporal del conveni col·lectiu i el caràcter permanent de les relacions laborals que regula determina que, com a regla general, a l'extinció de la vigència d'un conveni succeeixi l'aprovació d'un nou conveni. Una successió que ha de permetre l'adaptació del contingut normatiu del conveni als canvis en la realitat socioeconòmica on aquest s'ha d'aplicar.

En aquest sentit, l'article 86.4 TRLET consagra el principi de modernitat com a criteri d'ordenació dels convenis en el temps.

Cal tenir present el següent:

- El mecanisme derogatori que estableix l'article 86.4 TRLET presenta un caràcter reforçat. En la successió convencional, la derogació opera de manera automàtica, l'aprovació d'un nou conveni representa, *a priori*, la derogació total de l'anterior independentment de la compatibilitat o incompatibilitat dels seus continguts.
- Les parts negociadores del nou conveni poden limitar els efectes derogatoris respecte a l'anterior, indicant de manera expressa els aspectes que s'han de mantenir.
- La successió de convenis es produeix únicament entre convenis negociats en la mateixa unitat negociadora. L'existència de convenis successius en el temps negociats a unitats diverses s'ha de tractar com un supòsit de concurrència de convenis en el qual s'han d'aplicar les regles pròpies d'aquest fenomen de convergència normativa.
- Encara que el més freqüent és que la successió es produeixi una vegada que hagi expirat la vigència del conveni, la jurisprudència ha admès la possibilitat que aquesta es pugui produir abans de l'arribada del terme final de vigència previst per les parts (STS de 10 de març de 2003, Rec. núm. 60/2002)

Article 86.4 TRLET

L'article 86.4 TRLET estableix que "El conveni que en succeeix un d'anterior el deroga íntegrament, llevat dels aspectes que es mantinguin de manera expressa".

Article 82.4 TRLET

L'article 82.4 TRLET estableix que "El conveni col·lectiu que succeeix un d'anterior pot disposar sobre els drets que s'hi reconeixien. En aquest supòsit s'ha d'aplicar, íntegrament, el que regula el conveni nou".

- Finalment, cal assenyalar que la derogació del conveni anterior representa, conforme a l'article 82.4 TRLET, l'aplicació íntegra del que regula el conveni nou, independentment del seu caràcter més o menys favorable.
- La jurisprudència ha reconegut de manera àmplia la capacitat derogatòria del conveni posterior respecte a les condicions que figuraven en l'anterior.

Així, sobre la base de l'article 82.4 TRLET, s'ha admès l'efecte derogatori fins i tot respecte a drets que tenen, per la seva mateixa naturalesa, una vocació de permanència que excedeix la vigència del conveni anterior en el temps, per exemple, millores voluntàries d'incapacitat o de jubilació (STS de 8 d'abril de 2005, Rec. núm. 1859/2003, o STS de 30 de març de 2006, Rec. núm. 902/2005).

- Malgrat que l'article 82.4 TRLET reconeix expressament que el nou conveni pot disposar dels drets reconeguts en el conveni anterior, l'efecte derogatori del nou conveni col·lectiu no resulta il·limitat ni incondicionat en haver-se d'acomodar a les normes de dret transitori (per exemple, la irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables o restrictives de drets individuals, article 9.3 CE), a la ultraactivitat del conveni denunciat, o les pròpies disposicions transitòries del Codi civil (STS de 26 de juny de 1998, Rec. núm. 3044/1997).

7.6. La modificació del conveni durant la seva vigència

A fi de permetre una adaptació del marc normatiu convencional aplicable a les relacions laborals el legislador estableix un mecanisme que permet l'adaptació del contingut del conveni aplicable a les necessitats empresarials. Es tracta del mecanisme d'inaplicació a l'empresa de les condicions de treball previstes en el conveni aplicable (art. 82.3 TRLET).

La lògica que es persegueix és permetre que en l'àmbit de l'empresa es pugui procedir a una regulació més adaptada a les necessitats de les empreses, per a la qual cosa es possibilita que mitjançant un acord d'empresa s'inapliqui parcialment i temporalment el conveni sectorial. Com a excepció a l'eficàcia normativa i general del conveni, es permet que mitjançant un acord d'empresa les parts convinguin una regulació específica i d'aplicació preferent a la que es conté en el conveni sectorial de referència.

És diferent el cas de la modificació del conveni per acord de les parts negociadores abans que es produeixi l'extinció de la vigència del conveni. Aquest supòsit de denúncia *ante tempus* bilateral sí que representa una autèntica modificació del contingut del conveni per les mateixes parts legitimades per a negociar-lo. La jurisprudència havia admès aquests supòsits de successió *ante tempus* en la mateixa unitat de negociació sense més limitacions que l'exigència d'un acord per les parts legitimades per a negociar en aquesta unitat i que es produís en la mateixa unitat de negociació. El Reial decret llei 3/2012 ho ha positivitzat a l'article 86.1 TRLET.

Vegeu també

Els mecanismes de desvinculació salarial i de modificació substancial de les condicions de treball s'analitzen en l'apartat dedicat als acords i pactes d'empresa en tractar la seva tipologia.

7.7. L'administració del conveni col·lectiu. La comissió paritària

L'expressió *administració del conveni* s'empra per a designar el conjunt d'activitats necessàries per a la "gestió" i aplicació del conveni. Es tractaria del conjunt d'activitats que són necessàries per a la seva aplicació efectiva, activitats complementàries per a la seva execució o bé activitats per a aclarir els dubtes que pugui suscitar la seva interpretació.

Aquesta activitat de gestió o aplicació del conveni correspon a la denominada *comissió paritària del conveni*. Un òrgan que conforme a l'article 85.3. h) TRLET ha de figurar necessàriament en tots els convenis. Les **funcions** de la comissió paritària les estableix el mateix conveni, i les més habituals i destacables són:

- El coneixement i resolució de les qüestions en matèria d'aplicació i interpretació dels convenis col·lectius. Aquesta competència, imposada preceptivament per l'article 91.1 TRLET, no representa en cap cas, la impossibilitat d'acudir a la jurisdicció social amb l'objecte de resoldre els conflictes d'interpretació o aplicació derivats del conveni.
- El desenvolupament de funcions d'adaptació o, si s'escau, de modificació del conveni durant la seva vigència.
- El coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial dels convenis col·lectius.
- La intervenció que s'acordi en els supòsits de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial dels convenis col·lectius, quan no hi hagi representació legal dels treballadors en l'empresa.

En tot cas, la jurisprudència ha declarat que la comissió paritària no es pot arrogar altres funcions que les que expressament els atribueixi el conveni, i són nuls els acords que signifiquin una extralimitació d'aquestes facultats (STS de 30 de maig de 2007, RJ 4808).

La **composició** queda en mans de les parts que han negociat el conveni, i és possible i habitual que quedi integrada per representants de les parts signatàries del conveni, a exclusió dels no signataris. Un criteri que els tribunals han considerat raonable i no discriminatori, perquè es tracta d'una comissió que s'ha d'encarregar d'aplicar el pactat prèviament, i és lògic excloure qui no ha volgut signar el que ara es vol aplicar (STS de 28 de gener de 2000, RJ 1320).

Per al supòsit en què la comissió paritària hagi d'exercir funcions normatives, d'adaptació o modificació del conveni durant la seva vigència, ha d'incorporar la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació, encara que no hagin estat signants del conveni. Aquest requisit, exigít jurisprudencialment, va incorporar-se a l'article 85.3.h) TRLET pel Reial decret llei 7/2011, la reforma del

Exemple

Seria el cas, per exemple, dels convenis que preveuen la necessitat d'elaborar alguna actuació com a pas previ a la seva aplicació (per exemple, en forma d'estudi o diagnòstic d'alguna situació) o de clàusules que admeten diverses interpretacions.

2012 l'ha eliminat però s'ha d'entendre exigible perquè és una conseqüència del caràcter indisponible de les normes sobre legitimació dels articles 87 i 88 TRLET.

L'article 91.4 TRLET estableix que les "resolucions de la comissió paritària sobre interpretació o aplicació del conveni tenen la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que els convenis col·lectius que regula aquesta Llei", de la qual cosa es desprèn que s'han d'ajustar als requisits de formalització que preveu l'article 90 TRLET (registre, dipòsit i publicació).

Amb relació als procediments i terminis d'actuació, és una qüestió que ha de ser regulada pel conveni col·lectiu. L'article 85.3.e) TRLET exigeix que el conveni estableixi els procediments i terminis d'actuació de la comissió paritària per a garantir-ne la rapidesa i efectivitat i la salvaguarda dels drets afectats. En particular, ha d'establir els procediments per a solucionar de manera efectiva les discrepàncies en el si d'aquesta comissió, inclosa la seva submissió als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic que preveu l'article 83.

7.8. Els conflictes d'interpretació i aplicació del conveni

Els conflictes que es poden derivar de l'aplicació i interpretació dels convenis s'han de resoldre, com a conseqüència lògica del dret fonamental a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), per la jurisdicció social. Tanmateix, això no impedeix que es puguin preveure procediments extrajudicials que intentin una solució autònoma del conflicte mitjançant el recurs a la conciliació, la mediació o l'arbitratge.

7.8.1. Els procediments autònoms de solució de conflictes

En les últimes dècades i en una línia de tendència reforçada amb l'última reforma, la llei ha fomentat la creació de mitjans de solució extrajudicials per a la resolució de conflictes de caràcter col·lectiu.

En aquest sentit l'article 91.2 TRLET estableix que els convenis col·lectius i en els acords interprofessionals i sobre matèries concretes, previstos en l'article 83.2 i 83.3 TRLET, podran establir procediments, com la mediació i l'arbitratge, per a la solució de les controvèrsies col·lectives derivades de l'aplicació i interpretació dels convenis col·lectius.

Aquests procediments estan previstos en nombrosos convenis i acords col·lectius: en convenis de sector (per exemple, el de la indústria química), acords d'àmbit autonòmic (en la majoria de comunitats autònomes) o en acords interprofessionals de caràcter estatal (cas de l'Acord de solució extrajudicial de conflictes, ASEC, que va engegar el Servei Interprofessional de Mediació i Arbitratge, SIMA, per a la resolució, entre altres, dels conflictes col·lectius lligats a l'aplicació o interpretació dels convenis col·lectius que excedeixin l'àmbit d'una comunitat autònoma o que afectin empreses amb centres de treball en més d'una comunitat).

Conforme a l'article 91 TRLET:

Avantatges que ofereixen els mitjans de solució extrajudicial de conflictes

Alguns dels avantatges que ofereixen els mitjans de solució extrajudicial de conflictes, respecte als judicials, són els següents: 1) versatilitat, ja que serveixen per a tot tipus de conflictes, tant d'interessos com jurídics; 2) rapidesa i simplicitat; 3) cost més baix; 4) més protagonisme o participació de les parts en la resolució del conflicte; 5) permetre la ponderació d'elements no estrictament jurídics.

- La intervenció prèvia de la comissió paritària del conveni en els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni és obligatòria.
- Les resolucions de la comissió paritària sobre interpretació o aplicació del conveni tenen la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que els convenis col·lectius que regula aquesta llei.
- L'acord assolit a través de la mediació i el laude arbitral té l'eficàcia jurídica i tramitació dels convenis col·lectius que regula aquesta llei, sempre que els qui hagin adoptat l'acord o subscrit el compromís arbitral tinguin la legitimació que els permeti acordar, en l'àmbit del conflicte, un conveni col·lectiu conforme al que preveuen els articles 87, 88 i 89 d'aquesta llei.
- S'estableix una cautela, amb relació a l'aplicabilitat d'aquests procediments a les controvèrsies de caràcter individual, en exigir que les parts s'hi sotmetin expressament.

7.9. La impugnació judicial del conveni col·lectiu

L'adequació del conveni col·lectiu a la legalitat vigent es pot controlar mitjançant la seva impugnació davant la jurisdicció social. La LRJS (art. 163) preveu dues possibles causes d'impugnació:

- la vulneració de la legalitat vigent
- quan el conveni lesiona greument l'interès de tercers

Per a això s'estableixen dues vies possibles:

- El procediment especial d'impugnació de convenis col·lectius regulat en els articles 163 i següents de la LRJS. Aquest procediment s'ha d'iniciar sempre a instàncies de l'autoritat laboral. Així, aquesta, en cas de verificar la concurrència d'alguna de les causes d'impugnació, ha de dirigir una comunicació d'ofici en què sol·liciti la declaració judicial de nul·litat del conveni o de part d'aquest.
- El procés de conflicte col·lectiu que preveu l'article 153 i següents de la LRJS. Aquest procediment s'ha de seguir quan els que insten la impugnació són els representants legals o sindicals dels treballadors o els empresaris que sostenen la il·legalitat del conveni o els tercers lesionats que la invoquen.

Si el conveni encara no està registrat, la llei exigeix que prèviament es dirigeixin a l'autoritat laboral encarregada de registrar-lo i sol·licitin que cursi al jutjat o sala la seva comunicació d'ofici. Només si l'autoritat laboral no contesta

a la sol·licitud en el termini de quinze dies, la desestima o el conveni col·lectiu ja ha estat registrat poden impugnar el conveni directament pels tràmits del procés de conflicte col·lectiu.

L'article 156 LRJS exigeix com a tràmit previ de caràcter preceptiu per a l'admissió d'aquesta demanda l'intent de conciliació prèvia de les parts en conflicte, la qual cosa es pot fer davant el servei administratiu corresponent, o bé davant els òrgans creats per convenis i acords col·lectius per al coneixement i resolució dels conflictes relatius a la interpretació i aplicació del conveni. L'article 91.3 TRLET estableix la intervenció prèvia obligatòria de la comissió paritària del conveni.

La jurisprudència ha admès la intervenció prèvia de la comissió paritària, sempre que s'hagi previst expressament en el conveni (STS de 8 de novembre de 1994, RJ 8600). La intervenció prèvia de la comissió paritària no impedeix l'actuació de la jurisdicció social, que pot revisar la interpretació efectuada per la comissió paritària.

La legitimació per a utilitzar aquestes vies impugnatòries es reserva, en el primer cas, a l'autoritat laboral i, en el segon cas, als representants dels treballadors i empresaris o als tercers lesionats. En queden fora els treballadors i empresaris considerats individualment.

Observació

S'ha de tenir en compte que, en els supòsits d'impugnació per lesivitat, l'article 165.1.b) LRJS no considera tercers els treballadors i empresaris inclosos en l'àmbit d'aplicació del conveni

Això no vol dir que hagin d'assumir els efectes d'un conveni il·legal. L'apartat quart de l'article 163 LRJS preveu la possibilitat d'impugnar els actes que es produeixin en aplicació dels convenis col·lectius, mitjançant els procediments col·lectius o individuals posteriors que siguin procedents. El jutge o tribunal que en aquests procediments apreciés la il·legalitat d'alguna de les disposicions referides ho ha de posar en coneixement del ministeri fiscal perquè, si s'escau, pugui plantejar-ne la il·legalitat per la modalitat processal d'impugnació de convenis col·lectius.

8. Acords i pactes d'empresa

8.1. Concepte i marc jurídic

La legislació laboral, de manera dispersa en el TRLET però també en altres normes, preveu la possibilitat que l'empresari i els representants dels treballadors subscriuin acords en diverses matèries. Les manifestacions són molt variades i sotmeses a especificacions normatives diverses, sense que hi hagi una regulació comuna. Aquesta circumstància obliga a que l'examen dels diferents tipus d'acords s'hagi de fer de manera casuística atenent a cada tipus específic.

Trobem previsions d'aquests acords d'empresa, per exemple, en l'article 34.2 TRLET quan s'estableix que "Mitjançant conveni col·lectiu, o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es pot establir la distribució irregular de la jornada al llarg de l'any [...]"; en l'article 31 quan estableix que "El treballador té dret a rebre 2 gratificacions extraordinàries l'any, una amb ocasió de les festes de Nadal i l'altra en el mes que es fixi per conveni col·lectiu o per acord entre l'empresari i els representants legals dels treballadors [...]", entre altres.

Malgrat l'absència d'un marc normatiu comú i de l'heterogeneïtat d'aquests acords, sí que és possible establir alguns **trets caracteritzadors** que, si més no tendencialment, defineixen aquest tipus d'acords i que permeten identificar-los com a categoria. Així en primer lloc i com a únic tret absolutament comú, cal dir que els acords o pactes d'empresa sempre es caracteritzen perquè són acords assolits en l'àmbit d'empresa o en un àmbit inferior (el centre de treball, una unitat productiva, etc.).

Amb relació al seu contingut, dues són les notes que cal remarcar: la seva heterogeneïtat i el seu caràcter, normalment, materialment limitat a la regulació de matèries concretes. Així, les previsions normatives preveuen acords en matèries diverses (jornada, gratificacions extraordinàries, rebut de salari, classificació professional, etc.), unes previsions a les quals s'ha d'afegir la possibilitat que empresari i representants dels treballadors arribin a acords en altres matèries. En qualsevol cas, habitualment aquests acords tenen un contingut tendencialment monogràfic, i es dediquen a la regulació de matèries concretes. Una circumstància que els diferenciaria de l'abast més ampli i general que tenen els convenis col·lectius.

L'absència d'un marc normatiu explicitat per a aquests acords i la seva pròpia heterogeneïtat dificulta la determinació d'un règim jurídic únic. En tot cas, si es vol dotar l'acord d'empresa de les mateixes característiques que tenen els convenis estatutaris quant a l'eficàcia normativa i personal general, sembla

lògic exigir-los el compliment dels mateixos requisits que el títol III exigeix en qüestions com subjectes legitimats o requisits formals. En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que:

- Quan l'acord d'empresa és signat per l'òrgan de representació unitària els seus efectes s'estenen al conjunt dels treballadors representats per aquell.
- Resulta habitual que en la pràctica aquests acords es duguin a terme amb una dosi elevada d'informalitat.

8.2. Tipologia d'acords d'empreses

Hi ha una gran varietat d'acords d'empresa previstos en la legislació. En funció de les diverses finalitats podem destacar com més significatius:

1) Acords subsidiaris del conveni col·lectiu

Acords previstos per la legislació per a suplir la inexistència de conveni col·lectiu o la falta de regulació convencional en una matèria concreta. En tots els casos s'utilitza la mateixa fórmula legal assenyalant que la regulació es fa per conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.

El TRLET els preveu en les matèries següents:

- Sistema de classificació professional (art. 22.1)
- Règim d'ascensos (art. 24.1)
- Model de rebut de salaris (art. 29.1)
- Distribució irregular de la jornada al llarg de l'any (art. 34.2)
- Límit màxim de la jornada diària que depassa el límit de les nou hores de treball efectiu (art. 34.3)
- Acomodació de la representació dels treballadors a les disminucions significatives de plantilla (art. 67.1)

2) Acords que posen fi als períodes de consulta

Determinades actuacions empresarials estan sotmeses a l'obertura d'un període de negociació o de consultes amb els representants dels treballadors. És el cas dels trasllats col·lectius, la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu, les suspensions col·lectives dels contractes de treball, els acomiadaments col·lectius o els acords d'inaplicació dels convenis (art. 40.2, 41.4, 47, 51 i 82.3 TRLET).

En aquests supòsits, la consulta als representants dels treballadors es configura com una fase prèvia dirigida a la consecució d'un acord eventual. L'obertura d'aquesta fase de consultes/negotiació és una exigència inexcusable, de mane-

Exemples

Altres exemples d'acords d'empresa, al marge dels ressenyats en text, són els acords sobre ampliació del nombre de delegats sindicals (art. 10.2 *LOLS), acumulació del crèdit horari (art. 68 ET), celebració d'assemblees en hores de treball (art. 78.1 ET), exercici del dret de reunió pels treballadors afiliats en hores de treball, etc.

ra que si no s'observa dona lloc a la nul·litat de la decisió empresarial adoptada. No passa el mateix amb l'acord, que si no s'assoleix faculta l'empresari per a adoptar la mesura unilateralment.

3) Acords sobre inaplicació de les condicions de treball establertes en conveni col·lectiu estatutari (art. 82.3 TRLET)

Com a regla general, les condicions de treball regulades en conveni col·lectiu són aplicables i obliguen a tots els treballadors i empresaris inclosos en l'àmbit del conveni. No obstant això, s'admet que per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors es puguin modificar determinades condicions laborals regulades en un conveni, sempre que abans la direcció de l'empresa al·legui i demostrï de manera fefaent que hi ha raons econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció (STS d'1 de febrer de 2007, RJ 2007, 1494).

Observació

Per la funció flexibilitzadora que tenen aquest tipus d'acords i per l'excepció que representen a l'eficàcia general i la normativa dels convenis de sector, se n'ha de destacar la seva importància com a instruments de flexibilització de les condicions de treball.

La reforma del 2012 ha modificat completament el marc normatiu regulador d'aquesta qüestió potenciant enormement la possibilitat que l'empresa pugui deixar d'aplicar el marc normatiu previst en el conveni aplicable. Aquesta potenciació s'ha dut a terme a través d'una triple via:

- 1) La flexibilització del règim causal.
- 2) L'ampliació de les matèries respecte de les quals es pot produir la inaplicació del règim salarial.
- 3) La flexibilització del règim procedimental. Abans, llevat per a la inaplicació del règim salarial, era imprescindible l'acord amb els representants legals dels treballadors, ara, en defecte d'aquests es pot negociar amb una comissió de tres treballadors i si no hi ha acord es preveu la imposició de la decisió d'un tercer.

D'acord amb el nou article 82.3 TRLET, quan en una empresa concorren causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, l'empresa podrà, després d'un procés de negociació/consultes previ, deixar d'aplicar les condicions de treball referides a determinades matèries regulades en el conveni sectorial o d'empresa aplicable.

Respecte a les causes, l'article 82.3 estableix que s'entendrà que hi concorren les causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del seu nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si es produeix durant dos trimestres consecutius. D'altra banda, s'entén que hi concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o ins-

Modificació de convenis o acords no estatutaris

La modificació de convenis o acords no estatutaris, conforme a l'article 41.2 i 41.5, únicament requereix, si se superen els límits numèrics establerts a l'article 41.2 TRLET, sense perjudici dels procediments específics que es puguin establir en la negociació col·lectiva, l'obertura d'un període de consultes amb els representants dels treballadors de durada no superior a quinze dies. Transcorregut aquest període, l'empresari pot adoptar la decisió unilateralment.

truments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

Enfront de l'exigència anterior que l'adopció de les mesures proposades contribuís a prevenir una evolució negativa de l'empresa o a millorar-ne la situació i perspectives a través d'una organització dels seus recursos més adequada, que n'afavorís la posició competitiva al mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda (art. 41.1 anterior) o, en el cas de la inaplicació salarial, que l'empresa tingui una disminució persistent del seu nivell d'ingressos o la seva situació i perspectives econòmiques puguin veure's afectades negativament, afectant les possibilitats de manteniment de l'ocupació (art. 82.3 TRLET anterior), ara només s'exigeix que existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

En relació amb el **procediment**, malgrat que el precepte inicialment exigeix que la inaplicació es dugui a terme "per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per a negociar un conveni col·lectiu conforme al que es preveu en l'article 87.1", cal tenir en compte el següent:

1) Que posteriorment s'admet, per als casos en què no hi hagi representació legal dels treballadors, que la negociació es dugui a terme amb una comissió de treballadors designada conforme al que estableix l'article 41.4 TRLET. Segons aquest precepte, a les empreses en les quals no existeixi representació legal dels treballadors, podran optar per atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord, a la seva elecció, a una comissió d'un màxim de tres membres integrada per treballadors de la mateixa empresa i triada per aquests democràticament o a una comissió d'igual nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i que estiguessin legitimats per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa.

2) Que el període de consultes no podrà tenir una durada superior als quinze dies i les negociacions hauran de referir-se a les causes que motiven la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes i atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats.

3) Que en cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per a pronunciar-se. Quan la comissió no aconseguís un acord, les parts podran recórrer als procediments que han d'establir-se en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos en l'article 83 del TRLET. Tanmateix, quan el període de consultes finalitzi sense acord i les parts no s'hagin sotmès als procediments esmentats o aquests no hagin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució de les discrepàncies a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afecti centres de treball de l'empresa situats al territori de més d'una comunitat autònoma, o als òrgans corresponents de les comunitats autònomes en els altres

casos (en el cas de Catalunya, el Consell de Relacions Laborals). La decisió d'aquests òrgans, que podrà ser adoptada en el seu propi si o per un àrbitre designat a aquest efecte per ells mateixos, haurà de dictar-se en un termini no superior a vint-i-cinc dies des de la data de la submissió del conflicte davant aquests òrgans.

4) Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf segon, i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no podrà allargar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en aquesta empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.

La inaplicació pot referir-se a les **matèries** esmentades, en una llista que sembla configurar-se com un *numerus clausus*, de caire imperatiu, en el mateix precepte. Sobre aquesta qüestió cal assenyalar que es tracta d'una llista que inclou les condicions de treball de més importància i transcendència:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional que preveu l'article 39 d'aquesta Llei.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

9. La negociació col·lectiva extraestatutària

9.1. Introducció

Els convenis col·lectius extraestatutaris són acords adoptats lliurement entre els representants dels treballadors i l'empresari, o els seus representants, en què es regulen matèries laborals (de caràcter individual o col·lectiu, referents a condicions de treball, ocupació, protecció social o qualsevol altre aspecte referit a qüestions laborals) caracteritzats per no haver estat elaborats conforme al procediment i a les regles que preveu el títol III del TRLET.

Malgrat no estar regulats de manera expressa i subscriure's al marge de les previsions estatutàries referides a la negociació col·lectiva, la seva existència i aptitud reguladora ha estat reconeguda pels tribunals tant en l'àmbit constitucional (STC 108/1989, de 8 de juny, o STC 121/2001, de 4 de juny) com en l'àmbit de la jurisdicció ordinària (STS de 7 de març de 2002, RJ 4667, o STS de 2 de març de 2007, RJ 2381, entre moltes altres).

Els tribunals han considerat que ens trobem davant una manifestació del dret constitucional a la negociació col·lectiva reconegut en l'article 37.1 CE. Així s'ha considerat que el dret a la negociació col·lectiva previst en aquell precepte no s'esgota amb l'elaboració del conveni col·lectiu conforme a les regles del títol III del TRLET, sinó que també inclou la possibilitat de negociar i elaborar convenis al marge d'aquelles previsions. Així, s'ha considerat que el reconeixement d'aquest tipus de conveni constitueix una exigència del dret a la llibertat sindical reconegut en l'article 28.1 CE, ja que en ser el dret a la negociació col·lectiva un contingut essencial del dret a la llibertat sindical, tot sindicat, amb independència que compleixi els requisits que imposa el títol III del TRLET en matèria, per exemple, de legitimació per negociar, gaudeix del dret a concloure convenis col·lectius.

La viabilitat jurídica del conveni extraestatutari també es desprèn de l'existència de referències legals indirectes, per exemple, en l'article 82.3 TRLET, en establir que "els convenis col·lectius que regula aquesta llei [...]", implícitament estaria reconeixent l'existència d'uns altres; o en l'article 153.1 LRJS: "que versin sobre l'aplicació i interpretació d'una norma estatal, conveni col·lectiu, sigui que sigui la seva eficàcia,[...]".

La legalitat de la negociació extraestatutària

Encara que inicialment la viabilitat jurídica de la negociació col·lectiva extraestatutària va plantejar dubtes perquè es considerava una pràctica *contra legem*, en l'actualitat és unànimement acceptada (*praxi extra legem*)

9.2. Naturalesa jurídica i adhesió als convenis extraestatutaris

La naturalesa del conveni col·lectiu extraestatutari és una qüestió que ha plantejat molta polèmica tant en l'àmbit doctrinal com jurisprudencial. El debat se situa en torn a la seva consideració com una norma o com un contracte. Convé analitzar la qüestió des de l'òptica de l'eficàcia.

1) En relació amb l'eficàcia jurídica, hi ha un forta polèmica judicial i doctrinal (incentivada per l'absència de criteris jurídics expressos a la normativa).

- Un sector afirma que disposen d'eficàcia normativa, és a dir, vinculen de manera automàtica les relacions laborals que es troben en el seu àmbit d'aplicació (automaticitat). Aquesta és la posició que manté actualment la majoria de la doctrina i que es pot deduir també de diverses sentències del Tribunal Constitucional, particularment de la STC 58/1985 i la STC 131/1994.
- Un altre sector afirma que només tenen eficàcia contractual. És la posició que actualment manté un sector doctrinal minoritari i el Tribunal Suprem (STS de 21 de gener de 1999, RJ 896; STS de 17 d'abril de 2000, RJ 3963, entre moltes altres). Tot i així, aquesta posició, en certa contradicció amb l'eficàcia contractual que els atribueix, reconeix que obliguen de manera automàtica i inderogable (tret definitori i més característic de l'eficàcia normativa), en lloc del que correspondria a la seva teòrica eficàcia contractual (obligació exclusivament a les parts signatàries, necessitat d'incorporar-les expressament o tàcitament als contractes i possibilitat de pactar *in peius*).
- En una posició intermèdia se situen els autors que els atribueixen eficàcia real (Valdés Dal-Ré), en el sentit de reconèixer-los una eficàcia supracontractual que derivaria de l'eficàcia vinculant reconeguda en l'article 37.1 CE.

2) Menys dubtes planteja l'eficàcia personal, és a dir, la determinació de quin és l'àmbit d'aplicació personal. En relació amb aquesta qüestió es manté unànimement l'eficàcia personal limitada dels convenis extraestatutaris. Això significa que aquest tipus de convenis únicament generen drets i obligacions per als subjectes signataris i els seus representats.

En aquest sentit la STC 121/2001, de 4 juny, assenyala que "manquen d'eficàcia personal «erga omnes», i tenen una obligatorietat personal limitada, relativa o reduïda, en el sentit en què aquells circumscriuen la seva força vinculant als treballadors i empresaris representats per les parts signatàries. Es regeixen, per tant, per la regla general del dret comú de la contractació, a tenor de la qual els contractes produeixen efectes només entre les parts que els atorguen (art. 1257 del Codi civil). La lògica contractual comporta aquí que l'acord resulti tan sols vinculant respecte dels subjectes que han conferit un poder de representació per fixar col·lectivament i concretament les condicions laborals".

L'eficàcia personal limitada implica que:

Convenis extraestatutaris

Els convenis extraestatutaris es caracteritzen perquè s'acorden al marge de les previsions que conté el títol III, la qual cosa fa que manquin de l'eficàcia personal general pròpia dels convenis estatutaris. La qüestió de l'eficàcia jurídica és més discutida.

- en el cas dels convenis d'empresa o d'àmbit inferior, només queden obligats els treballadors que pertanyen a les seccions sindicals signatàries, és a dir, els treballadors afiliats a aquelles.

Si l'ha negociat la representació unitària obligaria a tots els treballadors (no hi hauria diferències amb relació al conveni estatutari quant a l'eficàcia personal, sí en altres aspectes vinculats a l'eficàcia jurídica).

- En el cas dels convenis supraempresarials queden obligats els empresaris i treballadors afiliats als sindicats i patronals signataris.

L'àmbit d'eficàcia personal dels convenis extraestatutaris es pot ampliar per mitjà de l'**adhesió**. L'adhesió consisteix en el dret reconegut jurisprudencialment als treballadors no afectats inicialment per aquest tipus de convenis a sol·licitar-ne l'aplicació. Ens trobem davant un mecanisme que s'ha considerat necessari tant des d'un punt de vista jurídic com pràctic. Així, des de la perspectiva jurídica, l'eficàcia personal limitada, amb l'exclusió dels treballadors no afiliats als subjectes signataris, s'ha considerat (STC 108/1989) que podria significar una vulneració del dret a no estar afiliat a cap sindicat (vessant negatiu del dret a la llibertat sindical). Des d'un punt de vista pràctic, l'adhesió pot evitar o reduir les conseqüències que, des d'una perspectiva de la gestió del personal, té per a les empreses l'aplicació d'un conveni col·lectiu només per a una part la plantilla (matèria salarial, horaris, vacances, etc.).

Adhesió individual a un conveni extraestatutari

L'adhesió individual a un conveni extraestatutari és un mecanisme que permet ampliar l'eficàcia personal inicial d'aquest tipus de convenis. No s'ha de confondre amb l'adhesió que preveu l'article 92.1 TRLET.

La jurisprudència ha establert:

- L'adhesió sempre és possible, i es configura com un dret subjectiu individual del treballador, amb independència de si el conveni extraestatutari l'ha previst o no. D'una altra manera, s'ha considerat que això significaria una vulneració de l'article 28.1 CE (STC 108/1989, de 8 de juny).
- La voluntat dels subjectes que s'hi adhereixen es pot manifestar tant de manera expressa (declaració escrita o verbal del desig d'adherir-s'hi) com tàcita (aplicació per part de l'empresa sense oposició) (STS de 10 de juny de 1998, RJ 4105, i STS de 30 de març de 1999, RJ 3779). La STC 108/1989, de 8 de juny, indica expressament que

"l'extensió dels convenis col·lectius d'eficàcia limitada més enllà del cercle personal dels qui el van subscriure no es pot fer, certament, per procediments o vies que no comptin amb la voluntat dels qui no hi van participar [...]".

- L'adhesió pot ser tant individual com col·lectiva: seccions sindicals, sindicats o patronals no signatàries (STS de 8 de juny de 1999, RJ 5208).
- L'adhesió no altera el caràcter extraestatutari del conveni, no hi ha "convalidació". Perquè el conveni sigui estatutari cal iniciar una nova negociació conforme als requisits del títol III (STS de 3 de febrer de 1998, RJ 1428).

- S'ha de possibilitar l'adhesió durant tota la vigència del conveni (SAN de 15 de març de 1991).

9.3. Tipologia

Els supòsits típics en els quals les parts negociadores subscriuen un conveni de naturalesa extraestatutària són:

- Incompliment de les regles de capacitat i legitimació en la negociació i aprovació d'un conveni estatutari. Es tractaria de les hipòtesis en què el conveni l'han negociat i signat subjectes que no compleixen els requisits que exigeixen els articles 87 i 88 TRLET.

Així a tall d'exemple: conveni d'empresa negociat per una secció sindical que no disposa de la majoria de la representació unitària; conveni supraempresarial en què la comissió negociadora no disposa de la representativitat que exigeix per l'article 88.2 TRLET; conveni empresarial negociat i signat per un representant escollit en assemblea en una empresa en què no hi ha representants o negociat directament per tots els treballadors (STSJ Aragó de 26 de gener de 1994, AS 34).

Resulta més discutible decidir si l'exclusió il·lícita d'un subjecte sindical amb legitimació inicial determinaria el caràcter extraestatutari del conveni o la seva nul·litat per representar una vulneració del dret a la llibertat sindical. Sembla que la jurisprudència s'inclina per aquesta última opció i nega que el pacte tingui cap valor (STS de 24 de gener de 1997).

- No aconseguir la majoria que es requereix per a l'aprovació del conveni conforme a l'article 89.3 TRLET.
- Incompliment de les regles de registre, dipòsit i publicació (art. 90 TRLET).
- Incompliment, en determinats casos, de les regles previstes en matèria de concurrència (art. 84 TRLET).

Cal recordar, però, que la jurisprudència no tracta tots els supòsits de manera uniforme. Així:

- L'efecte de la concurrència d'un conveni posterior d'àmbit més reduït (per exemple, conveni provincial que afecta un conveni de sector anterior) és la nul·litat del conveni posterior com a estatutari i la seva conversió en extraestatutari.
 - Si el conveni posterior és d'àmbit més ampli que l'anterior, els tribunals consideren que en aquest cas la regla de la prohibició de concurrència únicament comporta la inaplicació parcial del conveni més ampli en l'espai de coincidència
- Atribució de caràcter extraestatutari per part dels subjectes signataris. Es tractaria d'hipòtesis en què les parts negociadores, malgrat tenir la possibilitat de subscriure un conveni estatutari, per complir tots els requisits, decideixen subscriure un conveni extraestatutari quant a limitació dels seus efectes als subjectes signataris i als seus associats o afiliats. El Tribunal Suprem admet aquesta possibilitat sempre que això no es persegueixi ni representi l'exclusió injustificada de la comissió negociadora d'un subjecte amb legitimació per a negociar (STS de 8 de juny de 1999, RJ 5.208).

9.4. Règim jurídic

El marc normatiu que configura el règim jurídic d'aquest tipus de convenis, atesa l'absència de regles específiques, està integrat per l'article 37 CE i la normativa sobre contractes del Codi civil (1.091, 1254 i seg.). No obstant això, en tot cas cal tenir present que, amb relació al seu contingut, aquests convenis han de respectar les normes de dret necessari establertes en les fonts jeràrquicament superiors (per exemple, regles de dret necessari del TRLET, drets fonamentals de la CE, etc.).

- **Elaboració.** No hi ha regles sobre el procediment de negociació, ja que no resulten aplicables les regles del títol III del TRLET (obligació de negociar, comissió negociadora, etc.), per tant, les parts són absolutament lliures en aquest sentit.
- **Formalització i publicitat.** Tot i que no estigui previst expressament, sembla inqüestionable que s'ha de formalitzar per escrit. Si se'n defensés l'eficàcia normativa, quedarien sotmesos al principi de publicitat normativa establert en l'article 9.3 CE. Les maneres de fer-ho serien totes les que permetessin donar a conèixer el conveni als afectats (taulers d'anuncis, lliurament d'una còpia als subjectes afectats, registre i dipòsit, etc.).
- **Vigència i eficàcia.** No resulten aplicables les regles sobre pròrroga automàtica i ultraactivitat que preveu l'article 86 TRLET (STS de 26 de gener de 1999, RJ 896). En aquesta matèria cal ajustar-se exclusivament a allò que hagin pactat les parts. La regla general és que el conveni, si no preveu el contrari, finalitzi la seva vigència i eficàcia quan s'esgoti el termini que han fixat les parts.

- **Concurrencia conflictiva** amb altres convenis, estatutaris o extraestatutaris. Constitueix jurisprudència consolidada la no-aplicabilitat de l'article 84 TRLET a la relació entre convenis extraestatutaris i entre aquests i els estatutaris. En diverses ocasions el Tribunal Suprem ha establert que cal acudir al principi de norma més favorable previst en l'article 3.3 TRLET (STS de 30 de novembre de 1998, RJ 10.047, o STS de 17 d'abril de 2000, RJ 3963). L'aplicació d'aquesta regla per a resoldre conflictes de concurrència exigeix comparar les matèries que es regulen en els dos convenis i després escollir el que globalment resulti més favorable.

L'aplicabilitat discutible del principi de norma més favorable

L'aplicació d'aquest criteri és qüestionable tenint en compte que el mateix Tribunal Suprem afirma l'eficàcia i naturalesa contractual d'aquest tipus de convenis. Més correcta i coherent amb la seva naturalesa contractual és la posició que se sosté en les més recents STS de 18 de febrer de 2003 (RJ 3372) i de 2 de març de 2007 (RJ 2381). En aquestes, el Tribunal Suprem considera que l'eficàcia contractual del conveni extraestatutari el col·loca en una posició de subordinació respecte als convenis estatutaris que per aplicació de l'article 3.1.c) determina que no pugui establir condicions menys favorables o contràries a les establertes en aquelles normes, sense admetre una comparació global que determini l'aplicabilitat de la norma més beneficiosa.

10. Una breu anotació: la negociació col·lectiva en l'àmbit de la funció pública i de la Unió Europea

10.1. La negociació col·lectiva en l'àmbit de la funció pública

La negociació col·lectiva va sorgir en l'àmbit de l'empresa privada, i inicialment l'Administració pública es va mantenir al marge d'un model de regulació que no encaixava amb els patrons normatius clàssics d'ordenació de l'Administració, dominats per la naturalesa estatutària de la relació jurídica que vincula el funcionari amb l'Administració, i la correlativa determinació legal i reglamentària de les condicions de treball.

No obstant això, a partir de la dècada dels setanta i vuitanta, la negociació col·lectiva també s'introdueix i desenvolupa en aquest àmbit com a conseqüència de la concurrència de factors diversos com poden ser el reconeixement del dret a la llibertat sindical dels funcionaris públics i sobretot l'extensió de la contractació en règim laboral de personal al servei de les administracions. Personal laboral que sotmès a la normativa laboral gaudeix, entre altres, del dret a la negociació col·lectiva.

Sobre aquest tema convé indicar que la coexistència de dos grans tipus de personal en l'àmbit de la funció pública determinarà la coexistència de dos sistemes o models de negociació:

- 1) El que correspon al personal funcionari.
- 2) El que correspon al personal laboral, és a dir, al personal vinculat per un contracte de treball amb l'Administració i sotmès per això a la normativa laboral.

En tots dos casos, la singularitat principal de la negociació col·lectiva desenvolupada en aquest àmbit deriva dels límits més amplis que amb relació al seu contingut imposa una subjecció més estricta al principi de legalitat, i això de manera molt assenyalada amb relació als topalls salarials que estableixen les lleis de pressupostos.

La justificació d'aquestes regles "radica en els evidents trets diferenciats que hi ha entre l'Administració o una empresa pública davant de les empreses privades, circumstància que, en aquest cas, permet modular el dret a la negociació col·lectiva típic de l'empresa privada i sotmetre els treballadors al servei de l'Administració a una pressió superior dels interessos públics i dels interessos generals que serveix la política econòmica" (STC 96/1990, de 24 de maig).

Negociació col·lectiva en l'àmbit de l'Administració pública

La negociació col·lectiva en l'àmbit de l'Administració pública té lloc per mitjà de dues vies diferenciades: els acords i pactes col·lectius regulats per l'EBEP, i els convenis col·lectius laborals.

En les línies que segueixen presentem una síntesi molt breu de les singularitats més rellevants que presenta la negociació en aquest àmbit

10.1.1. La negociació col·lectiva dels funcionaris públics

A diferència del que passa amb els treballadors subjectes d'una relació laboral, el Tribunal Constitucional (STC 57/1982, de 27 de juliol; STC 85/2001, de 26 de març i STC 222/2005, de 12 de setembre) ha considerat que el dret a la negociació col·lectiva dels funcionaris públics no està garantit en la Constitució espanyola, sinó que el seu reconeixement depèn de la seva regulació legal. Una regulació que una vegada establerta determinarà la seva consideració com a contingut essencial del dret a la llibertat sindical.

La regulació actual es troba bàsicament en els articles 31 i següents de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, i s'estableix que ha d'estar subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negocial, publicitat i transparència, desenvolupant-se mitjançant l'exercici de la capacitat representativa que es reconeix a les organitzacions sindicals (art. 33.1 EBEP).

Cal destacar com a **particularitats més significatives**:

- **Legitimació sindicalitzada.** El dret a negociar s'atribueix a les organitzacions sindicals més representatives d'àmbit estatal i de comunitat autònoma, i a les que hagin obtingut el 10% o més dels representants en les eleccions per a delegats de personal i juntes de personal, en les unitats electorals compreses en l'àmbit específic de la seva constitució (art. 33.1 EBEP).
- **Determinació més rígida de l'estructura negocial.** Els articles 34 a 36 predeterminen les unitats de negociació i estableixen que s'ha de constituir una **mesa general de negociació** en l'àmbit de l'Administració general de l'Estat, i també en cadascuna de les comunitats autònomes, a les ciutats de Ceuta i Melilla i en entitats locals (admetent també les de caràcter supramunicipal), si bé s'admet que aquestes meses generals poden crear **meses sectorials**, en atenció a les condicions específiques de treball de les organitzacions administratives afectades o a les peculiaritats de sectors concrets de funcionaris públics i al seu nombre.

Adicionalment es preveu la constitució d'una **mesa general de negociació de les administracions públiques** per a la regulació de les matèries que resultin susceptibles de regulació estatal amb caràcter de norma bàsica.

No obstant això, s'ha de tenir en compte que el mateix EBEP indica que "serà sense perjudici dels acords que puguin assolir les comunitats autònomes en el seu àmbit territorial corresponent en virtut de les seves competències exclusives i compartides en matèria de funció pública". En aquesta mesa han d'estar representades, per part de les administracions, l'Administració general de l'Estat i ha de tenir representants de les comunitats autònomes, de les ciutats de Ceuta i Melilla i de la Federació Espanyola de Municipis i Províncies. Per part dels empleats públics, els sindicats més representatius d'àmbit estatal i de comunitat autònoma en funció dels resultats obtinguts en les eleccions als òrgans de representació del personal, delegats de personal, juntes de personal i comitès d'empresa, en el conjunt de les administracions públiques

Així mateix, per a la regulació de matèries i condicions de treball comuns al personal funcionari, estatutari i laboral de cada administració pública, es preveu la constitució de **meses generals de negociació (s'han de qualificar de mixtes)** en l'Administració general de l'Estat, en cadascuna de les comunitats autònomes, a les ciutats de Ceuta i Melilla i en les entitats locals.

L'acord que contingui matèries i condicions generals de treball comunes per al personal laboral i funcional ha de tenir una naturalesa dual: la d'acord o pacte funcional, i la dels acords que conté l'article 83 TRLET i, per tant, eficàcia i naturalesa de conveni.

- **Límits intensos quant al contingut.** L'EBEP exclou expressament la negociació de les matèries referides a a) les decisions de les administracions públiques que afecten les seves potestats d'organització; b) la regulació de l'exercici dels drets dels ciutadans i dels usuaris dels serveis públics, com també el procediment de formació dels actes i disposicions administratives; c) la determinació de condicions de treball del personal directiu; d) els poders de direcció i control propis de la relació jeràrquica; e) la regulació i determinació concreta, en cada cas, dels sistemes, criteris, òrgans i procediments d'accés a l'ocupació pública i a la promoció professional.

Adicionalment cal recordar el que s'ha assenyalat amb relació a la limitació salarial derivada de les lleis anuals de pressupostos.

- **Es distingeix entre pactes i acords col·lectius.** Els primers es refereixen a matèries que són competència de l'òrgan administratiu negociador i, per això, d'aplicació directa. Els acords col·lectius versen sobre matèries competència dels òrgans de govern de les administracions públiques, i necessiten l'aprovació **expressa i formal** d'aquests. Si els acords ratificats tracten sobre matèries sotmeses a reserva de llei que, en conseqüència, només poden ser determinades definitivament per les Corts Generals o les assemblees legislatives de les comunitats autònomes, el seu contingut mancarà d'eficàcia directa.
- **La llei no estableix la ultraactivitat del conveni una vegada finalitzada la seva vigència.** Conforme a l'article 38.12 EBEP "La vigència del contingut dels pactes i acords una vegada conclosa la seva durada, es produirà en els termes que aquests hagin establert". L'apartat setè estableix addicionalment que, en cas que no hi hagi acord en la negociació o en la renegociació prevista en l'últim paràgraf de l'apartat 3 d'aquest article i una vegada

Meses generals de negociació mixtes

Aquestes meses generals de negociació mixtes es converteixen en un instrument bàsic d'homogeneïtzació de les condicions de treball entre personal laboral i funcionaris.

esgotats, si s'escau, els procediments de solució extrajudicial de conflictes, correspon als òrgans de govern de les administracions públiques.

- **El reconeixement d'una facultat de denúncia unilateral a l'Administració.** En aquest sentit, i mitjançant una facultat que algunes administracions estan emprant en ocasió de la crisi econòmica actual, es permet que aquestes "excepcionalment i per causa greu d'interès públic derivada d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques" suspenguin o modifiquin el compliment de pactes i acords que ja s'han signat, "en la mesura estrictament necessària per a salvaguardar l'interès públic" (art. 38.10 EBEP).

10.1.2. La negociació col·lectiva del personal laboral al servei de les administracions públiques

La negociació col·lectiva desenvolupada per aquest tipus d'empleat públic se sotmet a la normativa regulada pel títol III del TRLET. No obstant això, també els són d'aplicació els preceptes de l'EBEP que expressament els siguin aplicables.

Així de conformitat amb l'article 32 EBEP "La negociació col·lectiva, representació i participació dels empleats públics amb contracte laboral es regeix per la legislació laboral, sense perjudici dels preceptes d'aquest capítol que expressament els són aplicables".

Preceptes que bàsicament són els que preveuen l'existència d'una mesa general de negociació en les administracions públiques amb l'objecte de regular condicions de treball comunes per a tot el personal de l'Administració; els que es refereixen a les matèries excloses de la negociació i l'atribució d'eficàcia de conveni col·lectiu estatutari amb relació al personal laboral dels acords i pactes que continguin matèries comunes per al personal funcionari i laboral.

10.2. La negociació col·lectiva a la Unió Europea

Encara que el diàleg social entre els agents socials en l'àmbit de la Unió Europea –com a formes de trobada i intercanvi d'opinions entre les parts socials, promoguts per l'autoritat comunitària però al marge de les institucions i amb la finalitat de buscar posicions convergents–, existeix des de la mateixa creació del marc comunitari, és en els anys vuitanta quan s'institucionalitza, amb l'aprovació del Programa d'acció social de 1984 i de l'Acta única europea de 1986.

L'article 154 TFUE estableix l'obligació de fomentar el diàleg social. En aquest sentit i entre altres mesures, s'estableix l'obligació de consultar amb els agents socials les mesures que la Comissió vulgui adoptar en l'àmbit de la política social.

Al costat del diàleg social i íntimament relacionat amb aquest s'ha d'esmentar la negociació col·lectiva en l'àmbit comunitari, és a dir, els acords assolits pels agents socials comunitaris amb la voluntat que s'apliquin en el conjunt de Comunitat Europea. L'article 155 TFUE reconeix expressament la possibilitat que aquest diàleg entre interlocutors socials en l'àmbit de la Unió pugui desembarcar en l'obertura d'un procés de negociació col·lectiva del qual resultin convenis col·lectius o, en terminologia del Tractat, acords.

La relació entre el diàleg social i la negociació col·lectiva i la voluntat d'impulsar-lo s'evidencia en l'article 154.4 TFUE en preveure la possibilitat que els agents socials, en ocasió del diàleg social establert a instàncies de la Comissió, la puguin informar de la seva voluntat d'iniciar un procés de negociació com a forma d'implantació de les mesures proposades per la Comissió. S'estableix que, en aquest cas, la durada d'aquest procés no pot excedir nou mesos, excepte si els interlocutors socials afectats decideixen perllongar-lo de comú acord amb la Comissió. Una previsió de la qual es pot inferir que en aquest interval se suspendrà o paralarà l'acció normativa de les institucions comunitàries.

Encara que l'article 155 TFUE es refereix expressament a l'existència d'aquests acords, la vaguetat de la seva redacció planteja la qüestió de determinar si el dret comunitari ha reconegut el conveni col·lectiu com a autèntica font del dret comunitari.

Considerant com a tal el que està dotat d'eficàcia jurídica (sigui el que sigui, normativa o obligacional) i l'àmbit d'aplicació del qual s'estén a la CE (no, per exemple, acords d'empresa de dimensió comunitària, ni els convenis nacionals de transposició de directives que preveu l'article 137.3 TCE).

Conforme a l'article 155.2, aquests acords es poden aplicar mitjançant dues vies que donen lloc a la distinció entre dos tipus d'acords:

- "segons els procediments i pràctiques propis dels interlocutors socials i dels estats membres": acords autònoms.
- "sobre la base d'una decisió del Consell adoptada a proposta de la Comissió": acords institucionalitzats o reforçats.

En la primera via, la dels **acords autònoms**, l'eficàcia dels acords es fa dependre dels mateixos agents socials i de la normativa interna de cada estat membre, que serà la que determini, sense condicionants derivats de la UE, l'eficàcia que hagin d'atribuir a aquests acords. El precepte representa, tal com la doctrina ha interpretat, una negació de l'eficàcia directa dels acords que optin per aquesta via d'aplicació, i la seva eficàcia depèn de la recepció que se'n faci en la negociació interna de cada estat. Aquesta interpretació troba un fonament sòlid en la declaració núm. 27 annexa al TCE, en la qual els estats declaren

expressament que aquesta modalitat d'aplicació consistirà a desenvolupar el contingut d'aquests acords mitjançant negociació col·lectiva i conformement a les normes de cada estat membre, la qual cosa no implica

"que els estats membres estiguin obligats a aplicar de manera directa aquests acords o a elaborar normes de transposició d'aquests, ni a modificar la legislació nacional vigent per a facilitar-ne l'execució."

Una limitació en la seva eficàcia que representa que aquesta mena d'acord presenti un mer compromís entre les parts signatàries, desplegant efectes vinculants entre aquests. Les conseqüències que dimanaran per a les organitzacions nacionals integrants de cadascun dels agents socials signants dependrà del vincle associatiu i dels poders de representació que de les organitzacions europees.

En correspondència, i al mateix temps causa, amb la simple eficàcia contractual dels euroacords no reforçats, la normativa comunitària no regula qüestions com ara el procediment d'aquesta negociació col·lectiva, les unitats de negociació, la legitimació dels agents socials o la seva formalització.

En la segona de les vies, la dels **acords institucionalitzats o reforçats**, els agents socials que han aconseguit l'acord sol·liciten de manera conjunta a les institucions comunitàries (al Consell) l'adopció d'una decisió que reculli el contingut de l'acord. D'aquesta manera, la decisió comunitària és la que dota d'efectivitat l'acord en prestar-li la seva eficàcia jurídica.

Deriven d'aquest mecanisme de cooperació normativa la Directiva 96/34/CE, del Consell, de 3 de juny, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental; la Directiva 97/81/CE, del Consell, de 15 de desembre, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial; i la Directiva 99/70/CE, del Consell, de 28 de juny, relativa a l'Acord marc sobre el treball de durada determinada.

Exemple

Un exemple d'aquest tipus d'acords el constitueix l'Acord marc europeu sobre teletreball, subscrit el 16 de juliol de 2002.

Resum

El coneixement del sistema de relacions laborals exigeix inexcusablement l'estudi i anàlisi del sistema de negociació col·lectiva com a marc regulador i procediment normatiu fonamental en els sistemes de relacions laborals moderns.

El sistema espanyol de negociació col·lectiva es pot considerar complex. Així, aspectes com la convivència d'una negociació atípica i paral·lela a la regulada pel TRLET, negociació col·lectiva extraestatutària, freturosa d'un marc regulador propi i de normes que en determinin expressament la inserció en l'ordenament jurídic, ja constitueixen un primer factor de complexitat. Però no s'esgota aquí la riquesa i complexitat del nostre ordenament, la mateixa negociació col·lectiva estatutària se'ns revela com un sistema en el que hi conviuen diferents tipus de convenis (convenis ordinaris, acords interprofessionals, acords d'empresa, etc.) negociats des d'una pluralitat indeterminada d'unitats de negociació i amb problemes no plenament resolts en relació a qüestions com el seu procediment d'elaboració o les vicissituds que en poden afectar a l'eficàcia.

L'examen que s'ha fet de les diverses institucions constitueix una primera aproximació que esperem que us hagi estat d'utilitat per a la seva correcta comprensió i per a fer-vos comprendre la importància i rellevància d'aquest sistema de producció normatiu "cent per cent" laboral.

Activitats

1. Iniciades les negociacions del conveni col·lectiu, les parts proposen les clàusules següents:

- "Article 12: El període de prova dels tècnics titulats és de 8 mesos, el dels altres treballadors és de 4 mesos."
- "Article 37: L'empresari per a millorar les condicions econòmiques dels treballadors s'ha de fer càrrec de les cotitzacions a la Seguretat Social que corresponguin al treballador."
- "Article 38: Els treballadors nocturns poden fer anualment fins a 20 hores extraordinàries."

Analitzeu-ne la validesa tenint en compte els articles 3, 14.1, 26.4 i 36.1 paràgraf 2n. del TRLET. La resposta s'ha de fonamentar en la naturalesa de les normes legals i en les relacions entre llei i conveni col·lectiu.

2. Quins avantatges té la negociació col·lectiva com a instrument de regulació de les condicions de treball respecte a les que pugui tenir la llei?

3. Després d'haver llegit els apartats sobre l'estructura de la negociació col·lectiva i sobre la vigència dels convenis, perquè creieu que seria possible representar gràficament el sistema de negociació col·lectiva com un entramat de convenis interrelacionats que se substitueixen contínuament.

4. En quin supòsits es continua aplicant el conveni col·lectiu després d'haver-se produït l'expiració del termini de vigència acordat inicialment per les parts?

5. Quins mecanismes es preveuen legislativament per a poder establir en l'àmbit de l'empresa una regulació adaptada a les seves necessitats específiques, apartant-se de la regulació que s'estableix en el conveni sectorial de referència?

6. El Reial decret llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per a la reforma de la negociació col·lectiva (BOE d'11 de juny de 2011) va introduir reformes en matèria de legitimitació per a negociar que tenien com a objecte declarat el següent: 1) aclarir-les; 2) adaptar-les "a les noves o renovades realitats empresarials" i 3) "Estendre la negociació col·lectiva cap a nivells superiors de cobertura". A partir de la lectura de l'article 3 d'aquesta norma identifiqueu els canvis introduïts en els articles 87 i 88 TRLET i indiqueu per a cadascun quin dels tres objectius predomina.

7. El comitè d'empresa d'una empresa implantada recentment a Espanya sol·licita a la direcció d'aquesta l'inici de la negociació per subscriure un primer conveni col·lectiu. Fins a aquest moment no hi ha hagut cap conveni col·lectiu aplicable a l'empresa. La direcció rebutja aquesta sol·licitud adduint que les condicions de treball en l'empresa ja són molt superiors a les que hi ha en les altres empreses del sector.

Valoreu jurídicament l'actitud empresarial que rebutja la negociació.

8. Resulta certa l'afirmació que un sindicat que no aconsegueixi la majoria dels representants dels treballadors d'un determinat àmbit mai no podrà negociar i concloure un conveni col·lectiu en aquest àmbit?

9. Resulta certa l'afirmació que un conveni col·lectiu empresarial mai no pot establir condicions de treball inferiors a les que estableix el conveni del sector a què pertany?

10. Resulta certa, des d'una perspectiva jurídica, l'afirmació que la regulació establerta en el conveni precedent constitueix el "sòl mínim" del qual s'ha de partir en la regulació del nou conveni, que només podrà establir condicions més beneficioses que el conveni precedent.

Exercicis d'autoavaluació

1. Qualsevol conveni que s'elabori al marge de les previsions normatives del TRLET és nul per il·legal.

- a) Vertader
- b) Fals

2. La conseqüència que un conveni estableixi unes condicions de treball contràries a les que estableix una norma imperativa són:

- a) Que el conveni sigui declarat nul íntegrament.

- b) Que el conveni sigui declarat conveni extraestatutari i únicament s'apliqui als signants i els seus afiliats.
- c) Totes les respostes són falses.

3. La tasca de definir l'estructura de la negociació col·lectiva i les regles de concurrència només es pot dur a terme per mitjà d'acords interprofessionals negociats pels sindicats i associacions empresarials més representatius estatals o autonòmics:

- a) Vertader
- b) Fals

4. L'elecció de l'àmbit d'aplicació d'un conveni col·lectiu correspon a les parts negociadores...

- a) amb l'única limitació de respectar el que pugui establir un acord interprofessional.
- b) amb l'única limitació de respectar el catàleg d'unitats de negociació establert legalment.
- c) lliurement.
- d) Cap de les respostes anteriors no és correcta.

5. A una empresa que estigui inclosa en l'àmbit de dos convenis col·lectius estatutaris vigents sempre se li ha d'aplicar:

- a) El que sigui més favorable per als treballadors en còmput global.
- b) El més modern.
- c) El més antic.
- d) Cap de les respostes anteriors.

6. El conveni col·lectiu d'empresa té reconeguda preferència aplicativa amb relació al conveni sectorial:

- a) En tot cas perquè és més específic.
- b) Només si és aprovat amb una majoria reforçada.
- c) Amb relació a determinades matèries establertes legalment o en un acord dels que regula l'article 83.2 TRLET.
- d) Només quan és més favorable que el sectorial.

7. Els subjectes legitimats per a negociar un conveni col·lectiu estatutari de centre de treball en representació dels treballadors són:

- a) Els representants unitaris i les representacions sindicals.
- b) Els representants unitaris i determinades representacions sindicals.
- c) Els representants unitaris.
- d) Els representants dels treballadors o una comissió de tres treballadors designats pels treballadors del centre.

8. Els sindicats més representatius d'àmbit autonòmic:

- a) Estan legitimats per a la negociació de qualsevol conveni col·lectiu estatutari sectorial autonòmic.
- b) Només poden negociar un conveni col·lectiu estatutari sectorial autonòmic quan tinguin com a mínim el 10% dels representants en la unitat corresponent de negociació.
- c) Només poden negociar un conveni col·lectiu estatutari sectorial autonòmic quan disposin com a mínim del 50% dels representants en la unitat corresponent de negociació.
- d) Estan legitimats per a negociar qualsevol conveni col·lectiu estatutari sectorial autonòmic i estatal.

9. Entre les causes que justifiquen la negativa a negociar un conveni col·lectiu estatutari figura:

- a) La falta d'especificació dels temes sobre els quals es vol negociar en la comunicació que sol·licita l'inici de negociacions.
- b) La falta d'interès del subjecte que rep la comunicació d'inici de negociacions.
- c) La no existència d'un conveni previ en la unitat de negociació.
- d) La falta de l'autorització preceptiva del Departament de Treball.

10. L'aprovació d'un conveni requereix...

- a) en tot cas, que l'acord de la comissió negociadora sigui adoptat amb el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues representacions.

- b) a més del que s'estableix en a), que sigui ratificat per la majoria dels treballadors afectats pel conveni.
- c) a més del que s'estableix en a), un acte d'homologació per part de l'autoritat laboral.
- d) que l'acord de la comissió negociadora sigui adoptat amb el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues representacions, excepte en cas que es tracti d'un conveni autonòmic que n'afecti un d'estatal; en aquest cas, serà necessari que l'acord obtingui el suport de les majories exigides per a constituir la comissió negociadora en la unitat corresponent de negociació.

11. L'adhesió a un conveni col·lectiu estatutari significa:

- a) Que una de les parts negociadores està d'acord amb la proposta de conveni que li fa la contrapart.
- b) Que els que negocien un conveni accepten que, en el seu àmbit, s'apliqui un conveni que ells no han negociat.
- c) Que els treballadors, en assemblea, ratifiquen el precord de conveni al qual han arribat els seus representants.
- d) Cap de les respostes anteriors no és correcta.

12. Els subjectes facultats per a demanar l'extensió d'un conveni col·lectiu estatutari són:

- a) Els que tinguin legitimació plena per a negociar-lo.
- b) Els que tinguin legitimació inicial per a negociar-lo.
- c) Els que tinguin legitimació inicial per a negociar en l'àmbit en el qual es reclama l'extensió.
- d) Els que tinguin legitimació final per a negociar en l'àmbit per al qual es reclama l'extensió.

13. La durada d'un conveni estatutari...

- a) l'han d'establir les parts negociadores però, en cap cas, pot ser inferior a un any ni superior a tres anys.
- b) la decideixen les parts negociadores sense que s'estableixin límits expressos en la legislació.
- c) s'estableix en funció del tipus de conveni negociat.
- d) Cap de les respostes no és correcta.

14. Denunciat el conveni i finalitzada la vigència pactada per les parts:

- a) Es produeix una pròrroga anual, excepte que hi hagi un pacte exprés de les parts.
- b) Es manté la vigència de les parts del contingut que hagin previst les parts.
- c) Decau l'eficàcia del conveni col·lectiu.
- d) Es manté transitòriament l'eficàcia de tot el contingut del conveni excepte les clàusules en les quals les parts hagin renunciat a l'exercici del dret de vaga.

15. Només és vàlid el conveni que es negociï complint les previsions normatives que l'Estatut dels treballadors dedica a la regulació del procediment d'elaboració del conveni.

- a) Vertader
- b) Fals

16. L'adhesió d'un treballador a un conveni extraestatutari només és possible si aquest conveni ho preveu.

- a) Vertader
- b) Fals

17. Els convenis col·lectius estatutaris tenen:

- a) Eficàcia normativa i *erga omnes*.
- b) Eficàcia contractual i personal general.
- c) Eficàcia contractual i *erga omnes*.
- d) Eficàcia normativa i personal limitada.

18. Qualsevol treballador d'una empresa es pot adherir a un conveni col·lectiu extraestatutari signat per una secció sindical.

- a) Perquè així ho estableix la llei.
- b) Perquè, si no, significaria discriminació i vulneració del dret a la llibertat sindical del treballador en el seu vessant negatiu (dret de no-afiliació).
- c) No, perquè un sindicat només representa els seus afiliats.
- d) No, tret que el propi conveni ho prevegi.

19. En el supòsit de que una empresa volgués deixar d'aplicar el règim salarial establert en el conveni sectorial aplicable...

- a) només ho podria fer si els representants dels treballadors hi estan d'acord.
- b) només ho pot fer si acredita una situació de pèrdues.
- c) necessita l'autorització de l'autoritat laboral.
- d) Totes les respostes anteriors són falses.

20. Els treballadors afectats per un conveni col·lectiu que consideren que lesiona greument els seus interessos:

- a) El poden impugnar davant la jurisdicció social.
- b) Únicament es poden dirigir als seus representants perquè aquests l'impugnin i, en cas que s'hi neguin, han de suportar la seva aplicabilitat.
- c) S'han de dirigir necessàriament a l'autoritat laboral perquè sigui aquesta qui l'impugni.
- d) Totes les respostes anteriors són falses.

Solucionari

Exercicis d'autoavaluació

1. b

2. c

3. b

4. d

5. d

6. d

7. c

8. b

9. d

10. a

11. d

12. b

13. c

14. b

15. b

16. b

17. b

18. a

19. d

20. c

Abreviatures

art. *m* Article

CE *f* Constitució espanyola.

LOLS *f* Llei orgànica de llibertat sindical.

LRJS *f* Llei reguladora de la jurisdicció social.

Rec. *f* Recurs.

RJ *f* Referència del repertori de jurisprudència Aranzadi.

TRLET *m* Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

TRLISOS *m* Text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social.

Bibliografia

Alonso Olea, M.; Casas Baamonde, M. E. (2009). *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Civitas.

Barreiro González, G.; Fernández Domínguez, J. J. (coord.) (2004). *Los convenios colectivos extraestatutarios: contenido y régimen jurídico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cruz Villalón, J. (2010). "La flexibilidad interna en la reforma laboral de 2010". *Relaciones Laborales* (núm. 21). Madrid.

Rey Guanter, S. del (1996, gener). "Una década de transformación del sistema de negociación colectiva y la «refundación» de la teoría jurídica de los convenios colectivos". *Relaciones Laborales* (núm. 1-2). Madrid.

García-Perrote Escartín, I.; Mercader Uguina, J. R. (2011). *La reforma de la negociación colectiva. Real decreto-ley 7/2011, de 10 de junio*. Valladolid: Editorial Lex Nova.

González Ortega, S. (2004). "Vigencia y ultraactividad de los convenios colectivos". *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* (núm. 76). Sevilla.

García Murcia, J.; Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F.; Martín Valverde, A. (2011). *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.

Lahera Forteza, J. (2008). *Normas laborales y contratos colectivos*. Madrid: Editorial Reus.

Pastor Martínez, A. (2008). *La vigencia del convenio colectivo estatutario: análisis jurídico de su dimensión temporal*. Valladolid: Editorial Lex Nova.

Pérez de los Cobos, F.; Goerlich Peset, J. M. (coord.) (2006). *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España*. València: Editorial Tirant lo Blanch.

Rodríguez Piñero, M. (1992). "La negociación colectiva como derecho de libertad y como garantía institucional". *Relaciones Laborales* (vol. I). Madrid.

Thibault Aranda, J. (2008). *Convenio colectivo aplicable en la empresa por razón de su actividad*. València: Editorial Tirant lo Blanch.

Valdés Dal-ré, F. (2004). "La eficacia jurídica de los convenios colectivos". *Temas laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social* (núm. 76). Sevilla.

Valdés Dal-Ré, F. (dir.) (2010). *Manual jurídico de negociación colectiva*. Madrid: Editorial la Ley.

