



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y LOS MECANISMOS PARA CONCERTARLO

Presentado por:

Lucía Martínez Vázquez

Tutelado por:

Javier Pinto Arranz

Valladolid, 24 de Enero de 2025

“A mi familia, por apoyarme siempre y en especial a mi abuelo Enrique, por su constancia y fortaleza, gracias por enseñarme a ser fuerte y a no rendirme nunca, porque las cosas importantes nunca se olvidan. Os quiero.”

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

ART.- Artículo

ASAC- Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales

ASEC- Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos

BOE- Boletín Oficial del Estado

CCNCC- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

CC- Convenio Colectivo

CE- Constitución Española

CEOE- Confederación Española de Organizaciones Empresariales

CEPYME- Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

CCOO- Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

DLRT- Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre las Relaciones de Trabajo.

EBEP- Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

ELA-STV- Euskal Langileen Alkartasuna / Solidaridad de Trabajadoras y Trabajadores Vascos

ET- Estatuto de los Trabajadores

LAB- Langile Abertzaleen Batzordeak (Sindicato nacionalista vasco).

LET- Ley del Estatuto de los Trabajadores

LGSS- Ley General de la Seguridad Social.

LISOS- Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

LRJS- Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

LOLS- Ley Orgánica de Libertad Sindical

LOPJ- Ley Orgánica del Poder Judicial

Núm.- Número

OIT- Organización Internacional del Trabajo

Párr. – Párrafo.

RD- Real Decreto

RR. DD- Reales Decretos

RD-Ley- Real Decreto-Ley

RD-LEG- Real Decreto Legislativo

SAN- Sentencia de la Audiencia Nacional

SIMA-FSP- Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP

SSTS- Sentencia del Tribunal Supremo

STC- Sentencia del Tribunal Constitucional

TC- Tribunal Constitucional

TFUE- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

TRADE- Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente

TS- Tribunal Supremo

UGT- Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España.

Resumen: El presente trabajo aborda el procedimiento de negociación del convenio colectivo, uno de los pilares fundamentales para la regulación de las relaciones laborales en España. Partiendo del marco constitucional establecido en el artículo 37 de la Constitución Española y el desarrollo normativo contenido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, se analiza el proceso negociador desde su inicio hasta su conclusión. Se examinan los mecanismos jurídicos y prácticos que facilitan su concertación, haciendo especial énfasis en instrumentos como la huelga y herramientas de resolución de conflictos, tales como el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC), la mediación y el arbitraje. El estudio ofrece una visión integral que combina los aspectos normativos, sociales y económicos que influyen en la negociación colectiva. Asimismo, se exploran particularidades relevantes, como la ultraactividad y la intervención de terceros en el proceso, con el objetivo de destacar la negociación colectiva como motor de justicia social y herramienta clave para la estabilidad y el desarrollo en el ámbito laboral.

Abstract: This project examines the procedure for negotiating collective agreements, a cornerstone of labour relations regulation in Spain. Starting from the constitutional framework established in Article 37 of the Spanish Constitution and the legislative development outlined in Title III of the Workers' Statute, the study analyses the negotiation process from its initiation to its conclusion. It explores the legal and practical mechanisms that facilitate collective bargaining, with a particular focus on tools such as strikes and conflict resolution mechanisms, including the Fifth Agreement on Autonomous Labour Dispute Resolution (ASAC), mediation, and arbitration. The study provides a comprehensive perspective that integrates the normative, social, and economic aspects influencing collective bargaining. Additionally, it delves into significant particularities, such as ultra-activity and the involvement of third parties in the process, with the aim of highlighting collective bargaining as a driver of social justice and a key instrument for stability and development in the labour sector.

Palabras Clave: Negociación Colectiva, Convenio Colectivo, Procedimiento negociador.

Key Words: Collective Bargaining, Collective Agreement, Negotiation Procedure.

ÍNDICE:

INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO 1: MARCO INTRODUCTORIO DEL TÍTULO III DEL ET.....	9
1. Negociación Colectiva.....	9
1.1. Concepto.....	9
1.2. Garantía constitucional de la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios y la “fuerza vinculante” del CC que desarrolla el ET.....	11
2. Convenio Colectivo: notas y tipos, con particular referencia al convenio estatutario.....	14
2.1. Concepto y notas definitorias.....	14
2.1.1. <i>Concepto</i>	14
2.1.2. <i>Notas definitorias</i>	15
2.1.3. <i>Límites al contenido del convenio: respeto a las leyes y autonomía individual</i>	17
CAPÍTULO 2: PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO.....	18
1. Las unidades de negociación y el ámbito de aplicación en los convenios colectivos estatutarios.....	18
1.1. Las unidades de negociación: determinación y concepto.....	18
1.2. Ámbito de aplicación del convenio.....	21
A) <i>Ámbito personal</i>	22
B) <i>Ámbito territorial</i>	23
C) <i>Ámbito funcional</i>	23
D) <i>Ámbito temporal</i>	24
2. Sujetos.....	24
2.1. Sujetos negociadores: convenios de empresa y convenios de sector.....	24
2.2. Comisión Negociadora: concepto y legitimación.....	29
A) <i>Legitimación plena convenios de ámbito empresa o inferior</i>	31
B) <i>Legitimación plena convenios de ámbito superior a la empresa</i>	32
3. Procedimiento de negociación del convenio colectivo.....	34
3.1. Iniciativa negociadora y obligación de negociar.....	34
A) <i>La iniciativa negocial</i>	34

B) <i>El deber de negociar</i>	37
3.2. Constitución de la comisión negociadora.....	39
3.3. Adopción de acuerdos: obligación de negociar de buena fe.....	41
3.3.1. <i>Obligación de negociar de buena fe</i>	41
3.3.2. <i>Adopción de acuerdos</i>	44
3.4. Requisitos y trámites formales del convenio: forma escrita, registro, depósito y publicación oficial.....	45
A) <i>Forma escrita</i>	46
B) <i>Registro</i>	46
C) <i>Depósito</i>	47
D) <i>Publicación</i>	48
4. La prolongación de efectos de un convenio colectivo: ultraactividad.....	49
5. La incidencia de la huelga: la posición “auxiliar” de la huelga respecto de la negociación colectiva, las cláusulas de paz relativas (STC 11/1981 sobre la constitucionalidad del art. 11c) DLRT) y la intervención de un tercero.....	54
5.1. La incidencia de la huelga y su posición auxiliar respecto de la negociación colectiva.....	54
5.2. Las cláusulas de paz relativas y STC 11/1981 sobre la constitucionalidad del art. 11c) DLRT.....	55
5.3. La intervención de un tercero para lograr la solución positiva de los intereses colectivos enfrentados ante la convocatoria de una Huelga o ante la posibilidad de cerrar un acuerdo sobre algunos temas del convenio que se negocia.....	57
CONCLUSIONES.....	60
BIBLIOGRAFÍA CITADA	63

INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva es el proceso que se lleva a cabo entre los representantes de los trabajadores y el o los empresarios para mediante el diálogo social, poder alcanzar un pacto, el convenio colectivo. El convenio colectivo surge como resultado de la negociación colectiva y ambos se garantizan por el artículo 37 CE pues este regula tanto el derecho a la negociación colectiva como el papel del convenio colectivo en el ordenamiento español: "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", dotando al convenio colectivo de una gran fuerza vinculante. Por tanto, el convenio colectivo es una herramienta fundamental para regular las relaciones laborales, estableciendo un equilibrio entre los derechos y obligaciones de las partes garantizando no solo unas condiciones mínimas de trabajo, sino que además fomenta el diálogo y la construcción de acuerdos que promuevan estabilidad y desarrollo económico en el ámbito laboral. El convenio colectivo que regula el Título III del Estatuto de los Trabajadores es el convenio colectivo estatutario y para que este alcance una eficacia general debe cumplir las exigencias que se regulan en el Título III del ET además del instado procedimiento que se desarrolla en los arts. 89 y 90 del ET.

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el procedimiento de negociación del convenio colectivo, desde que inicia hasta que finaliza, destacando los diversos mecanismos jurídicos y prácticos que facilitan su concertación, como el recurso a la posible utilización de la Huelga. Asimismo, se examinarán las distintas particularidades que pueden surgir del proceso, así como las herramientas de resolución de conflictos disponibles para garantizar su efectividad como puede ser el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC), la mediación o el arbitraje. A lo largo de este estudio se buscará aportar una visión integral que permita comprender no solo los aspectos normativos, sino también las dinámicas sociales y económicas que influyen en la negociación colectiva, destacando su importancia como motor de justicia social y herramienta clave para gestionar el cambio en las relaciones laborales.

Para poder llevar a cabo este estudio sobre el procedimiento de negociación de un convenio colectivo y sus mecanismos, el trabajo se centra en primer lugar en el análisis del modelo constitucional español de la negociación colectiva, seguidamente se realiza un examen del modelo legal de negociación colectiva en el Título III ET. Una vez analizados y examinados

los conceptos básicos necesarios para comprender el trabajo se describe el sistema de negociación del Convenio Colectivo estudiando en detalle el procedimiento negociador del convenio colectivo, así como el proceso de tramitación de supuestos concretos como es la ultraactividad, la huelga y la intervención de un tercero (ASAC, mediación y arbitraje).

CAPÍTULO I: MARCO INTRODUCTORIO DEL TÍTULO III DEL ET

1. Negociación Colectiva

1.1. Concepto

La negociación colectiva es un proceso formalizado de diálogo, de naturaleza bilateral, que se establece, por un lado, entre la empresa o sus organizaciones representativas y por otra, entre las representaciones de las personas trabajadoras y, normalmente, tiene como resultado un convenio colectivo. El carácter bilateral de la negociación colectiva tiene la consecuencia de que una u otra de las partes titulares no acepte la aprobación del convenio colectivo. Es por esto que, la negociación colectiva puede decaer o verse bloqueada ya sea porque una de las dos partes no acepta el convenio o porque durante el proceso de negociación no se alcance ningún acuerdo.¹

El fundamento de la negociación colectiva es la composición dinámica del conflicto que genera el trabajo por cuenta ajena, cuyas contrapartidas permiten una regulación equilibrada de las condiciones de trabajo (STC 238/2005²). Además, el fundamento de la libertad de los sindicatos lo constituye el poder colectivo de los trabajadores, para articular su actividad. Es este poder colectivo el que permite la negociación. Se requiere un mínimo de representación, para que quienes ejercen este poder, sean reconocidos como tal³.

La negociación colectiva es una institución donde se prima, por una parte, la regulación autónoma de las relaciones laborales, dejando a un lado la intervención constante del Estado en esa regulación de las condiciones de trabajo y, por otro, es el resultado de un libre

¹ MERINO SEGOVIA, A., "La negociación colectiva y el convenio colectivo", *Marco Jurídico de la Negociación Colectiva*, Editorial Bomarzo, España, 2022, pp. 15-16.

² Sentencia de la Sala Segunda del TC 238/2005, de 26 de septiembre, BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2005, ECLI:ES:TC:2005:238.

³ La actividad de los sindicatos y de las organizaciones empresariales se desarrolla, en principio, en provecho y beneficio de sus respectivos asociados, si bien en determinados supuestos, como la negociación colectiva de eficacia general o la participación institucional en organismos públicos, estas organizaciones actúan a modo de "representación institucional" o ex lege proyectando su actividad sobre el conjunto de los trabajadores y empresarios estén o no afiliados. La ley les exige en estos supuestos y así lo expresan MONEREO PÉREZ y FERNÁNDEZ AVILÉS "*unas condiciones mínimas de aptitud y capacidad representativa a esas organizaciones a fin de que la actividad correspondiente se desarrolle de forma eficaz y cuente con el beneplácito de los destinatarios.*" Cita; BORREGO GUTIÉRREZ, M., "La experiencia del SIMA en los procedimientos relacionados con la legitimación y representatividad en la negociación colectiva (2012-2021)". *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (1), Madrid, 2023, pág. 3.

pluralismo sindical. Por tanto, es a través de la negociación colectiva donde las partes exponen sus intereses contrapuestos y autorregulan las relaciones de trabajo. Existe, por tanto, un poder en los sujetos colectivos (en el o los empresarios y en la representación de los trabajadores), para determinar las condiciones de trabajo. Así la autonomía colectiva, se constituye como el ejercicio de un poder normativo realizado por los sujetos de modo conjunto (el acuerdo colectivo), esencialmente sectorial o disgregado (unidades de negociación) y conforme a un predeterminado procedimiento negociador.

La negociación colectiva, tal como se define en el art. 2 del Convenio de la OIT núm. 154⁴: “... la expresión «negociación colectiva» comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”⁵

La negociación colectiva forma parte del contenido esencial sindical, como derecho colectivo de los sindicatos al “ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella”, que comprende, en todo caso, el “derecho a la negociación colectiva” (art.2.2, d) LOLS y STC 225/2001⁶). Esto es así porque la negociación colectiva cuando es ejercida por las organizaciones sindicales, se integra en el contenido esencial del derecho de libertad sindical,

⁴ Instrumento de Ratificación del Convenio número 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, adoptado en Ginebra el 19 de junio de 1981, ratificado por España, BOE 9-11-1985.

⁵ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, M., “El convenio colectivo (1). La negociación colectiva y los convenios colectivos”, *Derecho del Trabajo*, 30ª edición, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2022, pág. 189-190. Por su parte, el Convenio de la OIT núm. 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, establece en su art. 4, que “deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”

⁶ Sentencia de la Sala Primera del TC 225/2001, de 26 de noviembre de 2001, BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2001, ECLI:ES:TC:2001:225.

pues para el ejercicio de la libertad sindical (reconocida en los arts. 7 y 28.1 CE (STC 238/2005⁷)) la negociación colectiva es un medio necesario.⁸

“La negociación colectiva según dijo la STC 73/1984⁹ “constituye sin duda el medio primordial de acción” del sindicato (FJ 1), ya que es “inimaginable que sin ella [...] logre desarrollar eficazmente las finalidades recogidas en el art. 7 CE” (STC 107/2000¹⁰, FJ 6). Por tanto, un medio “necesario” de ejercicio de la libertad sindical (STC 98/1985¹¹, FJ 3). De esa “manifiesta conexión” (STC 105/1992¹², FJ 2) se derivan, entre otras consecuencias, en el plano procesal, el acceso de la eventual lesión del derecho a la negociación, como lesión del derecho de libertad sindical, al recurso de amparo constitucional, del que son muestra numerosos pronunciamientos del Tribunal Constitución”.¹³

1.2. Garantía constitucional de la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios y la “fuerza vinculante” del CC que desarrolla el ET

El fundamento constitucional del derecho a la negociación colectiva se halla en el art. 37.1 CE, según el cual “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. De este precepto se deduce que la negociación colectiva es un derecho de contenido laboral donde los titulares del derecho a negociar son los representantes de las personas trabajadores y las empresas o sus representantes y, que el convenio colectivo es un pacto con fuerza vinculante.

⁷ Sentencia de la Sala Segunda del TC 238/2005, de 26 de septiembre, BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2005, ECLI:ES:TC:2005:238.

⁸ MERINO SEGOVIA, A., “La negociación colectiva y el convenio colectivo”, ..., cit., pág. 15.

⁹ Sentencia de la Sala Primera del TC 73/1984, de 27 de junio, BOE núm. 165, de 11 de julio de 1984, ECLI:ES:TC:1984:73.

¹⁰ Sentencia de la Sala Primera del TC 107/2000, de 5 de mayo, BOE núm. 136, de 07 de junio de 2000, ECLI:ES:TC:2000:107.

¹¹ Sentencia del Pleno del TC 98/1985, de 29 de julio, BOE núm. 194, de 14 de agosto de 1985, ECLI:ES:TC:1985:98.

¹² Sentencia de la Sala Tercera del TC 105/1992, de 1 de julio, BOE núm. 177, de 24 de julio de 1992, ECLI:ES:TC:1992:105.

¹³ VILLALÓN CRUZ, J., GÓNZALEZ POSADA MARTÍNEZ, E., MOLERO MARAÑÓN, ML., LAHERA FORTEZA, J., MURCIA CLAVERÍA, A., El derecho a la Negociación Colectiva como Derecho Fundamental Autónomo”, *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales: Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré*, Editorial Bomarzo, España, Primera edición: 2021, pág. 107.

El art. 37.1 CE manifiesta la capacidad de participar en la negociación colectiva en general, es decir, a todos los "representantes de los trabajadores" y no solo a la representación sindical. Conviene destacar que la capacidad genérica de negociar convenios se atribuye a dos tipos de representación, la sindical y la unitaria (arts. 87 y 88 ET). Sin embargo, en el ámbito del empleo público, negociarán solamente las organizaciones sindicales a las que hace referencia el art. 33.1 del RD-Leg. 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP).¹⁴

Además, el art. 37.1 CE atribuye a los convenios colectivos "fuerza vinculante". Esta fuerza vinculante del convenio colectivo en nuestro ordenamiento puede entenderse: como pacto, que produce obligaciones entre los sujetos que han negociado el convenio y del que se deduce un deber implícito de obedecer y cumplir lo negociado (art.1091 CC¹⁵), o como norma, que automáticamente se incorpora a los contratos de trabajo que se encuentran en su ámbito de aplicación independientemente de la voluntad individual de quien tiene la titularidad de la empresa y de sus trabajadores, pudiéndose mejorar, pero nunca eludir.

"La fuerza vinculante de los convenios garantiza, en su contenido esencial, que los productos del derecho a la negociación colectiva estén dotados de un vínculo más fuerte y distinto del que se deriva del derecho común de obligaciones y contratos, inatacable por la autonomía de la voluntad individual y por la libertad empresarial; de una eficacia real. Lo negociado colectivamente es intangible para la libertad contractual individual".¹⁶

La fórmula "la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral", cumple dos funciones en la CE, por un lado, proclama el derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 en relación con el 53.1 CE) y por otro, encomienda a la ley ordinaria una función de garantía del derecho, es decir, que debe asegurar su libre ejercicio, preservando la autonomía colectiva de injerencias abusivas de los poderes públicos. En este sentido se pronuncia el Convenio

¹⁴ FERRANDO GARCIA, F., LÓPEZ ANIORTE M., "El marco regulatorio de la negociación colectiva en España", *Guía de la Negociación Colectiva, Ministerio de Trabajo y Economía Social*, Madrid, 2023, pág. 23.

¹⁵ Art. 1091 del CC: "Las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse a tenor de los mismos".

¹⁶ VILLALÓN CRUZ, J., GÓNZALEZ POSADA MARTÍNEZ, E., MOLERO MARAÑÓN, ML., LAHERA FORTEZA, J., MURCIA CLAVERÍA, A., CASAS BAAMONDE, M., "El derecho a la Negociación Colectiva como Derecho Fundamental Autónomo", ... cit., pág. 104.

154 de la OIT¹⁷, que establece que los Estados deberán establecer medidas de fomento para hacer posible la negociación colectiva, pues no puede resultar obstaculizada por la falta o insuficiencia de normas que determinen su desarrollo.

La constitucionalmente exigida ley de garantía de la negociación colectiva y de la fuerza vinculante de los convenios (art. 37.1 CE), es la LET Título III, “de la negociación colectiva y de los convenios colectivos”, (arts. 82-92 LET). El Título III ET, regula un tipo específico de convenio denominado ‘convenio colectivo estatutario’, con eficacia personal general, que ha conocido numerosas reformas sin que sin embargo éstas hayan afectado a lo esencial del modelo legal.

En este sentido, VALDÉS DAL- RÉ¹⁸ establece que la garantía de la fuerza vinculante de los convenios ha sido una de las cuestiones más controvertidas del art. 37.1 CE. Pues para él, este “precepto constitucional establece una doble “y cruzada” garantía sustantiva y formal: la Constitución garantiza el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios y ordena a la ley garantizarlos”. Esto es lo que ha venido entendiendo VALDÉS desde la promulgación de la Constitución, y que fue acogida en la STC 58/1985¹⁹.

VALDÉS expone que el derecho a la negociación colectiva se ha configurado constitucionalmente “como un derecho cívico”, esto significa que cuenta con las garantías constitucionales de tutela que la Constitución “brinda a esta modalidad de derechos y libertades” en su art. 53.1, el cuál vincula a todos los poderes públicos y exclusivamente pueden regularse por ley que debe respetar su contenido esencial, sin poder acudir a procedimientos preferentes y sumarios así como tampoco del recurso de amparo constitucional para su protección jurisdiccional (que como he mencionado antes es una protección de la que si disfrutaban los derechos de la Sección 1ª y de los arts. 14 y 30). Solo

¹⁷ Ver Cit., Instrumento de Ratificación del Convenio número 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Fomento de la Negociación Colectiva...

¹⁸ Fernando Valdés nació en Valladolid y es uno de los autores más destacados sobre negociación colectiva y de mayor influencia de la doctrina laboralista española, pues fue uno de los fundadores del Derecho del Trabajo Constitucional y un gran docente. Fue catedrático de Derecho de Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid además de director del Servicio Jurídico del Estado y letrado y magistrado del Tribunal Constitucional. El profesor VALDÉS DAL-RÉ fue autor de trabajos de gran relevancia en el ámbito de la regulación de las relaciones laborales (Revista de Política Social) y firmó el *Comentario del artículo 37.1* de la CE en las dos ediciones de los *Comentarios a la Constitución Española*.

¹⁹ Sentencia del Pleno del TC 58/1985, de 30 de abril, BOE núm. 134, de 05 de junio de 1985, ECLI:ES:TC:1985:58.

cuando el derecho es ejercicio por los sindicatos este derecho denominado por VALDÉS como "cívico", queda protegido por las garantías procesales que la Constitución reserva "a los derechos fundamentales y libertades públicas" en su art. 53.2.

Por tanto, y para concluir este debate, el derecho a la negociación colectiva no es en sí mismo un derecho fundamental tutelable en amparo debido a su ubicación en el texto constitucional. Esto no significa que no contenga un contenido constitucionalizado que se impone al legislador democrático y que, el mismo y todos los poderes públicos y ciudadanos, han de respetar y cumplir. De la Constitución "no se deriva expresa o implícitamente ningún principio que con carácter general sustraiga a la negociación colectiva, dentro del marco de las relaciones laborales que le es propio y del ámbito delimitado por la Ley, la regulación de las condiciones de ejercicio de los derechos fundamentales" (STC 95/1985²⁰, FJ 2).²¹

2. Convenio Colectivo: notas y tipos, con particular referencia al convenio estatutario

2.1. Concepto y notas definitorias

2.1.1. Concepto

El art. 37.1 de la CE reconoce tanto el derecho a la negociación colectiva como el papel del convenio colectivo en el ordenamiento español y como resultado del proceso de la negociación colectiva, surge "el convenio colectivo"²² como pacto sobre las condiciones de trabajo y empleo y expresión de la autonomía colectiva de los sujetos y, más concretamente, del poder colectivo de los trabajadores capaz de cumplir la función de superar la debilidad negocial que suele existir entre las partes en el contrato individual de trabajo".²³

Por tanto, el resultado de la negociación colectiva es el convenio colectivo. El convenio colectivo puede definirse como un acuerdo escrito, libremente pactado, que resulta de la negociación desarrollada entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios y

²⁰ Sentencia de la Sala Primera del TC 95/1985, de 29 de julio, BOE núm. 194, de 14 de agosto de 1985, ECLI:ES:TC:1985:95.

²¹ Para ampliar en este debate sobre si la negociación colectiva es o no un derecho fundamental, consultar el Manual de VILLALÓN CRUZ, J., GÓNZALEZ POSADA MARTÍNEZ, E., MOLERO MARAÑÓN, ML., CASAS BAAMONDE, M., "El derecho a la Negociación Colectiva como Derecho Fundamental Autónomo", ..., cit., pp. 95-108.

²² Regulado por primera vez con la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931.

²³ Definición de ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, M., "El convenio colectivo...", cit., pág. 193.

tiene por finalidad regular las condiciones de trabajo en su ámbito correspondiente (art.82.1 y 2 LET y Recomendación OIT número 91 del año 1951).

Es importante destacar que el convenio colectivo actúa como la regla fundamental de gestión de la mano de obra en las empresas y en los sectores o ramas de actividad²⁴, es decir, por los ámbitos de aplicación del mismo, pues la "diferenciación por sectores productivos es prácticamente inseparable de la noción de negociación colectiva" (STC 177/1988²⁵).

El convenio surge tras un proceso normativo que se lleva a cabo bilateralmente por quienes tienen un poder jurídico para hacerlo (representantes) y como se ha destacado en el párrafo anterior, cumple con la función de regular por sectores del sistema productivo (unidades de negociación) las relaciones jurídico laborales de los que entren en su ámbito de eficacia. Su eficacia responde a dos supuestos diferentes; por un lado, se refiere a la eficacia normativa, esta es, la manera en la que se incorpora lo pactado en el convenio a cada contrato de trabajo y por otro, se refiere a la eficacia personal, es decir, los trabajadores o los empresarios que se verán afectados por el convenio.²⁶

2.1.2. Notas definitorias del Convenio Colectivo

El convenio es fuente del Derecho del Trabajo porque una vez negociado este recibe eficacia normativa y se inscribe en el sistema de fuentes del derecho, imponiéndose sobre las relaciones de trabajo que se encuentran dentro de su ámbito aplicativo (artículo 3.1.b) del ET). No se requiere el auxilio de criterios de "contractualización", ni del complemento de

²⁴ El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, presentado por el Gobierno de España el 30 de abril de 2021 a la Comisión Europea, aporta nuevos avances en el proceso de modernización de la negociación colectiva, sobre todo destacar el tratamiento que en la C23.R8 se da a la negociación colectiva como punto clave de democratización de las relaciones de trabajo y pieza fundamental en la adaptación propia y adaptabilidad de las condiciones de trabajo en los sectores y empresas en las que se enmarca. Ver Cita., MERINO SEGOVIA, A., "Desarticulación y desactivación del sistema de negociación colectiva. El declive de la fuerza vinculante del convenio colectivo antes de la reforma laboral de 2021", Cuadernos de Relaciones Laborales, Ediciones Complutense, enero, 2022, pág.78.

²⁵ Sentencia de la Sala Segunda del TC 177/1988, de 10 de octubre, BOE núm. 266, de 05 de noviembre de 1988, ECLI:ES:TC:1988:177.

²⁶ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, M., "El convenio colectivo...", cit., pp. 193-194.

voluntades individuales (SSTC 67/1998²⁷, 177/1998²⁸ y 119/2002²⁹). Además de que el convenio surge de la autonomía colectiva o poder normativo que se reconoce de forma conjunta a los representantes de las y los trabajadores y a las empresas.

El objeto del convenio colectivo es la regulación de las distintas condiciones de trabajo y de empleo en un ámbito determinado, así como de cualesquiera otras materias que puedan afectar al interés colectivo de las partes negociadoras y su única limitación es el respeto a las leyes.³⁰ El ordenamiento jurídico español no exige que determinadas materias sean reguladas por la negociación colectiva ni prohíbe su ordenación por la normativa legal o por contrato individual. El legislador estatal promociona la negociación colectiva mediante llamadas o invitaciones a la regulación convencional de una serie de materias. Estas no pueden interpretarse, como una especie de limitación del alcance de la actividad negociadora que se desarrolla por las mesas de negociación, pues es a la Comisión Negociadora a quien le corresponde en exclusiva la determinación de los contenidos del convenio.

El art. 85 ET enumera una amplia serie de materias objeto de negociación, «dentro del respeto a las Leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical, y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de las y los trabajadores y sus organizaciones representativas con la empresa y asociaciones empresariales, incluidos los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta.».

Incluye también la obligación de identificar y hacer reconocible el convenio colectivo que firmen. Estas reglas de identificación del convenio se conocen como cláusulas delimitadoras y reciben el nombre de contenido mínimo del convenio (art. 85.3 LET)³¹.

²⁷ Sentencia del Pleno del TC 67/1998, de 18 de marzo, BOE núm. 96, de 22 de abril de 1998, ECLI:ES:TC:1998:67.

²⁸ Sentencia de la Sala Segunda del TC 177/1998, de 14 de septiembre, BOE núm. 251, de 20 de octubre de 1998, ECLI:ES:TC:1998:177.

²⁹ Sentencia de la Sala Primera del TC 119/2002, de 20 de mayo, BOE núm. 146, de 19 de junio de 2002, ECLI:ES:TC:2002:119.

³⁰ MERINO SEGOVIA, A., "La negociación colectiva y el convenio colectivo", ..., cit., pp. 16-17.

³¹ Son las siguientes: "a) Determinación de las partes que los conciertan. b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal. c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo. d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia. e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes

2.1.3. Límites al contenido del convenio: respeto a las leyes y autonomía individual

Los convenios colectivos son normas que regulan las relaciones de trabajo y están subordinados a la Constitución (SSTC 177/1988³² y 51/2003³³) así como a las disposiciones legales y reglamentarias del Estado (arts. 3.1, 85.1 y 90.5 LET), pero además el contenido de los convenios colectivos debe respetar las normas de derecho de la Unión Europea, en concreto la prohibición de discriminación por nacionalidad (art. 18 TFUE), las libertades de circulación de personas, mercancías, servicios y capitales (art. 26 y ss TFUE), la libertad de competencia (art. 101 TFUE) y a las normas que desarrollan la política social de la UE (art. 151 y ss TFUE).

La imposición de todas estas limitaciones tiene su justificación en el respeto al principio de jerarquía normativa. El ajuste al texto constitucional de la jerarquización de las relaciones entre normas legales y convencionales es pacífico en la doctrina constitucional y ha sido objeto de declaración expresa en numerosas ocasiones (STC 92/1994, de 21 de marzo³⁴).

Las cláusulas de los convenios que contengan mandados inconstitucionales o ilegales serán objeto de declaración de nulidad con una previa reclamación que se interpondrá de oficio por la autoridad laboral competente, por la representación social o por la representación empresarial, a través del procedimiento especial de impugnación de convenios colectivos (arts. 90.5 ET y 163 y ss LRJS).³⁵

La relación ley- convenio no se basa solo en este principio de jerarquía, sino que se establece entre ambos un vínculo de competencias compartidas y de colaboración. Esta colaboración

negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83". ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, M., "El convenio colectivo (2). El convenio colectivo estatutario"... , cit., pág. 224.

³² Ver cit., Sentencia de la Sala Segunda del TC 177/1988, de 10 de octubre.

³³ Sentencia de la Sala Primera del TC 51/2003, de 17 de marzo, BOE núm. 91, de 16 de abril de 2003, ECLI:ES:TC:2003:51.

³⁴ Sentencia de la Sala Segunda del TC 92/1994, de 21 de marzo, BOE núm.99, de 26 de abril de 1994, ECLI:ES:TC:1994:92.

³⁵ FERRANDO GARCIA, F., LÓPEZ ANIORTE M., "El marco regulatorio de la negociación colectiva en España" ..., cit., pp. 42-44.

no es uniforme, sino que tiene distintos grados de intensidad que varían según la posición que adopte la norma estatal y el nivel de intervención que asuma la negociación colectiva.³⁶

La autonomía individual actuará con eficacia respecto a ámbitos no regulados por el convenio colectivo, de forma que trabajadores y empresa puedan fijar unas condiciones de trabajo que no contradigan lo pactado en convenio colectivo. Pueden establecerse acuerdos novatorios individuales siempre que no vulneren la fuerza vinculante del convenio ni vacíen de contenido la facultad de regular las condiciones de trabajo radicada en la autonomía normativa de los sujetos colectivos (STC 238/2005³⁷).

Sobre la indisponibilidad de los derechos reconocidos en convenio colectivo se pronuncia el art. 3.5 ET el cual dispone que las personas trabajadoras “no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”.

CAPÍTULO II: PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO

1. Las unidades de negociación y el ámbito de aplicación en los convenios colectivos estatutarios

1.1. Las unidades de negociación: determinación y concepto

El concepto de unidad de negociación identifica el sector o rama de actividad, la empresa o centro de trabajo en el que se aplicará el convenio. Unidad de negociación, más concretamente, será el espacio geográfico y funcional que agrupe un conjunto de relaciones laborales y pueden ser de dos tipos: por un lado, se pueden reunir en una unidad negociadora, los contratos de trabajo que resulten afectados por el acuerdo en base al oficio o la actividad profesional que se desarrolla (solo ganaderos, obreros, o pilotos). Por otro, con total independencia de la profesión que se desarrolla, la unidad negociadora puede hacer referencia al sector económico o a la empresa en donde se realicen múltiples formas profesionales. Las

³⁶ MERINO SEGOVIA, A., “El convenio estatutario (IV): Contenido del convenio colectivo”, ..., cit., pág. 128. La doctrina diferencia entre relaciones de exclusión, con ámbitos reservados a las normas imperativas de derecho necesario absoluto, de complementariedad entre ambas, de suplementariedad donde la norma estatal marca un piso que debe ser superado por el convenio o de subsidiariedad, o libre actuación del convenio con carácter dispositivo sobre la norma legal.

³⁷ Ver Cit., Sentencia de la Sala Segunda del TC 238/2005, de 26 de septiembre.

unidades de negociación por evolución histórica que más han destacado son las que se refieren al sector o a la empresa y no a la profesión u oficio.

Las unidades de negociación varían en función de si abarcan todo o parte del sector o a una empresa determinada. De forma que podemos encontrarnos con una unidad de negociación colectiva por sectores y con una centralización diversa dependiendo de si se tienen en cuenta estatalmente el sector o cualquier otra geográficamente inferior (provincia, Comunidad Autónoma). Este tipo de negociación, también puede existir con otra atomizada, descentralizada en acuerdos de empresa. Delimitar un sector requiere agrupar actividades que tengan conexión en lo que producen o hacen pues para incluir a una empresa en el ámbito de aplicación de un convenio de sector, se hará en función de la propia actividad empresarial que esta misma desarrolle.

El art. 83.1 LET establece que «los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden». Se reconoce por parte del legislador una libertad amplia para las partes de conformar el ámbito de aplicación del convenio.³⁸ Este precepto es clave porque niega al legislador la creación o supresión de ámbitos de negociación, lo que provocaría una afectación de signo restrictivo a la autonomía de los sujetos colectivos a través de la previa determinación de niveles. Algunos análisis han subrayado, que la libertad para seleccionar las unidades de contratación y para decidir los contenidos a negociar en cada una de ellas, forma parte, junto con la capacidad de establecer reglas de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito, del “contenido esencial de la autonomía negocial”. Por tanto, son las partes las que deciden el ámbito de aplicación del convenio y las materias que se van a negociar. Solo en determinados casos, la norma estatal puede establecer materias concretas a determinadas unidades³⁹. Esta libertad de fijar las unidades de negociación no es absoluta y requiere de algunos condicionantes (STC 136/1987⁴⁰): la no violación de los principios

³⁸ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, M., “El convenio colectivo (2). El convenio colectivo estatutario”..., cit., pp. 209-210.

³⁹ Algunas de estas previsiones han sido incorporadas por el RD-L 32/2021 en materia de contratación, posiblemente porque se ha valorado la uniformidad y el equilibrio en la posición de partes. Hay atribución legal expresa a los convenios sectoriales en el art. 16 ET sobre los contratos fijo-discontinuos. MERINO SEGOVIA, A., “El sistema legal de negociación colectiva tras el RD-L 32/2021. Nuevas orientaciones en la estructura negocial, determinación del convenio colectivo aplicable y restitución de su vigencia ultraactiva”, *Revista del ministerio de trabajo y economía social*, Núm. 152, Universidad de Castilla-La Mancha, 2022, pág. 133.

⁴⁰ Sentencia de la Sala Segunda del TC 136/1987, de 22 de julio, BOE núm. 191, de 11 de agosto de 1987, ECLI:ES:TC:1987:136

constitucionales de igualdad y no discriminación (STC 52/1987⁴¹). Se permite que la negociación colectiva se adapte a los intereses y condiciones de determinados colectivos (STC 95/1985⁴²), pero lo que no se permite es diversificar en el propio convenio, es decir, fijar ámbitos personales de aplicación si esta diferencia no es razonable ni está aceptada por el ordenamiento jurídico⁴³. La infracción aquí viene dada por imponer, a través de convenios, unas condiciones de trabajo de peor condición a determinados trabajadores. Esto solo es posible si opera un juicio de objetividad y proporcionalidad.

Tendrán una fuerte influencia en la unidad de negociación las reglas sobre la representatividad de las partes negociadoras y sobre la concurrencia de convenios. La fijación de los ámbitos sobre los que el convenio desplegará su eficacia (el conjunto de trabajadores cuyos contratos se ven regulados por el convenio), es consecuencia de un acuerdo de voluntades. En la determinación de la unidad de negociación, la regulación legal de los convenios colectivos estatutarios se lleva a cabo teniendo en cuenta la exigencia de representación adecuada en el doble momento de la negociación y del acuerdo, la obligación de negociar bajo el principio de la buena fe y la eficacia general del convenio acordado (STS 7-10-1992, A. 7619⁴⁴).

La determinación de estas unidades de negociación obedece al libre encaje que adopten las partes de ámbitos funcionales con ámbitos geográficos. De forma que, la unidad de negociación desde el lado funcional, se va a referir a una empresa o a un núcleo inferior a ésta (sección, centro, grupo de trabajadores, art. 87.1 LET) o, a un ámbito superior a la empresa (sector o rama de actividad). La negociación, también es posible en un grupo de empresas o en una pluralidad de empresas vinculadas en el plano organizativo y nominalmente identificadas (art. 87.1 LET en estos casos la representación de los trabajadores es de naturaleza sindical). El ámbito funcional, cualquiera que sea, puede desarrollarse en distintos ámbitos geográficos, pues pueden ser, locales (municipio, entidad

⁴¹ Sentencia de la Sala Segunda del TC 52/1987, de 7 de mayo, BOE núm. 134, de 05 de junio de 1987, ECLI:ES:TC:1987:52.

⁴² Ver Cit., Sentencia de la Sala Primera del TC 95/1985, de 29 de julio.

⁴³ STC 171/1989 y STS 18-12-2002, A. 2344; supuesto razonable puede ser excluir en un convenio de los trabajadores del personal de la empresa en delegaciones o centros sitios en el extranjero, STS 13-3-1995, A. 2023. El principal reproche inconstitucional viene por excluir de la categoría de trabajadores temporales del ámbito personal de un convenio (SSTC 136/1987 Y 177/1993 Y SSTS 22-5, A. 6826 y 17-5-2000, A. 5513).

⁴⁴ Sentencia de la Sala Tercera del TS del 7 de octubre 1992.

local menor), comarcales, provinciales (incluso interprovinciales), de Comunidad Autónoma y de ámbito estatal.

El libre ejercicio de la autonomía colectiva va a permitir que, determinados sujetos legitimados para convenir los llamados acuerdos interprofesionales, puedan establecer y acordar la negociación colectiva, determinando las unidades de negociación en los ámbitos inferiores e incluso fijando materias que no podrán ser objeto de negociación en tales ámbitos. Lo que no podrán articular son aquellas condiciones de trabajo enunciadas en el apartado 2 del art. 84 LET que, pactadas en el ámbito de empresa, tienen prioridad aplicativa sobre la que no pueden disponer los acuerdos interprofesionales. Una vez venza el convenio, los firmantes podrán desvincularse de la unidad de negociación para incorporarse a otra (SSTS 20-10-1997, A.8083⁴⁵).

Es importante destacar el fuerte papel que tuvieron sobre la estructura del sistema de las unidades de negociación del convenio estatutario las reformas legislativas del Título III ET⁴⁶.

1.2. Ámbito de aplicación del convenio

El ámbito de aplicación de un convenio colectivo define el alcance territorial, personal, funcional y temporal, de las condiciones laborales que establece. El ámbito de aplicación de cada convenio va a delimitar quiénes, qué, dónde y cuándo estarán sujetos a las condiciones que se pacten en el convenio, mientras que las unidades de negociación que he definido y desarrollado en el apartado anterior, hacen referencia al grupo de personas o entidades que, directamente participarán en las negociaciones para la elaboración del convenio colectivo y,

⁴⁵ Sentencia de la Sala Cuarta del TS 350/1997, del 20 de octubre de 1997.

⁴⁶ En primer lugar, las de 1994 (Ley 11/1994) y 1997 (Ley 60/1997) apoyada esta última en el importante diálogo social que inicia del Acuerdo Interconfederal sobre negociación colectiva de 1997, establecieron una estructura de los ámbitos de negociación, compleja pero eficaz, pues distribuyó las materias negociadas desde el ámbito nacional sectorial a ámbitos territoriales inferiores (ámbito provincial) y al propio ámbito de la empresa. Se dotó a la negociación de la flexibilidad adecuada para poder adaptarse a las necesidades de los sectores productivos. En segundo lugar, la reforma de 2011 (RDL 7/2011) y, la de 2012 (Ley 3/2012) incidieron en la estructura negocial, impartiendo un fuerte desequilibrio en el mapa que libremente se había establecido por los interlocutores sociales, pues con esta reforma el convenio de empresa ganó prioridad ante el convenio sectorial, lo que contribuyó a un aumento de la inseguridad jurídica. La reforma establecida por el RD Ley 32/2021, recobró los esenciales rasgos que desde siempre habían caracterizado a la negociación colectiva. Por último, el RDL 2/2024 de 21 de mayo incorpora una reforma del ET entre la que destaca la modificación del art. 84.3 sobre la preferencia aplicativa del convenio sectorial autonómico sobre el convenio estatal.

por ello requieren de las normas de legitimación que el legislador establece en la LET (arts. 87 y 88 ET).

A) Ámbito personal

El ámbito personal del convenio colectivo permite determinar el grupo o colectivo de personas trabajadoras que se encuentran vinculadas por el convenio. Normalmente la regla general es que los convenios colectivos afectan a la totalidad de las personas empleadas por las empresas que forman parte del marco funcional y territorial del convenio colectivo, pero se prevé la exclusión de determinadas personas que pertenecen a grupos profesionales concretos, aunque sean empleadas por dichas empresas. Todo esto siempre bajo criterios de selección no discriminatorios.⁴⁷ En este sentido hay que tener en cuenta que la exclusión de las y los trabajadores temporales, fijos discontinuos o eventuales del ámbito de aplicación del convenio supone una discriminación por los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. De forma que es nula la cláusula del convenio que excluye de su ámbito de aplicación a las y los trabajadores temporales o que los somete a un régimen jurídico diferenciado y más perjudicial en una materia no directamente afectada por la peculiar duración de su vínculo contractual. Además, el convenio no tiene porqué aplicarse solo a las personas trabajadoras que se encuentran presentes durante su vigencia porque el término "relación laboral", abarca tanto a las relaciones presentes como futuras y pasadas.⁴⁸

Por último, no todas las personas trabajadoras que están vinculadas a la misma empresa tienen que regirse por el mismo convenio, pues nada impide que una parte de la plantilla de la empresa esté incluida en el ámbito de aplicación de un convenio, y otra se someta a otro diferente. Lo que si resulta discriminatorio es la exclusión convencional de determinadas personas que trabajan en la empresa con el único fin de someterlas a unas condiciones peores que las disfrutadas por los demás trabajadores. No se permite inaplicar el convenio a determinadas personas trabajadoras basada en una medida arbitraria, irrazonable o carente de objetividad. En cambio, se permite excluir del convenio al personal directivo de las

⁴⁷ FERRANDO GARCIA, F., LÓPEZ ANIORTE M., "El marco regulatorio de la negociación colectiva en España" ..., cit., pág. 46.

⁴⁸ De manera que, en su ámbito de aplicación, se deben incluir a quienes anteriormente fueron trabajadores y trabajadoras y durante la vigencia del convenio o a su firma pasaron a ser pensionistas; también a las personas trabajadoras de nuevo ingreso cuyos contratos de trabajo no estaban vigentes en la fecha en que fue suscrito el convenio. MERINO SEGOVIA, A., "El convenio colectivo estatutario (I): ámbitos de aplicación y relaciones interconvencionales ", ..., cit., pág. 30.

empresas –directivos y directivas en general o determinadas categorías– (STC 177/1993⁴⁹), siempre y cuando este colectivo disfrute por separado de capacidad negociadora suficiente para pactar colectivamente sus propias condiciones laborales.⁵⁰

B) Ámbito territorial

El ámbito territorial determina el espacio geográfico en el que el convenio colectivo resultará aplicable. El convenio colectivo puede tener como ámbito de aplicación el ámbito local, relativo a una localidad, municipio o entidad menor; el ámbito provincial, relativo a cada una de las circunscripciones administrativas en que se divide el territorio nacional; el ámbito interprovincial, relativo a dos o más circunscripciones provinciales, sin que coincida con una comunidad autónoma; el ámbito autonómico, que se refiere a una de las nacionalidades en que el Estado español se organiza con competencias de autogobierno; y, por último, el convenio puede abarcar a todo el territorio nacional español, el ámbito estatal.⁵¹

C) Ámbito funcional

El art. 87 ET distingue entre convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior, y convenios colectivos de ámbito superior a la empresa. Los primeros identifican su ámbito funcional de aplicación con la empresa, que puede estar dotada de una estructura simple o compleja⁵², o al denominado convenio franja. Mientras que los segundos, los de ámbito superior a la empresa abarcan los convenios colectivos de sector o rama de actividad económica y subsector, así como los convenios intersectoriales.⁵³ En este sentido, el convenio solo podrá afectar a un ámbito funcional específico y será aquel en el que los sujetos negociadores tengan legitimación para convenir, para poder representar ese concreto ámbito.

⁴⁹ Sentencia de la Sala Primera del TC 177/1993, de 31 de mayo, BOE núm. 159, de 5 de julio de 1993, ECLI:ES:TC:1993:177.

⁵⁰ MERINO SEGOVIA, A., "El convenio colectivo estatutario (I): ámbitos de aplicación y relaciones interconvencionales", ..., cit., pág. 30.

⁵¹ MERINO SEGOVIA, A., "El convenio colectivo estatutario (I): ámbitos de aplicación y relaciones interconvencionales", ..., cit., pág. 28.

⁵² En este sentido, tras su reforma por el RD-Ley 7/2011, el ET hace referencia expresa como ámbito funcional de negociación al grupo de empresas, así como a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas. MERINO SEGOVIA, A., "El convenio colectivo estatutario (I): ámbitos de aplicación y relaciones interconvencionales", ..., cit., pág. 29.

⁵³ MERINO SEGOVIA, A., "El convenio colectivo estatutario (I): ámbitos de aplicación y relaciones interconvencionales", ..., cit., pp. 28-29.

En las empresas multiactividad, se aplicará el convenio perteneciente al sector en el que el trabajador realice efectivamente sus funciones.⁵⁴

D) Ámbito temporal

El ámbito temporal del convenio establece el periodo de tiempo en el que el convenio resulta aplicable y, por tanto, el tiempo en el que este se encuentra vigente y en el que, las obligaciones y derechos que lo conforman son exigibles por las partes.

El art. 90.4 ET, establece que los convenios colectivos entran en vigor cuando las partes libremente determinen, pero por ley, las partes pueden acordar distintos periodos de vigencia para cada grupo de materias que integran el convenio colectivo (art. 86.1 ET). El acuerdo además puede tener cláusulas de aplicación retroactiva.⁵⁵ El convenio es una norma que tiene una duración determinada y el paso del tiempo no provoca su pérdida de vigencia, de forma que el convenio permanecerá vigente hasta que alguna de las partes lo denuncie (art. 86.2 ET).⁵⁶

2. Sujetos

2.1. Sujetos Negociadores: convenios de empresa y convenios de sector

Los sujetos negociadores son quienes en representación de las personas trabajadoras y de las empresas negocian y acuerdan un convenio colectivo en la correspondiente unidad de negociación. El art. 37.1 CE establece que el derecho a la negociación colectiva laboral se llevará a cabo por “los representantes de los trabajadores y empresarios”. La complejidad aquí se encuentra en determinar quiénes son legalmente esos “representantes de los trabajadores” y cuando pueden o no negociar. Los arts. 87 y 88 ET desarrollan los sujetos que pueden desarrollar la negociación de los convenios colectivos de eficacia general (convenios estatutarios) así como los requisitos que las partes negociadoras deben reunir. Es

⁵⁴ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, M., “El convenio colectivo (2). El convenio colectivo estatutario” ..., cit., pág. 212.

⁵⁵ Los sujetos negociadores son libres para pactar la fecha en la que el convenio inicia sus efectos, (que podrá coincidir o no con la de su publicación oficial en el Boletín correspondiente), pudiendo acordar su entrada en vigor en cualquier momento. Las partes firmantes tienen plenas facultades para decidir que el convenio inicie sus efectos, bien en un momento posterior a la fecha de su publicación oficial, bien en un momento anterior, pudiendo acordar, asimismo, dotar al convenio colectivo, en todo o en parte, de una eficacia retroactiva. MERINO SEGOVIA, A., “El convenio colectivo estatutario (I): ámbitos de aplicación y relaciones interconvencionales”, ..., cit., pág. 137.

⁵⁶ FERRANDO GARCIA, F., LÓPEZ ANIORTE M., “El marco regulatorio de la negociación colectiva en España” ..., cit., pág. 51

este un tema importante puesto que son estos sujetos legitimados por la ley para negociar convenios de eficacia normativa y general quienes compondrán la comisión negociadora a la que se hará referencia detallada en el siguiente apartado de este trabajo.

Para ser parte negociadora de los convenios colectivos estatutarios se exige que el mismo sujeto tenga tanto capacidad negociadora como legitimación convencional. La capacidad negociadora se refiere a la capacidad necesaria o aptitud genérica de ser parte en la negociación colectiva estatutaria, sin estar vinculada a un convenio concreto. En cambio, la legitimación negocial hace referencia a la aptitud específica que tiene un sujeto para negociar en concreto un convenio colectivo en una unidad de negociación determinada, debiendo de cumplir los requisitos establecidos en el Título III ET.⁵⁷

En primer lugar, "representantes de trabajadores y empresarios (art. 37.1 CE) son, desde la perspectiva de los trabajadores, los sindicatos y la representación unitaria (delegados de personal y comités de empresa). Los sindicatos porque es contenido esencial de la libertad sindical negociar de forma colectiva las condiciones de trabajo (art. 28.1 CE y 2.2, d y 8.2, b, LOLS).⁵⁸ Una reiterada línea interpretativa defiende que privar a un sindicato legitimado de negociar un convenio colectivo supone prohibirle de realizar su función básica, como es la de participar en la negociación de unas condiciones de trabajo, reduciendo enormemente su actividad.⁵⁹ Por tanto, serán "representantes de los trabajadores", tanto la representación sindical como la representación unitaria. Desde la perspectiva de los empresarios, serán sujetos negociadores el titular de la empresa y las asociaciones empresariales (en el ámbito superior a la empresa), pero no todas sino las que cumplan los requisitos del art. 87.3 LET.⁶⁰

El art. 87 ET utiliza el término técnico jurídico de "legitimación" para referirse tanto a la capacidad convencional o aptitud genérica que poseen ciertos sujetos para realizar tratos contractuales, como a la capacidad de obrar en el ámbito colectivo. Es por esto que, doctrina y jurisprudencia utilizan términos distintos para referirse a las reglas de legitimación del art.

⁵⁷ MERINO SEGOVIA, A., "El convenio Colectivo Estatutario (II): Sujetos del Convenio Colectivo", ..., cit., pág. 63.

⁵⁸ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, M., "El convenio colectivo (2). El convenio colectivo estatutario" ..., cit., pp. 215-216.

⁵⁹ QUESADA SEGURA, R., VILA TIerno, F., "Legitimación, Constitución de la comisión negociadora y Acuerdo", *El Procedimiento de Negociación del convenio colectivo; Un estudio jurisprudencial*, Colección Práctica de Derecho Social, Editorial Comares, Granada, 2002, pp. 9-10.

⁶⁰ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, M., "El convenio colectivo (2). El convenio colectivo estatutario" ..., cit., pág. 215.

87 ET, pues para hacer referencia al término estricto de "legitimación", hacen uso del término, "capacidad convencional" o "legitimación inicial", mientras que utilizan el término, "legitimación plena" o "interviniente" para identificar a los sujetos negociadores que tienen la capacidad de formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo que se trate. Por tanto, legitimación en sentido estricto solo se atribuye a los sujetos que pueden llevar a cabo las negociaciones y concluir convenios colectivos laborales. Las reglas sobre legitimación presuponen un presupuesto de la negociación colectiva que queda fuera del poder de disposición de las partes, pues estas no pueden modificarlas libremente – SSTC 683/1983, de 27 de junio⁶¹, 73/1984, de 27 de junio⁶² y 136/1987, de 22 de julio⁶³.⁶⁴

SOLANS LATRE, definió la legitimación negociadora como la aptitud específica para negociar un convenio determinado y constituye una facultad que atribuye la norma (poder ex lege) a ciertos sujetos que cuentan con la representatividad⁶⁵ necesaria, tanto individual como colectiva, para negociar un convenio vinculado a una realidad concreta.⁶⁶ El profesor CRUZ VILLALÓN, mantiene que, pese al reconocimiento legal y constitucional de la libertad sindical (arts. 7 y 28.1 de la CE) de la que deriva la existencia de un modelo de pluralismo sindical, la realidad es que en España se observa una fuerte tendencia a la concentración de la implantación y representatividad de las organizaciones sindicales en unas pocas. Ello se debe a una regulación que otorga un tratamiento jurídico diferenciado a unos

⁶¹ Sentencia de la Sala Primera del TC 683/1983, de 27 de junio, BOE núm. 165, de 11 de julio de 1984, ECLI:ES:TC:1983:683.

⁶² Sentencia de la Sala Primera del TC 73/1984, de 27 de junio, BOE núm. 165, de 11 de julio de 1984, ECLI:ES:TC:1984:73.

⁶³ Sentencia Sala Segunda del TC 136/1987, de 22 de julio, BOE núm. 191, de 11 de agosto de 1987, ECLI:ES:TC:1987:136.

⁶⁴ QUESADA SEGURA, R., VILA TIerno, F., "Legitimación, Constitución de la comisión negociadora y Acuerdo", cit., 2002, pp. 8-15.

⁶⁵ "La ley no ha definido qué es la representatividad, pero sí ha utilizado criterios de representatividad con el objeto de determinar qué organizaciones van a estar legitimadas para realizar determinadas actividades y para representar los intereses globales de un grupo profesional. En este sentido, el profesor GARCÍA MURCIA mantiene que "...La representatividad no va a indicar tanto la capacidad de sintonizar con los intereses de los representados como la idoneidad para cumplir los objetivos queridos por la ley..."; BORREGO GUTIÉRREZ, M., "La experiencia del SIMA en los procedimientos relacionados con la legitimación y representatividad en la negociación colectiva (2012-2021)", ..., cit., pág. 4.

⁶⁶ Legitimación y representatividad son dos conceptos que se encuentran conectados, así lo expresa la STC 73/1984, de 21 de junio de 1984 (Recurso de amparo número 683/1983) al abordar los requisitos de legitimación establecidos en el título III del Estatuto de los Trabajadores. En su Fundamento Jurídico Tercero defiende que "... éstos requisitos de legitimación traducen el doble significado de constituir una garantía de la representatividad de los participantes y expresar un derecho de los más representativos a participar en las negociaciones, en orden a asegurar la representación de los intereses del conjunto de los trabajadores y empresarios, sin duda porque se piensa que quienes reúnen aquellos requisitos son representativos de un sector de los afectados de forma que las tendencias significativas de estos van a tener una efectiva participación en la determinación de las condiciones a que han de ajustarse las relaciones de trabajo".

y otros sindicatos en función del grado de representatividad sindical constatado a través del resultado de las elecciones sindicales, que permite diferenciar entre sindicatos más representativos y minoritarios y que se regulan en los arts. 6 y 7 de la LOIS.⁶⁷

El ET regula reglas distintas de legitimación inicial y plena, distinguiendo entre convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior, y convenios colectivos de ámbito superior a la empresa. En este caso, voy a centrarme en la legitimación inicial en ambos ámbitos del convenio.

Están legitimados, según el art. 87.1⁶⁸, en el ámbito de una empresa o inferior, el empresario y por parte de los trabajadores el comité de empresa o los delegados de personal o si los hay, las representaciones sindicales que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité⁶⁹. La representación sindical puede llevarse a cabo directamente por los sindicatos pues son órganos de estos. Hay que diferenciar cuando el agente negociador que ostenta la legitimación es la representación unitaria y cuando es la representación sindical.

La intervención de la representación unitaria viene dada: primero, por su organización legal (empresas obligadas a tener representación unitaria: delegados de personal en empresas de diez a cincuenta trabajadores y comités de empresa a partir de dicha cifra con la escala de los arts. 62 y 66 LET) y segundo, por el ámbito del convenio (centro, parte o toda la empresa, siempre debe existir correspondencia entre representatividad y ámbito del convenio, STS 20-5-2015, A.2889⁷⁰). Estarán legitimados el delegado de personal, el conjunto de delegados o el comité o conjunto de comités de empresa en función de las combinaciones posibles para configurar ámbitos del convenios referidos, a uno, a más de uno o a todos los centros de

⁶⁷ BORREGO GUTIÉRREZ, M., "La experiencia del SIMA en los procedimientos relacionados con la legitimación y representatividad en la negociación colectiva (2012-2021)", ..., cit., pp. 4-5.

⁶⁸ Antes de la reforma de 2011, el artículo 87.1 ET se refería solo a los sujetos legitimados en representación de las y los trabajadores, no hacía ninguna alusión a la legitimación empresarial para negociar convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior, pues la legitimación de la empresa se deducía del artículo 88.1 ET en su versión anterior, que establecía que, en los convenios de ámbito de empresa la comisión negociadora estaría constituida por la empresa y sus representantes y por los representantes de las y los trabajadores.

⁶⁹ Con anterioridad a la reforma del 2011, esto era diferente también del lado de las personas trabajadoras pues se atribuía legitimación para negociar convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior por el artículo 87.1 ET al comité de empresa, delegados/as de personal, en su caso, o a las representaciones sindicales si las hubiere.

⁷⁰ Sentencia de la Sala Cuarta del TS 20 de mayo de 2015.

trabajo y que éstos tengan más o menos de cincuenta trabajadores.⁷¹ También puede estar legitimado para negociar el llamado «Comité Intercentros» (art. 63.3 LET; sobre su renovación, caso de nuevas elecciones, STS 11-5-2016, A. 2714⁷²) siempre que sea el convenio colectivo que lo creó el que le atribuya legitimación. El comité actúa conforme su carácter de órgano colegiado (art. 63.1 LET) y los delegados actúan mancomunadamente (art. 62.2 LET).

Capacidad para negociar convenios de empresa la tienen igualmente las representaciones sindicales configuradas en las denominadas secciones sindicales (art. 8.2 LOLS y 87.1 LET) que hayan obtenido representación en los órganos de representación unitarios. Las secciones sindicales pueden promover convenios en el ámbito de toda la empresa o en un ámbito inferior y éste, a su vez, puede referirse a un centro de trabajo o a varios o a una "franja" o grupo profesional específico. En cada supuesto la LET requiere una representación diferente. Cuando el ámbito del convenio abarca a toda la empresa (se refiere a todos los trabajadores de la empresa), las secciones sindicales no solo tienen que ser de sindicatos más representativos o con representación en los órganos unitarios, sino acordarlo entre ellas y, será necesario "que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité" (art. 87.1 LET⁷³).⁷⁴

La legitimación en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa la tendrán por el lado de los empresarios, las asociaciones empresariales que cuenten con el diez por ciento de los empresarios y de los trabajadores afectados por el ámbito, geográfico y funcional, de aplicación del convenio (art. 87.3 LET y STS 25-5-2006, A. 3791⁷⁵). Además, los empresarios que se computen a estos efectos en las organizaciones empresariales han de ser exclusivamente empresarios en el sentido laboral, es decir, que deben estar sujetos a un

⁷¹ Para un análisis más profundo de la legitimación en función de las posibles combinaciones en los ámbitos del convenio a uno, a más de uno o a todos los centros, consultar el Manual MERINO SEGOVIA, A., Marco Jurídico de la Negociación Colectiva, "Convenio colectivo estatutario (II): Sujetos del convenio colectivo", cit., pp. 65-68.

⁷² Sentencia de la Sala Primera del TS 305/2016, 11 de mayo de 2016.

⁷³ También se prevé en el art. 87.1 párrafo 4º ET la legitimación para negociar convenios colectivos de franja, que son aquellos que están dirigidos a un grupo de trabajadores y trabajadoras con perfil profesional específico, y en el párrafo 3º del mismo numeral y artículo la legitimación para negociar convenios colectivos en un grupo de empresas o en una pluralidad de empresas, que se desplaza a los sindicatos representativos del sector al que pertenece el grupo de empresas.

⁷⁴ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, M., "El convenio colectivo (2). El convenio colectivo estatutario"... cit., pp. 216-218.

⁷⁵ Sentencia de la Sala Segunda del TS 593/2006, del 25 de mayo de 2006.

contrato de trabajo (art. 1.2 LET). También estarán legitimadas las asociaciones empresariales que empleen, al menos y en el ámbito afectado, el quince por ciento de los trabajadores (art. 87.3, c, LET). Las agrupaciones profesionales sin naturaleza de asociación no estarán legitimadas.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales con una representatividad suficiente, estarán legitimadas las asociaciones empresariales que en el ámbito del Estado cuenten con el diez por ciento o más de empresarios o de trabajadores empleados y las de Comunidad Autónoma que, en ese ámbito cuenten al menos, con un quince por ciento de las empresas o trabajadores (art. 87.3, c, LET).

La legitimación de los sindicatos se establece de manera escalonada: primero, a los sindicatos más representativos del Estado, después a los que tengan la misma consideración de representativos, pero en la Comunidad Autónoma, "respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos" (arts. 87.2 b LET y 7.2 LOLES). Por último, están legitimados los sindicatos representativos en un ámbito territorial y funcional específico (art. 7.2 LOLES) que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional del convenio (art. 87.1, c, LET).⁷⁶

2.2. Comisión Negociadora: concepto y legitimación

El art. 88 de la LET define la comisión negociadora como un órgano que posee naturaleza propia y diferenciada del conjunto de sujetos que cumplen los requisitos exigidos para realizar el convenio colectivo. La comisión negociadora debe ser considerada como un auténtico órgano de negociación, que es autónomo de la suma de representatividades que en un principio lo determinó.

La naturaleza jurídica propia de la comisión negociadora es la de órgano de representación integrado por distintos sujetos que mantienen funciones deliberantes y decisorias y cuyo acuerdo final se concreta por decisión mayoritaria de todas las partes negociadoras. También es un órgano paritario compuesto por representantes que ostentan legitimación para

⁷⁶ MERINO SEGOVIA, A., "El convenio Colectivo Estatutario (II): Sujetos del Convenio Colectivo", ..., cit., pp. 72-74.

negociar, así como un órgano complejo pues, en su composición intervienen por cada lado distintas representaciones ya sean sindicales o patronales conservando sus propias identidades y posturas diferenciadas⁷⁷. A su vez es también un órgano colegiado, pues, aunque la comisión está formada por el conjunto de representantes en proporción al número de sujetos legitimados que se encuentran en una unidad de contratación determinada, las decisiones se llevan a cabo por acuerdo mayoritario, art. 89.3 ET, que vincula la voluntad del propio órgano y la de toda la unidad de contratación. Por último, la comisión negociadora es un órgano ad hoc en cuanto a efectos de compromiso, pues al margen de cómo se haya establecido la composición de la mesa negociadora es siempre la decisión final la muestra de una única voluntad, que se plasma por escrito, firmado por las partes y que se denomina convenio colectivo con eficacia general para todos los incluidos en el ámbito para el que se negocia. Además, es el legislador el que desarrolla el régimen jurídico propio por el que se regirá la comisión negociadora: composición de la mesa, designación del presidente, del secretario, etc.⁷⁸

Como se expresa en el apartado anterior, en base a las reglas de legitimación del art. 87 ET, doctrina y jurisprudencia para referirse al término estricto de "legitimación", hacen uso del término, "capacidad convencional" o "legitimación inicial", mientras que utilizan el término, "legitimación plena" o "interviniente" para identificar a los sujetos negociadores que tienen la capacidad de formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo que se trate. Por tanto, las reglas del art. 87 ET suponen el presupuesto inicial y básico para ser parte de un convenio colectivo, de manera que, el sujeto que posea legitimación suficiente según lo establecido en este artículo pasará a formar parte de la comisión negociadora.⁷⁹

⁷⁷ La designación de los miembros de la comisión no tiene que ser paritaria; pues la única imperatividad legal es la no superación del número de miembros por cada parte (art. 88.4 ET), pero no que los dos interlocutores llamen al mismo número de personas a negociar. Las reglas para la elección cambian, ya negocié la representación unitaria ya la sindical. ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, M., "El convenio colectivo (2). El convenio colectivo estatutario"..., cit., pág. 219.

⁷⁸ QUESADA SEGURA, R., VILA TIerno, F., "Legitimación, Constitución de la comisión negociadora y Acuerdo", cit., 2002, pp. 57-59.

⁷⁹ Todos ellos, se insiste, --y en este sentido, la jurisprudencia parece ser especialmente exigente: "Quienes gozan de dicha legitimación (refiriéndose al art. 87,2,3, y 4) tienen derecho no sólo a actuar como partes intervinientes en estos convenios, sino también a formar parte de la comisión negociadora"--STC 22 septiembre 1982, SSTs 30 mayo de 1991 (Ar. 5233) y 20 diciembre 1995 (Ar. 9841), SAN de 27 de marzo de 1992--, tienen derecho de acceso sin que puedan ser excluidos de la misma en base a una representatividad mínima, siempre que legalmente ésta sea suficiente. QUESADA SEGURA, R., VILA TIerno, F., "Legitimación, Constitución de la comisión negociadora y Acuerdo", cit., 2002, pág. 16.

A) Legitimación plena convenios de ámbito empresa o inferior

La constitución de la comisión negociadora tras la reforma de 2011, en los convenios colectivos de ámbito de empresa o inferior, se establecerá conforme establece el art. 87.1 ET, es decir, por los sujetos que reúnan los requisitos para negociar un convenio de empresa o de ámbito inferior: la empresa, de una parte, y la representación unitaria o, en su caso, las secciones sindicales de empresa que en su conjunto sumen la mayoría de aquella⁸⁰, de otra.⁸¹

La legitimación plena de los órganos de representación unitaria que son el comité de empresa o los delegados/as de personal, coincide con la legitimación inicial, pues no se requiere de estos para la constitución de la comisión negociadora ningún requisito de representación adicional. Por tanto, la legitimación plena o ampliada la tendrá el comité de empresa o, en su caso, las y los delegados de personal, solo con pasar directamente a formar parte de la comisión negociadora.

Las propias partes negociadoras son las que designan los diferentes componentes de la comisión negociadora, pues estos, desde la posición de personas trabajadoras, tendrán que realizar la selección de entre los integrantes del comité de empresa (art. 88.3 ET). Las partes no tienen plena libertad para llevar a cabo esta designación, ha de procederse a un reparto proporcional de los miembros de la representación de las y los trabajadores. El art. 88.1 ET, expresamente dispone que el reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará en proporción a su representatividad⁸².

⁸⁰ Frente a esta primera previsión en el segundo párrafo se establece una preferencia de las secciones sindicales para negociar en perjuicio de la representación unitaria cuando se cumpla el requisito de que ostenten la mayoría de los miembros del comité o de los delegados de personal, pero se mantienen ambos canales, secciones sindicales y representación unitaria. Las dos reglas de legitimación son alternativas y excluyentes debiendo optarse por una de las dos (STC 137/1991 de 20 junio de 1991). BORREGO GUTIÉRREZ, M., "La experiencia del SIMA en los procedimientos relacionados con la legitimación y representatividad en la negociación colectiva (2012-2021)", ..., cit., pág. 15.

⁸¹ El RD-Ley 7/2011 suprimió la referencia que el artículo 88.1 ET en su versión anterior hacía a la legitimación plena o requisitos para la válida constitución de la comisión negociadora, con expresa remisión al art. 87.1 ET.

⁸² Tras la reforma de 2011, en los convenios de empresa o de ámbito inferior el número de miembros de la comisión negociadora no puede exceder de 13 de cada parte según el art. 88.4 ET. De esta forma, se pasa de 12 miembros que establecía el antiguo art. 88.3 ET al de 13 miembros como máximo del actual art. 88.4 ET.

La legitimación plena requiere que las secciones sindicales con legitimación inicial – es decir, con representación en el Comité de empresa- sumen en su conjunto la mayoría de los miembros del comité de empresa –o, en su caso, de delegados de personal–. Ahora bien, aunque una sola sección sindical puede reunir la mayoría de los miembros de la representación unitaria no se puede constituir la comisión negociadora excluyendo de ella a las restantes secciones sindicales legitimadas. La selección de los miembros de la comisión negociadora que integran el banco social corresponde a las secciones sindicales legitimadas, con el límite máximo legal de 13 miembros (art. 88.4 ET, en redacción dada por el RD-Ley 7/2011).⁸³

B) Legitimación plena convenios de ámbito superior a la empresa

Del lado empresarial en los convenios de ámbito superior a la empresa, la comisión negociadora se constituirá válidamente cuando las asociaciones empresariales que tienen legitimación para negociar, representen como mínimo a empresas que ocupen a la mayoría de las personas trabajadoras afectadas por el convenio.

La representatividad que se exige a las asociaciones empresariales con legitimación inicial para poder adquirir la legitimación plena requiere el listado de trabajadores de las empresas que forman parte de las organizaciones de empresarios con derecho a participar en la comisión negociadora.

La mayoría que se requiere de las asociaciones empresariales es la absoluta y no la simple. Esto quiere decir, que la comisión negociadora va a quedar válidamente constituida cuando las asociaciones empresariales con legitimación negociadora representen a empresas que den ocupación a más de la mitad más uno de las y los trabajadores afectados por el convenio, independientemente de la forma de contratación laboral que los vincule con la empresa y de cuál sea la duración de sus contratos de trabajo y la fluctuación de las plantillas.

El art. 88.2. párrafo 3 ET establece cómo se conformará la mesa de negociación cuando no existan en el sector correspondiente asociaciones empresariales con la representatividad suficiente para negociar. En estos casos el artículo establece que estará válidamente constituida la comisión negociadora cuando este compuesta por las organizaciones

⁸³ MERINO SEGOVIA, A., "El convenio Colectivo Estatutario (II): Sujetos del Convenio Colectivo", ..., cit., pp. 69-71

empresariales estatales o autonómicas, referidas en el art. 87.3.c. párr. 2º ET, y que no son otras que las legitimadas para negociar en defecto de organizaciones empresariales representativas en el sector. De forma que, el ET en estas circunstancias hace coincidir la legitimación plena con la inicial.

Del lado de las personas trabajadoras, la comisión negociadora se constituirá válidamente cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones con legitimación inicial representen como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados/as de personal afectados por el convenio (art. 88.2 ET). La legitimación plena requiere que los sindicatos con legitimación inicial en su conjunto sumen la mitad más uno del total de las representaciones unitarias que hayan sido designadas en el ámbito territorial y funcional del convenio. Además, para poder determinar el quantum de representatividad que los sindicatos deben sumar, se debe computar el total de las representaciones unitarias en el ámbito del convenio y también las elegidas en unidades inferiores que posean un convenio propio, incluido el caso en el que el convenio de sector superior en cuestión no les sea de aplicación (STS de 1-10-1998⁸⁴).

Cuando en el sector no existan órganos de representación de las y los trabajadores, la comisión negociadora se entenderá constituida válidamente cuando esté formada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma (art. 88.2.párr. 3º ET).⁸⁵

Según establece el art. 88.4 ET, para constituir válidamente la comisión negociadora, que no podrá exceder de 15 miembros de cada parte en los convenios sectoriales, es necesario que todo sindicato y asociación patronal con legitimación inicial, tengan garantizada su presencia en la mesa de la negociación, art. 87.5 ET. Se considera inconstitucional por antisindical (art. 13 LOLS), toda decisión consistente en rechazar arbitrariamente la participación de un sindicato en un proceso de negociación colectiva que está legitimado para ello, por ser una conducta contraria al derecho a la negociación colectiva y al derecho de libertad sindical

⁸⁴ Sentencia de la Sala Cuarta del TS, 1 de octubre de 1998.

⁸⁵ MERINO SEGOVIA, A., "El convenio Colectivo Estatutario (II): Sujetos del Convenio Colectivo", ..., cit., pp. 83-85.

(SSTC 73/1984⁸⁶, 187/1987⁸⁷ y 184/1991⁸⁸). También se puede lesionar la libertad sindical cuando se minusvalore la representatividad del sindicato pues con esto, se reduce su capacidad (STC 187/1987⁸⁹).⁹⁰

El derecho a la negociación colectiva se resume en poder participar en la propia actuación negociadora y en sus deliberaciones (STC 80/2000⁹¹). Los agentes negociadores legitimados, si pretenden formar parte de la comisión negociadora, tienen derecho a no ser rechazados. Sin embargo, ninguno de ellos tiene derecho a ser llamado por los demás intervinientes⁹².⁹³

El artículo 88.2, párr. 4º ET, determina que la distribución de los componentes de la comisión se realizará en proporción a la representatividad que tengan las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.⁹⁴

3. El procedimiento de negociación del convenio colectivo

3.1. Iniciativa negociadora y obligación de negociar

A) La iniciativa negocial

⁸⁶ Sentencia de la Sala Primera del TC 73/1984, de 27 de junio, BOE núm. 165, de 11 de julio de 1984, ECLI:ES:TC:1984:73.

⁸⁷ Sentencia de la Sala Segunda del TC 187/1987, de 24 de noviembre, BOE núm. 295, de 10 de diciembre de 1987, ECLI:ES:TC:1987:187.

⁸⁸ Sentencia de la Sala Segunda del TC 184/1991, de 30 de septiembre, BOE núm. 265, de 05 de noviembre de 1991, ECLI:ES:TC:1991:184.

⁸⁹ Ver Cit., Sentencia de la Sala Segunda del TC 187/1987, de 24 de noviembre.

⁹⁰ MERINO SEGOVIA, A., "El convenio Colectivo Estatutario (II): Sujetos del Convenio Colectivo", ..., cit., pág. 85.

⁹¹ Sentencia de la Sala Segunda del TC 80/2000, de 27 de marzo, BOE núm. 107, de 04 de mayo de 2000, ECLI:ES:TC:2000:80.

⁹² Conviene recordar que el Tribunal Supremo en su STS (Social) de 24 de julio de 2008 (Rec.144/2007) ya expresó que conforme al artículo 88.1 ET no existe un derecho a ser llamado expresamente a la negociación, sino que el derecho se garantiza cuando todos los interesados han tenido conocimiento de dicha negociación. Así lo recoge la sentencia citada cuando expresa "... *el derecho a participar en la negociación se configura como un derecho subjetivo a formar parte de la Comisión Negociadora que incluye el derecho a no ser rechazado si se pretende esa participación, pero no el derecho a ser llamado en tanto en cuanto si el legislador hubiera querido que ese fuera su contenido habría tenido que establecer quién de los partícipes en la negociación debía de hacer ese llamamiento y cómo, nada de lo cual se ha producido; ello aparte de que la obligación del llamamiento expreso podría considerarse desproporcionada*". El derecho de participación queda garantizado cuando se acredite que todos los interesados han tenido conocimiento de la negociación. BORREGO GUTIÉRREZ, M., "La experiencia del SIMA en los procedimientos relacionados con la legitimación y representatividad en la negociación colectiva (2012-2021)", ..., cit., pp. 15 y 16.

⁹³ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, M., "El convenio colectivo (2). El convenio colectivo estatutario"..., cit., pág. 220.

⁹⁴ MERINO SEGOVIA, A., "El convenio Colectivo Estatutario (II): Sujetos del Convenio Colectivo", ..., cit., pp. 86-88.

El procedimiento de elaboración o negociación de un convenio colectivo se regula en el Título III del ET, en concreto en los arts. 89 y 90 ET. Las normas sobre cómo tramitar un convenio colectivo buscan asegurar que todo el proceso de negociación sea legal y claro. Por eso, se deben seguir ciertos pasos para formalizar la negociación con efectos generales. Estas reglas actúan como garantías necesarias para dar validez al convenio colectivo aplicable a todos.⁹⁵

El "procedimiento de negociación", es un concepto que recoge deberes de conducta o trámites, estructurados en distintas etapas o fases al que las partes intervinientes deben ajustarse en la negociación del convenio. Estas conductas hacen referencia no solo al comportamiento de las partes que negocian sino también a los actos en los que interviene la propia Administración pública, en la mayoría de casos, como receptora.

Antes de dar comienzo a las negociaciones es necesario que las partes seleccionen la unidad de negociación o determinen el ámbito de aplicación del convenio colectivo (art. 83.1 ET), aquí los sujetos colectivos tienen opciones distintas; o bien mantienen la unidad de negociación preexistente, o bien seleccionan una nueva unidad de negociación en la que no hay precedentes de negociación, o bien, negocian en un ámbito diferente al que venían manteniendo como unidad de contratación.

Determinado el ámbito de aplicación del futuro convenio, se puede dar comienzo al procedimiento negociador propiamente denominado con la solicitud de negociaciones por una de las partes y la correspondiente actuación de la otra parte como respuesta frente a esta petición, configurándose como una auténtica obligación.⁹⁶

La iniciativa para promover la negociación de un convenio colectivo corresponde, en cada unidad de contratación, a las partes que posean la legitimación necesaria para negociar dentro

⁹⁵ VILLALBA SÁNCHEZ, A., FERREIRO REGUEIRO, C., MORARU, G.F., "Deber de negociar e inicio de la negociación", *Nuevos desafíos sobre la negociación colectiva*, Editorial Thomson Reuters Aranzadi, Universidad Castilla- La Mancha, 2022, pp. 4-5.

⁹⁶ IGNACIO GARCÍA NINET, J., GARCÍA VIÑA, J., GARCÍA VIÑA, J., "Sobre el procedimiento negociador de los convenios colectivos", *Derecho colectivo del trabajo: Estudios en homenaje al profesor José Luis Salido Banús*, Atelier, España, 2023, pp. 275-276.

de ella, mediante comunicación a la otra parte. La legitimación necesaria para proceder a este deber de negociación se refiere a la legitimación inicial.⁹⁷

La solicitud de las negociaciones se realizará a través de una comunicación escrita que deberá expresar detalladamente el contenido mínimo expresado en el art. 89.1 ET y concretamente, la representación que ostenta (arts. 87 y 88 ET), los ámbitos del convenio, funcional, territorial y personal, así como su ámbito temporal, y las materias que sean objeto de negociación o la tabla reivindicativa que se proponga como contenido del convenio, estas podrán ser modificadas e incorporarse otras a lo largo de la negociación.

El art. 89.1 ET, modificado por el art. 4 RD-Ley 7/2011, señala ahora que cuando la promoción de la negociación sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia, no coincidiendo con la fecha de la pérdida de vigencia del convenio pactada por las partes. De esta comunicación deberá remitirse copia a la autoridad laboral competente en función del ámbito territorial del convenio, a efectos de registro.⁹⁸ Si la comunicación no está correctamente motivada, este defecto formal no produce la nulidad del convenio. Por el contrario, si será causa de nulidad del mismo el hecho de que la mesa de negociación haya ido en contra del contenido de la comunicación, al pretenderse negociar un convenio cuyo ámbito es distinto del anunciado. En estas circunstancias el convenio debe ser anulado por haberse tramitado incorrectamente, al no coincidir lo firmado con lo que se proponía en la comunicación, incumpléndose los requisitos exigidos en el ET. No cumplir con el requisito procedimental de remitir copia de la comunicación formal para el inicio de la negociación del convenio a la autoridad laboral no tiene relevancia para declarar nulo un convenio, pues es un mero trámite administrativo que no incide sobre la esencia del proceso negocial.⁹⁹

⁹⁷ STS 10 de diciembre de 2002 (RJ 2002, 1234). Según la STS 20 de octubre de 1997 (RJ 1997, 8083), el comité intercentros no tiene legitimación para promover la negociación de un convenio de sector, pues es imposible la existencia de esta figura en relación con todo un sector laboral.

⁹⁸ Será competente la Dirección General de Trabajo, cuando el convenio sea de ámbito estatal o interprovincial si su ámbito de aplicación excede de una comunidad autónoma, la Dirección General de Trabajo o el departamento laboral de la comunidad autónoma en cuestión, cuando el convenio sea de comunidad autónoma, y la Dirección Provincial de Trabajo o el departamento laboral de la comunidad autónoma de que se trate, cuando el convenio sea provincial o local.

⁹⁹ La STS de 14 de febrero de 1996 (Ar. 1017) señala que “tal requisito, en tanto que establecido a efectos registrales (no) afecta a la esencia del procedimiento negocial, por lo cual su eventual incumplimiento no ha de conducir en todo caso y necesariamente, a la anulación del convenio colectivo alcanzado”.

La parte que recibe la solicitud de inicio del procedimiento está obligada a contestar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la misma, por escrito y motivadamente, sin poder negarse a iniciar el procedimiento de las negociaciones. La respuesta de la parte receptora de la comunicación ha de ser afirmativo, al estar vinculada por un deber de negociar (art. 89.1 ET).¹⁰⁰

B) El deber de negociar

La negociación colectiva laboral, no sería posible si el ordenamiento no impusiera a las partes interesadas el deber de negociar, una obligación que no existe en el derecho civil, donde hay libertad absoluta para contratar o dejar de hacerlo. El art. 89 ET establece de forma taxativa un deber de negociar: “Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe”. Este deber de negociar no implica la obligación de llegar a un acuerdo, pero si exige que efectúen los intentos necesarios para intentar alcanzarlo.

El deber de negociar solamente tiene valor para la concertación de los convenios colectivos estatutarios, o de eficacia general. La obligación de negociar se conserva desde que se denuncia el convenio hasta que se negocie uno nuevo, que será el que lo sustituya y obliga a todas las partes. Los sujetos con legitimación para promover o iniciar la negociación del convenio, tendrán la facultad de exigir el cumplimiento de este deber. La obligación de negociar supone también respetar los acuerdos parciales que se adopten, aunque esta obligación decae cuando estos acuerdos se condicionan al acuerdo final.

La obligación de negociar implica que la parte receptora de la comunicación de su voluntad de querer iniciar las negociaciones, sólo podrá negarse en su comienzo por causas justificadas. La parte receptora de la comunicación solo puede negarse al inicio de las negociaciones en los supuestos de excepción que determina el art. 89.1 ET. Por tanto, el deber de negociar decae en las siguientes circunstancias: por causa legal o convencional o cuando el convenio no haya perdido su vigencia¹⁰¹.

¹⁰⁰ MERINO SEGOVIA, A., “El convenio Colectivo Estatutario (III): Procedimiento de negociación”, ..., cit., pp. 97-100.

¹⁰¹ No existe la obligación de reanudar unas conversaciones ya finalizadas. Salvo en el caso en el que el que inicia la negociación plantee una plataforma negociadora novedosa en contenido y tiempo, en relación con el convenio que hubiera servido de base para la negociación anterior, STS de 11 marzo de 1994 (RJ 1994, 2284), STS 30 de septiembre de 1999 (RJ 1999, 8395) y STS 1 de marzo de 2001 (RJ 2001, 2829).

Ejemplos del primer supuesto – causa legal – lo constituyen – la falta de legitimación para negociar tanto de la parte promotora como de la receptora, la inexistencia de unidades artificiales de negociación. Pueden también darse defectos formales en la comunicación, como cuando en la comunicación del inicio de las negociaciones se incluyan materias que el legislador haya reservado para ser reguladas en convenios de ámbito distinto.

En cuanto a las causas convencionales, la negativa empresarial a negociar un convenio de franja que se justifica por la previa iniciación de negociaciones en una unidad general que integra la de aquel convenio o cuando en la iniciativa negocial se pretenda eliminar parte de una unidad de negociación ya existente. Asimismo, si la negociación supone contradecir reglas que resuelven conflictos de concurrencia entre convenios de ámbitos distintos¹⁰².

Por último, cuando no se trata de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los arts. 83 y 84 del ET que incluyen excepciones a esta regla de no concurrencia. De esta manera, no existe la obligación de negociar un nuevo convenio colectivo mientras se encuentra vigente este convenio, entre otros, en los supuestos siguientes:

- Cuando la solicitud este precedida de abandono de anteriores reuniones.
- Cuando la propuesta suponga crear una nueva unidad de negociación artificial.
- Cuando se esté negociando un convenio para la totalidad de la empresa, en caso de convenio franja.
- Cuando ya se negocia en una unidad preexistente.
- Cuando existe un convenio colectivo aplicable en la totalidad del sector, en el que los firmantes acreditan su voluntad de mantener dicha unidad y excluir la negociación en ámbitos inferiores.

Por el contrario, se entiende vigente la obligación de negociar en determinadas situaciones, entre las que destacan:

- Existe el deber de negociar durante la vigencia de un convenio extraestatutario.

¹⁰² Por ejemplo, si se niega la empresa a negociar un complemento salarial que, desde el principio, fue excluido del convenio o cuando en la propuesta de negociaciones se estaba desarrollando ya una negociación para renovar el convenio en una unidad general de la empresa que, de manera exclusiva, comprende el personal incluido en la unidad de franja.

-Se aceptan las negociaciones de convenios en una unidad distinta dependiendo de si la unidad está o no parcialmente cubierta por otros convenios negociados en unidades de ámbito inferior.

-Se puede negociar un nuevo convenio con el mismo ámbito estando en vigor un convenio, si nace de una unidad de negociación nueva, si se altera el término de vigencia o si se trata de un acuerdo sobre algún aspecto específico que o bien no se completa con el convenio de empresa, o bien no lo completa con la suficiente precisión y detalle.

-Se permite lograr acuerdos expresos a partir del momento de la denuncia del convenio, aunque su vigencia se pueda mantener.¹⁰³

3.2. Constitución de la comisión negociadora

El paso siguiente a la respuesta afirmativa de la parte receptora de la solicitud para iniciar el procedimiento de negociación, es la constitución de la comisión negociadora.

En el acta de constitución se debe documentar de forma obligatoria y por escrito, el reconocimiento mutuo de legitimación para convenir, entre otras cuestiones. De esta forma es la contraparte negociadora la que atribuye a la otra parte el título de interlocutor en el proceso, reconociéndose una presunción *iuris tantum* de validez al convenio publicado, aunque en virtud del art. 90.5 ET, la Administración pueda exigir que se acredite el cumplimiento de todos los requisitos legales¹⁰⁴.¹⁰⁵

Conforme lo que establece el art. 89 del ET la comisión negociadora se constituirá en el plazo de un mes desde la recepción de la comunicación del inicio de las negociaciones, plazo que podrá ser modificado si las partes de mutuo acuerdo deciden constituir la mesa en una fecha posterior¹⁰⁶. La designación de los componentes de la comisión corresponde a las partes legitimadas para negociar en los términos que he descrito en el apartado de legitimación de la comisión negociadora. A las partes les corresponderá la fijación del calendario, lugar y determinación de los gastos que se deriven de la negociación del convenio colectivo.

¹⁰³ IGNACIO GARCÍA NINET, J., GARCÍA VIÑA, J., "Sobre el procedimiento negociador de los convenios colectivos", cit., pp. 278-280.

¹⁰⁴ STS 3 de julio de 2012 (RJ 2012, 8567).

¹⁰⁵ IGNACIO GARCÍA NINET, J., GARCÍA VIÑA, J., "Sobre el procedimiento negociador de los convenios colectivos", cit., pp. 280-281.

¹⁰⁶ STS 27-9-1997, rec. núm. 311/1996.

Con respecto al tiempo que los representantes de los trabajadores dedican a la negociación, el art. 9.2 de la LOLS, prevé que los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de los convenios colectivos, siempre que mantengan su vinculación como trabajador activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos necesarios para el correcto ejercicio como negociadores, cuando la empresa esté afectada por la negociación. En lo que a esto respecta a los miembros del comité de empresa y delegados de personal, se entiende tanto por la doctrina judicial mayoritaria como por el Tribunal Supremo (STS 23-12-2005, rec. núm. 831/2005¹⁰⁷), que se deben equiparar a los representantes sindicales y que, por tanto, mantienen también el derecho al correspondiente permiso retribuido. El Tribunal Supremo establece que las horas objeto de retribución serán aquellas que se ocupen en la negociación durante el horario de trabajo del representante.¹⁰⁸

Conforme lo establecido en el art. 88.3 ET, las partes pueden designar de mutuo acuerdo un presidente de la comisión negociadora para que modere las sesiones. Si se designa como presidente a un miembro integrante de la comisión, este tendrá voz y voto, mientras que, si es ajeno a las partes, actuará con voz, pero sin voto. Sus funciones principales son: velar por el buen orden del procedimiento, moderar las sesiones y procurar soluciones en función de las cuestiones legales o técnicas que se susciten. Si por el contrario se decide no elegir presidente, las partes serán las que, en el acta de la sesión constitutiva, determinen los procedimientos a seguir para moderar las sesiones, así como nombrar a un representante de cada una de las partes que firme las actas en las sesiones de la comisión, junto con el secretario (art. 88.5 ET). Además, se debe nombrar un secretario al que se le otorga la confección de las actas. Este no es necesario que forme parte de los miembros de la comisión negociadora.

Cada una de las representaciones de la comisión negociadora puede designar asesores, los cuales pueden asistir a las negociaciones interviniendo con voz, pero sin voto (art. 88.3 ET). No se somete al mutuo acuerdo de las partes la elección de los asesores, pues actúan

¹⁰⁷ Sentencia de la Sala Cuarta del TS, rec. núm. 831/2005, del 23 de diciembre de 2005.

¹⁰⁸ FORTEZA LAHERA, J., DAL-RE VALDÉS, F., ALARCÓN CUENCA, M., "Procedimiento de negociación colectiva estatutaria", *Manual Jurídico de Negociación Colectiva*, Las Rozas: La Ley, 2008, Madrid, 2008., pág. 362.

exclusivamente en interés de la parte a la que asesoran.¹⁰⁹ El número de asesores no está limitado por el ET, debiendo ser establecido prudentemente por cada una de las representaciones, sin necesidad de conformidad de la otra parte. Además, la intervención de asesores debe ser comunicada o preavisada a la contraparte.

Por último, conforme el art. 89. 4 ET las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas mismas, en cualquier momento de las deliberaciones, de mutuo acuerdo y contando con las mayorías exigidas por el art. 89.3 ET para adoptar acuerdos.¹¹⁰

3.3. Adopción de acuerdos: obligación de negociar de buena fe

El proceso negociador se lleva a cabo en el seno de la comisión negociadora, sin someterse prácticamente a ningún trámite o formalidad.

La Ley 3/2012 suprimió el art. 85.3. f) ET, el cuál en la redacción dada por el RD-Ley 7/2011, fijaba como contenido mínimo el plazo máximo para el inicio de las negociaciones de un nuevo convenio una vez se denunciase el anterior. A continuación, el precepto legal establecía que, salvo pacto en contrario, el plazo sería el establecido en el art. 89.2 ET, que, con carácter general, determinaba que las negociaciones se iniciarían en el plazo máximo de 15 días a contar desde la constitución de la comisión negociadora. En su redacción actual, los arts. 85.3 y 89.2 ET, han eliminado ya todo esto, de forma que no existe un plazo para dar comienzo a las negociaciones, una vez se constituya la comisión negociadora.

El ET tan solo contiene dos reglas contenidas en el art. 89, con respecto a la negociación del convenio y son: la obligación de negociar de buena fe y que el acuerdo de la comisión negociadora obtenga el respaldo de la mayoría de cada una de las dos representaciones.¹¹¹

3.3.1. Obligación de negociar de buena fe

¹⁰⁹ IGNACIO GARCÍA NINET, J., GARCÍA VIÑA, J., "Sobre el procedimiento...", cit., pp. 282-283.

¹¹⁰ VILLALBA SÁNCHEZ, A., FERREIRO REGUEIRO, C., MORARU, G.F., "Deber de negociar e inicio de la negociación", cit., pp. 25-26.

¹¹¹ MERINO SEGOVIA, A., "El convenio Colectivo Estatutario (III): Procedimiento de negociación", ..., cit., pp. 104-105.

La buena fe es un concepto jurídico indeterminado, que preside el ejercicio de los derechos en el ámbito privado (art. 7.1 CC)¹¹² y en el procesal (art. 11.1 LOPJ)¹¹³ imponiendo así una previa necesidad de perfilar la institución de la buena fe en el marco de las relaciones de trabajo y determinar sus acepciones en sede privada. De manera que, la buena fe, desde el ámbito del Derecho del Trabajo ha sido reconducida a una “regla de conducta”, una conducta exigible o una forma de comportamiento que se sostiene sobre un conjunto de ideas o conceptos éticos que ha de observar toda persona y, en el caso de las relaciones laborales, las dos partes contractuales, esto es, el empresario y el trabajador. Tanto el art. 5.a) ET como el 20.2 ET contemplan la obligación de las partes de cumplir sus obligaciones bajo el postulado de la buena fe. La buena fe se ha incorporado a la disciplina jurídico-laboral fundamentalmente en relación al contrato individual de trabajo conservando una gran parte del legado civilista, y se enlaza con el deber de fidelidad y lealtad del trabajador respecto del empresario.

Junto al deber de negociar dispuesto en el art. 89 ET, el legislador estatutario incorpora un importante principio que ha de complementar el deber de negociar: las partes están obligadas a negociar “*bajo el principio de buena fe*”, para alcanzar un acuerdo (art. 89.1 ET).¹¹⁴ La buena fe pretende que, para alcanzar el acuerdo, se desarrollen los esfuerzos necesarios para alcanzar el pacto, de manera que se eviten conductas con carácter obstruccionista, dilatoria, arbitraria o injustificada. El comité de Libertad Sindical de la OIT, señaló que el principio de buena fe en la negociación implica realizar esfuerzos para alcanzar un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados, cumplir acuerdos pactados y aplicarlos de buena fe, así como reconocer a las organizaciones más representativas.¹¹⁵ El principio de buena fe implica evitar engaños, intimidaciones, maquinaciones fraudulentas o actos violentos, de forma que cuando se produzcan estos actos violentos en las deliberaciones, ya sea sobre personas o cosas, la negociación en curso quedará suspendida de forma inmediata hasta la desaparición de aquellos.

¹¹² El art. 7.1 del Código Civil contempla que “*Los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe*”.

¹¹³ La LOPJ, en su art. 11.1, establece lo siguiente: “*En todo tipo de procedimiento se respetarán las reglas de la buena fe. No surtirán efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades fundamentales*”.

¹¹⁴ VILLALBA SÁNCHEZ, A., FERREIRO REGUEIRO, C., MORARU, G.F., “Deber de negociar e inicio de la negociación”, cit., pp. 11-15.

¹¹⁵ FORTEZA LAHERA, J., DAL-RÉ VALDÉS, F., ALARCÓN CUENCA, M., “Procedimiento de negociación...”, cit., pp. 366-367.

En España este deber de negociar de buena fe no se ha desarrollado en la normativa, sin embargo, existen países de la Unión Europea que sí determinan esta obligación. Debido a la ausencia de mayores precisiones legales en nuestro ordenamiento sobre el contenido del deber de negociar de buena fe, los tribunales han concretado los criterios que deberán seguirse por los sujetos negociadores entre los que destacan los siguientes:

-Los sujetos con legitimación para promover o iniciar la negociación del convenio, tendrán la facultad de exigir el cumplimiento del deber de negociar.

-La obligación de negociar supone también respetar los acuerdos parciales que se adopten, esta obligación decae cuando estos acuerdos se condicionan al acuerdo final.

-No existe la obligación de reanudar unas conversaciones ya finalizadas¹¹⁶

La buena fe no obliga a que las ofertas realizadas durante el proceso de negociación se mantengan en todo momento, al margen de lo que se acuerde efectivamente. Se trata de una obligación, no de resultado sino de medio, pues no es necesario llegar a un acuerdo.

Vulneran el principio de la buena fe, las conductas tales como: abandonar la mesa negociadora sin causa justificada, si la parte empresarial decae en la negociación para regular las condiciones laborales unilateralmente con los trabajadores¹¹⁷, si la empresa negocia con los sindicatos minoritarios y manifiesta su negativa ante una negociación con los sindicatos mayoritarios, un cambio repentino de la posición de alguna de las partes, modificar las representaciones negociadoras durante el transcurso del proceso, el silencio de una de las partes ante las propuestas de la otra, negociar al margen de la comisión negociadora o firmar un pacto de eficacia limitada cuando se encuentre en transcurso la negociación de un convenio colectivo que debe sustituir al anterior sin que se hayan agotado las posibilidades de alcanzar un acuerdo. Pese a todo esto, el Tribunal Constitucional, en determinadas ocasiones configura un *“panorama de indicios contrarios”*; donde se encuentran conductas tales como la ruptura inmediata de negociaciones o una escasa duración del proceso negociador.¹¹⁸

¹¹⁶ Salvo en el caso en el que el que inicia la negociación plantee una plataforma negociadora novedosa en contenido y tiempo, en relación con el convenio que hubiera servido de base para la negociación anterior, STS de 11 marzo de 1994 (RJ 1994, 2284), STS 30 de septiembre de 1999 (RJ 1999, 8395) y STS 1 de marzo de 2001 (RJ 2001, 2829).

¹¹⁷ Sentencia Sala Primera del TC, 107/2000, de 5 de mayo de 2000, BOE núm. 136, de 7 de junio de 2000, ECLI:ES:TC:2000:107 y Sentencia de la Audiencia Nacional – Sala de lo Social, 52/2019, de 8 de abril de 2019, ES:AN:2019:1262.

¹¹⁸ Sentencia de la Sala Segunda del TC, 108/1989, Recurso de amparo 1.031/1987, de 08 de junio de 1989.

En última instancia se prevé que en caso de violencia sobre las personas o bienes “y *ambas partes comprobaran su existencia*”, las negociaciones obligatoriamente quedarán suspendidas hasta la desaparición de dichas circunstancias, según lo que establece el art. 89.1 *in fine* ET.¹¹⁹

Si se incumple el deber de la buena fe se impondrá una sanción administrativa, que se califica como falta grave porque lesiona tanto el derecho a la negociación colectiva regulado en el art. 4 ET, como el proceso de tutela de los derechos de la libertad sindical de los arts. 177 y siguientes de la Ley de Jurisdicción Social. Es cierto que la falta de tipificación del incumplimiento del deber de negociar tanto en el ET como en la LISOS hace que el control del procedimiento sea más difícil pues solo la revisión de las actas de las reuniones puede constituir un indicio de un comportamiento obstruccionista o contrario al principio de buena fe. La vulneración del principio de buena fe no supone implícitamente la nulidad de los acuerdos alternativos que puedan lograrse sin observancia y cumplimiento de la negociación estatutaria.

3.3.2. *Adopción de acuerdos*

Concluido el proceso de negociación, el mismo puede finalizar con o sin acuerdo. El ordenamiento jurídico lo que pretende es, la obtención del acuerdo en que el convenio colectivo consiste. En el desarrollo de las deliberaciones se podrán lograr acuerdos provisionales que se podrán delimitar como unos acuerdos desprovistos de entidad definitiva puesto que durante el desarrollo del proceso negociador son susceptibles de modificar en reuniones posteriores, abiertas a la consideración de nuevas ofertas y contraofertas. De forma que, únicamente constituye la expresión del convenio colectivo dotado de la eficacia que le sea propia, el acuerdo final. El convenio colectivo constituye el producto final de las negociaciones llevadas a cabo por las partes legitimadas para ello, es el pacto final que se proyecta en el texto definitivo suscrito por las partes como culminación del proceso negociador. Los acuerdos parciales que hayan marcado la negociación colectiva carecen de valor jurídico por sí mismos.¹²⁰

¹¹⁹ IGNACIO GARCÍA NINET, J., GARCÍA VIÑA, J., “Sobre el procedimiento...”, cit., pp. 283-284.

¹²⁰ VILLALBA SÁNCHEZ, A., FERREIRO REGUEIRO, C., MORARU, G.F., Deber de negociar e inicio de la negociación, cit., pág. 17-22.

Por tanto, si el procedimiento finaliza con un acuerdo, los mismos deberán adoptarse en el seno de la comisión y requieren “*el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones*”; según establece el art. 89.3 ET. El concepto de “mayoría” que se establece en el artículo, hay que entenderlo bajo las exigencias que los tribunales han concretado¹²¹, que, por un lado, son, que la mayoría se debe entender como simple de forma que no se computan las ausencias o abstenciones. Las partes podrán pactar la unanimidad como regla para llevar a cabo los acuerdos. Y, por otro lado, se computa sobre el total de miembros de la comisión, utilizando el criterio del voto proporcional en función de la representatividad que ostenten las organizaciones que la integran en el momento de su constitución, independientemente del número de personas que participen en la negociación. Respecto a la referencia que se hace en el artículo a cada una de las representaciones negociadoras significa que, el quorum que se requiere debe ser determinado en relación con la representatividad que en cada caso manifiesta la legitimidad plena. Esto teniendo en cuenta que si quién negocia es la representación unitaria, el cómputo se realizará sobre los componentes de la comisión negociadora. En cambio, si la negociación se lleva a cabo por la representación empresarial única, la ponderación del voto se hará en relación con los acuerdos tomados por el órgano decisorio de dicha entidad.

Aunque el ET no regule esto, la comisión negociadora puede condicionar la validez de los acuerdos llegados a la celebración de un referéndum y, una vez confirmado, el acuerdo podrá desplegar sus efectos desde la fecha de su firma o desde la fecha que elijan las partes.¹²²

3.4. Requisitos y trámites formales del convenio: forma escrita, registro, depósito y publicación oficial

Alcanzado el acuerdo por las partes negociadoras, la LET en base al art. 90 ET, establece una serie de requisitos y trámites formales que suponen la condición para que el convenio

¹²¹ En diversas ocasiones, el Tribunal Supremo ha manifestado que la mayoría se calcula sobre el nivel de representatividad en la comisión negociadora (véase, en este sentido, las SSTs de 23 de noviembre de 1993, de 14 de febrero de 1996 y 4 de octubre de 2001) poniendo de relieve que los acuerdos de la comisión negociadora son válidos y eficaces “*al haberse adoptado conforme a las exigencias del art. 89. 3 ET, en cuando dispone que los acuerdos de la comisión negociadora requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones que por lógica, deben ser las que en cada caso concreto formen la comisión negociadora constituida con la representación suficiente, y en este caso de los treinta y dos representantes que estaban acreditados en la comisión negociadora votaron a favor del acuerdo dieciocho, es decir, más del cincuenta por cien de la representación de los trabajadores en dicha mesa de negociaciones*”.

¹²² IGNACIO GARCÍA NINET, J., GARCÍA VIÑA, J., “Sobre el procedimiento...”, cit., pp. 285-286.

estatutario pueda adquirir su eficacia personal general. Estos requisitos y trámites formales son la forma escrita del convenio, su registro, depósito y publicación en el correspondiente boletín oficial.

A) Forma escrita

El art. 90.1 ET exige que el convenio se lleve a cabo por escrito, bajo sanción de nulidad.¹²³ Esta previsión pretende facilitar el conocimiento de lo pactado en el convenio a todos sus destinatarios, así como la publicidad del mismo, que es imprescindible en disposiciones de carácter general.

El convenio debe ser firmado por todas las partes negociadoras en la comisión, art. 90.2 ET y la ausencia de firma podrá provocar la nulidad del convenio.¹²⁴ La exigencia legal de forma escrita también supone la necesidad de que el contenido del convenio sea accesible y legible, así como que contenga los requisitos mínimos por escrito que se exigen en virtud del art. 85 ET (ámbitos de aplicación, partes que lo establecen, y comisión paritaria). La forma escrita del convenio hace referencia a la Recomendación núm. 91 de la OIT¹²⁵ que definió el convenio colectivo como *“todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”*.¹²⁶

B) Registro

El art. 90.2 ET y RR. DD 713/2010 y 1362/2012, determinan que el convenio colectivo deberá presentarse dentro del plazo de 15 días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen ante la autoridad laboral territorialmente competente, a los solos efectos de registro. Este es un deber que le corresponde a la comisión negociadora. La

¹²³ Esta sanción de nulidad puede ser total, pero también parcial, en el caso en el que el convenio contenga remisiones a pactos verbales que no se encuentran documentados debidamente.

¹²⁴ MERINO SEGOVIA, A., “El convenio Colectivo Estatutario (III): Procedimiento de negociación”, ..., cit., pág. 107.

¹²⁵ R091 - Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951).

¹²⁶ FORTEZA LAHERA, J., DAL-RÉ VALDÉS, F., ALARCÓN CUENCA, M., “Procedimiento de negociación...”, cit., pág. 380.

autoridad laboral correspondiente será la estatal o la autonómica en función de la asunción o no de transferencias en materia de ejecución de la legislación laboral.¹²⁷

La documentación que la comisión negociadora debe presentar a la autoridad laboral, aparece contenida en el RD 713/2010, y son los datos relativos a las partes firmantes del acuerdo, la fecha de la firma, además de los referentes a su ámbito personal, funcional, territorial y temporal, la actividad o actividades económicas cubiertas por el convenio, el texto original del convenio firmado por quienes integran la comisión negociadora. También deberá presentar las actas de las sesiones celebradas, con inclusión de las relativas a las de constitución de la comisión negociadora y firma del convenio y con expresión de las partes que lo han suscrito y finalmente, las hojas estadísticas que habrán de ser cumplimentadas de conformidad con los modelos oficiales previstos en el RD 713/2010, los cuales pueden obtenerse en la Dirección General de Trabajo, delegaciones de gobierno o, en su caso, de los órganos correspondientes de las comunidades autónomas.¹²⁸

Una vez remitido todo esto a la autoridad laboral por la comisión negociadora para solicitar la inscripción de lo contenido en el convenio, la autoridad laboral dispone de diez días para la inscripción del convenio en el registro.¹²⁹

C) Depósito

El art. 90.2 ET dispone que la autoridad laboral examinará el convenio presentado para determinar la adecuación del mismo al ordenamiento jurídico vigente, lo que se conoce como control previo de legalidad del convenio¹³⁰. La autoridad laboral si considera que el convenio se ajusta al ordenamiento dictará resolución ordenando la inscripción del mismo en el registro correspondiente, el depósito del convenio ya registrado y su publicación.

¹²⁷ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, M., "El convenio colectivo (2). El convenio colectivo estatutario" ..., cit., pág. 222.

¹²⁸ MERINO SEGOVIA, A., "El convenio Colectivo Estatutario (III): Procedimiento de negociación ", ..., cit., pág. 111.

¹²⁹ Registro que se podrá llevar a cabo en el registro central en la Dirección General de Empleo del MTMSS y registro en cada Delegación Provincial del Ministerio o en los registros creados en cada Comunidad Autónoma con competencias.

¹³⁰ El ET atribuye a la autoridad laboral el control de legalidad o lesividad del convenio, mediato o indirecto, pero sin previsión específica de plazo al respecto. El plazo que establece el art. 90.2 ET se halla referido al registro, depósito y publicación del convenio sin que proceda entenderlo aplicable para su impugnación oficial. En consecuencia, el registro y la publicación del convenio no excluyen su posible y válida impugnación de oficio.

Cuando la autoridad laboral considere que el convenio colectivo infringe la legalidad vigente o lesiona de forma grave el interés de terceros, se dirigirá de oficio al orden jurisdiccional social para que el órgano juzgador correspondiente adopte las medidas que sean necesarias para proceder a subsanar supuestas anomalías, con una previa audiencia de las partes (art. 90.5 ET) y que no son otras que la declaración de validez o nulidad, total o parcial, de lo convenido.¹³¹

El incumplimiento de estas obligaciones, permite exigir responsabilidades a la autoridad laboral competente. La inobservancia de la obligación de depósito permite la aplicación del convenio colectivo si este ha sido realmente publicado. El art. 90.6 ET contiene un mandato específico: velar por el respeto al principio de igualdad sin que los convenios introduzcan discriminaciones ya sean directas o indirectas, por razón de sexo y para ello podrán recabar asesoramiento al Instituto de la Mujer o a los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda.¹³²

D) Publicación

Una vez el convenio ya se encuentra registrado y depositado y dentro del plazo máximo de veinte días desde su presentación, la autoridad laboral dispondrá su publicación, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial del Estado, en el de la Comunidad Autónoma o en el de la provincia correspondiente, en función del ámbito territorial del mismo, art. 90.3 ET.

La publicación constituye una exigencia esencial para la incorporación de las reglas del convenio al ordenamiento jurídico, pero no es requisito entre los firmantes, de validez y eficacia (STC 151/1994¹³³ y SAN 23-1-2014, A. 773¹³⁴). La publicación supone una presunción de legalidad de la norma pactada y es obligatorio el conocimiento del convenio publicado para cualquier Juez o Tribunal de lo Social (STC 151/1994¹³⁵).¹³⁶

¹³¹ Están desprovistos de legitimidad para impugnar un convenio colectivo los delegados de gobierno en las comunidades autónomas que no tengan la condición de autoridad laboral.

¹³² MERINO SEGOVIA, A., "El convenio Colectivo Estatutario (III): Procedimiento de negociación", ..., cit., pp. 111 y 112.

¹³³ Sentencia Sala Primera del TC 151/1994, de 23 de mayo de 1994, BOE núm. 151, de 25 de junio de 1994.

¹³⁴ Sentencia de la Audiencia Nacional del 23 de enero de 2014, A. 773.

¹³⁵ Ver Cit., Sentencia Sala Primera del TC 151/1994.

¹³⁶ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, M., "El convenio colectivo (2). El convenio colectivo estatutario" ..., cit., pp. 222-223.

4. La prolongación de efectos de un convenio colectivo: ultraactividad

Los convenios colectivos de eficacia general entrarán en vigor en la fecha en que las partes determinen (art. 90.4 ET), pues los sujetos negociadores son libres para pactar la fecha en la que el convenio inicia sus efectos, que puede coincidir o no con la de su publicación oficial en el Boletín correspondiente. Las partes firmantes tienen plenas facultades para decidir que el convenio inicie sus efectos, bien en un momento posterior a la fecha de su publicación oficial, bien en un momento anterior, pudiendo acordar dotar al convenio colectivo, en todo o en parte, de una eficacia retroactiva.¹³⁷

Por tanto, el ámbito temporal del convenio se determina libremente por las partes, estas podrán determinar tanto el término inicial de su vigencia¹³⁸, como el término final¹³⁹. Las partes establecerán el momento temporal de la vigencia del convenio, así como la eficacia retroactiva de todo o de alguna parte del mismo. En base a la libertad de fijación del ámbito temporal la vigencia se puede articular en dos momentos, uno se podrá establecer para la totalidad del convenio y, otro, para la necesaria revisión de parte del contenido a la mitad del espacio temporal acordado. Así, por ejemplo, en una negociación normalizada, el convenio se firma para dos años y determinadas materias (de forma sobresaliente, los salarios) se revisan al año de firmar el texto (sobre el alcance de este tipo de cláusulas, STS 18-2-2010,

¹³⁷ En la práctica negocial la mayoría de los convenios hace coincidir su entrada en vigor con el inicio del año natural, lo que comporta en un elevado número de supuestos la extensión de la vigencia temporal del convenio a sustituir más allá de su término inicial. Además, la producción de efectos del convenio desde la fecha fijada por las partes tiene repercusiones, ante todo a efectos retributivos, ya que con frecuencia los convenios colectivos declaran su eficacia retroactiva en materia salarial. En estos casos, corresponde a los sujetos negociadores determinar los criterios a los que ha de ajustarse la empresa para proceder a compensar a las y los trabajadores los atrasos resultantes de la aplicación retroactiva de las nuevas tablas salariales que regula el convenio colectivo vigente. MERINO SEGOVIA, A., "El convenio Colectivo Estatutario (V): Vigencia del convenio colectivo", ..., cit., pág. 137.

¹³⁸ Art. 90.4 ET, "El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes", si estas no dijieran nada a partir de su publicación.

¹³⁹ Art. 86.1 ET, "pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio".

A.2362¹⁴⁰). Durante la vigencia de un convenio, los sujetos legitimados lo pacten o no previamente, podrán negociar su revisión en cualquier momento ¹⁴¹ (art. 86.1 ET).¹⁴²

Una vez finalizada la vigencia de un convenio colectivo la norma regula una serie de mecanismos para prorrogar la vigencia del mismo, evitando que el ámbito en el que se ha venido aplicando el convenio no se quede ausente de regulación.

El primer mecanismo es la prórroga del convenio colectivo, de manera que, finalizada la duración pactada por las partes el convenio se podrá prorrogar en su vigencia en los términos que establece el art. 86 ET, distinguiendo dos supuestos: si se ha producido la denuncia o no del convenio. Si no se ha producido la denuncia por las partes, los convenios se prorrogan de año en año, salvo que las partes acuerden otra cosa (art. 86.2 ET). Por el contrario, si media denuncia del convenio por las partes, una vez concluida la duración pactada, el convenio continuará vigente en los términos en que se hubiese pactado (art. 86.3, párr. 1). En este caso, si las partes no hubiesen pactado la prórroga se mantendrá la vigencia del convenio, por imperativo de la ley, salvo de las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga, que decaerán a partir de la denuncia. Aquí empieza a operar la ultraactividad del convenio (art. 86. 3 ET), que implica la permanencia del contenido del convenio durante el tiempo que dura la negociación, entre la denuncia y el nuevo convenio.¹⁴³

El segundo mecanismo que se establece para la negociación de la renovación de un convenio colectivo que finaliza su vigencia es la denuncia del mismo, donde es necesario redactar un escrito para iniciar la negociación hacia la otra parte. La denuncia es un acto diferente al de

¹⁴⁰ La sentencia del Tribunal Supremo de España de 18 de febrero de 2010 (STS 18-2-2010) aborda la revisión salarial en convenios colectivos con cláusulas de actualización. En este fallo, el Tribunal analiza la validez y aplicación de las cláusulas que permiten la revisión de salarios al año de la firma del convenio, incluso cuando este tiene una duración de dos años. El Tribunal concluye que dichas cláusulas son válidas y que la revisión salarial debe realizarse conforme a lo pactado, respetando los términos establecidos en el convenio colectivo.

¹⁴¹ La revisión anticipada del convenio, se admite desde 1998 por la jurisprudencia laboral, y fue impulsada por la reforma de 2012, con el objetivo de dar una mayor agilidad a los procesos de negociación. El art. 86.1 ET, en su versión actual, contempla expresamente esta posibilidad, exigiendo la conformidad de las partes con legitimación inicial y plena.

¹⁴² ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, M., "El convenio colectivo (2). El convenio colectivo estatutario"..., cit., pág. 229.

¹⁴³ Esto es así porque tras la entrada en vigor del RD-L 32/2021 sobre la vigencia ultraactiva del convenio colectivo de eficacia general, se recuperó la vigencia ultraactiva indefinida del convenio colectivo, suprimiendo el límite temporal de la regla de ultraactividad a un año que estableció la reforma de 2012.

la promoción del inicio de la negociación. La norma estatutaria establece que el contenido mínimo del convenio colectivo requiere expresar la "forma y condiciones de denuncia del convenio, así como su plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia", art. 85.3, d); además, la denuncia debe ser "expresa" (art. 86.2 ET), lo que implica la declaración de voluntad del sujeto denunciante y que su conocimiento llegue a la otra parte; y si la promoción de la negociación es "el resultado de la denuncia del convenio colectivo vigente, la comunicación deberá realizarse simultáneamente con el acto de la denuncia" (art. 89.1 ET). Por tanto, la forma concreta de la denuncia de un convenio se determina por las partes que lo han firmado y negociado. La denuncia debe ser inscrita en el Registro de acuerdos colectivos de trabajo que se regula por el RD 713/2010, de 28 de mayo. La denuncia posee eficacia para abrir el procedimiento de renegociación del convenio colectivo previamente denunciado, pues normalmente el sujeto¹⁴⁴ que denuncia es porque desea otra regulación. Además de que determina la duración del tiempo en el que se puede aplicar la ultraactividad del convenio colectivo.¹⁴⁵

La ultraactividad del convenio colectivo ha resultado ser un tema de difícil regulación puesto que se ha visto afectado por sucesivas reformas, entre las que destacan las exposiciones de motivos del RDL 7/2011, del RDL 34/2012 y Ley de 3/2012, y, la última reforma protagonizada por el RD-L 32/2021 sobre la vigencia ultraactiva del convenio colectivo de eficacia general, elemento definitorio del actual sistema legal de negociación colectiva, que pone fin a un modelo que ha generado severas distorsiones. En todas ellas, el legislador deja constancia de la situación de bloqueo que se producen en la renovación de los convenios colectivos, que dificultan la adaptación de los convenios colectivos y de las condiciones de trabajo a las nuevas situaciones que puedan estar afectando a las empresas y a los distintos sectores de la actividad económica, en perjuicio de las empresas y de los trabajadores¹⁴⁶.

¹⁴⁴ La denuncia del convenio puede ser realizada por cualquier sujeto colectivo que ostente legitimación inicial conforme el art. 87 ET, aun cuando se requiera legitimación plena para la promoción de la renegociación: STS, de 2 diciembre de 2018, declara que "es posible que quién promueve la denuncia del convenio ni desee su renegociación, sino que esté interesado en activar su decadencia y, en el caso, ulterior entrada en juego del convenio de ámbito superior. No se trata de que si un sujeto colectivo con legitimación inicial denuncia el convenio esté obligando a los demás legitimados a sumarse a tal acto, sino de que por sí misma tal decisión despliegue sus efectos. A partir de ella reunirá o no la legitimación ampliada que es imprescindible para promover la renegociación".

¹⁴⁵ LARA SÁEZ, C., NIETO NAVARRO, F., CRESPO RODRÍGUEZ, MJ., CABALLERO GÓMEZ, P., "El procedimiento de negociación del convenio colectivo estatutario y el funcionamiento de su ultraactividad", *La negociación colectiva ante los retos sociolaborales del siglo XXI: Libro en Memoria de la profesora María José Rodríguez Crespo*, Editorial Bomarzo, España, 2020, pp. 68-73.

¹⁴⁶ Se admite así, la necesidad de mantener la ultraactividad del convenio, pero no se da una solución homogénea en las distintas reformas, pues en el RDL 7/2011 se ofrece como solución final, mantener

Algunas de estas dificultades han quedado resueltas tras la reforma laboral de 2021. Pues tras el RD-L 32/2021, se recuperó la vigencia ultraactiva indefinida del convenio colectivo, reequilibrando el poder contractual de las partes que intervienen en los procesos de renegociación. De forma que la regla actual de ultraactividad mantiene las cláusulas del convenio durante todo el tiempo en el que se está negociando uno nuevo, superando así los vacíos normativos que surgían de la inaplicación del convenio cuya vigencia había finalizado (que era lo que se establecía con la reforma del 2012).

El art. 86.4 ET desarrolla que, a contar desde la denuncia, transcurrido un año sin que se establezca un nuevo convenio, las partes han de someterse a los procedimientos de mediación previstos en los acuerdos interprofesionales, para poner fin a las concretas situaciones de *impasse* negocial que les impide suscribir un nuevo convenio. La mediación solo podrá ser sustituida por el arbitraje cuando haya un acuerdo de las partes, un acuerdo expreso, que podrá ser previo (no necesariamente incorporado al convenio) o coetáneo. Se recoge en la disposición transitoria 7 RD-L 32/2021¹⁴⁷, que, en lo referido a los convenios que en la actualidad se están negociando, se mantiene la vigencia ultraactiva indefinida de los mismos hasta que se alcance un nuevo convenio.¹⁴⁸

la vigencia del convenio colectivo que ha sido la regulación tradicional del ET mientras que, en el RDL 34/2012 y Ley de 3/2012, esto se modifica, incorporando un límite temporal máximo de vigencia de la ultraactividad, un año desde la denuncia del convenio (período que podía ser superado si las partes así lo acordaban), privando de vigencia el convenio anterior y recurriendo a la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior que fuese de aplicación, dejando a salvo la voluntad de las partes para adoptar acuerdos de solución al conflicto. Cfr. LARA SÁEZ, C., NIETO NAVARRO, F., CRESPO RODRÍGUEZ, MJ., CABALLERO GÓMEZ, P., "El procedimiento de negociación del convenio", cit., pp. 73-74.

¹⁴⁷ Antes de la reforma de 2021, los datos de la CCNCC mostraban que, los convenios que habían acordado ultraactividad no llegaban al 50 por 100; unos reproduciendo lo que establece el artículo 86.3 ET (ultraactividad de un año una vez denunciado el convenio) o fijando un plazo inferior a este y otros, situando el período de ultraactividad entre los 12 y 36 meses o haciéndolo coincidir con la firma o la entrada en vigor del convenio nuevo. Lo normal es que, desde esta reforma, sean mayoritarios los convenios colectivos que, *ad futurum*, incorporen cláusulas en los convenios colectivos en las que, al definir su ámbito temporal, introduzcan previsiones sobre vigencia ultraactiva indefinida, superando esta práctica que no era habitual en los convenios anteriores a esta reforma. En resumen, la reforma del 2021 debe ser aplaudida por recuperar con carácter indefinido, la vigencia ultraactiva del convenio colectivo de eficacia general, reequilibrando el poder contractual de las partes que participan en los procesos de negociación, que había resultado claramente descompensado con la reforma 2012.

¹⁴⁸ MERINO SEGOVIA, A., "La restitución de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo denunciado en la reforma laboral 2021, AEDTSS", Universidad de Castilla-La Mancha, 2022, pp. 3-4.

Teniendo en cuenta lo redactado anteriormente sobre las reformas en materia de ultraactividad, si la vigencia de lo pactado no termina en la fecha prevista para su finalización, el despliegue posterior de la eficacia del convenio será posible en dos momentos distintos: durante el tiempo de dura la negociación para alcanzar otro convenio colectivo (“durante la negociación para la renovación de un convenio, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia”, art. 86.3 ET) y durante el desarrollo de la vigencia del siguiente convenio (sucesión de convenios).

La solución legislativa que se ofrece en el art. 86.3 ET es la siguiente: a) durante las negociaciones se mantiene la vigencia de todo el convenio, a excepción de que en el mismo se hubiera establecido lo contrario. El precepto no mantendrá su vigencia “las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga”, denominadas cláusulas obligacionales; b) las partes pueden negociar e incluso, llegar a acuerdos parciales, por el tiempo que consideren oportuno, sobre los contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en que se desarrolla la actividad en el sector o empresa; c) si el acuerdo tarda en alcanzarse, las partes pueden someter las discrepancias a arbitraje; d) tras un año desde que se denunció el convenio, negociando de buena fe y sin acordar uno nuevo o haberse dictado un laudo arbitral, aquel mantendrá su vigencia (art. 86.4, último párrafo)¹⁴⁹

La segunda cuestión hace referencia a la sucesión de convenios y los problemas que puede suscitar. La regla general es que el convenio posterior deroga el anterior, pues rige el principio de sucesión normativa o de modernidad: “el convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan” (art. 86.4 ET). La sucesión solo es posible cuando existe pacto expreso para que continúen determinados aspectos del convenio vencido. Mayores problemas de interpretación plantea la fórmula: “El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio” (art. 82.4 ET). Se refiere no solo a una redundancia de lo dispuesto sobre sucesión de convenios (art. 86.4 ET) sino que parece permitir la actuación sobre derechos que desplieguen su eficacia temporal más allá de la vigencia del convenio.¹⁵⁰

¹⁴⁹ La disposición transitoria sexta del RDL 32/2021, regula que la modificación normativa les será de aplicación a los convenios que pierdan su vigencia expresa, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor del RD Ley citado (esto es, 29/12/2022).

¹⁵⁰ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, M., “El convenio colectivo (2). El convenio colectivo estatutario”..., cit., pp. 229- 230.

5. La incidencia de la huelga: la posición “auxiliar” de la huelga respecto de la negociación colectiva, las cláusulas de paz relativas (STC 11/1981 sobre la constitucionalidad del art. 11c) DLRT) y la intervención de un tercero

5.1. La incidencia de la huelga y su posición auxiliar respecto de la negociación colectiva

El derecho de huelga se reconoce en la CE en el art. 28.2 donde “se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses”, añadiendo que “la ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”, pero además en el art. 37.2 hay reconocimiento al derecho de trabajadores y empresarios a “adoptar medidas de conflicto colectivo”. Aquí se plantea un problema sobre la relación entre ambos artículos pues cuando en la CE se alude a medidas de conflicto se refiere a la huelga como especie del género más amplio “conflicto” y, en segundo término, cuáles son las relaciones entre las medidas de conflicto que pueden adoptar los empresarios y el derecho de huelga de los trabajadores.

Sobre las medidas de conflicto a las que se refiere el art. 37.2 CE, se refiere a la posibilidad que tienen tanto trabajadores como empresarios de emplear sistemas de solución de conflictos colectivos tanto por la vía jurisdiccional como de forma extrajudicial a partir de instrumentos autónomos creados por la negociación colectiva, que reconoce este mismo art. 37.1. También se está refiriendo a otras formas de manifestación del conflicto que no se puedan reconducir a la huelga ni a otro tipo de derecho fundamental, como los de reunión y manifestación, como pueden ser por ejemplo los boicots a productos comerciales como medida de presión adicional al ejercicio del derecho de huelga. La STC 11/1981, de 8 de abril¹⁵¹, explica que el constituyente quiso separar el derecho de huelga del resto de las posibles medidas de conflicto, de forma que el art. 37 CE faculta a los trabajadores para emprender otras medidas de conflicto distintas de la huelga¹⁵².

¹⁵¹ Sentencia del Pleno del TC 11/1981, de 8 de abril, BOE núm. 99, de 25 de abril de 1981, ECLI:ES:TC:1981:11.

¹⁵² La huelga no es la única de las medidas de conflicto de los trabajadores, pero sí la forma típica de expresión de éste y en consecuencia goza de un reconocimiento como derecho fundamental que se autonomiza de la propia noción de conflicto colectivo.

El derecho de huelga se reconoce para la defensa de los intereses de los trabajadores (art. 28.2 CE) como un mecanismo auxiliar de la negociación colectiva. De forma que, bajo el concepto trabajadores se incluyen tanto funcionarios, personal estatutario y administrativo como contratados laborales, porque el concepto de trabajador se debe interpretar en un sentido material¹⁵³.

La huelga es un mecanismo que se inserta en la negociación colectiva pero que no agota sus múltiples determinaciones en este ámbito, como tampoco en el más amplio, el conflicto colectivo. Es un medio de acción sindical y acompaña a los objetivos globales de la negociación colectiva en la defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores frente al empresario y frente a los poderes públicos, en consecuencia, el derecho de huelga se concibe como un derecho de participación de la ciudadanía que trabaja en ese proceso de nivelación gradual de la desigualdad material a que se compromete el art. 9.2 CE.¹⁵⁴

5.2. Las cláusulas de paz relativas y STC 11/1981 sobre la constitucionalidad del art. 11c) DLRT

Las cláusulas de paz sindical son las cláusulas más importantes que forman parte del contenido obligacional del convenio, a través de ellas, las partes negociadoras proscriben la huelga durante la vigencia del convenio colectivo ya sea en relación con cualquier materia, haya sido o no objeto de regulación convencional (deber de paz absoluto), o solo con las materias contempladas en el convenio (deber de paz relativo). El deber de paz absoluto supone un compromiso por parte de los firmantes del convenio de no asistir a la huelga durante la vigencia del convenio. A las organizaciones firmantes del convenio que suscriben la cláusula de paz les está vedado dictar una orden de convocatoria a la huelga o apoyarla económicamente, pero no impide a las y los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio ejercitar su derecho de huelga durante su vigencia. Tampoco niega a otros sujetos colectivos, no firmantes del convenio, la posibilidad de convocar una huelga durante su vigencia o apoyarla económicamente. Además, el TC entiende que el pacto de paz social no vulnera el art. 28.2 CE, ya que con él no se limita el derecho fundamental de huelga de

¹⁵³ Existen determinadas categorías de funcionarios públicos que tienen prohibido el ejercicio del derecho de huelga, y son: los Miembros de las Fuerzas Armadas y de los cuerpos sometidos a disciplina militar, como la Guardia Civil, así como los Miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, tanto la policía de ámbito estatal como las policías autonómicas y también la policía municipal.

¹⁵⁴ BAYLOS GRAU, A, "Las relaciones de conflicto: huelga, cierre patronal y conflictos colectivos", *Sindicalismo y derecho sindical*, cit., pp. 90-99.

los trabajadores –lo que sería ilegal–. No se trata de una genuina renuncia a la huelga, que es siempre definitiva e irrevocable, sino de una renuncia que tan solo es temporal y transitoria y no afecta al derecho mismo sino a su ejercicio, de manera que no hay extinción del derecho de huelga, sino compromiso de no ejercitarlo.¹⁵⁵

El art. 11.c) del RD-Ley de Relaciones de Trabajo, de 4 de marzo de 1977¹⁵⁶, declara ilegal la huelga que por objeto pretenda alterar lo pactado en el convenio colectivo, durante su vigencia (deber de paz relativo). Esto parecía fundamentarse en un deber de paz implícito a la firma del convenio y de carácter absoluto coincidiendo con la duración de éste. La tantas veces citada STC 11/1981¹⁵⁷, por el contrario, interpretó esta prohibición en un sentido restrictivo pues afirmó que, si el precepto no permitía la huelga para alterar lo pactado en un convenio colectivo durante la vigencia del mismo, nada impide la huelga mientras esté vigente el convenio cuando la finalidad de la huelga no sea estrictamente la de alterar el convenio, como puede ser reclamar una interpretación del mismo o exigir reivindicaciones que no impliquen modificación del convenio.¹⁵⁸ La norma no permite la huelga para alterar lo que se ha pactado en un convenio durante su vigencia, lo que se conoce como huelga novatoria. En cambio, si permite la huelga que se realiza durante el periodo de vigencia del convenio cuando tiene una finalidad que no es alterar el convenio sino exigir reivindicaciones

¹⁵⁵ MERINO SEGOVIA, A., "El convenio Colectivo Estatutario (IV): Contenido del convenio colectivo", ..., cit., pp. 119 - 120

¹⁵⁶ El Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977 (DLRT), fue promulgado tras la muerte del dictador una vez finalizó el conflicto del sistema laboral franquista y criminalizada la huelga. Esta norma desconfiaba y no era muy partícipe de las formas de autotutela colectiva no funcionalizadas a la regulación del precio del trabajo. Sin embargo, tras la promulgación de la Constitución se reconoció el derecho de huelga en términos muy amplios (art. 28.2 CE). Por esto, se interpuso un recurso de inconstitucionalidad ante el TC para obtener la derogación del DLRT como norma que se oponía a la Constitución. El TC en una importantísima sentencia, la STC 11/1981, de 8 de abril, estimó parcialmente el recurso, efectuando hasta nueve pronunciamientos de inconstitucionalidad directos y declarando la constitucionalidad del resto de la norma de la transición política con la importante precisión que sus preceptos deberían necesariamente ser interpretados conforme a las directrices constitucionales que la misma sentencia señalaba. Esta sentencia interpretativa pretendía dar una solución regulativa provisional en tanto se producía el desarrollo legislativo prometido en el art. 28.2 CE, pero que como éste no se ha producido, constituye hoy el referente esencial en la descripción del régimen jurídico resultante de esta anomalía política: que el texto regulador del derecho de huelga en nuestro país, la ley de desarrollo de dicho derecho fundamental, lo constituye un Decreto-Ley preconstitucional, depurado de las violaciones más flagrantes de los derechos de huelga y de libre sindicación, e interpretado en sus preceptos "conforme a la Constitución", con la consiguiente judicialización de los límites y del contenido del mismo que esta fórmula impone.

¹⁵⁷ Ver Cit., Sentencia del Pleno del TC 11/1981, de 8 de abril.

¹⁵⁸ BAYLOS GRAU, A., "Las relaciones de conflicto: huelga, cierre patronal y conflictos colectivos", cit., pág. 101.

que no impliquen su modificación. Es posible convocar una huelga durante el periodo de vigencia del convenio colectivo, cuando su finalidad no sea estrictamente la de modificar o alterar el convenio colectivo; por ejemplo, cuando la reivindicación consista en algún punto no regulado en el convenio, ya que esta actitud no supone su modificación. También es legal la huelga que pretende reclamar la interpretación o aplicación del convenio, es decir, es lícita la huelga de apoyo a una determinada interpretación de lo pactado (STC 11/1981). Además, durante la vigencia del convenio colectivo puede ejercerse legalmente el derecho de huelga en relación con las materias pactadas en el convenio, cuando este haya sido objeto de incumplimiento por parte de la empresa (STC 11/1981). También puede ejercerse el derecho de huelga durante la vigencia del convenio, en relación con las materias en él pactadas, cuando se haya producido un cambio absoluto de las circunstancias que rodearon a la negociación del convenio, en aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus* (STC 11/1981).¹⁵⁹ De esta forma, la construcción de un deber de paz implícito a la vigencia del convenio colectivo ha resultado muy restringida en función justamente del carácter polivalente del ejercicio del derecho de huelga, no confinado, por obra del reconocimiento que realiza la Constitución, dentro de los límites de la negociación colectiva.

5.3. La intervención de un tercero para lograr la solución positiva de los intereses colectivos enfrentados ante la convocatoria de una Huelga o ante la posibilidad de cerrar un acuerdo sobre algunos temas del convenio que se negocia

La existencia de conflicto dentro de la negociación de un convenio colectivo entre sujetos en los que se dirime un interés colectivo tiene otras formas de manifestación a parte de las formas de autotutela clásica como es la huelga.¹⁶⁰

En España los sistemas autónomos de solución de conflictos se han ido implantando de una forma fragmentada hasta el año 1996, que es el año en el que se firma el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) entre CEOE–CEPYME y CCOO y UGT, pues hasta entonces solo se contaba con experiencias que se habían realizado en el ámbito de las Comunidades Autónomas. En 1996 se firmó un Acuerdo Interprofesional de los regulados

¹⁵⁹ MERINO SEGOVIA, A., "El convenio Colectivo Estatutario (IV): Contenido del convenio colectivo", ..., cit., pág. 120-121.

¹⁶⁰ La solución de conflictos laborales tiene una vertiente jurisdiccional que se desarrolla mediante el proceso de conflictos colectivos (art. 153 y ss. LRJS) y otra vertiente exclusivamente administrativa que se articula a través de mecanismos publicados de composición de este tipo de conflictos, como el que regulan los arts. 17 y ss. DLRT.

en el art. 83.3 ET entre los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas de ámbito estatal, el ASEC, que puso en pie una Fundación de ámbito estatal. Una vez finalizó la vigencia del ASEC, se negoció en diciembre de 2000, el II Acuerdo sobre la Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales, el ASEC II y fue sustituido por un nuevo Acuerdo que tuvo una duración cuatrienal, el ASEC III, sustituido después por el ASEC IV, cuya vigencia finalizó el 31 de diciembre del 2011 y que fue sustituido por el acuerdo actualmente vigente que cambió su denominación por el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC), en vigor desde el 1 de febrero de 2012 hasta el 31 de diciembre del 2016 (BOE 23 de febrero de 2012). Este fue denunciado y prorrogado hasta la conclusión del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), en vigor hasta 31 de diciembre de 2024, prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cuatro años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la finalización de cada período.¹⁶¹

El ASAC es un Acuerdo Interprofesional de los que se encuentran regulados en el art. 83 ET, se aplica en todo el territorio nacional y pretende regular autónomamente los conflictos colectivos, en especial conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo que pueda suponer un bloqueo en la negociación, sin depender de la vía procesal regulada por los procedimientos de los arts. 153 y ss LRJS. Aunque se pueden someter a los procedimientos previstos en el Acuerdo otras materias como son conflictos de interpretación o aplicación de la norma estatal, de un convenio colectivo y de una decisión o práctica de empresa, los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, mencionados en el art. 6.7 DLRT, los conflictos que se puedan derivar por discrepancias que surjan durante el período de consultas (movilidad geográfica art 40 ET, modificación sustancial de condiciones de trabajo, art 41 ET), así como los conflictos que deriven de la aplicación del art. 44.9 ET sobre sucesión de empresas, así como “cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación”. Además, como novedad del ASAC VI, se permite que se puedan solucionar por esta vía los conflictos colectivos de los empleados públicos

¹⁶¹ Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), BOE 23-12-2021.

“siempre que así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, adoptado en aplicación del artículo 45 EBEP”, y a los TRADE, también mediante adhesión expresa, en “las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional, que tienen eficacia limitada, de ámbito estatal”.

Los procedimientos que establece el ASAC para solucionar los conflictos se llevan a cabo poco a poco en función de si tienen más o menos capacidad para sustituir la voluntad de las partes para alcanzar un acuerdo. Estos mecanismos son la mediación y el arbitraje.

La mediación es un trámite obligatorio en todos los casos que el ASAC contempla y siempre que una de las partes en conflicto la demande. La mediación supone que un tercero interviene entre las partes para intentar acercar sus posiciones y que estos lleguen a un acuerdo. El tercero puede ayudar, pero no sustituye la voluntad de las partes pues son estos los que en última instancia alcanzarán el acuerdo si así lo deciden durante la negociación. Si se logra un acuerdo a través de este mecanismo de mediación, este tendrá la eficacia jurídica propia de un convenio colectivo estatutario siempre que los sujetos que lo suscriban reúnan la legitimación requerida por los arts. 87, 88 y 89 ET (art. 91 ET), presentándose ante la autoridad laboral a los efectos de registro y publicación (art. 90 ET), y la de un convenio extraestatutario en caso contrario. La mediación sustituye el trámite de conciliación que se prevé en el art. 156 LRJS. Los acuerdos alcanzados a través de la mediación pueden ser impugnados “por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos” (art. 91 ET). En materia de huelga se prevé un procedimiento específico (art. 19 ASAC).

El arbitraje supone que las partes voluntariamente, durante la negociación, acuerden “encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte del conflicto suscitado” (art. 20 ASAC), lo que implica que ambas partes estén de acuerdo y que expresen su voluntad por escrito. La decisión arbitral tiene carácter resolutorio y sustituye la voluntad de las partes. El laudo arbitral puede ser impugnado cuando el árbitro se exceda de sus competencias, cuando haya vulnerado los principios del procedimiento arbitral o cuando se pase del plazo establecido para dictar resolución (30 días desde la adopción del laudo) o cuando contradiga normas constitucionales o legales (art. 25.3 ASAC, que se remite a los arts. 65.4 y 163.1 LRJS). El laudo excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga. El contenido del laudo arbitral que no resulta impugnado y

obtenga firmeza, tendrá los mismos efectos de ejecución que una sentencia firme de manera que podrá obtener el auxilio de los órganos jurisdiccionales del Estado para obtener su cumplimiento en los términos en que éste se expresa^{162, 163}.

CONCLUSIONES

1. La negociación colectiva es un proceso de diálogo que se establece entre la empresa o sus organizaciones representativas y los representantes de los trabajadores y normalmente tiene como resultado un convenio colectivo. Su fundamento constitucional se encuentra en el art. 37.1 de la Constitución Española y se desarrolla a lo largo del Título III del Estatuto de los Trabajadores, este derecho garantiza la posibilidad de establecer acuerdos colectivos y atribuye fuerza vinculante a los convenios colectivos, impartiendo así un equilibrio entre los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios.

La negociación colectiva destaca la importancia del diálogo social, como expresión de la autonomía colectiva, pues refuerza el diálogo social entre trabajadores y empresarios y contribuye a la justicia social, así como a la estabilidad y al desarrollo económico, consolidando las relaciones laborales de forma equilibrada. La negociación colectiva se considera una institución clave para el funcionamiento del sistema laboral español, garantizando la regulación de las condiciones de trabajo y promoviendo relaciones de estabilidad y equidad entre las partes de la relación jurídico-laboral.

2. El convenio colectivo estatutario es el que se regula en el Título III del ET, es un pacto que surge como resultado del proceso de la negociación colectiva y se puede definir según el art. 82.1 y 2, LET y la Recomendación OIT número 91 del año 1951, como un acuerdo

¹⁶² La nueva redacción del art. 82.3 a partir de la reforma laboral del 2012 introdujo un arbitraje obligatorio en el seno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando los procedimientos autónomos previstos en el ASAC no hubieran podido solventar las diferencias sustanciales a la hora de pactar la inaplicación del convenio sectorial o empresarial en las condiciones de trabajo enumeradas en dicho art. 82. El precepto generó dudas de inconstitucionalidad, que fueron resueltas por las STC 119/2014, de 6 de julio y STC 8/2015, de 22 de enero en el sentido de entender que el procedimiento era plenamente conforme y se adecuaba al ordenamiento constitucional y a la propia doctrina del TC, que había declarado en la STC 11/1981, la inconstitucionalidad de la decisión arbitral de la administración en el procedimiento de conflicto colectivo. La justificación del TC en estas sentencias se resume en que la intervención de la Comisión es limitada: solo se produce cuando en la empresa concurren “causas económicas, técnicas, organizativas o de producción” determinadas por la ley y cuando empresario y trabajadores ya han agotado todas las vías de negociación y no logran llegar a un acuerdo sobre la inaplicación del convenio.

¹⁶³ BAYLOS GRAU, A., “Las relaciones de conflicto: huelga, cierre patronal y conflictos colectivos”, cit., pp. 133-140.

escrito, libremente pactado, que resulta de la negociación desarrollada entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios y tiene por finalidad regular las condiciones de trabajo en su ámbito correspondiente. El convenio colectivo estatutario debe negociarse mediante los denominados "sujetos negociadores", que son quienes del lado de las personas trabajadoras y de las empresas negocian y acuerdan un convenio colectivo en la correspondiente unidad de negociación (arts. 87 y 88 del ET), así como quiénes pasarán a formar parte de la comisión negociadora.

3. El procedimiento de negociación del convenio estatutario, regulado en los artículos 89 y 90 del Estatuto de los Trabajadores (ET), es un proceso formalizado que consta de varias fases esenciales. Comienza con la iniciativa negociadora, en la que las partes legitimadas deben seleccionar la unidad de negociación del convenio o determinar su ámbito de aplicación. Tras esto, se solicita formalmente la negociación mediante una comunicación escrita a la otra parte, que está vinculada por el deber de negociar, salvo en casos excepcionales contemplados en la norma.

Una vez aceptada la solicitud, se constituye la comisión negociadora, donde se adoptan acuerdos de buena fe y con el respaldo mayoritario de ambas representaciones. Si se llega a un acuerdo, el convenio debe cumplir los requisitos formales establecidos por el ET, como la forma escrita, el registro, el depósito y la publicación. Este procedimiento asegura no solo la transparencia y eficacia en la negociación, sino también la legalidad y aplicabilidad de los acuerdos alcanzados, consolidándose como un instrumento clave para garantizar la estabilidad y la protección de los derechos laborales colectivos.

4. El ET prevé unos mecanismos auxiliares para las personas trabajadoras en caso de desacuerdo o de conflictos durante la negociación. El primero de ellos es el derecho a huelga que supone una herramienta auxiliar en el proceso negociador, cuyo uso debe ser equilibrado para evitar bloqueos en las negociaciones. También existen las cláusulas de paz, diseñadas para evitar conflictos durante la vigencia del convenio. Y, por último, la importancia de mecanismos como el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (ASAC), la mediación y el arbitraje, instrumentos que facilitan la resolución de conflictos y promueven la concertación de intereses, fortaleciendo la eficacia de la negociación colectiva.

5. La ultraactividad es un mecanismo que permite la continuidad de las condiciones pactadas en un convenio colectivo hasta que se acuerde uno nuevo, protegiendo los derechos de los trabajadores para que no queden ausentes de regulación desde la denuncia del convenio hasta que se alcance una nueva regulación.

6. Este trabajo destaca la importancia del convenio colectivo como instrumento fundamental para establecer un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y los intereses empresariales, estudiando en profundidad el procedimiento del mismo y sus mecanismos para concertarlo.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, M., *Derecho del Trabajo*, 30ª edición, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2022.

BAYLOS GRAU, A., "Las relaciones de conflicto: huelga, cierre patronal y conflictos colectivos", *Sindicalismo y derecho sindical*, Editorial Bomarzo, Albacete, España, Octava edición 2021.

BORREGO GUTIÉRREZ, M., "La experiencia del SIMA en los procedimientos relacionados con la legitimación y representatividad en la negociación colectiva (2012-2021) ". *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (1), Madrid, 2023.

FERRANDO GARCIA, F., LÓPEZ ANIORTE M., *Guía de la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2023.

FORTEZA LAHERA, J., DAL-RÉ VALDÉS, F., ALARCÓN CUENCA, M., "Procedimiento de negociación colectiva estatutaria", *Manual Jurídico de Negociación Colectiva*, Las Rozas: La Ley, 2008, Madrid, 2008.,

IGNACIO GARCÍA NINET, J., GARCÍA VIÑA, J., GARCÍA VIÑA, J., "Sobre el procedimiento negociador de los convenios colectivos", *Derecho colectivo del trabajo: Estudios en homenaje al profesor José Luis Salido Banús*, Atelier, España, 2023.

LARA SÁEZ, C., NIETO NAVARRO, F., CRESPO RODRÍGUEZ, MJ., CABALLERO GÓMEZ, P., "El procedimiento de negociación del convenio colectivo estatutario y el funcionamiento de su ultraactividad", *La negociación*

colectiva ante los retos sociolaborales del siglo XXI: Libro en Memoria de la profesora María José Rodríguez Crespo, Editorial Bomarzo, España, 2020.

MERINO SEGOVIA, A., "Desarticulación y desactivación del sistema de negociación colectiva. El declive de la fuerza vinculante del convenio colectivo antes de la reforma laboral de 2021", Cuadernos de Relaciones Laborales, Ediciones Complutense, enero, 2022.

MERINO SEGOVIA, A., "El sistema legal de negociación colectiva tras el RD-L 32/2021. Nuevas orientaciones en la estructura negocial, determinación del convenio colectivo aplicable y restitución de su vigencia ultraactiva", *Revista del ministerio de trabajo y economía social*, Núm. 152, Universidad de Castilla-La Mancha, 2022.

MERINO SEGOVIA, A., "La restitución de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo denunciado en la reforma laboral 2021", AEDTSS, Universidad de Castilla-La Mancha, 2022.

MERINO SEGOVIA, A., *Marco Jurídico de la Negociación Colectiva*, Editorial Bomarzo, España, 2022.

QUESADA SEGURA, R., VILA TIERNO, F., *El Procedimiento de Negociación del convenio colectivo: un estudio jurisprudencial*, Colección Práctica de Derecho Social, Editorial Comares, Granada, 2002.

VILLALÓN CRUZ, J., GÓNZALEZ POSADA MARTÍNEZ, E., MOLERO MARAÑÓN, ML., *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales: Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré*, Editorial Bomarzo, España, Primera edición: 2021.

VILLALBA SÁNCHEZ, A., FERREIRO REGUEIRO, C., MORARU, G.F.,
"Deber de negociar e inicio de la negociación", *Nuevos desafíos sobre la negociación
colectiva*, Editorial Thomson Reuters Aranzadi, Universidad Castilla- La Mancha,
2022