CONVENIOS COLECTIVOS

Convenios colectivos. La fuerza vinculante de los convenios. Convenios estatutarios y extraestatutarios. Acuerdos de Empresa. Aplicación de los convenios y el principio de globalidad. Vigencia temporal y denuncia. Concurrencia de Convenios

I. CONVENIOS COLECTIVOS

1. Concepto, naturaleza y caracteres

a) Concepto: Los convenios colectivos son fuente formal del ordenamiento jurídico laboral. Se definen en el art. 82 del ET como "El resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva".

b) Naturaleza jurídica: La Constitución de 1978 establece la garantía constitucional del derecho a la negociación colectiva y la eficacia vinculante de los convenios colectivos. En el art. 37.1 CE se establece que "La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios así como la fuerza vinculante de los convenios".

Es, pues, un pacto colectivo con fuerza normativa vinculante que se impone al contrato individual y contiene derechos indisponibles para las partes del contrato.

c) Caracteres: Del concepto y naturaleza jurídica que hemos visto, podemos extraer como características principales de los convenios colectivos, las siguientes:

1) Son fuente objetiva del derecho del trabajo (art. 3.1 c) ET). Es decir, acuerdos con eficacia normativa.

2) Son manifestación de la negociación colectiva y de la autonomía de la voluntad colectiva asociativa o sindical.

3) Se deben documentar por escrito y están sometidos a unas condiciones de elaboración determinadas por la ley. Los que cumplen las formalidades exigidas por el Título III del ET se denominan convenios estatutarios.

2. Régimen jurídico de los convenios colectivos, según el Título III ET

A) Contenido del convenio colectivo

Al contenido de los convenios colectivos se refiere el artículo 85 del ET, que se puede sistematizar de la siguiente manera:

a) El contenido sustantivo de los convenios colectivo. Referido a las distintas materias que pueden ser reguladas en los convenios y que se pueden clasificar en cinco grandes grupos.

1. Condiciones de trabajo (se incluyen los planes de prevención e igualdad).

2. Condiciones de empleo (retribuciones, temporalidad, jubilaciones parciales).

3. Relaciones colectivas de trabajo.

4. Organización del trabajo y ejercicio del poder empresarial en la gestión del personal (horarios, turnos, conciliación de la vida personal y laboral).

5. Protección social complementaria (planes y fondos de pensiones, complementos de prestaciones).

b) Contenido mínimo: En todo convenio deberá constar necesariamente una serie de materias que constituyen en el contenido mínimo legal.

1. Determinación de las partes que los conciertan.

2. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

3. Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial establecido en él, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3. Son las llamadas cláusulas de descuelgue salarial.

4. Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.

5. Plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio, una vez denunciado el anterior.

6. Plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio.

7. El sometimiento a los procedimientos establecidos para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

8. Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

c) Clases de cláusulas de los convenios: Tradicionalmente se ha venido distinguiendo entre:

1. Cláusulas normativas, que regulan las condiciones de trabajo de los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

2. Cláusulas obligacionales: que están destinadas a las partes negociadoras del convenio y tiene como finalidad evitar situaciones conflictivas o facilitar su cumplimiento

B) Legitimación

La legitimación para negociar convenios colectivos se regula en el art. 87 ET y es diferente según se trate de:

a) Convenios de empresa o ámbito inferior. Por parte de los trabajadores pueden negociar el comité de empresa, o en su caso los delegados de personal, o las secciones sindicales que sumen la mayoría del comité de empresa.Y por parte de la empresa el propio empresario.

b) Convenios sectoriales: Por parte de los trabajadores, los sindicatos más representativos o que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de

empresa. Por parte de los empresarios, las asociaciones empresariales que cuenten con el 10% de los empresarios, siempre que den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

C) El procedimiento de negociación

El procedimiento de negociación viene regulado en el art. 89 ET. La iniciativa puede venir de cualquiera de las partes legitimadas y se materializa con una comunicación remitida a la otra parte expresando la legitimación que se ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. En el plazo de un mes se debe constituir la comisión negociadora que fija el calendario de negociación, siendo el plazo máximo de negociación del nuevo convenio de ocho meses, cuando la vigencia del convenio anterior hubiere sido inferior a dos años, o de catorce meses en los restantes supuestos. Los acuerdos de la comisión requieren el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

D) La forma escrita del convenio colectivo

Dispone el art. 90.1 ET que, los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

E) Los trámites administrativos

Son el registro, depósito y publicación del convenio, y condicionan su eficacia normativa.

F) La impugnación de oficio del convenio colectivo

La impugnación de oficio del convenio colectivo se establece en el art. 90.5 ET, a cuyo tenor si la Autoridad Laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

El convenio también puede ser impugnado por ilegalidad o lesividad a través de la modalidad procesal regulada en los arts. 163 y ss. LRJS.

II. LA FUERZA VINCULANTE DE LOS CONVENIOS

Una vez aprobado y entrado en vigor el convenio colectivo se convierte en norma aplicable con carácter general a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación. (arts. 37.1 CE y 82.3 ET).

De este modo, las principales consecuencias del carácter normativo de los convenios colectivos estatutarios, son las siguientes:

1ª) Aplicación imperativa y automática a las relaciones laborales individuales sin necesidad de incorporación expresa al contrato de trabajo.

2ª) Prohibición de pactar en los contratos de trabajo condiciones laborales menos favorables que las establecidas en el convenio de aplicación (arts. 3.1.c) y 3.5 ET). Como excepción a esta regla se contempla la posibilidad de pactar un "descuelgue salarial" en los términos fijados en el art. 82.3 ET.

3ª) La aplicación de principio de modernidad en la sucesión de los convenios colectivos, de tal modo que a salvo de una cláusula expresa de mantenimiento, el convenio posterior deroga el anterior y los contratos individuales de trabajo pasan a regirse por el nuevo convenio.

4ª) En caso de incumplimiento del convenio, los trabajadores y empresarios individuales tienen una responsabilidad contractual individual exigible judicialmente.

5ª) Finalmente, cabe la posibilidad de impugnar en casación o suplicación las infracciones de los convenios colectivos en que hayan incurrido las sentencias de instancia, como infracciones de ley y no como error de hecho.

III. CONVENIOS ESTATUTARIOS Y EXTRAESTATUTARIOS

En el estudio de los distintos tipos de convenios se pueden utilizar criterios variados, pero si atendemos a criterios formales es posible distinguir entre:

a) Convenios «colectivos estatutarios», que son los regidos por el Título III ET, con las estrictas exigencias de legitimación que allí se establecen. Tienen eficacia normativa y general "erga omnes" y, en consecuencia, resultan de aplicación a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

b) Convenios «colectivos extraestatutarios», están amparados también por el art. 37.1 CE, en cuanto consagra el derecho a la negociación colectiva, pero se negocian al margen de las exigencias del Título III ET. Tienen carácter contractual, de modo que solo obligan a los firmantes del convenio y a quienes se adhieran a ellos.

IV. ACUERDOS DE EMPRESA

A) Concepto

Los acuerdos de empresa aparecen regulados por primera vez en la reforma que del ET efectuó la Ley 11/1994, de 11 de mayo. Los podemos definir diciendo que son acuerdos referidos a una sola empresa y realizados sin las formalidades y requisitos que para los convenios colectivos exige el ET.

B) Clases

1) Acuerdos de empresa defectivos, supeditados a la ausencia de convenio, en los casos tasados legalmente.

2) Acuerdos de empresa autónomos o independientes. No están supeditados a la ausencia de convenios, y constituyen la variedad ordinaria y común.

3) Acuerdos de empresa modificativos de convenios (art. 41.2 ET).

4) Acuerdos empresariales de crisis, resultantes de la consulta a los representantes de los trabajadores en los supuestos de traslados, modificaciones, suspensiones y despidos de índole masiva.

5) Acuerdos de inaplicación y reajuste salarial (art. 82.3 ET).

Estos acuerdos de empresa participarán del régimen jurídico de los convenios extraestatutarios —dada su falta de formalidad— y de los convenios estatutarios —dado su carácter subsidiario de la negociación colectiva estatutaria—.

V. APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS Y EL PRINCIPIO DE GLOBALIDAD

1. Aplicación de los convenios colectivos

El convenio colectivo estatutario es una norma paccionada que forma parte integrante del ordenamiento jurídico laboral. El art. 91 ET regula normas específicas de aplicación e interpretación de los convenios. Del examen del precepto citado se pueden extraer las siguientes conclusiones:

a) Se atribuye a las comisiones paritarias la resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

b) Cabe que las partes acuerden en el convenio colectivo y en los acuerdos interprofesionales un procedimiento extrajudicial —mediación y arbitraje— para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo.

c) En última instancia será la Jurisdicción Social la que resuelva los conflictos derivados de su aplicación.

2. El principio de globalidad

El principio de globalidad en la aplicación de la norma pactada se deriva de lo establecido en el art. 3.3 ET, conforme al cual "Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto y en cómputo anual..."

El problema estriba en cómo hacer una comparación «global» de las distintas normas. Al respecto existen dos posturas:

a) Comparando la norma «globalmente» en su conjunto y eligiendo la más favorable en su conjunto.

b) Realizando una comparación analítica de las normas, no en su conjunto, sino en unidades o fracciones determinadas de las mismas, aplicando en cada caso la norma que sea más favorable sobre la materia concreta.

En la actualidad, parece claro que el mandato del art. 3.3 ET de que se respeten en todo caso los «mínimos de derecho necesario», implica que estos no pueden dejar de aplicarse «por el hecho de que los acuerdos en su conjunto sean más favorables a los trabajadores», y hace inviable el recurso al «congloba mento» como criterio de comparación entre normas laborales.

3. Adhesión y extensión del convenio colectivo

El art. 92 ET prevé la aplicación del convenio colectivo a ámbitos subjetivos no comprendidos inicialmente en el convenio mediante las técnicas de la adhesión y extensión.

VI. VIGENCIA TEMPORAL Y DENUNCIA

A) Vigencia temporal

La vigencia de los convenios se regula en el art. 86 ET. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo pactarse distintos periodos para materia o grupos homogéneos de materias (art. 86.1 ET).

B) Denuncia del convenio

La denuncia expresa del convenio en los términos fijados, es condición «sine qua non» para que el convenio extinga su vigencia. De no mediar denuncia expresa de alguna de las partes, el convenio se prorroga automáticamente de año en año (art. 86.2 ET).

C) El mantenimiento de la vigencia del convenio tras la denuncia

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio, y en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, salvo las cláusulas convencionales por las que se hubiere renunciado a la huelga que decaerán a partir de su denuncia.

VII. CONCURRENCIA DE CONVENIOS

A la concurrencia de convenios dedica el ET su art. 84. Las reglas que establece este precepto son las siguientes.

1) Durante su vigencia un convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distintos, salvo pacto en contrario.

2) Salvo que se disponga otra cosa en un convenio de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma, el convenio de empresa se aplica con carácter preferente al sectorial en las materias señaladas en el art. 84.2 ET.

3) Se contempla la posibilidad de que lo negociado en el ámbito de una Comunidad Autónoma afecte a lo dispuesto en un convenio de ámbito estatal, salvo en determinadas materias contempladas en el art. 84.4 ET.