

TRABAJO FIN DE GRADO



UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

FACULTAD DE DERECHO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

---

**“LÍMITES DEL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO LABORAL: LESIÓN  
GRAVE AL INTERÉS DE TERCEROS”**

“LIMITS OF THE CONTENT OF THE COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT: SERIOUS  
INJURY TO THE INTEREST OF THIRD PARTIES”

---

**RESUMEN**

Aun cuando el punto de partida a la hora de determinar el contenido del convenio colectivo laboral sea la libertad de las partes, el propio art. 85.1 ET somete dicha libertad a ciertos límites que condicionan el espacio negocial.

**ABSTRACT**

Even though the starting point in determining the content of the collective labour agreement is the freedom of the parties, own article 85.1 of the Workers' Statute subjects such freedom to certain limits that condition the business space.

ALUMNO: Selene Tatiana Verdú Martínez

TUTOR: D. Antonio M. Cardona Álvarez

**JUNIO, 2018**



## RESUMEN

Bajo el tema “Límites del contenido del convenio colectivo laboral: lesión grave al interés de terceros”, en el presente trabajo se abordan los principales elementos concernientes a esta cuestión. Se trazan, por tanto, las principales líneas sobre las que discurre la conceptualización y configuración jurídica del contenido del convenio colectivo de naturaleza estatutaria, indagando en el tratamiento convencional de las materias más importantes que componen mayoritariamente el contenido normativo y obligacional del convenio colectivo. Con motivo del análisis del contenido obligacional se examina el protagonismo del deber de paz laboral y se analiza la problemática de la difícil delimitación de las cláusulas del convenio colectivo. A continuación, se lleva a cabo una primera aproximación del contenido mínimo legal necesario, abordando cuestiones determinantes para el desarrollo del objeto de estudio, y con ello hacemos referencia a la determinación de las partes que lo conciertan; los ámbitos de aplicación del convenio colectivo; forma, condiciones y plazo para la denuncia del convenio; procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET así como la designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras. Se concluye con la determinación de las vías de impugnación del convenio colectivo, detallando quiénes sean los sujetos legitimados para llevar a cabo dicha impugnación, con especial atención a un supuesto particular de impugnación de un convenio colectivo por parte de trabajadores jubilados. Alcanzando, a la luz de todo lo anterior a proponer algunas reflexiones conclusivas.

**Palabras clave:** Negociación colectiva, convenio colectivo, cláusulas, contenido mínimo, condiciones de trabajo.

## ABSTRACT

Under the theme "the limits of the content of the collective labour agreement: serious injury to the interest of third parties", in the present work addresses the main elements concerning this issue. The main lines on which runs the conceptualisation and legal configuration of the content of the collective agreement of a statutory nature, investigating the treatment of the most important subjects that compose the regulatory and obligational content of the collective agreement. On the occasion of the obligational content analysis examines the role of labor peace duty and discusses the problems of difficult delimitation of the clauses of the collective agreement. Then a first approximation of the legal minimum content necessary is carried out addressing crucial issues for the development of the object of study, as for example: the determination of the parties; the fields of application of the collective agreement; form, conditions and term for the denunciation of the collective agreement; procedures to resolve any discrepancies that may arise for the non-application of the conditions of work referred to in article 82.3 of the Workers' Statute as well as the appointment of a joint Commission of the representation of the negotiating parties. It concludes with the determination of the ways of impugnation of the collective agreement, detailing who are legitimate subjects to carry out this challenge with special attention to a particular case challenge of a collective agreement by retired workers. In the light of the above, we propose some thoughts.

**Keywords:** Collective bargaining, collective agreement, clauses, minimum content, working conditions.

## INDICE GENERAL

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	6
2.1. Conceptualización del convenio colectivo de trabajo.....	6
2.2. Distintos tipos de convenios colectivos .....	7
3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUARIA.....	9
3.1. Ámbitos de aplicación: funcional, territorial y personal.....	9
3.2. Las partes negociadoras y legitimación para convenir .....	10
3.3. Materias propias del convenio colectivo .....	11
3.4. Eficacia jurídica: eficacia normativa y eficacia personal general.....	15
3.5. El procedimiento de negociación.....	16
3.5.1. Iniciativa y obligación de negociar.....	16
3.5.2. Constitución de la comisión negociadora y adopción de acuerdos .....	16
3.5.3. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo .....	17
3.6. Concurrencia, adhesión y extensión del convenio colectivo .....	18
4. LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DEL CONVENIO COLECTIVO .....	22
4.1. Causas de impugnación del convenio colectivo .....	22
4.2. Iniciación del proceso de impugnación de convenios colectivos .....	24
4.3. La falta de legitimación del trabajador para impugnar un convenio colectivo....	25
4.3.1. Un supuesto particular: impugnación de un convenio colectivo por trabajadores jubilados.....	27



---

5. EL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.....	32
5.1. Contenido mínimo o necesario y contenido posible .....	34
5.2. Contenido normativo, obligacional y delimitador del convenio colectivo .....	35
5.2.1. El problema de las cláusulas de paz .....	46
5.3. Consecuencias de la distinción de los distintos contenidos del convenio colectivo .....	49
5.3.1. La diferenciación entre las partes normativa y obligacional: su insuficiencia para explicar todo el contenido del convenio colectivo.....	51
6. LA LIBERTAD DE FIJACIÓN DEL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO Y SUS LÍMITES .....	53
7. LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: «EL DESCUELGUE» ...	62
7.1. La admisión de la cláusula <i>rebus sic stantibus</i> : análisis de un caso concreto ..	66
8. CONCLUSIONES .....	71
9. BIBLIOGRAFÍA .....	75
10. LEGISLACIÓN.....	79
11. JURISPRUDENCIA .....	81

---

## ABREVIATURAS

CC	Código Civil
CCNCC	Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
CE	Constitución Española.
DLRT	Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.
ET	Estatuto de los Trabajadores.
IMIO	Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
IT	Incapacidad Temporal.
LGSS	Ley General de la Seguridad Social.
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social.
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
LOI	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical.
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
MESS	Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
DLRT	Real Decreto-Ley17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional.
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.



- STJCE Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
- STS Sentencia del Tribunal Supremo.
- TC Tribunal Constitucional.
- TCT Tribunal Central del Trabajo.
- TS Tribunal Supremo.



## 1. INTRODUCCIÓN

Para entender la relevancia del tema que se aborda, ha de precisarse en primer lugar la manifiesta y notoria importancia del tema objeto de estudio. En la evolución del Derecho del Trabajo, se ha llegado a la construcción de un instrumento jurídico mediante el cual se regulan las condiciones de trabajo y que pretende paliar las debilidades que surgen por el desequilibrio de poderes entre el trabajador y el empresario. Dicho instrumento jurídico es el convenio colectivo, resultado de la negociación colectiva laboral entre representantes de los trabajadores y representantes de los empresarios.

De los muchos aspectos y consideraciones que merece el convenio colectivo de trabajo, sin duda, el contenido del convenio colectivo merece un interés especial y, dentro de él, sus límites. Nuestro estudio recoge en primer lugar una visión general de la protección que el ordenamiento jurídico laboral ha diseñado para el convenio colectivo estatuario, considerando tal aquel que ha sido negociado conforme a las reglas del Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>1</sup>.

De forma más detenida, el art. 85 ET establece que «*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 relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales (...)*». Sin embargo, esta libertad para negociar no es del todo absoluta, pues el mismo precepto<sup>2</sup> establece una serie de limitaciones justificadas.

Por lo que se refiere al contenido, más que mínimo, necesario, el art. 85 ET establece que sin perjuicio de la libertad de contratación, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo contemplado en el art. 85.3 ET, lo cual se configura como uno de los límites a esa libertad negocial. En cuanto a la fuerza vinculante de los convenios colectivos, el art. 37 de la Constitución Española de 1978<sup>3</sup> garantiza que los convenios colectivos laborales tendrán eficacia normativa más allá del círculo

---

<sup>1</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, BOE núm. 255, 24.10.15 p. 100224-100308; en adelante, ET.

<sup>2</sup> Art. 85.1 ET.

<sup>3</sup> Constitución Española de 1978, BOE núm. 311, 29.12.78 p. 29313-29424; en adelante, CE.

formado por quienes los suscriben y las personas directamente representadas por ellos. Dichos convenios, de acuerdo con el artículo 82.3 ET, obligan, durante el período que estén vigentes, a todos los empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de los mismos.

Se establece así una de las cuestiones más importantes de la regulación de la negociación colectiva en España: la eficacia general automática o eficacia erga omnes de los convenios colectivos laborales. En este sentido, la doctrina del Tribunal Constitucional<sup>4</sup> es inequívoca: el contenido normativo de los convenios ha de imponerse automáticamente a todas las relaciones individuales de trabajo incluidas en el ámbito de un convenio, aunque las partes no hayan manifestado claramente su voluntad de negociar.

En otras palabras, los convenios colectivos afectan a todos los trabajadores y empresas de su ámbito territorial y funcional de aplicación, con independencia de que los afectados estén o no vinculados a los sindicatos o a las asociaciones empresariales que suscriben el mismo o hayan manifestado algún deseo de verse afectados por el acuerdo.

Esta eficacia general o erga omnes de los convenios colectivos afecta no sólo a los trabajadores en activo, sino también a los que, por unas razones u otras, han dejado de prestar sus servicios. A partir de esta premisa, planteamos un supuesto particular y es que, un grupo de trabajadores jubilados, como consecuencia de un acuerdo alcanzado entre los representantes de los trabajadores y la empresa, se ha visto afectado por la inclusión de una cláusula de supresión de los complementos de pensiones que venían disfrutando.

Por lo demás, una vez concluido un convenio colectivo y tras su publicación e inserción en el Ordenamiento Jurídico, cabe su impugnación ante los tribunales del orden social en ciertos casos y por distintos motivos. Ahora bien, estas facultades de impugnación también se encuentran sometidas a una serie de limitaciones legales.

Actualmente, se contemplan expresamente tres tipos de vías de impugnación de los convenios colectivos, mediante una de ellas se contempla la posibilidad de que los terceros, cuyo interés haya resultado lesionado, impugnen el convenio colectivo. Pues

---

<sup>4</sup> En adelante, TC.

bien, en los casos en que los pensionistas afectados trataron de combatir los acuerdos correspondientes por la vía de lesividad, se les negó tal posibilidad por falta de legitimación activa al carecer de la condición de terceros exigida por el art. 165.1. b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social<sup>5</sup>. Y es que el Tribunal Supremo<sup>6</sup> ha dispuesto que *«cuando en un convenio o pacto colectivo se establece una modificación de las pensiones complementarias que viene abonando la empresa o empresas afectadas, los pensionistas o prejubilados a quienes alcanza tal medida son, sin duda alguna, parte en dicho convenio, y no se les puede aplicar el calificativo de terceros en lo que respecta al mismo, pues se trata de personas comprendidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo»*. Es éste el supuesto que analizamos en el presente trabajo.

---

<sup>5</sup> Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, BOE núm. 245, 11.10.11 p.106584-106725, en adelante, LRJS.

<sup>6</sup> En adelante, TS.

## **2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA ESPAÑOL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

El art. 37.1 CE reconoce el derecho a la negociación colectiva, donde se establece que «*la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*». Este precepto constitucional se configura como el pilar fundamental de la autonomía colectiva. Garantizar el derecho a la negociación colectiva laboral significa asegurar su libre ejercicio, quedando la intervención de los poderes públicos relegada a una función subordinada.

Cuatro son los elementos básicos que se desprenden del artículo 37.1 CE y que, por tanto, configuran el armazón normativo de la negociación colectiva: <sup>(1)</sup>la naturaleza y el carácter del derecho a la negociación colectiva, si bien esto no implica forzosamente una obligación de negociar para la contraparte; <sup>(2)</sup>la función de garantía del derecho atribuida a la ley; <sup>(3)</sup>el contenido de la negociación («*negociación colectiva laboral*»); y <sup>(4)</sup>la identificación de los agentes negociadores («*los representantes de los trabajadores y empresarios*»). Estas cuestiones han sido objeto de importantes debates debido, fundamentalmente, a las dificultades interpretativas que presenta.

Por tanto, de la fórmula constitucional del artículo 37.1 CE cabe extraer que la negociación colectiva laboral se configura como un derecho fundamental de libertad colectiva<sup>7</sup>, que sin embargo, no es un derecho fundamental en sentido propio, tal y como se desprende del artículo 53.2 CE, y en consecuencia, no se beneficia de las garantías que la CE reconoce al conjunto de derechos fundamentales contemplados en ella. Lo que implica que en caso de verse lesionado, no será susceptible de tutela ante los Tribunales.

### **2.1. CONCEPTUALIZACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

El convenio colectivo de trabajo recibe numerosas denominaciones en los diferentes Ordenamientos jurídicos. Los términos “pactos”, “convenciones”, “acuerdos”, “contratos colectivos” o “pactos sociales” han sido indistintamente utilizados.

---

<sup>7</sup> STS (Sala 3ª de lo Contencioso-administrativo, Sección 7ª) núm. 2163/2011 de 22 de febrero. Ponente: Vicente Conde Martín de Hijas.

Desde la perspectiva doctrinal o dogmática, el «*convenio colectivo es el negocio jurídico a través del cual los sindicatos y empresarios establecen condiciones de trabajo (...), como emanación de un poder autónomo (...) y con efectos generales*»<sup>8</sup>. Lo cual se compadece con la definición que ofrece la Organización Internacional del Trabajo<sup>9</sup> como «*acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre las partes colectivas*»<sup>10</sup>.

El convenio colectivo es, no cabe duda, un negocio jurídico: un acuerdo de voluntades destinado a crear, regular, modificar o extinguir derechos y obligaciones. Pero, la particularidad reside en su eficacia normativa: el acuerdo se produce en virtud de un reconocimiento al poder autónomo que gozan las partes colectivas laborales para autoregular sus relaciones jurídicas y crear verdaderas normas jurídicas.

El convenio colectivo, por tanto, es definible como el acuerdo escrito, libremente pactado, que resulta de la negociación desarrollada por quienes tienen un poder jurídico para hacerlo (representantes de los trabajadores y empresarios) y que tiene por finalidad regular las condiciones de trabajo en su ámbito correspondiente<sup>11</sup>. De dicha definición cabe observar que la eficacia jurídica del convenio colectivo responde a dos supuestos diferenciados. Por un lado, el que hace referencia a la eficacia normativa, es decir, la técnica para incorporar lo pactado a cada contrato de trabajo y, por otra, el que se refiere a la eficacia personal, esto es la determinación de qué trabajadores y empresarios se verán afectados por un concreto convenio colectivo.

## 2.2. DISTINTOS TIPOS DE CONVENIOS COLECTIVOS

Existen distintos tipos de pactos colectivos, todos ellos bajo la cobertura jurídica constitucional del art. 37.1 CE. En primer lugar, los convenios colectivos, que son pactos de contenido amplio, dentro de los cuales, a su vez, cabe distinguir dos clases: <sup>(a)</sup>los convenios colectivos estatutarios, esto es, los negociados conforme a los requisitos formales y materiales del Título III ET y <sup>(b)</sup>los convenios colectivos extraestatutarios, esto es, los que se negocian al margen del Título III. El convenio colectivo estatuario es norma

---

<sup>8</sup> BUENO MAGANO. *Direito Coletivo do Trabalho* (Sao Paulo,1990) p. 135

<sup>9</sup> En adelante, OIT.

<sup>10</sup> Art. 2.1 de la Recomendación núm. 91 de la OIT (1951).

<sup>11</sup> Art. 82. 1 y 82. 2 ET.

jurídica, tiene eficacia general y abarca todo el ámbito funcional y personal en el que se pacte. El artículo 37.1 ET reconoce el derecho a la negociación colectiva de los representantes de los trabajadores y la fuerza vinculante de su resultado. No cabe duda de que el poder normativo de los representantes de trabajadores y empresarios tiene su origen constitucional, pero el legislador podrá determinar quiénes son esos representantes. El legislador podrá optar por una representación de base asociativa, es decir, los sindicatos, o por otro tipo de representación creada por ley, la representación unitaria, a la que se le otorga la facultad de negociar convenios colectivos en el exclusivo ámbito de la empresa. En cuanto a los segundos, los convenios colectivos extraestatutarios, tienen apoyo constitucional<sup>12</sup> ya que tendrá la fuerza vinculante que garantiza el precepto constitucional, siendo vinculante e inderogable para los firmantes pero carece de regulación legal específica y garantizadora del mismo. El pacto vendrá regulado por la voluntad de las partes y su eficacia personal será limitada, es decir, lo convenido sólo podrá afectar a trabajadores y empresarios representados por los firmantes<sup>13</sup>.

En segundo lugar, los acuerdos colectivos, que son pactos de contenido más reducido. Dentro de ellos, cabe distinguir tres clases: <sup>(a)</sup>los acuerdos colectivos interprofesionales estatales o autonómicos o sobre materias concretas, regulados en el art. 83 ET; <sup>(b)</sup>los acuerdos colectivos de ámbito empresarial o supraempresarial (acuerdos colectivos que ponen fin a una huelga<sup>14</sup> y acuerdos colectivos que ponen fin a un conflicto colectivo) y <sup>(c)</sup>los acuerdos colectivos de empresa, que los hay de varios tipos: acuerdos colectivos sustitutivos de convenios colectivos estatutarios<sup>15</sup>; acuerdos colectivos de inaplicación de condiciones laborales fijadas en convenio<sup>16</sup> o acuerdos colectivos de modificación sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo<sup>17</sup> y <sup>(4)</sup>los acuerdos colectivos de fusión o absorción de sociedades.

---

<sup>12</sup> Art. 37 CE.

<sup>13</sup> STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 23/2002 de 11 de marzo. Ponente: Juan Francisco García Sánchez.

<sup>14</sup> STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 371/2017 de 27 de abril. Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro.

<sup>15</sup> Arts. 22.1, 24.1, 29.1, 34.2, 34.3 y 67.1 ET.

<sup>16</sup> Art. 82.3 ET.

<sup>17</sup> Art. 41.2 ET.

### **3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATUARIA**

#### **3.1. ÁMBITOS DE APLICACIÓN: FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL**

Las partes negociadoras de un convenio colectivo laboral son libres para determinar el ámbito de aplicación funcional, territorial y personal de un convenio colectivo<sup>18</sup> sin intervención alguna posible de la autoridad administrativa laboral.

El ámbito funcional hace referencia a los sectores, sector o rama de actividad económica y a la empresa, centro de trabajo u otra unidad vertical (departamento, sección) u horizontal (grupos profesionales, los llamados “convenios franja”). El convenio colectivo solo puede afectar a un ámbito funcional determinado que será aquel en el que los sujetos negociadores tengan legitimación para representar a ese determinado ámbito<sup>19</sup>.

La delimitación territorial fija el espacio geográfico del convenio colectivo. La fijación geográfica hace referencia al ámbito del estado y de comunidad autónoma, sin embargo, es posible que el ámbito geográfico se acote a un municipio, comarca, provincia o una combinación de ellos<sup>20</sup>.

En cuanto al ámbito personal, los convenios obligarán a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su campo de aplicación. El convenio colectivo puede negociarse para todos los trabajadores de la empresa o para una parte de ellos, existiendo en principio libertad para negociar por separado determinados grupos de trabajadores de una empresa, siempre que no se atente contra el principio de igualdad de trato, debiendo tener una justificación objetiva y razonable<sup>21</sup>.

El ámbito temporal se refiere esencialmente al periodo de vigencia de un convenio colectivo. A las partes corresponde establecer la fecha de su entrada en vigor y, eventualmente podrán pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo

---

<sup>18</sup> Art. 83.1 ET.

<sup>19</sup> STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 160/2016 de 25 de abril. Ponente: Sebastián Moralo Gallego. FJ 3º.

<sup>20</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1764/2010 de 24 de febrero. Ponente: María Lourdes Arastey Sahun.

<sup>21</sup> Arts. 14 CE y 17 ET.

de materias dentro de un mismo convenio colectivo<sup>22</sup>. Salvo pacto en contrario, los convenios se prorrogan de año en año si no hay denuncia expresa de las partes.

### 3.2. LAS PARTES NEGOCIADORAS Y LEGITIMACIÓN PARA CONVENIR

Atribuir la capacidad negociadora a un empresario o a una organización empresarial no ofrece mayores dudas. En cambio, la determinación de quiénes sean y cuando pueden o no negociar los representantes de los trabajadores es más complicada y por tal motivo, cuenta con una regulación específica, en especial cuando la referencia está hecha al convenio colectivo de eficacia personal general.

Las partes negociadoras en los convenios colectivos de ámbito de una empresa o inferior: <sup>(a)</sup>la capacidad la tiene bien el comité de empresa y los delegados de personal (la representación unitaria) o bien la representación sindical (las secciones sindicales de los sindicatos más representativos a nivel estatal o de comunidad autónoma y de los que tengan representación en el comité de empresa o en los delegados de personal, que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa; <sup>(b)</sup>desde el punto de vista de los empresarios y en el ámbito de una empresa, tienen capacidad para negociar el empresario o quien lo represente.

Las partes negociadoras en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa: <sup>(a)</sup>del lado de los trabajadores, solo se reconoce capacidad para negociar a los sindicatos y, sobre esta premisa, la legitimación se establece primero a los sindicatos más representativos en el Estado y luego a los que tengan igual consideración a nivel de comunidad autónoma; <sup>(b)</sup>del lado de los empresarios, las asociaciones de empresarios que cuenten con el diez por ciento de los empresarios y de los trabajadores afectados por el ámbito geográfico y funcional del convenio.

Las partes negociadoras en los convenios colectivos de grupo de empresas o de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas: <sup>(a)</sup>la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la establecida para

---

<sup>22</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 330/2016 de 26 de abril. Ponente: Rosa María Viroles Piñol. FJ 3º.



los convenios sectoriales<sup>23</sup>; <sup>(b)</sup>del lado empresarial, estará legitimada para negociar la representación de dichas empresas.

Las partes negociadoras en los convenios colectivos “de franja” o “de grupo” de trabajadores “con perfil profesional específico” son: <sup>(a)</sup>si se trata de convenios de ámbito empresarial, las secciones sindicales designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta<sup>24</sup>; <sup>(b)</sup>si se trata de convenios de ámbito supraempresarial, deberán negociarse según las reglas generales (sindicatos y asociaciones empresariales)<sup>25</sup>.

### 3.3. MATERIAS PROPIAS DEL CONVENIO COLECTIVO

La negociación colectiva viene reconocida, como ya hemos mencionado, en el art. 37.1 CE, entendiéndose que mediante este procedimiento de creación de reglas podrán abordarse todas aquellas materias que tengan alguna transcendencia para las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito.

Una mayor especificación del contenido posible de los convenios colectivos aparece en el art. 85.1 ET, que alude en primer lugar a *«materias de índole económica, laboral y sindical»*, y que permite incluir en el convenio colectivo, cuantas reglas *«afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de las organizaciones representativas de los trabajadores con el empresario y las asociaciones empresariales»* a lo que se añade que los convenios colectivos podrán incluir *«procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta»* y deberán negociar *«medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral»*.

De todos estos preceptos se deduce que el convenio colectivo puede tener un contenido muy amplio y heterogéneo, aunque volcado siempre sobre los aspectos e intereses propios de las relaciones de trabajo. Dentro de ese abanico pueden detectarse cuatro grandes grupos de materias: <sup>(a)</sup>materia laboral; <sup>(b)</sup>materia social; <sup>(c)</sup>empleo e

---

<sup>23</sup> Art. 87.1 ET.

<sup>24</sup> Art. 87.1, párrafo 4º ET.

<sup>25</sup> Art. 87.2 y 3 ET.

<sup>(d)</sup>igualdad y no discriminación (con referencia también a medidas de conciliación de la vida laboral y familiar).

En cuanto a la materia laboral, es el apartado más importante y tradicional dentro de los convenios colectivos y se extiende a diversas materias:

Organización de la producción y el trabajo: ubicación de la empresa, sistema de trabajo y remuneración, cambio o traslado del centro de trabajo, planes de formación, participación en beneficios en el accionariado, etc. Muchas de estas cuestiones pertenecen en principio al poder empresarial<sup>26</sup>, pero esto no impide que sean objeto de negociación colectiva, remitiéndolas la ley, directa o implícitamente a la negociación<sup>27</sup>.

Condiciones de empleo y de trabajo: es frecuente también la remisión al convenio colectivo de materias como el período de prueba, clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica, salarios, tiempo de trabajo y descanso, interrupciones y permisos, suspensiones y excedencias, modificación de condiciones de trabajo, extinciones y despidos, etc.

Representación de los trabajadores y relaciones colectivas de trabajo: competencias y garantías de los comités y delegados de personal, posibilidades de acción y representación sindical, derechos de información y consulta, reglas sobre negociación, medios de solución de conflictos y controversias, etc. La ley hace referencia a reglas pactadas sobre estas cuestiones (art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical)<sup>28</sup>.

En lo que respecta a la materia social, aunque no se mencione en el art. 85 ET, los convenios colectivos pueden ocuparse también de aspectos de contenido social como son:

Seguridad y salud en el trabajo: el art. 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>29</sup>, atribuye expresamente a los convenios colectivos la función de mejora y desarrollo de las prescripciones legales y reglamentarias, y la función de especificar y ampliar los derechos de consulta y participación de los trabajadores; los convenios colectivos pueden mejorar aspectos como la información a los trabajadores y sus

---

<sup>26</sup>Art. 38 CE; art. 20 ET.

<sup>27</sup> Arts. 20.2 y 41.1 ET.

<sup>28</sup> Ley orgánica de Libertad Sindical, BOE núm. 189, 08.08.85 p. 25119-25123; en adelante, LOLS.

<sup>29</sup> Ley de Prevención de Riesgos Laborales, BOE núm. 269, 10.11.95 p. 32590-32611; en adelante, LPRL.

representantes sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios o la cooperación de los delegados de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención adoptadas.

Previsión social complementaria: aunque el régimen mínimo y obligatorio de Seguridad Social no podrá ser objeto de contratación colectiva (art. 43.2 de la Ley General de la Seguridad Social)<sup>30</sup>, y es nulo todo pacto individual o colectivo por el que el trabajador renuncie a esos derechos<sup>31</sup>, los convenios colectivos tienen un amplio campo para el establecimiento de mejoras, para la creación y regulación de planes y fondos de pensiones en el sistema de empleo y otras fórmulas de previsión social complementaria y, en general, para el establecimiento de reglas de carácter asistencial y benéfico para los trabajadores afectados. La validez de estas reglas ha sido avalada por la jurisprudencia, que admite que las cláusulas del convenio colectivo se ocupen de los derechos de las personas retiradas o jubiladas que con anterioridad trabajaron en la empresa, dado que a ellas se extiende la capacidad representativa de las partes negociadoras.

Acción social: entendiéndola como tal todas aquellas medidas dirigidas a la formación, ocio, entretenimiento o disfrute de los trabajadores y sus familiares (becas, premios, instalaciones deportivas, etc). El art. 64.7 b) ET remite al convenio colectivo la regulación de la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de obras sociales.

Protección de trabajadores que formen parte de familias numerosas: mediante la negociación colectiva se podrán establecer preferencias en materia de derechos de los trabajadores, acción social, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y extinción del contrato de trabajo con la finalidad de favorecer a los trabajadores que pertenezcan a familias numerosas. En particular los convenios colectivos pueden establecer prioridades de permanencia a favor de los trabajadores con cargas familiares para los casos de despido colectivo<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> Ley General de la Seguridad Social, BOE núm. 261, 31.10.15 p. 103291-103519; en adelante, LGSS.

<sup>31</sup> Art. 3 LGSS.

<sup>32</sup> Art. 51.5 ET.

Por otro lado, una parte novedosa de los convenios colectivos está dedicada al empleo y a la contratación de nuevos trabajadores. Existen aquí distintos tipos de cláusulas: compromisos de contratación de nuevos trabajadores, compromisos de mantenimiento del empleo, compromisos de conversión de trabajadores temporales en indefinidos<sup>33</sup>, de trabajadores a tiempo parcial en trabajadores a tiempo completo, o previsiones sobre sustitución de trabajadores acogidos a la jubilación anticipada o a la jubilación parcial. La ampliación de la duración de los contratos eventuales solo se puede establecer a través de un convenio colectivo estatuario<sup>34</sup> así como la ampliación de la duración de los contratos para obra o servicio determinado solo puede hacerse a través de un convenio colectivo sectorial. En cuanto a la habilitación legal a los convenios colectivos para fijar edades de jubilación forzosa ha tenido rasgos muy singulares. Prevista expresamente en la versión de 1980 del ET, ha sufrido diversas modificaciones hasta ser suprimida finalmente en 2012, de modo que los convenios colectivos que se negocien a partir del 8 de julio de 2012, no podrán incluir cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria del trabajador<sup>35</sup>.

Por último, en lo que a igualdad y conciliación se refiere, los convenios colectivos pueden elaborar planes de igualdad para fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. También podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y hacer efectivo el principio de igualdad<sup>36</sup>.

Los convenios colectivos pueden ampliar los derechos dirigidos a la conciliación de la vida laboral y familiar (acumulación del tiempo de lactancia, reducción de jornada por cuidado de menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave, excedencia por cuidado de familiar).

Aunque estas medidas no formen parte estrictamente del contenido mínimo de los convenios colectivos, rige en todo caso *«el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito*

---

<sup>33</sup> STS (Sala de lo Social) núm. 458/2003 de 24 de octubre. Ponente: Benigno Varela Aufrán.

<sup>34</sup> STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 4579/2002 de 20 de noviembre. Ponente: Manuel Iglesias Cabero.

<sup>35</sup> STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 409/2016 de 11 de mayo. Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro. FJ 1º.

<sup>36</sup> STSJ (Sala de lo Social) núm. 961/2017 de 25 de julio. Ponente: Gloria Poyatos Matas

laboral o, en su caso, planes de igualdad»<sup>37</sup>. La primera obligación afecta a cualquier convenio colectivo, mientras que la relativa a los planes de igualdad se aplica en principio a los convenios colectivos de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.

Los planes de igualdad también serán obligatorios para la empresa cuando así se prevea en su convenio colectivo o cuando lo imponga la autoridad laboral por incumplimiento de normas sociales; toda empresa por lo demás, puede implantarlos voluntariamente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

### **3.4. EFICACIA JURÍDICA: EFICACIA NORMATIVA Y EFICACIA PERSONAL GENERAL**

Los convenios colectivos tienen rasgos parecidos a las normas estatales, por eso se dice que poseen “eficacia normativa” y “eficacia general”, aplicándose a todos los trabajadores y empresarios comprendidos en su ámbito de aplicación, recibiendo el tratamiento de verdaderas y propias fuentes del Derecho.

La eficacia normativa de los convenios colectivos implica su aplicación automática e imperativa a las concretas relaciones laborales individuales, lo que excluye la posibilidad de que un contrato de trabajo establezca condiciones de trabajo contrarias a las establecidas en el convenio<sup>38</sup>.

El art. 37.1 CE da fuerza vinculante a lo convenido, es decir, logra su inderogabilidad convirtiéndolo en derecho objetivo. Es evidente que, la fuerza vinculante a que se refiere el art. 37.1 CE equivale a función normativa, a derecho objetivo, a la configuración del convenio colectivo como una norma jurídica dictada por quien puede hacerlo y con el fin concreto para el que resulta habilitado ese poder bilateral. Se establece así esta facultad normativa en manos de privados capaz de autorregular colectivamente las relaciones de trabajo y, de este modo, obligar de forma automática a los incorporados en su ámbito.

El art. 82.3 ET atribuye eficacia general o «*erga omnes*» a los convenios colectivos celebrados conforme al Título III, esto es, para que el convenio colectivo obligue a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación,

---

<sup>37</sup> Art. 85.1 ET.

<sup>38</sup> STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 139/2009 de 12 de abril. Ponente: Fernando Salinas Molina.

aunque no pertenezcan a las asociaciones empresariales o sindicales firmantes del convenio; los representantes tienen el poder de que lo acordado afecte a otros por encima de a quiénes puede representar.

La eficacia personal limitada, por el contrario, establece que lo convenido habrá de afectar única y exclusivamente a los trabajadores y empresarios representados por los firmantes. Este es el caso de los convenios colectivos extraestatuarios, afectando solo a quienes se encuentran representados por las partes firmantes del acuerdo.

### 3.5. EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

#### 3.5.1. Iniciativa y obligación de negociar

El proceso negociador es, en sí mismo libre (cómo, dónde y cuándo negociar), pero la iniciación, la mayoría necesaria para adoptar acuerdos y la constancia por escrito son elementos básicos. El art. 89 ET regula los trámites de solicitud de negociación que una parte debe dirigir a la otra así como la regla general de aceptar la iniciación de las negociaciones. Una parte dirigirá comunicación por escrito a la otra haciendo constar la representación que ostenta, los ámbitos del convenio colectivo y las materias que pretende que sean objeto de negociación. De la comunicación se ha de enviar copia a la Administración laboral. La parte que recibe la comunicación tiene la obligación de negociar y solo podrá negarse cuando concurra alguna de las causas previstas: <sup>(a)</sup>carencia de legitimación en cualquiera de las dos partes; <sup>(b)</sup>existencia de un convenio colectivo en vigor o <sup>(c)</sup>error o incumplimiento de formalidades en la comunicación remitida. La obligación de negociar habrá de cumplirse en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la comunicación.

#### 3.5.2. Constitución de la comisión negociadora y adopción de acuerdos

Designar a las personas que vayan a sentarse a negociar es producto de una libertad y una restricción: cada parte es libre para elegir los componentes de la comisión que les represente, pero, en el ámbito de empresa o inferior «ninguna de las partes podrá superar el número de trece miembros» y, en los convenios colectivos de ámbito superior, «el número de representantes de cada parte no excederá de quince»<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> Art. 88.4 ET.

El diálogo que llevan a cabo los representantes en el seno de la negociación, precisa de un moderador y la constancia escrita de los acuerdos. Para la validez de los pactos es preciso además que estos se adopten conforme a unas reglas de mayoría. El art. 89.1 ET establece que «*ambas partes están obligadas a negociar bajo el principio de buena fe*», por tanto deberán negociar con ánimo de resolver los problemas planteados.

De común acuerdo, las partes podrán designar un presidente con voz pero sin voto. Podrán también nombrar un presidente de entre los propios negociadores en cuyo caso si tendrá voz y voto. El art. 88.5 ET establece el nombramiento de un secretario que levante acta y que ésta sea firmada por un representante de cada una de las partes. Por otro lado, se exige que cualquier convenio colectivo conste por escrito «*bajo sanción de nulidad*»<sup>40</sup>. La toma de acuerdos requerirá, en todo caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes.

### **3.5.3. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo**

El resultado de la negociación, el acuerdo escrito, deberá presentarse ante la autoridad laboral competente, en el plazo de quince días desde la firma «*a los efectos de registro*»<sup>41</sup>. Ha de remitirse a la autoridad laboral el escrito de la comisión negociadora solicitando la inscripción y ésta dispondrá de diez días para la inscripción del convenio colectivo en el registro (registro central del Ministerio de Empleo y Seguridad Social<sup>42</sup> y registro en cada Delegación Provincial del Ministerio o en los órganos creados en cada comunidad autónoma con competencias).

Además de la inscripción, la autoridad ordenará el depósito del convenio colectivo registrado en el propio MESS o en el órgano correspondiente de la comunidad autónoma. La autoridad laboral, deberá estudiar la legalidad del convenio e impugnarlo si observa ilegalidades o daños a terceros. Además, deberá velar por el respeto al principio de igualdad sin que los convenios introduzcan discriminaciones por razón de sexo y, para

---

<sup>40</sup> Art. 90.1 ET.

<sup>41</sup> Art. 90.2 ET.

<sup>42</sup> Ministerio de Empleo y Seguridad Social; en adelante, MESS.

ello, podrán recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer<sup>43</sup> o de los organismos de igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda.

Con el convenio colectivo registrado y depositado y dentro del plazo máximo de veinte días desde su presentación, la autoridad laboral dispondrá la publicación, obligatoria y gratuita, del convenio colectivo en el Boletín Oficial del Estado, en el de la comunidad autónoma o en el de la provincia correspondiente. La publicación es una exigencia esencial para incorporar las reglas del convenio colectivo al Ordenamiento Jurídico, pero no es un requisito de validez y eficacia entre los firmantes. La publicación constituye una presunción de legalidad de la norma pactada; es obligatorio para cualquier juez o tribunal de lo social el conocimiento del convenio colectivo publicado. El registro, depósito y publicación son actividades necesarias para reconocer al convenio colectivo como estatuario y comprendido en el Título III ET.

### **3.6. CONCURRENCIA, ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO**

En cuanto a la concurrencia, un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá verse afectado por lo dispuesto en un convenio colectivo de ámbito distinto<sup>44</sup>. Sin embargo, la prohibición solo opera durante el plazo de vigencia pactado, con lo cual dicho impedimento no puede extenderse a los convenios colectivos negociados durante el periodo de ultraactividad. Todos los convenios colectivos estatuarios tienen la misma naturaleza y, dentro del mismo ámbito, se aplica el principio de prioridad temporal del posterior convenio colectivo negociado sobre el anterior. Por tanto, la regla de no concurrencia del artículo 84 ET solo tiene sentido cuando se trata de convenios colectivos de ámbitos distintos; si son convenios colectivos del mismo ámbito, la norma posterior deroga la anterior sin más. Hay, por un lado, supuestos de concurrencia posibles al no ser conflictivos (regulaciones de mínimos mejorables por otros convenios colectivos: remisión expresa de un ámbito de negociación a otro para la regulación de determinadas materias)<sup>45</sup> y, por otro, concurrencia permitida por la ley.

---

<sup>43</sup> Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades; en adelante, IMIO.

<sup>44</sup> STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 225/2011 de 28 de mayo. Ponente: Jesús Souto Prieto.

<sup>45</sup> Art. 85.2 b) ET.



Respecto a la regla general de no concurrencia, los apartados 3 y 4 del art. 84 ET regula las reglas sobre concurrencia estableciendo la posibilidad de que un convenio colectivo sectorial de ámbito de comunidad autónoma negocie materias que afecte a lo ya regulado en el ámbito estatal del mismo sector. Se requieren para ello dos requisitos: que no lo impida un acuerdo interprofesional y que los negociadores reúnan los requisitos de legitimación y se obtenga el respaldo de la mayoría exigida para constituir la comisión negociadora. La posibilidad de que un convenio colectivo sectorial de ámbito de comunidad autónoma afecte a uno de ámbito estatal del mismo sector no solo debe cumplir los requisitos anteriores sino que además no podrá referirse a determinadas materias: periodo de prueba, modalidades de contratación, clasificación profesional, jornada máxima anual, régimen disciplinario, normas mínimas sobre prevención de riesgos y movilidad geográfica. En estas materias por tanto, prevalece lo pactado para un determinado sector en el ámbito estatal, es decir no cabe concurrencia.

En lo que concierne a los supuestos de prioridad aplicativa, el art. 84.2 ET recoge una excepción a la regla general de concurrencia. Si en el ámbito de una empresa, grupo de empresas o pluralidad de empresas, los legitimados para convenir deciden regular determinadas materias, tal acuerdo prevalece sobre cualquier otro ámbito superior al de la referida unidad. La norma es de derecho necesario absoluto, por lo que, en determinadas materias, la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa no admite la intromisión de convenios colectivos sectoriales de cualquier ámbito territorial (estatal, de comunidad autónoma o provincial). Tal prioridad aplicativa se contrae, exclusivamente, en las siguientes materias pactadas en el ámbito empresarial: la cuantía del salario base y de los complementos salariales; el abono de las horas extraordinarias; el horario; la distribución del tiempo de trabajo; el trabajo a turnos y la planificación de las vacaciones; la adaptación del sistema de clasificación profesional; la adaptación de las modalidades de contratación; las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y, por último, una disposición genérica: cuantas otras materias le atribuyen al ámbito de la empresa los Acuerdos Marco del art. 83.2 ET.

Por su parte, los acuerdos de adhesión permiten a las partes la ampliación de los ámbitos de un convenio colectivo vigente de eficacia general. Los legitimados para negociar un convenio colectivo estatuario, podrán, de mutuo acuerdo adherirse a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no esté afectado por otro. Así,

un convenio colectivo se expande y pasa de regular condiciones de trabajo en un ámbito a regularlas en otro distinto, siempre y cuando haya libre voluntad de las partes y éstas cumplan con los requisitos de legitimación para convenir en la unidad de negociación adherida. Será además necesario que la adhesión efectuada se comunique a la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicación oficial<sup>46</sup>.

Por último, la unidad de negociación puede también ser ampliada a través de los denominados actos de extensión, regulados en el art. 92.2 ET y en el Real Decreto 718/2005 de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de los convenios colectivos<sup>47</sup>. De esta forma, ante la imposibilidad de suscribir un convenio colectivo estatuario debido a la ausencia de partes legitimadas, el MESS o la Administración Laboral Autonómica, según al ámbito de la extensión, podrá dictar a petición de las partes, un acto administrativo que extienda las disposiciones de un convenio colectivo de ámbito superior al de empresa, a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector perteneciente a una ámbito funcional similar<sup>48</sup>.

El RD 718/2005 dispone que: <sup>(a)</sup>la iniciativa será siempre a instancia de parte legitimada; <sup>(b)</sup>la solicitud habrá de hacerse por escrito dirigida a la autoridad administrativa competente para resolver, debiéndose acompañar de la documentación acreditativa de la ausencia de convenio colectivo aplicable y de partes legitimadas para negociar en esa unidad de negociación; <sup>(c)</sup>deberán ser oídas preceptivamente las organizaciones sindicales y empresariales más representativas tanto en el nivel estatal como en el autonómico; <sup>(d)</sup>deberá ser oída preceptivamente la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos<sup>49</sup> en los casos de extensiones de ámbito superior al de una comunidad autónoma y potestativamente en el caso de extensiones que no excedan del ámbito de una comunidad autónoma; <sup>(e)</sup>la extensión surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud hasta la finalización de la vigencia inicial o prorrogada del

---

<sup>46</sup> Art. 92.1 ET.

<sup>47</sup> Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de los convenios colectivos, BOE núm. 157, 02.07.05 p.23682-23685.

<sup>48</sup> STS (Sala 3ª de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª) núm. 5701/1998 de 17 de enero. Ponente: Mariano Baena del Alcázar.

<sup>49</sup> En adelante, CCNCC.

convenio extendido; <sup>(f)</sup>el acto administrativo de extensión está sometido a las mismas exigencias administrativas de registro, depósito y publicación oficial que los convenios colectivos; <sup>(g)</sup>la duración del procedimiento administrativo de extensión no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido los efectos desestimatorios de la solicitud; <sup>(h)</sup>sustituido un convenio colectivo extendido por otro posterior, las partes legitimadas podrán solicitar de la autoridad administrativa laboral competente, en el plazo de un mes desde la publicación del nuevo convenio, una nueva extensión del convenio publicado por no haberse modificado las circunstancias que dieron lugar a la primera extensión. En el plazo de un mes, la resolución administrativa podrá proceder a la extensión que se retrotraerá a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido; <sup>(i)</sup>si durante la vigencia de la extensión se modificaran o desaparecieran las circunstancias justificativas de la misma, cualquiera de las partes legitimadas podrá promover la negociación de un convenio colectivo propio, comunicando tal decisión a la autoridad competente. En el caso de llegar a un acuerdo, se comunicará igualmente y la autoridad laboral dictará una resolución que dejará sin efecto la extensión y <sup>(j)</sup>finalizada la vigencia inicial de un convenio colectivo extendido, si las partes legitimadas para solicitar la extensión tuvieran conocimiento de la existencia de un convenio más acorde con la realidad sociolaboral de su ámbito, podrán solicitar su sustitución, indicando la necesidad de dicha sustitución, manteniéndose durante la tramitación la vigencia del anterior convenio extendido.

## 4. LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DEL CONVENIO COLECTIVO

### 4.1. CAUSAS DE IMPUGNACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

El proceso de impugnación de los convenios colectivos podrá ponerse en marcha cuando se considere que un convenio incurre en alguno de estos dos comportamientos: <sup>(a)</sup>conculca la legalidad vigente o <sup>(b)</sup>lesiona gravemente el interés de terceros.

En esta primera cuestión habrá que determinar el alcance de la frase «*legalidad vigente*», es decir, si la legalidad se ampara en lo dispuesto en el Título III del ET, titulado «*De la negociación colectiva de los convenios colectivos*» o si por el contrario hace referencia al resto de las disposiciones del ET o incluso a otras normas.

La interpretación correcta es considerar que conculcar la legalidad vigente supone vulnerar la normativa en el más amplio sentido, sin limitaciones legales de ningún tipo, pues entender que solo hace referencia al título III del ET supondría excluir de la impugnación a los convenios colectivos extraestatuarios, aparte que el contenido del convenio colectivo, como se reconoce en el art. 85.1 ET, incluye materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 de esta ley, lo que supone que:

Por un lado, la legalidad a la que hace referencia la normativa procesal laboral tiene un ámbito que va más allá del ET, abarcando al conocimiento de la normativa en materia sindical, Seguridad Social, etc.

Por otra parte, no se limitan a las disposiciones legales relacionadas con cuestiones sindicales, laborales y/o de Seguridad Social, sino que por legalidad deberá entenderse el conjunto de normas que están en vigor en el derecho español, especialmente en el Código Civil<sup>50</sup>, cuyos arts. 1.091 y 1.254 a 1.258 son la base de los convenios colectivos extraestatuarios.

---

<sup>50</sup> Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. BOE núm. 206, 25.07.1889, p. 249-259; en adelante, CC.

Por su parte, la jurisprudencia ofrece numerosos ejemplos de cómo un convenio colectivo conculca la legalidad vigente: <sup>(a)</sup>cuando el contenido del convenio colectivo vulnera el principio de igualdad consagrado en el art. 14 CE al establecer retribuciones inferiores para el personal de nuevo ingreso en la empresa y <sup>(b)</sup>cuando los preceptos convencionales intentan imponer la obligación a quienes no han intervenido en la negociación y firma del convenio colectivo, ni podían hacerlo porque no forman parte del ámbito de aplicación del mismo<sup>51</sup>. No debe olvidarse que se trata de un convenio colectivo de ámbito empresarial por lo que solo podrá obligar a la empresa demandada y a sus trabajadores dentro del ámbito de aplicación territorial del mismo.

En cuanto a la segunda causa de impugnación, la lesión grave al interés de terceros, aquí la cuestión principal es determinar qué se entiende por «*terceros*», dado que la LRJS no lo define, solo especifica en su art. 165.1. b) que no se tendrá entre éstos a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo y ello referido a la impugnación directa del convenio colectivo. Con objeto de concretar el alcance de la expresión «*terceros*» acudiremos tanto a la doctrina como a la jurisprudencia.

El concepto de terceros se podría aplicar a aquellos que no se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, conforme a la reiterada interpretación jurisprudencial<sup>52</sup>, aunque es difícil diferenciar entre la lesión a terceros y la vulneración de la legalidad, además que, alegar la vulneración del derecho de los terceros no siempre prospera ya que es frecuente que se acabe resolviendo el proceso alegando una discriminación prohibida por el art. 14 CE. Por tanto, es difícil imaginar vulneración del derecho de los terceros sin que, al mismo tiempo, exista vulneración de la legalidad.

Otras sentencias exponen que para determinar quiénes quedan excluidos del concepto de terceros, lo importante no es tanto el término «*trabajadores*», sino el predicado «*incluidos en el ámbito de aplicación*»<sup>53</sup>; pues este último dato es el que realmente otorga la condición de afectado y parte del mismo, siendo terceros solo aquellos

---

<sup>51</sup> STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 93/2015 de 18 de febrero. Ponente: Jordi Agustí Juliá.

<sup>52</sup> STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 742/2013 de 11 de febrero. Ponente: Jordi Agustí Juliá.

<sup>53</sup> STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 37/2002 de 26 de diciembre. Ponente: Manuel Iglesias Cabero. FJ 3º.

que quedan fuera de este ámbito. Los pensionistas cuyas prestaciones complementarias son reguladas en un convenio colectivo no son terceros en lo que a tal convenio se respeta, pues están incluidos en el ámbito de aplicación del mismo.

#### **4.2. INICIACIÓN DEL PROCESO DE IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS**

Los mecanismos de impugnación de los convenios colectivos aparecen regulados en el art. 90.5 ET y en la LRJS, en sus arts. 163 a 166. En éstos se distinguen las siguientes vías de impugnación: <sup>(a)</sup>la impugnación judicial de oficio por la autoridad laboral; <sup>(b)</sup>el procedimiento especial de impugnación de convenios colectivos y <sup>(c)</sup>el procedimiento ordinario.

En cuanto a la impugnación judicial de oficio por la autoridad laboral, si ésta observa una vulneración de la legalidad o un daño grave a terceros, promoverá la impugnación del convenio colectivo ante el Juzgado o Sala competente. Los arts. 163 y 164 LRJS, recogen los trámites procesales que debe seguir la autoridad laboral. Precisamente, el art. 163 LRJS señala que la autoridad laboral podrá intervenir en la impugnación de los convenios colectivos regulados conforme al Título III, lo que excluye, necesariamente a los convenios colectivos extraestatutarios. La autoridad laboral promoverá la impugnación mediante una comunicación de oficio con los requisitos del art. 164.1 LRJS: <sup>(a)</sup>argumentos sobre la ilegalidad; <sup>(b)</sup>la relación de representaciones integrantes de la comisión negociadora y, si se alega lesividad del convenio colectivo, <sup>(c)</sup>enumeración de los terceros presuntamente lesionados con indicación del interés de los mismos. Con la comunicación en forma acaba la intervención de la autoridad laboral. Tras la admisión de la comunicación serán llamadas las representaciones integrantes de la comisión negociadora.

En lo que respecta al procedimiento especial de impugnación, cualquier convenio colectivo, regulado en el Título III, puede ser impugnado por determinados sujetos legitimados y con fundamento siempre en la ilegalidad o lesividad del convenio colectivo, ante el correspondiente órgano de la Jurisdicción Social. Los sujetos legitimados para impugnar directamente el convenio colectivo son: cuando la impugnación se fundamente en la ilegalidad, los sujetos legitimados son los representantes legales (Delegados de personal o miembros del Comité de empresa) o sindicales (Delegados sindicales) de los trabajadores, los sindicatos, los empresarios y las asociaciones empresariales que

sostuvieran la ilegalidad del mismo; si la impugnación se fundamenta en la lesión grave del interés de terceros, serán éstos los sujetos legitimados.

Por último, en lo que concierne al procedimiento ordinario, los trabajadores o los empresarios individualmente considerados y afectados por el convenio, podrán acudir a éste o a los procedimientos especiales para conseguir de los Tribunales la inaplicación “singular” por nulidad de determinadas cláusulas del convenio o del convenio mismo por considerarlo ilegal.

### **4.3. LA FALTA DE LEGITIMACIÓN DEL TRABAJADOR PARA IMPUGNAR UN CONVENIO COLECTIVO**

El convenio colectivo al igual que todas las normas y todos los actos jurídicos ha de estar sometido a un necesario control judicial<sup>54</sup>. En la vigente regulación<sup>55</sup> el control abstracto de legalidad puede ser articulado, tanto a través de la impugnación directa por la Administración Laboral como de la impugnación directa por los sujetos colectivos interesados.

De otra parte, como reiteradamente ha venido afirmando la doctrina constitucional, queda siempre abierta a los trabajadores afectados la posibilidad de impugnar concretos actos aplicativos del convenio colectivo, que entiendan contrarios a sus derechos e intereses legítimos.

La falta de legitimación del trabajador incluido en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo para impugnarlo constituye un supuesto especial o de limitación particular del art. 24.1 CE en el ámbito de la relación jurídica laboral. Los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo carecen de legitimación para impugnarlo por ilegalidad o lesividad, pues la legislación laboral contiene una delimitación restrictiva de los sujetos legitimados, negando la misma a los trabajadores afectados.

Negar a los trabajadores la posibilidad de impugnar un convenio colectivo aplicable a sus relaciones de trabajo no se ha considerado lesivo de su derecho a la tutela judicial efectiva, así lo entendió el TC en numerosas sentencias antes y después de que la

---

<sup>54</sup> MARTÍN VALVERDE y GARCÍA MURCIA, La impugnación de los convenios colectivos de trabajo en *Civitas. Revista española de derecho del trabajo* núm. 24 (1985) p. 479-508.

<sup>55</sup> Art. 90.5 ET y arts. 163 a 166 LRJS.

LRJS excluyera de los activamente legitimados para la impugnación directa de un convenio colectivo a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación<sup>56</sup>. El convenio colectivo, de ser ilegal lesionaría intereses de todos los destinatarios, y su declaración de nulidad afectaría a todos, por lo que es razonable prever que la defensa de derechos o intereses de tal colectividad se ejercite sólo por sus representantes.

La limitación es proporcionada, pues al trabajador siempre le queda abierta la vía de defensa de sus derechos o intereses lesionados por el convenio colectivo. La limitación legal de la legitimación de los trabajadores para la impugnación del convenio colectivo ha de perseguir un fin constitucionalmente lícito, y ha de constituir un medio no desproporcionado para alcanzar tal fin.

Ambos condicionantes se cumplen. Por un lado, la privación del derecho de acceso a un Tribunal persigue la protección del derecho a la negociación colectiva y de la eficacia vinculante del convenio colectivo. El TC añade que, en la medida que existen sujetos colectivos que encarnan el interés colectivo, y que representan legalmente a los trabajadores incluidos en el ámbito del convenio colectivo, es razonable que los representados por dichos sujetos puedan ver limitada su capacidad de impugnación de las normas pactadas. Y por otro, la limitación del derecho de acceso a un Tribunal es proporcionada, pues el interés particular de los trabajadores puede verse protegido por otras vías procesales que no impliquen la impugnación directa del convenio colectivo y que tenga por objeto actos concretos de aplicación del mismo. La existencia de vías alternativas para defender eficazmente sus derechos ante los Tribunales lleva al TC a concluir que la privación de legitimación para impugnar directamente normas convencionales no es desproporcionada a la finalidad de asegurar la existencia de una auténtica negociación colectiva laboral. La jurisprudencia del TC admitiría así la posibilidad de una impugnación individual indirecta del convenio colectivo.

Lo relevante será pues, a tenor de esta jurisprudencia, distinguir entre una pretensión abstracta de declaración de la nulidad de una cláusula convencional y el pedimento de inaplicación de la misma cuando perjudica unos concretos e individualizados intereses, lo que en la práctica será una distinción bastante vaga ciertamente.

---

<sup>56</sup> STC (Sala 2ª) núm. 56/2000, de 28 de Febrero. FJ 3º.



En definitiva, el art. 24.1 CE impone la existencia de una vía procesal para que el trabajador pueda solicitar la inaplicación de una cláusula convencional lesiva de sus derechos o intereses legítimos, que en todo caso sería el cauce del proceso ordinario.

La distinción es sutil pues se tratará de articular una pretensión de inaplicación de la cláusula contractual y no de impugnación de esta cláusula. Si bien debe señalarse que, en muchos casos, la operatividad de esta vía de tutela es más formal que real pues en verdad lo que subyace, bajo esa sutil pretensión de inaplicación, es una impugnación del convenio colectivo por ilegalidad o lesividad.

#### **4.3.1. Un supuesto particular: impugnación de un convenio colectivo por trabajadores jubilados**

La empresa FESA-Fertilizantes Española, S.A. alcanza un acuerdo en un acto de conciliación laboral con los representantes de los trabajadores en esta empresa. Conforme a dicho acuerdo se decide la sustitución y derogación de los compromisos por pensiones asumidos por la empresa en el anterior convenio colectivo con aquellos trabajadores que, afectados por el expediente de regulación de empleo, habían dejado de prestar sus servicios en la misma. Ante la supresión de los complementos de que venían disfrutando, dichos trabajadores impugnan el acuerdo alcanzado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Con fecha de 19 de julio de 1995, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó Sentencia de inadmisión al entender que no concurría legitimación activa en los demandantes para impugnar la lesividad del acuerdo al no poder ser calificados como terceros, así como tampoco para solicitar su declaración de ilegalidad. A esta misma conclusión llega la STS de 20 de diciembre de 1996<sup>57</sup>, que resuelve el recurso de casación instado por los actores contra la Sentencia de la Audiencia Nacional. Contra dicha Sentencia interponen, por vulneración del derecho de tutela judicial efectiva, recurso de amparo.

El TC, consciente de la importancia de los derechos aquí en juego, entiende que ha de ser especialmente riguroso a la hora de interpretar las limitaciones impuestas a los demandantes en su derecho de impugnación del convenio colectivo. No obstante, el TC niega el derecho de los demandantes a dicha impugnación, indicando además que los

---

<sup>57</sup> STS (Sala de lo Social) núm. 9812/1996 de 20 de diciembre. Ponente: Luis Gil Suárez. FJ 6º.

trabajadores pueden satisfacer sus pretensiones a través de otras vías judiciales distintas a la impugnación judicial del convenio colectivo. En concreto, remite a la posibilidad de que los trabajadores soliciten la inaplicación de la cláusula lesiva contenida en el correspondiente convenio colectivo.

Como se sabe, los trabajadores carecen individualmente de legitimación para iniciar el proceso de impugnación directa del convenio colectivo por ilegalidad del mismo. La exclusión individual en la impugnación por ilegalidad del convenio colectivo a través del procedimiento de impugnación de conflicto colectivo ha sido justificada tanto por parte de la jurisprudencia ordinaria como constitucional, así como por la doctrina científica<sup>58</sup>, en base a diversos argumentos que pueden reducirse a los siguientes:

Por una parte, la exclusión de la legitimación individual para la impugnación directa del convenio colectivo se basa en la diferente naturaleza de los intereses en juego. En definitiva, en la medida en que existen sujetos colectivos que encarnan el interés común y que representan legalmente a los incluidos en el ámbito del convenio colectivo, los representados en dichos convenios colectivos pueden ver limitada su capacidad de acción frente a normas pactadas. Por otra, el carácter prevalente del interés colectivo sobre el individual excluye de la impugnación a otros sujetos que no sean aquellos que pueden representar y defender este interés.

Hasta aquí las posibles justificaciones jurisprudenciales para aceptar la falta de legitimidad en la impugnación de convenios colectivos de los trabajadores en activo. Sin embargo ahora abordaremos la posible legitimidad de los trabajadores pasivos para llevar a cabo dicha impugnación.

Es éste el supuesto analizado<sup>59</sup>. Un grupo de trabajadores que, ante una situación de crisis en su empresa, dejan de ser trabajadores en activo. Como consecuencia, ven reducido el nivel de sus prestaciones, por lo que la empresa compensa dichas pérdidas atribuyéndoles una prestación complementaria. No obstante, con el paso del tiempo, los representantes de los trabajadores acuerdan con la empresa la pérdida de dicho

---

<sup>58</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Autonomía individual “en masa” y antisindicalidad en Relaciones Laborales (1989) p. 258-259.

<sup>59</sup> STC (Sala 2ª) núm. 88/2001 de 2 de abril.

complemento. Ante esta situación surgen dos posibles problemas teóricos. En primer lugar, el de determinar la razón jurídica en virtud de la cual un trabajador que ya no se encuentra en la empresa se va a ver afectado por una norma convencional pactada con posterioridad a su salida de la misma y, en segundo lugar, la cuestión resuelta por la sentencia aquí comentada, esto es, si dichos antiguos trabajadores estarán legitimados para impugnar el convenio colectivo en caso de afectarles.

La primera de las cuestiones, ha sido resuelta por el TS. Su posicionamiento en torno a la vinculación de estos antiguos trabajadores viene a justificarlo en base a dos criterios fundamentales: entender que el jubilado sigue vinculado al convenio colectivo como consecuencia de que con anterioridad estuvo sometido al mismo y de que los negociadores de un convenio colectivo ostentan una representación institucional extensible a todos aquellos que han prestado servicios con anterioridad a la fecha de suscripción del nuevo convenio colectivo; o bien considerar que es el empresario el que está vinculado al convenio colectivo, por lo que también éste deberá estar sometido a su cumplimiento respecto a las mejoras post-contrato que tuviera asumidas. La solución aportada por el TS parte de que, si bien es cierto que la posición de los pensionistas y jubilados en el ámbito del convenio colectivo no es idéntica a la de los trabajadores en activo en cuanto que no tienen derecho a participar en las elecciones de los representantes a los que la ley reconoce directa o indirectamente legitimación convencional, también es verdad, según dicha doctrina, que las condiciones establecidas en convenio colectivo no son irreversibles, y que quienes están legitimados para pactar ventajas sociales para la etapa de la jubilación deben estarlo también para adaptarlas o modificarlas, siempre que no se trate al grupo de pensionistas y jubilados de manera discriminatoria, o que el sacrificio o reducción que se les imponga no sea desproporcionado en relación con el de los trabajadores en activo. De este modo, nos encontramos con la posibilidad de que personas desvinculadas desde antaño de la empresa se vean afectadas por lo pactado por los representantes de los trabajadores en la misma. Ello supone someter a dicho colectivo de trabajadores a altas dosis de incertidumbre sobre su futuro nivel de renta.

En este contexto lo determinante es, en primer lugar, definir a los trabajadores pasivos como terceros o, por el contrario, entenderlos incluidos en los sujetos descritos por el art. 165 de la LRJS. Lógicamente, en los supuestos prácticos en los que los pensionistas han optado por interponer el recurso de impugnación por lesividad del

convenio colectivo restrictivo de sus derechos pasivos, han defendido su consideración de terceros. Por el contrario, el TS ha mantenido de manera unánime la necesaria extensión a estos pensionistas de la exclusión que el art. 165.1 b) LRJS realiza a los trabajadores de la categoría de terceros, únicos legitimados para la impugnación del convenio colectivo. La argumentación ofrecida por el TS para negar la legitimidad impugnatoria a los trabajadores pasivos, ha sido, precisamente el hecho de que son destinatarios de lo establecido en el convenio colectivo. Es decir, ya que las cláusulas del convenio colectivo que pretenden impugnar les son de aplicación, carecen de legitimidad para impugnarlo.

En otras palabras, a los trabajadores jubilados, a pesar de no formar parte de la plantilla de la empresa, se les va a extender, contra su voluntad, la aplicación de aquél para reducirles o suprimirles sus complementos. Además, precisamente porque se les aplica el convenio colectivo contra su voluntad, se considerarán partes del mismo a los efectos del art. 165.1 LRJS, por lo que no poseerán el derecho de llevar a cabo la impugnación del convenio colectivo.

El TC, para salvar la constitucionalidad de la exclusión de la capacidad de impugnación de convenios colectivos de quienes no sean terceros al mismo, considera que esta falta de legitimación no le cierra a la parte actora las vías procesales para la defensa de sus intereses afectados por dicho pacto, afirmando que los trabajadores afectados pueden satisfacer sus pretensiones a través de otras vías judiciales. En concreto, remite la posibilidad de que los trabajadores soliciten la inaplicación de la cláusula lesiva contenida en el correspondiente convenio colectivo. Con esta posibilidad se evitaría la posible tacha de inconstitucionalidad de la exclusión de la impugnación individual. Como puede comprobarse, a través de la impugnación indirecta del convenio colectivo, el trabajador individual no pretendería la eliminación del correspondiente convenio colectivo, sino que simplemente se perseguiría por su parte la inaplicación del mismo o de alguna de sus cláusulas.

En segundo lugar, se constatan numerosas resistencias por parte de los tribunales para la declaración de la inaplicación de las cláusulas alegadas por parte del trabajador individual en el seno del procedimiento ordinario, como consecuencia de que dicho procedimiento no goza de la presencia de los sujetos colectivos que negociaron el convenio colectivo.

Ante esta perspectiva, no han dejado de aparecer pronunciamientos doctrinales que abogan por la introducción de una legitimidad individual en la impugnación directa de los convenios colectivos. Las impugnaciones individuales podrían llevar aparejada de manera indirecta la nulidad parcial del convenio colectivo, por lo que sería necesario impedir las reclamaciones individuales siempre que no se refirieran a vulneraciones de los derechos fundamentales<sup>60</sup>. Como puede constatarse, desde el punto de vista de nuestro Derecho positivo, la situación del trabajador jubilado individual frente a un convenio colectivo que directamente le perjudique y que puede estar aquejado inclusive de ilegalidad, es en extremo frágil.

El TC procura incluir a los pensionistas dentro de la categoría de trabajadores incluidos en el ámbito del convenio colectivo, para de ese modo, poder extenderles la exclusión prevista en el art. 165.1 b) LRJS. A continuación, compensa esta restricción del derecho a la tutela judicial a través de la extensión de la doctrina de la inaplicación mantenida reiteradamente por el Constitucional para los trabajadores en activo. Dado que ésta es una falsa garantía, nos encontramos con que a los pensionistas no sólo les será de aplicación el convenio colectivo aprobado con posterioridad a adquirir dicha condición, sino que no dispondrá apenas de ningún medio para reaccionar ante la posible lesión provocada a sus intereses por un convenio colectivo negociado por sujetos muy alejados de sus posiciones.

Por tanto, ante este panorama, el trabajador individual que considere que un convenio colectivo lesiona sus intereses o vulnera la legalidad no podrá impugnarlo, sino que sólo podrá acudir ante los tribunales con la poco viable pretensión de la inaplicación del mismo. Esta doctrina se extiende no sólo a los trabajadores en activo, sino también a los trabajadores jubilados, los cuales se entiende que no son terceros, pues le es de aplicación el nuevo convenio colectivo, con independencia de que hayan participado o no en la elección de los representantes de los trabajadores de la empresa en la que ya no prestan sus servicios. En definitiva, los trabajadores individuales cada vez perciben como más ajena a ellos mismos la norma que negocian sus representantes.

---

<sup>60</sup> DURÁN LÓPEZ, Los pactos para la retribución de las horas extraordinarias y su consideración jurisprudencial en *Documentación Laboral* núm.8 (1983) p. 63.

## 5. EL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

El contenido del convenio colectivo es uno de los temas más trascendentales del Derecho Colectivo de Trabajo. El contenido del convenio colectivo constituye el punto culminante de un proceso de negociación colectiva y es uno de los temas donde el Estado frecuentemente interviene imponiendo límites en relación a las materias que pueden acordar las partes.

El contenido del convenio colectivo comprende, siguiendo a Durán<sup>61</sup>, diferentes «núcleos temáticos que pueden ser elaborados en el ejercicio de la función negociadora o contractual, derivado del reconocimiento a la autonomía colectiva». Entonces, cuando hablamos del contenido del convenio colectivo, nos referimos a las materias convencionales, es decir, al conjunto de cláusulas y disposiciones acordadas por los agentes laborales. El contenido del convenio colectivo es, en palabras de Valdés Dal-Re<sup>62</sup>, «la espina dorsal de la negociación colectiva». Por ello, al hablar del contenido del convenio colectivo también nos estamos refiriendo al contenido de la negociación colectiva.

Son objeto posible del convenio colectivo «todas las materias que una de las partes pueda requerir a la otra, salvo aquella que estuviera expresamente excluida por la Constitución o la ley». Hay, entonces, una amplia libertad contractual que sólo tiene como límite lo dispuesto en la Constitución y las leyes<sup>63</sup>.

El contenido del convenio colectivo es, pues, amplio, hasta el punto que la propia OIT señala que debe entenderse por condición de trabajo a cualquier cláusula que busque mejorar la condición de vida de los trabajadores.

De esta manera, las partes pueden, en virtud de esta autonomía colectiva, celebrar acuerdos con infinitas posibilidades: la libertad contractual debe prevalecer sobre cualquier práctica que restrinja o liquide la autonomía colectiva. Evidentemente, la OIT admite la intervención estatal pero sujeta a ciertos parámetros.

---

<sup>61</sup> DURÁN LÓPEZ, Contenido de la Negociación Colectiva a la luz del nuevo sistema de relaciones laborales en *Los trabajadores y la Constitución* (Madrid, 1980) p. 255.

<sup>62</sup> VALDÉS DAL-RE, Curso sobre negociación colectiva (Preparado por NEVES MUJICA). Documento elaborado en función a las charlas dictadas por el referido laboralista español en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. (Lima, 1991) p. 8.

<sup>63</sup> NEVES MUJICA, La negociación colectiva y el convenio colectivo en las constituciones de 1979 y 1993 en *Revista Asesoría Laboral*. (Lima, 1994) p. 28.

El contenido del convenio colectivo es, *«abierto y dinámico, lo cual le permite adaptarse a su contexto y dar respuesta ágil a los nuevos problemas de las relaciones de trabajo»*<sup>64</sup>.

Sin embargo, como ya anotamos, las partes deben sujetarse a ciertos límites establecidos en la normativa estatal, límites que detallaremos más adelante.

La regulación del posible contenido de los convenios colectivos estatuarios se encuentra prevista en el art. 85.1 ET. Dicho precepto tiene su base en el artículo 37.1 CE, que reconoce el derecho a la negociación colectiva laboral, esto es, referida a cuestiones relativas a la relación laboral, entre representantes de los trabajadores y empresarios.

El texto de este primer apartado del art. 85 ET ha sufrido pocas alteraciones desde su relación original. En efecto, se trata de un apartado que tan solo ha sido reformado en dos ocasiones, la primera en 1994, por medio del art. 8.4 de la Ley 11/1994, de 19 de marzo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social<sup>65</sup> y la segunda en el año 2007, cuando la Disposición Adicional 11ª.17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>66</sup>, añade un segundo párrafo al apartado 1 del art. 85 ET, quedando así: *«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 relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los*

---

<sup>64</sup> MARTÍN VALVERDE et alii. *Derecho del Trabajo* ed. 1ª, edit. Tecnos (Madrid, 1991) p. 298.

<sup>65</sup> Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, BOE núm. 122, 23.05.1994 p. 15805-15831.

<sup>66</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE núm. 71, 23.03.2007 p. 12611-12645; en adelante, LOI.

*laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios».*

Se incorpora en este apartado como novedad la posibilidad de regular convencionalmente procedimientos específicos para resolver las discrepancias que puedan surgir en el marco del periodo de consultas a desarrollar entre representantes de los trabajadores y empresarios en los supuestos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas y despido colectivo por las causas citadas. Esta modificación se introdujo con la finalidad de potenciar los procedimientos extrajudiciales de solución de las controversias que pudieran producirse al tratar el empresario de adoptar una medida de este tipo.

### **5.1. CONTENIDO MÍNIMO O NECESARIO Y CONTENIDO POSIBLE**

No existe una predeterminación legal del contenido del convenio colectivo pero sí un reconocimiento evidente de la norma para adaptarse a las necesidades del sector cuyas condiciones de trabajo pretenden regularse.

Aunque la negociación colectiva se rige por el principio de libertad de contratación, está sometida a unas exigencias de contenido mínimo o contenido necesario. Son cuestiones que, por decisión expresa del legislador, deben figurar en todo convenio colectivo. Se trata de reglas que tratan de garantizar la seguridad jurídica respecto de los términos pactados y, en general, respecto del alcance del convenio colectivo, para proteger los intereses implicados.

El contenido mínimo del convenio colectivo viene recogido en el art. 85.3 ET, que exige la consignación en el convenio colectivo de las siguientes cuestiones: <sup>(a)</sup>determinación de las partes que acuerdan y firman el convenio colectivo, lo cual exige la identificación de cada uno de los sujetos que conforman cada una de las partes; <sup>(b)</sup>ámbito personal, funcional, territorial y temporal, esto implica la mención de la fecha de entrada en vigor, la duración prevista, el ámbito geográfico de aplicación y el sector o ámbito de actividad al que se dirige el convenio colectivo; <sup>(c)</sup>procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 ET; <sup>(d)</sup>forma y condiciones de denuncia del convenio colectivo, y <sup>(e)</sup>designación de una comisión paritaria para entender de



cuantas cuestiones le sean atribuidas. Los convenios colectivos deben incluir procedimientos y plazos de actuación de dicha comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el art. 83 ET.

Los convenios colectivos pueden incluir, más allá de ese contenido mínimo o necesario, todas las cláusulas que consideren de interés para los grupos representados. Los convenios colectivos podrán ocuparse de dos materias concretas en base al art. 85.2 ET: <sup>(a)</sup>procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente (sector o empresa) y <sup>(b)</sup>reglas para hacer practicable el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores (reglas de aplicación directa para los convenios colectivos de empresa, y reglas más generales en los convenios colectivos de sector que permitan desarrollar la negociación de esta materia en el ámbito de cada una de las empresas afectadas).

## 5.2. CONTENIDO NORMATIVO, OBLIGACIONAL Y DELIMITADOR DEL CONVENIO COLECTIVO

La mayor parte de la doctrina acostumbra estudiar el tema del contenido del convenio colectivo a través de una clasificación de sus cláusulas: normativo, obligacional y delimitador<sup>67</sup>. La clasificación normativa/ obligacional se origina en Alemania e Italia a inicios del presente siglo, en un afán de los laboristas por dividir el contenido del convenio colectivo.

Las cláusulas normativas rigen para todas las relaciones individuales de trabajo, determinando el contenido de los contratos de trabajo. En cambio, las cláusulas obligacionales no tienen como destinatarios a los contratos individuales de trabajo, sino a las propias partes que celebraron el convenio colectivo: el sindicato y el empleador<sup>68</sup>.

La parte normativa del convenio colectivo se dirige, de modo central, a la regulación de las singulares relaciones laborales afectadas, esto es, a la ordenación de los contratos de trabajo incluidos en su ámbito de aplicación.

---

<sup>67</sup> IBÁÑEZ, El concepto condiciones de trabajo en la doctrina laboral y en el sistema de normas de la OIT en *Revista Derecho Laboral* núm. 130 (Montevideo,1983).

<sup>68</sup> GARCÍA-PERROTE, Cláusulas obligacionales y cláusulas normativas en los convenios colectivos en *Documentación Laboral* núm. 25 (Madrid,1988) p. 28.

El alcance de ese contenido normativo se extiende, además, a otros aspectos de las «*condiciones de trabajo*»<sup>69</sup>, expresión ésta que debe ser interpretada con gran amplitud. Gran amplitud que se refleja en el art. 85.1 ET cuando dispone que «*los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial, y en general cuantas otras afecten a las condiciones de empleo...*».

El contenido normativo del convenio colectivo está formado por las cláusulas que se aplican a todos los sujetos comprendidos en el ámbito negocial, es decir, son cláusulas que tienen vigencia impersonal, abstracta y general. Son, pues, verdaderas normas jurídicas que rigen para todos los integrantes del ámbito de aplicación del convenio colectivo, hayan o no participado en el proceso de negociación colectiva.

Las cláusulas normativas pueden referirse a la relación individual de trabajo pero también a las relaciones colectivas y, en general, a la ordenación de las relaciones laborales en el ámbito correspondiente. El propósito de estas cláusulas es la regulación general y abstracta de estas materias, por ello se suelen conocer como cláusulas normativas. La jurisprudencia ha precisado que la parte normativa del convenio colectivo pretende regular las singulares relaciones laborales incluidas en su ámbito, fijando las llamadas condiciones de trabajo<sup>70</sup>.

La eficacia de la inderogabilidad del convenio colectivo se logra dando a lo pactado fuerza vinculante, naturaleza de norma jurídica. De ahí que pertenezcan a la categoría de cláusulas normativas aquellas que configuran el convenio colectivo como una norma. Esta fuerza vinculante y efectividad de las cláusulas normativas está reforzada por mecanismos de exigencia administrativa, dado que su incumplimiento se considera infracción laboral a los efectos de intervención de la autoridad laboral. Salvo pacto en contrario, esta parte normativa mantiene su vigencia tras la denuncia del convenio colectivo hasta la conclusión del nuevo acuerdo o hasta el transcurso de los plazos pactados. El mantenimiento de estas cláusulas tras la vigencia del convenio colectivo

---

<sup>69</sup> Art. 82.1 ET.

<sup>70</sup> STS (Sala de lo Social) núm. 5523/2009 de 2 de julio. Ponente: José Manuel López García de la Serrana.

durante un cierto periodo de tiempo no altera su naturaleza temporal y no constituye una condición más beneficiosa<sup>71</sup>.

El estudio del clausulado de los convenios colectivos permite distinguir en ellos varios tipos de disposiciones normativas, que procederemos a identificar; y son: <sup>(a)</sup>cláusulas sobre condiciones de trabajo; <sup>(b)</sup>cláusulas colectivas; <sup>(c)</sup>cláusulas asistenciales; <sup>(d)</sup>cláusulas sobre configuración del convenio colectivo, (cláusulas sobre alcance y estructura de la negociación colectiva); <sup>(e)</sup>cláusulas sobre eficacia del convenio colectivo y <sup>(f)</sup>cláusulas creadoras de órganos destinados a facilitar el cumplimiento del convenio colectivo.

Como hemos indicado anteriormente, la parte normativa de los convenios colectivos regula de modo central aspectos que inciden o se conectan con la relación individual de trabajo. Así ocurre con los grandes bloques de materias que se repiten en bastantes convenios colectivos: régimen de trabajo, carrera del trabajador, régimen retributivo, etc. Aun siendo éstas las materias típicas del contenido normativo del convenio colectivo, no puede desconocerse que tal contenido se extiende a la regulación de otros muchos aspectos, que desbordan claramente el ámbito de las condiciones de trabajo: clasificación del personal, duración de los contratos, ascensos, traslados, trabajos de categoría superior o inferior, jornada, horas extraordinarias, vacaciones y excedencias, retribuciones, seguridad e higiene, faltas y sanciones, etc.).

Los convenios colectivos contienen abundantes cláusulas normativas dedicadas a la acción sindical, al régimen de las secciones y delegados sindicales, a la prohibición de prácticas antisindicales, todo ello con independencia de que la ordenación básica de esas cuestiones corresponda a la ley orgánica. Tales cláusulas son netamente normativas, y no obligacionales, en cuanto que su finalidad no es la de vincular entre sí a las organizaciones pactantes del convenio colectivo, sino la de reconocer derechos y deberes de trabajadores y empresarios en materia sindical. Sin embargo, diversos autores ubican a las cláusulas sindicales dentro de las cláusulas obligacionales<sup>72</sup>.

---

<sup>71</sup> STS (Sala de lo Social) núm. 1961/2013 de 29 de enero. Ponente: Luis Fernando de Castro Fernández.

<sup>72</sup> GIUGNI, Derecho Sindical edit. Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social (Madrid,1983) p. 147. y BOZA PRO, Contenido negocial, titularidad del derecho de huelga y deber de paz en el Ordenamiento Laboral peruano en *Revista Asesoría Laboral* (Lima,1993) p. 21.

El convenio colectivo para la Banca Privada<sup>73</sup>, establece y regula el deber empresarial de descuento de la cuota sindical, siempre que concurren las circunstancias y requisitos que el propio convenio colectivo señala. Es obvio que tal obligación de descuento no discurre entre las partes del convenio colectivo, sino entre los empresarios y trabajadores por él afectados, de donde es clara su naturaleza normativa. Normativas son también las cláusulas que fijan y regulan las modalidades de abono del llamado «*canon por negociación colectiva*», que sólo grava a los trabajadores que expresan por escrito su voluntad de satisfacerlo<sup>74</sup>, y que, si así se pacta en convenio colectivo, puede descontar e ingresar el empresario.

A mayor abundamiento, la Ley 8/88, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social<sup>75</sup>, considera infracción social muy grave «*la transgresión de las cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos*»<sup>76</sup>.

Que existan cláusulas sindicales (y, en general, colectivas) normativas no impide que las haya también de carácter obligacional, como ocurre señaladamente con las llamadas «*cláusulas de paz*» a las que hacemos referencia más adelante. Cláusulas normativas referentes a derechos colectivos son también las que detallan las funciones y competencias de los comités de empresa y delegados de personal, sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes.

Por otro lado, son muchos los convenios colectivos que contienen cláusulas que, en un sentido amplio, podemos llamar asistenciales. La jurisprudencia ha tenido ocasión de pronunciarse sobre el carácter de estas disposiciones, declarando, por ejemplo, que las cláusulas que crean comedores de empresa y ayudas varias en favor de los trabajadores tienen naturaleza normativa, y que, por el contrario, la cláusula que establece un plan de jubilación es de carácter obligacional.

Otro tipo de cláusula frecuente, y de indudable proyección práctica, es la relativa a la determinación del alcance y estructura de la propia negociación colectiva. Se trata de

---

<sup>73</sup> Convenio Colectivo del sector de la Banca. BOE núm. 144, 15.06.2016 p. 39833-39880.

<sup>74</sup> Art. 11.1 LOLS.

<sup>75</sup> Ley 8/88, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. BOE núm.91, 15.04.1988, p. 11427-11434; en adelante, LISOS.

<sup>76</sup> Art. 8.8 LISOS.

cláusulas sobre el propio convenio colectivo en cuanto a norma, que se refieren, como cuestiones más frecuentes, a las siguientes:

En primer lugar, al alcance e intangibilidad normativa de lo convenido. Estas cláusulas realizan declaraciones tales como que el convenio colectivo prevalece frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto.

En segundo lugar, a la exclusión de la aplicabilidad de otros convenios colectivos. En defensa del principio de unidad del convenio colectivo, consagrado en el art. 84 ET, algunas cláusulas convencionales excluyen expresamente la aplicación de otros convenios colectivos. Y es que, en ocasiones, se veda expresamente la posibilidad de que convenios colectivos de ámbito inferior interfieran al superior en determinadas materias que éste último relaciona o defiere en su determinación a una comisión.

Y en tercer y último lugar, a la vinculación a la totalidad de lo pactado. A través de esta cláusula, multitud de convenios colectivos declaran que lo pactado debe aplicarse como un todo, sin que quepa excluir, cualquiera que sea la vía, ninguna de sus reglas. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de la cláusulas pactadas. De aquí que, anticipando la posibilidad de que alguna cláusula del convenio colectivo fuera declarada nula judicialmente<sup>77</sup>, las partes se adelanten a declarar que en tal caso el convenio colectivo en su integridad quedará sin eficacia, debiendo las citadas partes volver a reunirse para estudiar su contenido.

La mayor parte de las cláusulas aludidas suele presentarse bajo apariencias formales de cláusulas obligacionales, sin embargo, la verdadera función de estas reglas no es la de generar vínculos obligatorios entre las partes pactantes, sino la de complementar la disciplina legal sobre el convenio colectivo en cuanto a norma. Tales cláusulas, si bien no pretenden normar el contenido material del convenio colectivo (condiciones de trabajo, derechos colectivos, etc.), sí persiguen dictar normas sobre la configuración formal del convenio colectivo, y en tal sentido constituyen verdaderas cláusulas normativas, a las que sin duda ha de aplicarse la regla de la ultraactividad.

Los convenios colectivos incluyen, por otro lado, una serie de cláusulas destinadas a delimitar la eficacia del convenio colectivo en cuanto norma. Precisamente porque tales cláusulas se dirigen a concretar la efectividad del convenio colectivo en los

---

<sup>77</sup> Como consecuencia del proceso previsto en el art. 90.5 ET.

ámbitos personal, funcional, territorial y temporal, y a regular el régimen de denuncia del convenio colectivo, el ET las erige en «*contenido mínimo*» y por tanto necesario del texto pactado<sup>78</sup>. Cabe también decir que si bien no integran el contenido material del convenio colectivo, sí forman parte del que podemos llamar régimen de vigencia y aplicación del pacto; se está ante normas formales sobre el alcance normativo del convenio colectivo.

Fijando estas cláusulas, las partes del convenio colectivo no se proponen estipular o contraer obligaciones propias, sino delimitar la efectividad normativa del convenio colectivo; esto es, precisar a qué sujetos, en qué territorio, durante cuánto tiempo va a aplicarse la norma convenida. No ofrece dudas el carácter normativo de cláusulas como las que fijan el término inicial y el tiempo de duración de un convenio colectivo. Normativa es igualmente la regla que supedita la entrada en vigor del convenio colectivo a su publicación oficial o la que dota de efectos retroactivos a determinadas disposiciones.

Más compleja es, en ocasiones, la caracterización de las cláusulas sobre la denuncia del convenio colectivo, complejidad que nace del entrecruzamiento de una función claramente normativa (la terminación del convenio colectivo) y de una actuación que corresponde a las partes del convenio colectivo (la formulación del acto de denuncia). Esa dualidad tiene su reflejo en las distintas redacciones que suelen dar forma a estas cláusulas, redacciones que unas veces ponen énfasis en la dimensión normativa y otras en la actividad de las partes. Si es evidente que tal acuerdo vincula a ambas partes, su finalidad básica, más que contractual, es normativa: fijar de antemano la denuncia del convenio colectivo a los efectos de su terminación y negociación de otro que lo sustituya.

Para finalizar con el clausulado normativo, otro tipo de cláusula de singular trascendencia práctica es el referido a la creación, y determinación de su composición y funcionamiento, de órganos destinados a facilitar la aplicación del convenio colectivo, interpretando y resolviendo conflictos suscitados al ser puesto en práctica.

Estos órganos, reciben en la negociación colectiva las denominaciones de “Comisiones Paritarias”, “Comisiones Mixtas”, “Comisiones de Vigilancia”, “Comisiones de Interpretación”, etc. Su creación no es potestativa de las partes de cada convenio colectivo, sino que viene impuesta a ellas por la ley, como parte integrante del contenido mínimo necesario en todo convenio colectivo. El art. 85.2. d) ET impone, en efecto, que todo convenio colectivo contenga la designación de una comisión paritaria de

---

<sup>78</sup> Art. 85.2. b) y c).

la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas.

El ET encomienda a las partes del convenio colectivo la determinación de las funciones de tales organismos; vaguedad excesiva que se atenúa algo cuando el art. 91 ET dispone que *«con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente»*.

Buena parte de la doctrina viene considerando a tales Comisiones Paritarias como pieza importante de los llamados pactos de aplicación o administración del convenio colectivo, de lo que deriva su carácter de materia propia de las cláusulas obligacionales.

Otro sector doctrinal, sin embargo, se inclina por la naturaleza normativa, y no obligacional, de la cláusula reguladora de tal comisión<sup>79</sup>. Esa es también la postura de Alonso Olea, que incluye las que él llama *«normas de configuración»*<sup>80</sup> en el contenido normativo del convenio colectivo.

Por otro lado, todo convenio colectivo tiene un componente obligacional, inherente a su propio origen; no es concebible, está claro, un contrato que no vincule entre sí a sus partes. Por ello, no es imprescindible que el contenido obligacional del convenio colectivo se materialice en su clausulado, pues es propio del convenio colectivo que sus partes queden comprometidas a cuidar de la efectividad de lo pactado.

A diferencia de la parte normativa, que ha de ser expresa y no puede presumirse, la parte obligacional puede quedar, y así ocurre en la gran mayoría de los casos, sobreentendida. Es razonable pensar que las partes del convenio colectivo, al pactar libremente, están obligándose a respetar lo que convienen. Si este deber vincula por igual a ambas partes, de hecho la parte empresarial es la más interesada en que su contraparte (la representación sindical o unitaria) respete la pacífica aplicación del convenio colectivo.

En efecto, la contraprestación básica (comúnmente tácita) que recibe la parte empresarial a cambio de los beneficios laborales establecidos en el convenio colectivo,

---

<sup>79</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3579/1997 de 28 de octubre. Ponente: Antonio Martín Valverde.

<sup>80</sup> Las aludidas en el art. 85.2 ET.

es precisamente, la garantía de que la norma pactada va a regir durante su vigencia, lo que permitirá a las unidades empresariales planificar adecuadamente su actividad. Por ello se califica el convenio colectivo como «*contrato de paz*» y por ello la finalidad pacificadora del pacto colectivo se erige en el más importante efecto de éste.

La discusión sobre la figura del llamado «*deber de paz*» viene atenuada en nuestro Derecho por la circunstancia de que es el legislador mismo quien impone el deber de paz; deber que no queda sobreentendido, sino que es impuesto por la ley. En efecto, el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo<sup>81</sup>, no permite la huelga que «*tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo*».

En definitiva, el deber de paz impuesto por nuestro legislador se califica, como «*legal*» y como «*relativo*»; esto último, porque no se veda a las partes del convenio colectivo todo acto de presión laboral, sino tan sólo aquellos actos dirigidos a la modificación del convenio colectivo durante el tiempo de su vigencia.

La declaración del art. 11. c) DLRT de ilicitud de la huelga que pretenda alterar lo convenido colectivamente, además de tener un obvio significado obligacional (vinculando en tal sentido al sindicato o representación unitaria pactantes), rige también respecto de los singulares trabajadores afectados por el convenio colectivo, los cuales deben respeto a lo convenido.

Debe por último decirse, que el deber legal de paz que impone el DLRT no se infringe cuando una huelga se propone alterar lo pactado en virtud de un cambio absoluto y radical de las circunstancias o cuando constituye una respuesta al incumplimiento del convenio colectivo por la parte empresarial.

Aparte del deber de paz «*ex lege*», impuesto por el DLRT y relativo (en cuanto se refiere de forma exclusiva a las huelgas que pretendan alterar lo convenido colectivamente), nuestro Ordenamiento Jurídico permite que se pacte un deber de paz «*absoluto*». Tal posibilidad se contempla en el art. 8.1 DLRT, que autoriza a pactar en convenio colectivo, y durante la vigencia de éste, la renuncia al ejercicio de huelga.

El deber de paz que se está examinando es, pues, un deber de origen pactado y de alcance absoluto, en cuanto que implica la radical eliminación del recurso a la huelga. Se

---

<sup>81</sup> Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo. BOE núm. 58, 09.03.1977, p. 5464-5470; en adelante, DLRT.



trata de un deber que vincula de manera directa a las partes del convenio colectivo, pero que también se extiende a los sujetos afectados, dados los términos del art. 8.1 DLRT.

El incumplimiento de tal compromiso daría lugar a responsabilidades, sea de la parte del convenio colectivo infractora, sea de los concretos trabajadores que no respeten el pacto de paz. Para asegurar esa irradiación, algunos convenios colectivos incluyen cláusulas específicas que pretenden disuadir a los trabajadores del recurso a la huelga. Así ocurre, por ejemplo, con el establecimiento (pactado e incluso concedido unilateralmente por el empresario) de gratificaciones que sólo se devengan cuando no se producen huelgas.

Las cláusulas obligacionales son aquellas destinadas a las partes negociadoras, a las que se pueden imponer obligaciones concretas o particulares: obligación de no convocar huelga durante la vigencia del convenio colectivo, obligación de revisar determinadas condiciones al cabo de un cierto tiempo, etc. Estas cláusulas suelen conocerse como obligacionales y poseen la fuerza vinculante propia del convenio colectivo, aunque ceñida a los sujetos afectados por las mismas.

Por tanto, los sujetos destinatarios de las cláusulas son distintos: en la normativa, los empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito del convenio colectivo y, en las obligacionales, los representantes, los agentes negociadores.

Esta parte obligacional no goza del refuerzo que supone la aplicación de sanciones administrativas, aunque en caso de incumplimiento pueden pedirse responsabilidades o emplearse las acciones de lucha o conflicto colectivo admitidas por la ley. Salvo pacto en contrario, su vigencia también se prorroga tras la denuncia del convenio colectivo, salvo las cláusulas sobre renuncia a la huelga<sup>82</sup>.

Para la jurisprudencia, las cláusulas obligacionales son aquellas que incluyen obligaciones o compromisos que asumen las partes, mediante las que se contribuye a una eficaz aplicación de las condiciones pactadas.

Las cláusulas obligacionales no comprenden a todos los trabajadores; sino que son las que relacionan a las partes que suscribieron el convenio colectivo: son todas las cláusulas que se identifican como aquellas donde las partes se comprometen a seguir ciertas pautas que permitan el eficaz cumplimiento del convenio colectivo.

---

<sup>82</sup> Art. 86.3 ET.

Estas cláusulas pueden dividirse en cuatro tipos: <sup>(a)</sup>deber de paz o tregua; <sup>(b)</sup>deber de ejecución leal del convenio colectivo; <sup>(c)</sup>organización de la actividad contractual y <sup>(d)</sup>administración del convenio colectivo<sup>83</sup>. Sin embargo, hay autores que discrepan de esta clasificación<sup>84</sup>.

El convencimiento de que el convenio colectivo es, en sí mismo, un “tratado de paz”, explica el desinterés habitual de las partes en estipular cláusulas de contenido obligatorio. Tales cláusulas son raras y, por lo común, de contenido difuso.

Con frecuencia se encuentran en los convenios colectivos cláusulas cuya presentación formal sugiere contenidos obligacionales, pero que, en realidad, lo que hacen es expresar intenciones o buenos deseos.

Algunas de estas cláusulas fijan objetivos concretos, tales como el fomento del empleo, la erradicación del pluriempleo, la eliminación del trabajo clandestino, el incremento de la productividad, la lucha contra el absentismo, etc.

La lucha contra el intrusismo y el trabajo clandestino es también objeto de este tipo de cláusulas programáticas. Otros convenios colectivos (como el ya citado de la Banca Privada) incluyen compromisos programáticos para evitar el absentismo laboral.

En fin, en algunos convenios colectivos se encuentran cláusulas relativas a la responsabilidad de las partes en orden al cumplimiento del contenido obligatorio del convenio colectivo. En ese sentido, se establece, por ejemplo, que las organizaciones firmantes son responsables de la estricta observancia del convenio colectivo. Los órganos de gobierno de dichas organizaciones son responsables de impedir por todos los medios legales que se infrinja el presente convenio colectivo.

Dando un paso más, otros convenios colectivos contemplan la posibilidad de incumplimiento de su contenido obligatorio. Así, el Convenio Colectivo Estatal de Fabricación de Tejas y Ladrillos<sup>85</sup> dispone que *«si cualquiera de las partes afectadas incumpliera las obligaciones establecidas en este convenio colectivo, la otra parte demandará lo que proceda por la vía legal correspondiente»*.

---

<sup>83</sup> PALOMEQUE, *Derecho Sindical español* ed. 4<sup>a</sup>, edit. Tecnos (Madrid,1991) p. 330 y ss.

<sup>84</sup> BUENO MAGANO. *Direito Coletivo do Trabalho* (Sao Paulo, 1990) p. 146.

<sup>85</sup> Resolución de 19 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida. BOE núm. 192, 10.08.16, p. 57640-57666.

La responsabilidad derivada del incumplimiento de la parte obligacional del convenio colectivo tiene como lógica consecuencia jurídica la indemnización de los daños y perjuicios causados a la otra parte, en aplicación de los arts. 1.101 y ss CC.

La doctrina se ha planteado si el incumplimiento por una parte del convenio colectivo de sus obligaciones frente a la otra podría dar lugar a que ésta inste la resolución del convenio colectivo, de acuerdo con lo previsto en el art. 1.124 CC. A tal posibilidad se ha objetado que tal resolución desbordaría la lógica civilista en cuyo seno se ha acuñado; no se produciría tan sólo la extinción del contrato, sino la de la norma que tiene en él su fuente. En efecto, sería un sarcasmo sancionar un incumplimiento de la parte empresarial del convenio colectivo poniendo fin a los beneficios que éste establece en favor de los trabajadores.

La distinción entre cláusulas normativas y obligacionales no es suficiente para determinar el conjunto de cláusulas o materias contenidas en el convenio colectivo. Una parte de sus reglas parece escapar a esta distinción: determinación de la unidad de negociación y del ámbito de aplicación del convenio colectivo, órganos creados para su gestión y administración durante su vigencia, órganos dirigidos a la aplicación y operatividad de sus previsiones o criterios y pautas de renovación o negociación del nuevo convenio colectivo.

Aunque la jurisprudencia suele asimilarlas a la parte normativa del convenio colectivo<sup>86</sup>, no supone el establecimiento de obligaciones o compromisos para las partes. Son, más bien, reglas de encuadramiento y de gestión del convenio colectivo, por ello, en la mayoría de los casos constituyen contenido mínimo de todo convenio colectivo.

Por tanto, existe un tercer grupo de cláusulas, las llamadas cláusulas delimitadoras, «*de eficacia indirecta*» o «*de encuadramiento*»<sup>87</sup>, que establecen el radio de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del convenio colectivo. Con anterioridad, sólo se estudiaba las cláusulas normativas y obligacionales. Hoy, producto

---

<sup>86</sup>STS (Sala de lo Social) núm. 9486/1995 de 20 de diciembre. Ponente: Aurelio Desdentado Bonete.

<sup>87</sup> GARCÍA MURCIA, Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales en *Revista Actualidad Laboral* Núm. 23 (Madrid,1988) p. 1293.

de la fuerte crítica de un sector de la doctrina<sup>88</sup>, se estudia este nuevo tipo de cláusulas, que no pueden ubicarse dentro de alguna de las dos cláusulas tradicionales.

No obstante, para algunos autores, estas cláusulas se ubican dentro de las cláusulas obligacionales. En cambio, otros afirman que estas cláusulas no pueden ser tipificadas como obligacionales ya que se aplican más allá de las relaciones jurídicas entre las partes firmantes del convenio colectivo.

### **5.2.1. El problema de las cláusulas de paz**

La inclusión en el art. 86.3 ET de la previsión de que «*las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia*» aconseja analizar el significado y alcance de estas cláusulas de renuncia la huelga. Además del propio art. 86.3 ET, los preceptos que han de tenerse en consideración son el art. 82.2 ET y los arts. 8.1 y 11. c) del DLRT, así como la STC de 8 de abril de 1981<sup>89</sup>. El ya citado art. 11. c) DLRT califica de ilegal la huelga que tiene por objeto «*alterar, dentro de su periodo de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo a lo establecido por laudo*».

La importante STC de 1981, ha establecido que: <sup>(a)</sup>nada impide la huelga durante el periodo de vigencia de un convenio colectivo cuando la finalidad de la huelga no sea la de alterar el convenio colectivo, como puede ser, exigir reivindicaciones que no impliquen la modificación del convenio colectivo; <sup>(b)</sup>también cabe una huelga que reclame una determinada interpretación del convenio colectivo cuando éste se ha incumplido por la parte empresarial, en fin, cuando se haya producido un cambio absoluto y radical de las circunstancias y <sup>(c)</sup>la renuncia a la que hace mención el art. 8.1. DLRT no afecta al derecho de huelga sino sólo a su ejercicio, ni supone la extinción de aquel derecho sino solo el compromiso de no ejercitarlo temporal y transitoriamente durante la vigencia del convenio colectivo. La paz o el logro de la paz, es para algunos, el objetivo y hasta la razón de ser de los convenios colectivos, por lo que la obligación de paz no sólo estaría implícita, sino que sería su principal efecto.

---

<sup>88</sup> Por todos, véase DE LA VILLA et alii. *Instituciones del Derecho del Trabajo* (Madrid,1991) p. 244 y ss.

<sup>89</sup> STC (Pleno) núm. 11/1981 de 8 de abril.

Sin embargo, algunos analistas sienten una fuerte resistencia a aceptar la existencia de tal obligación como implícita.

Aún admitida la obligación de paz implícita, resta por ver cuál es su alcance. En ese sentido, se ha podido entender que ella sólo alcanzaría a lo pactado en el convenio colectivo; o sea que no aseguraría una paz absoluta, sino referida a los puntos sobre los que hubo acuerdo y constan en el convenio colectivo.

En otro plano, se acepta que el deber de paz no afecta el derecho a promover una huelga cuando se trata de un conflicto jurídico, ya que la paralización de la actividad durante la vigencia del acuerdo o convenio colectivo; no constituye abuso cuando tenga por objetivo exigir el cumplimiento de cláusula o condición que figure en ellos.

Para concluir con este punto, corresponde aclarar que quienes, en función de la naturaleza de los convenios colectivos o como consecuencia de previsiones de las constituciones políticas sobre el derecho de huelga, rechazan la idea de que en todo convenio colectivo existe una cláusula de paz implícita, no por ello sostienen que las partes, en la práctica de las relaciones laborales, pueden desligarse sin más de sus compromisos. En efecto, las “reglas del juego” que presiden toda negociación, imponen a las partes hacer honor a sus compromisos si desean mantener buenas relaciones con la contraparte y, sobre todo, si aspiran a no afectar su credibilidad para ulteriores negociaciones.

Las cláusulas de paz pueden ser de variados tipos y presentar diverso alcance. En la doctrina se han ensayado diversas clasificaciones, siendo la más simple y directa la que distingue entre las cláusulas de paz absoluta y aquéllas en que se admiten ciertas excepciones y la obligación queda circunscrita a la abstención de ciertas medidas, o condicionada de otro modo.

Las cláusulas de paz absoluta serían aquellas en que se excluye la posibilidad de adoptar cualquier medida de fuerza, cualquiera que sea la índole del conflicto y haya sido o no contemplada la cuestión en el curso de la negociación de la que surgió el convenio colectivo. Desde luego, las cláusulas de paz absoluta pueden estar, y de hecho casi siempre lo están, complementadas por la opción hacia medios pacíficos de resolver las eventuales divergencias entre las partes.

La variedad de las cláusulas que no presentan esas características, y que se suelen calificar como *relativas*, es infinita, desde el momento que las variantes posibles son muchísimas y entre ellas pueden establecerse múltiples combinaciones. Así, una cláusula de paz puede contemplar de forma exclusiva la huelga, en sentido propio, dejando abierta la puerta a otras medidas de perturbación de la normalidad de la actividad o de las relaciones laborales. El deber de paz relativa puede también constituirse de modo positivo cuando sólo se impone, por ejemplo, la obligación de preavisar antes de la puesta en ejecución de las medidas de fuerza, o de agotar las instancias de conciliación que se prevean. Desde otro punto de vista, la relativización del alcance puede resultar que la cláusula sólo se refiera a una materia, por ejemplo la salarial, o cubra algunas más, pero no todas.

En cuanto a las excepciones pueden ser muy variadas: dejar a salvo una materia, o un tipo de conflictos (los jurídicos, por ejemplo). También puede quedar a salvo, de modo expreso, la hipótesis de variación sustancial de las condiciones vigentes en el momento que se celebró el acuerdo.

Otra cuestión que suscitan las cláusulas de paz de cualquier naturaleza y tipo, es la de determinar quiénes son los obligados. Se admite que la obligación creada es doble. Por un lado, la organización pactante, que lo es siempre la parte del lado de los trabajadores y muchas veces también la de los empleadores, asume la obligación de abstenerse de promover confrontaciones dentro de los márgenes estipulados y, por otro, se obliga a aplicarse a lograr que la paz no sea alterada por acciones o incumplimientos de sus adherentes.

En cuanto a los efectos de la violación de las cláusulas de paz o de su incumplimiento, se proyectan sobre las partes, o sea, la organización signataria del lado de los trabajadores y el empleador o la organización de empleadores que han sido su contraparte. Las mismas partes, pueden pactar las sanciones para tales casos en los propios convenios colectivos y en algunos sistemas la ley incluye este tipo de estipulación debiendo figurar de forma obligatoria en el convenio colectivo. El legislador pareció considerar, en algunos países, esta cuestión como fundamental, e impuso como condición para autorizar la negociación colectiva que la parte de los trabajadores constituyera un fondo de garantía del fiel cumplimiento de las obligaciones derivadas del convenio colectivo.

Sin embargo, la eventualidad de una responsabilidad patrimonial de los sindicatos sólo es concebible bajo determinadas pautas culturales, y si cuentan con suficientes recursos como para hacerle frente. Ambas circunstancias, no se dan en muchos países por lo que este tipo de responsabilidad tiene escasa relevancia en la práctica.

Por lo dicho, a propósito de la naturaleza de la cláusula de paz, no parece que se derive de ella responsabilidad para los sujetos individuales, a menos que tal efecto sea dispuesto por la ley.

### **5.3. CONSECUENCIAS DE LA DISTINCIÓN DE LOS DISTINTOS CONTENIDOS DEL CONVENIO COLECTIVO**

En la doctrina española se registra un amplio debate sobre el tema de las cláusulas del convenio colectivo. Es bien sabido que el convenio colectivo posee una naturaleza peculiar que lo singulariza frente a las restantes fuentes del Derecho; se trata de una norma de origen pactado, o, si se prefiere, de un pacto de efectos normativos. Esa peculiaridad fue advertida desde las primeras elaboraciones teóricas sobre la figura del pacto colectivo, cuya doble faz (contrato y norma) dio lugar a prontas comparaciones.

El pacto colectivo da lugar a dos tipos de vinculaciones jurídicas: la vinculación que el convenio colectivo crea respecto de los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito (efecto normativo del convenio colectivo) y la vinculación de las partes pactantes entre sí (efecto contractual y obligacional del convenio colectivo).

Este doble efecto, normativo y obligacional<sup>90</sup>, se manifiesta en la existencia de una dualidad de contenidos del convenio colectivo, que a su vez puede expresarse mediante una dualidad de cláusulas: las normativas (sin las que no es concebible el convenio colectivo) y las obligacionales (que pueden incluirse o no en el texto del convenio colectivo).

Nuestro Derecho hace suya la rotunda bipartición entre contenido obligacional y normativo, atribuyendo diversas consecuencias jurídicas a las cláusulas que corresponden a uno u otro. En consecuencia, y sin perjuicio de precisiones ulteriores, no hay inconveniente en adoptar la diferenciación usual entre parte normativa y parte obligacional del convenio colectivo; el contenido normativo regula el régimen jurídico de trabajadores y empresarios, mientras que el contenido obligacional implica un

---

<sup>90</sup> Art. 86.3 ET.

compromiso de las partes negociadoras tendente a un determinado comportamiento de quienes negocian.

La distinción entre parte normativa y parte obligacional del convenio colectivo no es fruto de un puro ejercicio académico; por el contrario responde a la necesidad de imputar a cada una de esas partes un régimen jurídico propio. En tal sentido, la parte normativa del convenio colectivo recibe el siguiente régimen, del que no goza la parte obligacional:

En primer lugar, es esa parte normativa, y sólo ella, la que posee naturaleza de *«fuente de la relación laboral»*, fundamentadora de derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios<sup>91</sup>.

En segundo lugar, la parte normativa del convenio colectivo ha de ser respetada por los contratos de trabajo por ella afectados, *«sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias»* [art. 3.1. c) ET], so pena de nulidad de las cláusulas contractuales que no respeten los mínimos fijados por el convenio colectivo<sup>92</sup>.

En tercer lugar, los trabajadores y empresarios comprendidos en el ámbito del convenio colectivo pueden esgrimir pretensiones, fundadas en incumplimientos de la otra parte de la relación laboral de cláusulas normativas del convenio colectivo, ante los órganos del Orden Social de la Jurisdicción.

En cuarto lugar, la LISOS tipifica como infracciones administrativas, sancionables a propuesta de la Inspección de Trabajo, las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las cláusulas normativas de los convenios colectivos, en materia laboral, de seguridad e higiene y salud laborales.

En quinto y último lugar, el art. 58.1 ET conceptúa como faltas de los trabajadores sancionables por los empresarios a los *«incumplimientos laborales»*, entre los que deben entenderse incluidos los contrarios a disposiciones normativas de los convenios colectivos; los propios convenios colectivos se encargan de graduar, en su parte normativa, las faltas y sanciones correspondientes.

---

<sup>91</sup> Arts. 3 y 82.3 ET.

<sup>92</sup> Art. 9.1 ET.



En fin, el art. 86.3 ET establece una importante diferencia entre la parte obligacional y la normativa del convenio colectivo, en favor de ésta última, en materia de efectividad temporal. Denunciado un convenio colectivo, y mientras no se alcance uno nuevo que lo sustituya, mantiene su vigencia el contenido normativo, perdiéndola las cláusulas obligacionales.

Ello significa que, ante la perspectiva de apertura de negociaciones para un nuevo convenio colectivo, las partes quedan (salvo que decidan otra cosa) liberadas de los compromisos “de paz” que las obligaban, mientras que el contenido normativo del convenio colectivo recibe una ampliación de su vigencia (lo que se viene denominando ultraactividad) con la que se evita un perturbador vacío normativo.

La trascendencia de que una cláusula de convenio colectivo se configure como normativa u obligacional da por sí misma respuesta a la cuestión del poder de calificación de las partes del convenio colectivo al respecto. Nada impide a dichas partes (aunque el supuesto sea más hipotético que real) calificar de modo explícito a una cláusula como obligacional o como normativa; pero tal calificación no tendría más efectos que los de mostrar la intención de las partes, puesto que, la denominación que las partes de un pacto den a éste (o a sus cláusulas) no podrá prevalecer sobre la naturaleza real del acuerdo, cuando no concuerde con la que le asignan los contratantes.

En definitiva, una cláusula del convenio colectivo será obligacional o normativa de acuerdo con su naturaleza efectiva, con independencia de la que pretendan asignarle las partes.

### **5.3.1. La diferenciación entre las partes normativa y obligacional: su insuficiencia para explicar todo el contenido del convenio colectivo**

La delimitación de las dos grandes categorías en las que se divide el contenido del convenio colectivo ha entrado a formar parte de la cultura jurídico-laboral y de lo que podría denominarse teoría general del convenio colectivo. Como se verá, ha sido muy discutida y susceptible de importantes críticas.

Se ha dicho ya que la diferencia entre la parte normativa y la obligacional ha sido objeto de insalvables críticas. La primera de ellas alude a su insuficiencia para explicar las cláusulas del convenio colectivo que ni crean derechos y obligaciones entre sus partes firmantes ni tampoco predeterminan el contenido de la relación laboral individual ni fijan condiciones de trabajo. Es el caso del contenido mínimo del convenio colectivo y también

de las llamadas cláusulas sindicales y de estructura de la negociación colectiva. La segunda crítica que vamos a destacar respecto de las vertidas contra la distinción entre cláusulas normativas y obligaciones del convenio colectivo se proyecta sobre la diversa eficacia jurídica atribuida a unas y otras cláusulas.

Fue Carlos Palomeque<sup>93</sup>, quien más pronto puso de manifiesto la incorrección de aquella atribución en un Ordenamiento Jurídico como el nuestro, en el que todo el convenio colectivo, en su integridad, está dotado de eficacia normativa. Lo que hizo notar también el propio Palomeque, es que unos preceptos del convenio colectivo tengan unos destinatarios y vinculen a unos sujetos diversos a otros.

En cualquier caso, la delimitación entre cláusulas normativas y obligacionales parece mostrar una gran versatilidad y capacidad de adaptación. Capacidad que se manifiesta en la superación de la identificación de las cláusulas normativas con la relación individual de trabajo, ante la evidencia de que existen cláusulas normativas que no tienen como destinatarios los sujetos del contrato de trabajo, si no sujetos colectivos. De lo anterior es buena muestra la LISOS, y, en particular, los apartados 7,8 y 9 de su art. 7 y los apartados 5 y 8 de su art. 8, hablándose en este último apartado de cláusulas normativas sobre materia sindical.

---

<sup>93</sup> PALOMEQUE, *Derecho Sindical Español*, ed. 1ª, edit. Tecnos (Madrid,1986) p. 269-270.

## **6. LA LIBERTAD DE FIJACIÓN DEL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO Y SUS LÍMITES**

Lo primero que cabe preguntarse al tratar el contenido de los convenios colectivos, es si existen límites a la autonomía de las partes en este campo. Esto es, si todas las materias que las partes desean incorporar en un convenio colectivo son admisibles o si existen materias que, por su naturaleza o características, o por disposición de la ley, quedan fuera de la disponibilidad de las partes.

El art. 85 ET, en su apartado primero menciona en una ocasión la libertad de los sujetos negociadores para determinar el contenido de los convenios colectivos. Como consecuencia de ello, puede sostenerse que este artículo desprende, en su conjunto, una idea de libertad de los negociadores a la hora de fijar el contenido del convenio colectivo, de modo que éste dependerá, en cada ámbito de negociación y con relación a su extensión e intensidad del tratamiento, de la voluntad de los sujetos negociadores. Sin embargo, existen una serie de limitaciones que condicionarán y acotarán el espacio negocial a través de diversas previsiones normativas que restringirán, en forma diversa, el contenido posible de los convenios colectivos.

En efecto, la libertad de los sujetos legitimados para negociar en un ámbito determinado no es absoluta, en la medida en que el propio art. 85 ET comienza estableciendo un límite genérico, el del respeto a la ley. Junto a ello, resulta necesario mencionar, la preceptiva presencia en los convenios colectivos del contenido mínimo<sup>94</sup>, cuyo objetivo principal es la limitación del convenio colectivo, y que al ser imperativo se considera un límite a la libertad de los sujetos negociadores para establecer el contenido del convenio colectivo.

Por tanto, en primer lugar, el primer límite legal del contenido del convenio colectivo es el del respeto a la ley. El convenio colectivo, incluido por el art. 3.1 ET entre las fuentes de la relación laboral, ocupa una posición en la escala jerárquica inferior a las normas legales y reglamentarias, a las que debe respeto. Ello lleva aparejado que los negociadores del convenio colectivo, a la hora de determinar su contenido, se encuentran sometidos a lo dispuesto en el texto constitucional, no pudiendo acordar cláusulas en el

---

<sup>94</sup> Art. 85. 3 ET.

convenio colectivo cuyo contenido resulte incompatible con los derechos reconocidos en la Constitución.

En consecuencia, aquellas cláusulas convencionales que introducen diferencias de trato entre los trabajadores de la empresa que no resultan razonables o aceptables para el Ordenamiento Jurídico, por no encontrarse justificadas de forma objetiva, se considerarán discriminatorios y por lo tanto nulas. Es el caso de cláusulas que establecen salarios inferiores para las mujeres por trabajos idénticos o de igual valor<sup>95</sup>; de cláusulas que establecen una desigualdad retributiva fundada exclusivamente en la fecha de ingreso en la empresa o en la adquisición de la condición de fijo<sup>96</sup>; o de cláusulas que excluyen del ámbito de aplicación del convenio colectivo a los trabajadores temporales<sup>97</sup>.

Por su parte, la primacía de la ley sobre el convenio colectivo se ha reconocido pacíficamente y es doctrina consolidada del TC<sup>98</sup>. En ella se admite su constitucionalidad al reconocer que la ley ocupa en la jerarquía normativa una posición superior a la del convenio colectivo. *«Es cierto que el artículo 85.1 ET dispone que la regulación de las condiciones de trabajo que se contenga en Convenio Colectivo, se ha de efectuar dentro del respeto a las leyes, pero no es menos cierto que esta obligación de respeto y acatamiento no se extienda a toda clase de disposiciones legales, sino que tan solo se refiere a aquellos preceptos legales que sean de derecho necesario (...)»*<sup>99</sup>.

En otras palabras, los negociadores del convenio colectivo no van a poder entrar a regular cuestiones que hayan sido objeto de un precepto legal de derecho necesario absoluto ni allí donde la norma legal tenga el carácter de indisponible; ni podrán perjudicar los mínimos de derecho necesario. Ahora bien, el respeto a la ley va más allá del respeto a las normas de derecho necesario, y comprende otros límites de concreción difícil, incluyendo entre ellos principios constitucionales como, por ejemplo, el de libertad de empresa.

---

<sup>95</sup> STC (Sala 1ª) núm. 58/1994 de 28 de febrero. FJ 6º.

<sup>96</sup> STC (Sala 1ª) núm. 177/1993 de 31 de mayo. FJ 3º.

<sup>97</sup> STC (Sala 2ª) núm. 52/1987 de 7 de mayo. FJ 2º.

<sup>98</sup> STC (Pleno) núm. 119/2014 de 16 de julio.

<sup>99</sup> STS (Sala de lo Social) núm. 7725/1994 de 4 de mayo. Ponente: Luis Gil Suárez. FJ 2º.

Respecto a las primeras, se trata de materias que el legislador se reserva para sí, excluyendo la regulación por convenio colectivo. Es el caso, por ejemplo, de la materia procesal o el de las cuestiones administrativas, relativas al sistema público de Seguridad Social y su acción protectora. Es el caso también de las cláusulas convencionales que no respetan la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa prevista en el art. 84.2 ET, considerada una norma de derecho necesario absoluto y, en consecuencia, indisponible para los negociadores.

Con relación al respeto debido por el contenido convencional a los mínimos de derecho necesario, serán también nulas aquellas cláusulas de los convenios colectivos que regulen condiciones por debajo de lo previsto en una norma legal mínima, o que superen lo contemplado en una norma máxima.

No obstante, no son pocas las ocasiones en las que la norma legal se configura como aplicable sólo en defecto de convenio colectivo o acuerdos colectivos. En estos supuestos lo que legislador pretende es que el convenio colectivo contenga su propia regulación de la materia, diferente a la legal. También se produce en ocasiones una remisión absoluta desde la norma legal al convenio colectivo para la regulación de una materia concreta. Un ejemplo lo encontramos en el art. 22.1 ET sobre el sistema de clasificación profesional.

En segundo lugar, la norma establece un segundo límite, que viene derivado de las obligaciones de negociación impuestas por la ley. La norma legal envía la regulación de alguna materia a la negociación colectiva. Ello es debido al entendimiento de que algunas cuestiones pueden ser abordadas mejor en el seno de las unidades de negociación. Este reenvío, en algunas ocasiones, se efectúa en términos imperativos y en otras, en términos promocionales. Respecto a las materias que la ley reenvía en términos obligatorios al pacto colectivo, destaca la aplicación en el ámbito de las empresas del principio de no discriminación por razón de sexo a través de los denominados planes de igualdad. El legislador establece, en desarrollo de lo dispuesto en el art. 45 de la LOI, una obligación de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad.

Cierto es que, desde antes de la promulgación de la LOI, los convenios colectivos ya eran considerados una herramienta ideal para concretar en el ámbito laboral las medidas dirigidas a evitar situaciones y comportamientos discriminatorios

y promover la igualdad de trato y oportunidades. En este sentido, desde la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social<sup>100</sup>, se estimuló la negociación colectiva de medidas dirigidas a combatir las discriminaciones en el trabajo, fomentar la igualdad de oportunidades y prevenir el acoso. Sin embargo, en la práctica ello se hacía porque los sujetos negociadores, perfectos conocedores de la realidad sobre la que iba a incidir ese convenio colectivo, así lo entendían, y no porque hubiera una obligación legal para ellos. En la actualidad, la obligación de negociar tales medidas afecta a todos los convenios colectivos, con independencia de su ámbito de aplicación, mientras que los planes de igualdad serán obligatorios tan solo en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, de modo que, como indica el art. 85.2 ET, deberán negociarse en convenios colectivos de empresa cuando ésta tenga dicha dimensión. El incumplimiento de esta obligación por parte del empresario puede ser objeto de sanción administrativa, ya que el apartado 13 del art. 7 de la LISOS, califica como infracción grave el no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad se establecen en el ET o en el convenio colectivo que sea de aplicación. Ahora bien, estudios empíricos sobre negociación colectiva demuestran que el contenido de los convenios colectivos en esta materia es insuficiente. Son muchos, todavía, los convenios colectivos en los que no existe mención a la igualdad, así como empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores que no tienen planes de igualdad y cuyos convenios colectivos tan sólo albergan compromisos a futuro.

A título de ejemplo, hay discriminación a trabajadores temporales en determinados preceptos del convenio colectivo de la empresa AUDASA, ya que se les excluye de beneficios sociales y no respeta el mínimo de derecho necesario en caso de jornada continuada<sup>101</sup>. Por el contrario, El TC ha rechazado por infundadas aquellas demandas de amparo en las que tan sólo se cuestiona la desigualdad de regulación derivada de la existencia de diferentes convenios colectivos<sup>102</sup>; esa diferencia es el resultado previsible de un sistema libre de negociación colectiva, dado el carácter

---

<sup>100</sup> Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, BOE núm. 313, 31.12.2003, p. 46874-46992.

<sup>101</sup> STS (Sala de lo Social) núm. 4110/2005 de 1 de marzo. Ponente: Pablo Manuel Cachón Villar. FJ 8º.

<sup>102</sup> STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 256/2017 de 28 de marzo. Ponente: Sebastián Moralo Gallego.

sectorial o profesional del convenio colectivo. En alguna ocasión, el TC ha recordado, además, que no puede hablarse de discriminación de «*un ámbito de negociación frente a otros*», pues la delimitación del ámbito territorial y funcional de aplicación del convenio colectivo corresponde a las partes negociadoras, de tal manera que no puede considerarse lesiva la diferencia de regulación que en virtud de esa capacidad se produce entre los distintos sectores o ámbitos de actividad.

Tampoco es contraria al principio de igualdad y no discriminación la regulación pactada que incorpora diferencias en las condiciones de trabajo para distintas actividades laborales o profesionales. Tan solo se excluyen las diferencias de trato arbitrarias o irrazonables<sup>103</sup>, siendo así que «*las diferencias de trato en las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo deben ser razonables de acuerdo con los valores e intereses que deben tenerse en cuenta en este ámbito de la vida social*» donde han de atenderse a circunstancias como la clase de trabajo, el rendimiento o la capacidad económica de la empresa<sup>104</sup>.

En tercer lugar, la ley impide en determinados supuestos la regulación de una materia por la negociación colectiva. Con carácter general ocurre, como se ha visto, respecto del derecho necesario absoluto y los mínimos o máximos de derecho relativo. En efecto, la LGSS en su art. 39.2, dispone que, en el establecimiento de mejoras voluntarias, la Seguridad Social no podrá ser objeto de contratación colectiva. Tras diversas regulaciones diferentes, en la actualidad la Disp. Adic. 10.<sup>a</sup> ET, impide que los convenios colectivos puedan establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas convencionales.

En cuarto lugar, en la jerarquía de fuentes de la relación laboral, el convenio colectivo se impone al contrato y pacto individual<sup>105</sup>. El convenio colectivo tiene primacía sobre la autonomía individual, lo cual impide que por contrato se excluya la aplicación del convenio colectivo. Así como impide también que mediante la realización de pactos individuales “en masa” se sustituyan las reglas pactadas en el convenio colectivo. Por lo

---

<sup>103</sup> STS (Sala de lo Social) núm. 9904/2002 de 25 de julio. Ponente: Benigno Varela Autrán. FJ 6º.

<sup>104</sup> STS (Sala de lo Social) núm. 5710/1997 de 22 de julio. Ponente: Arturo Fernández López.

<sup>105</sup> Art. 3.1. c) ET.

tanto no es posible pactar de manera individual y masiva, incluso en acuerdos estatuarios, condiciones contrarias a las establecidas en un convenio colectivo, ya que de admitirse la prevalencia de la autonomía individual sobre la autonomía colectiva, quebraría el sistema de negociación colectiva configurado por el legislador.

Ahora bien, tales pactos masivos suponen un atentado a la autonomía colectiva cuando alteren el contenido de un convenio colectivo, pero no cuando su finalidad es ratificar lo pactado en aquel. Tampoco cuando se trata de aplicar individualmente un régimen específico para un complemento salarial establecido al margen del convenio colectivo o para fijar el prorrateo de pagas extraordinarias, cuando no viene prohibido en el convenio colectivo<sup>106</sup>.

Pero el convenio colectivo no puede cerrar por completo el espacio de la autonomía individual, ni puede impedir el establecimiento de condiciones de trabajo más favorables para el trabajador. La negociación colectiva no puede anular la autonomía individual, pues ésta, garantía de la libertad personal, ha de contar con un margen de actuación incluso en ámbitos como los de la empresa.

En quinto lugar, la negociación colectiva debe también respetar el poder de dirección y organización del empresario, lo cual viene reconocido por la Constitución y la ley<sup>107</sup>, y que conecta a su vez con el derecho de propiedad privada<sup>108</sup>.

El convenio colectivo puede incluir limitaciones o reglas sobre el ejercicio del poder empresarial<sup>109</sup>, pero la regulación pactada no puede suprimir las facultades propias de este poder. La negociación colectiva no supone negar virtualidad a la libertad de empresa reconocida en el art. 38 CE. La negociación colectiva también ha de respetar las libertades económicas y profesionales reconocidas por el derecho de la Unión Europea<sup>110</sup>.

---

<sup>106</sup> STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3828/2011 de 12 de abril. Ponente: Aurelio Desdentado Bonete.

<sup>107</sup> Art. 38 CE; art. 20 ET.

<sup>108</sup> Art. 33 CE.

<sup>109</sup> Art. 39, 40 y 41 ET.

<sup>110</sup> STJCE (Gran Sala) núm. 357/2007 de 11 de diciembre. Ponente: Romain Schintgen.



En sexto y último lugar, se configura como otro límite el hecho de que la regulación del convenio colectivo no pueda ir más allá del ámbito de representación de las partes que lo han negociado, por tanto, no son válidas las cláusulas convencionales que imponen deberes u obligaciones a terceros ajenos al convenio colectivo o las cláusulas que establecen condiciones de trabajo que debieran asumir empresas que no estuvieran representadas en su ámbito de aplicación<sup>111</sup>. De ahí que el convenio colectivo pueda ser impugnado por lesión grave del «*interés de terceros*»<sup>112</sup>.

El art. 90.5 ET prevé la iniciación del procedimiento de oficio de control de la legalidad de los convenios colectivos si la autoridad laboral considera que un determinado convenio colectivo, en alguna de sus cláusulas, lesiona gravemente el interés de terceros.

La referencia a los terceros, planteó la duda sobre si la norma estatutaria se refiere a los terceros ajenos al ámbito del convenio colectivo, o a los terceros incluidos en el mismo (los convenios colectivos se aplican, como se sabe, a los representados por las organizaciones pactantes y a todos los encuadrados en el propio ámbito de aplicación, los terceros, aunque no estén directamente representados por los negociadores).

Así pues, «*en un sentido amplio, se podría entender que es toda persona que, sin haber participado en la negociación, por sí o a través de sus representantes, puede verse incluida en el ámbito personal del mismo y perjudicada por sus cláusulas*»<sup>113</sup>. O lo que es lo mismo, «*como tercero debe ser tenido toda persona natural o jurídica ajena a la negociación, en sentido amplio, siempre que evidencie que ha concurrido gravedad en la lesión sufrida*»<sup>114</sup>.

Los numerosos litigios que se han suscitado, bien de oficio, bien a través de conflicto colectivo, han motivado el correspondiente pronunciamiento de los tribunales<sup>115</sup>. «*En un sentido más apropiado y preciso, parece que tercero puede ser*

---

<sup>111</sup> STS (Sala de lo Social) núm. 7797/1996 de 28 de octubre. Ponente: Rafael Martínez Emperador. FJ Único.

<sup>112</sup> Art. 90.5 ET.

<sup>113</sup> LINARES LORENTE, Motivos de nulidad de los convenios colectivos en *Jornadas sobre cuestiones de enjuiciamiento laboral* edit. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social (1985) p. 532.

<sup>114</sup> MUÑOZ CAMPOS, La justicia en lo laboral a través del convenio colectivo en *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 34 (1988) p. 167.

<sup>115</sup> En este sentido, cabe citar la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 7 de noviembre de 1981 (AR 7024), que consideró terceros a los futuros empleados de la empresa cuyo convenio se declaró nulo o

*aquella persona o entidad que, no estando comprendida dentro del ámbito personal del convenio, resulta afectada directa o indirectamente por las cláusulas del mismo»<sup>116</sup>. En otro sentido, «el concepto de terceros debe entenderse referido a los no representados por los negociadores, ya que los representados por éstos deben estar y pasar por lo que sus representantes acuerden en la negociación»<sup>117</sup>. En este sentido lo expresa la LRJS en su art. 165. b) que establece que «no se tendrán por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio».*

*«Quedan, sin embargo, en el aire las cuestiones de saber quiénes serán propiamente terceros a estos efectos y, sobre todo, de distinguir entre lesividad e ilegalidad del convenio, pues la mayoría de las veces se tratará de supuestos de ilegalidad (es el caso de cláusulas que establecieron una preferencia en el empleo en favor de los afiliados a un determinado sindicato o de parientes de los trabajadores de la empresa)»<sup>118</sup>.*

*«Cabe preguntarse, llegados a este punto, qué supuestos pueden darse en el contorno de la negociación colectiva de ánimo de daño. Fundamentalmente en tres campos: el de la presencia institucional en el ámbito de las relaciones de trabajo, bien sea sindical o empresarial; el de la competencia económica y comercial; y el de violación de derechos de contenido económico o no de terceros»<sup>119</sup>. O cabría suponer, dada la eficacia general del convenio, que esa lesión se refiere a intereses generales, entendiendo por terceros la comunidad en general, cuya situación puede sufrir alteraciones perjudiciales y graves, según lo que se convenga en determinados sectores (un incremento de remuneraciones que obligue a repercutir de forma excesiva en el precio de los*

---

la sentencias. En la misma línea, se cita la sentencia de 29 de noviembre de 1983 (REC 378/1983), que estudió el caso de un convenio colectivo que excluía a los trabajadores temporales.

<sup>116</sup> LINARES LORENTE, Criterios judiciales recientes sobre impugnación de convenios colectivos en *Actualidad Laboral* núm. 1 (1995) p. 228 y ss.

<sup>117</sup> MONTOYA MELGAR et alii, *El nuevo procedimiento laboral* edit. Tecnos (1990) p. 128.

<sup>118</sup> CAMPOS ALONSO et alii, *Ley de Procedimiento Laboral: análisis y comentarios al RD Legislativo 521/90, de 27 de abril* edit. Deusto (1990) p. 364-365.

<sup>119</sup> SAGARDOY BENGOCHEA, La lesión a terceros en la negociación colectiva: El control de lesividad en los convenios colectivos en *Jornadas sobre cuestiones actuales de enjuiciamiento laboral* edit. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social (1985) p. 498.

transportes públicos; una reducción de jornada que suponga restricciones inaceptables en servicios comunitarios).

De conformidad con lo expuesto, parece desprenderse que la lesión grave al interés de terceros se limita de forma exclusiva a tales terceros (los no representados por los negociadores por no estar incluidos en la unidad de contratación del convenio colectivo). Así pues, los terceros que invoquen ante la autoridad laboral la lesión grave de sus intereses en razón de lo pactado por empresarios y trabajadores en un determinado convenio colectivo deben ser personas excluidas de la unidad de contratación del propio convenio colectivo y, por ende, ajenas al ámbito de aplicación del mismo.

La lesión grave del interés de terceros, por lo expuesto, difícilmente puede ser apreciada por la autoridad laboral partiendo de la lectura del texto de los convenios colectivos, salvo en los supuestos de que la lesión pueda afectar a las personas encuadradas en los propios convenios colectivos. Por tanto, los casos de lesividad, en la práctica, suelen promoverse a instancia de los propios interesados, que, planteando previamente la cuestión ante la autoridad laboral, solicitan que ésta promueva la comunicación de oficio, según determina el art. 90.5 ET.

## 7. LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO: «EL DESCUELGUE»

La ley prevé la posibilidad de la inaplicación por parte de las empresas de una serie de materias del convenio colectivo y en determinadas circunstancias. El art. 82.3 ET, tras establecer que los convenios colectivos regulados por dicha ley *«obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia»*, añade que, *«sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable»*.

Se trata de las cláusulas de *«descuelgue»* salarial. La introducción de estas cláusulas, responde al propósito de atenuar la presunta insensibilidad del sistema de fijación de los salarios imperante en España a la situación económica de las empresas, que había sido objeto de reiteradas denuncias a nivel gubernamental. Para ello se recurre a la capacidad de los convenios colectivos de regular las condiciones de aplicación de sus disposiciones, con el fin de que sean ellos mismos los que disciplinen el ajuste de su contenido económico a las circunstancias concretas de las unidades productivas en crisis.

Es así como el art. 82.3 ET encomienda a los convenios colectivos de ámbito supraempresarial el establecimiento de las *«condiciones y procedimientos»* por los que el *«régimen salarial»*, en ellos establecido, *«podría no aplicarse»* a aquellas empresas *«cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación»*<sup>120</sup>. Este descuelgue del convenio colectivo, constituye, por un lado, una excepción a la eficacia general del convenio colectivo y, por otro, un instrumento de flexibilidad interna: el descuelgue ha estado vinculado a necesidades de funcionamiento de las empresas derivadas de su situación económica, en esa línea, se ha constituido como un elemento alternativo a la destrucción de empleo.

Hasta la Reforma Laboral de 2012, confluían para lograr la misma finalidad dos instituciones. Por un lado, el art. 41.6 ET, permitía la modificación sustancial de

---

<sup>120</sup> CASAS BAAMONDE, Ley, autonomía colectiva y eficacia de los convenios colectivos en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm. 3 (1997) p. 234.

condiciones de trabajo establecidas en convenios estatutarios que sólo podía referirse a las siguientes materias: horario y distribución del tiempo trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración; sistema de trabajo y rendimiento y funciones que excedieran de lo establecido en el art. 39 ET. Por otro lado, el art. 82. 3 ET regulaba el denominado descuelgue salarial que permitía la inaplicación del régimen salarial previsto en el convenio colectivo aplicable. Característica común de ambas instituciones era que sólo podían aplicarse a través del acuerdo colectivo que era el instrumento único previsto para la efectividad de ambas instituciones.

El modelo de la Reforma Laboral de 2012 se basa en la refundición de las dos instituciones, de suerte que la posibilidad de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo derivadas de un convenio colectivo estatutario desaparece del art. 41 ET y se lleva al art. 82.3 ET, donde se establece un único régimen causal y procedimental para inaplicar el convenio colectivo estatutario en todas las condiciones de trabajo en que ello sea posible.

Desde la perspectiva material, dos son las cuestiones que resulta necesario abordar: <sup>(a)</sup>el instrumento convencional objeto de la inaplicación y <sup>(b)</sup>las materias que pueden ser objeto de descuelgue.

Por lo que hace referencia a la primera de las cuestiones la norma se refiere expresamente al convenio colectivo aplicable en la empresa y añade «*sea éste de sector o de empresa*»; lo que resulta clarificador y disipa las dudas que podrían haber surgido en torno a la posibilidad de descolgarse del propio convenio colectivo de empresa. De esta forma resulta irrelevante la cualidad del instrumento colectivo, lo importante es que se trate de un convenio colectivo y que resulte de aplicación en la empresa que pretenda la inaplicación.

En lo que a la segunda cuestión se refiere, el art. 82.3 ET contiene la siguiente lista de materias que pueden ser objeto de inaplicación: <sup>(a)</sup>jornada de trabajo; <sup>(b)</sup>horario y la distribución del tiempo de trabajo; <sup>(c)</sup>régimen de trabajo a turnos; <sup>(d)</sup>sistema de remuneración y cuantía salarial; <sup>(e)</sup>sistema de trabajo y rendimiento; <sup>(f)</sup>funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 ET y <sup>(g)</sup>mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La ley parte de la noción de que el descuelgue sólo resulta posible en los supuestos de existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuya definición reproduce, como no podía ser de otra forma, la contenida en el art. 51.1 ET.

De esta forma, se entiende que concurren causas técnicas, organizativas, productivas y económicas en los mismos supuestos que en el art. 51.1 ET, con la precisión, respecto de las causas económicas de que, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Ninguna otra exigencia añadida incorpora la configuración causal del art. 82.3 ET.

El art. 82.3 ET condiciona la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 ET, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4 ET, período de duración no superior a quince días.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. En ausencia de representantes, podrá procederse al nombramiento de una comisión negociadora, una comisión *ad hoc*, elegida por los propios trabajadores de la empresa.

Respecto de la vigencia temporal del acuerdo de descuelgue, el art. 82.3 ET señala que su duración «*no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa*». Ello implica que la inaplicación podrá ir más allá de la vigencia inicialmente pactada del convenio colectivo, abarcando todo el período de ultraactividad. Es la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo el momento en que deberá cesar el acuerdo de inaplicabilidad. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

La falta de acuerdo es solucionada por la nueva norma con el recurso a las soluciones externas a la empresa a través de la mediación y el arbitraje. Hasta tres mecanismos diferentes se han previsto al respecto.

El primero de ellos es la intervención de la Comisión Paritaria. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio colectivo que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Estas comisiones paritarias no tendrán competencia de renegociación del convenio colectivo, por lo que no podrán acordar contenidos que supongan modificación de las condiciones pactadas y su sustitución por otras nuevas, salvo que, por pacto, se otorgue a la comisión paritaria unas concretas funciones negociadoras. Se le atribuyen normalmente el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del convenio colectivo y la mediación o conciliación en caso de conflicto colectivo. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio colectivo deberá intervenir con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente. Es el órgano más cualificado para una interpretación, negociada y auténtica, del convenio colectivo.

Las resoluciones de las comisiones paritarias sobre aplicación e interpretación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos<sup>121</sup> y serán objeto de inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos correspondiente [art. 2.1 c) RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo]<sup>122</sup>.

El segundo de los mecanismos de solución del desacuerdo es el recurso a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos. Tras la finalización de las consultas y, en su caso, el fracaso de la primera solución externa, impone que cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los

---

<sup>121</sup> Art. 91.4 ET.

<sup>122</sup> RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, BOE núm. 143, 12.06.10 p. 50339-50369.

acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el art. 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación.

Y, en tercer lugar, cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo, no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo o, en caso de haberse solicitado, ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la CCNCC, que resolverá la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La intervención de la Comisión se configura, de esta forma, como subsidiaria y de último grado. La decisión de la Comisión que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes.

En cualquiera de los supuestos procedimentales descritos, es necesario que se produzca una resolución de la discrepancia. Cuando es el árbitro el que la adopta el reglamento la denomina «*laudo arbitral*». Si ha sido la Comisión la que ha adoptado la correspondiente resolución se denomina por la norma «*decisión de la Comisión*».

Tanto el laudo arbitral como la decisión de la comisión serán vinculantes e inmediatamente ejecutivos. Deberán ser comunicadas a la autoridad laboral a efectos de depósito, tendrán la misma eficacia que si se hubiese alcanzado en periodo de consultas y sólo serán recurribles conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 ET. Cabrá el recurso en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión. Ello remite al procedimiento de impugnación de convenios colectivos previsto en los arts. 163 y ss. LRJS.

## **7.1. LA ADMISIÓN DE LA CLÁUSULA *REBUS SIC STANTIBUS*: ANÁLISIS DE UN CASO CONCRETO**

Junto a las figuras del descuelgue salarial, concurrencia de convenios colectivos y modificación sustancial de condiciones de trabajo, como instituciones de regulación estatutaria que producen efectos de quiebra de la intangibilidad del convenio colectivo, cabría preguntarse si desde fuera de este ordenamiento y concretamente por aplicación de la cláusula civil *rebus sic stantibus* sería susceptible de modificación un convenio colectivo.



En una primera y generalizada aproximación al sentido de la cláusula *rebus sic stantibus*, se trata de una vía que permite la modificación de las condiciones contractuales de forma unilateral cuando sobreviene un cambio de circunstancias que, de haberse conocido en el momento de la negociación del contrato hubieran evitado que éste se realizara o se hubiera realizado en otros términos<sup>123</sup>. No obstante, hay una clara actitud de cautela por parte del TS antes de autorizar o legitimar la revisión de un contrato por esta vía, ya que es calificada como «cláusula peligrosa» y por ello debe aplicarse con gran cautela, por cuanto supone una excepción al principio de seguridad jurídica.

Teniendo en cuenta estas apreciaciones como punto de partida es indudable que la valoración de si procede o no la aplicación de esta cláusula requiere atender a las circunstancias que rodean al caso concreto. Sin embargo, si pueden extraerse de la jurisprudencia civil las reglas básicas que admiten la aplicación de la misma:

En primer lugar, solo es admisible para producir la revisión del contrato y nunca la resolución del mismo. En segundo lugar, su efectiva aplicación requiere la concurrencia de determinados requisitos: <sup>(1)</sup>una alteración extraordinaria de las circunstancias en el momento de cumplir el contrato en relación con las concurrentes al tiempo de su celebración<sup>124</sup>; <sup>(2)</sup>una desproporción exorbitante, fuera de todo cálculo, entre las pretensiones de las partes contratantes que derrumben el contrato por aniquilación del equilibrio de las prestaciones; <sup>(3)</sup>que todo ello acontezca cuando sobrevengán circunstancias radicalmente imprevisibles y <sup>(4)</sup>que se carezca de otro medio para salvar y remediar el perjuicio.

Todas estas premisas son valoradas por el TS a efectos de aplicar la citada cláusula. Cabe destacar que siempre se analiza la concurrencia de todos los requisitos enumerados más arriba. Por tanto, aunque la parte afectada alegue un cambio imprevisible de circunstancias, el tribunal valora que este cambio además de ser imprevisible, modifique la base del negocio tenida en cuenta en el momento de la celebración del

---

<sup>123</sup> STS (Sala de lo Civil, Sección 4ª) núm. 80/2015 de 12 de marzo. Ponente: Carlos Fuentes Candelas.

<sup>124</sup> STS (Sala de lo Civil, Sección 7ª) núm. 479/2012 de 29 de octubre. Ponente: Ramón Ibáñez De Aldecoa Lorente.

contrato y produzca la «*aniquilación*», en términos del propio tribunal, de la relación de equivalencia de las prestaciones entre las partes.

Las opiniones doctrinales sobre la aplicación de esta cláusula al orden laboral se inclinan por una aplicación matizada y cautelosa de la misma. Así, se admite con carácter generalizado que dicha cláusula debiera utilizarse en todo caso como mecanismo supletorio respecto de los procedimientos específicos del ordenamiento jurídico laboral, tales como la compensación y absorción y el procedimiento de modificación de condiciones de trabajo que regula el art. 41 ET.

Así pues, la primera de las conclusiones sobre la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus* a las relaciones laborales es su carácter supletorio respecto de los instrumentos laborales. Ello significa que en aquellos supuestos en los que no quepa la aplicación de ninguno de estos instrumentos podría ser alegada siempre y cuando se dieran los presupuestos básicos para su aplicación.

Una aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus* que no venga respaldada al menos por los estrictos criterios que impone el orden civil se convierte en una vía de escape en manos de las empresas para eludir los mecanismos de protección y tutela característicos del derecho del trabajo.

Por tanto y respecto de las condiciones de origen contractual, si se alega este principio para modificar o alterar una condición más beneficiosa solo será posible si no pueden utilizarse los mecanismos de absorción y compensación así como los supuestos en que no quepa el recurso al art. 41 ET.

No obstante la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus* para modificar un convenio colectivo no deja de ser una cuestión no exenta de críticas puesto que la consecuencia final es que la empresa, parte fuerte de la relación, llevaría a cabo modificaciones a lo establecido en convenio colectivo que, aunque también susceptibles de posterior control judicial, no requerirá a priori ni siquiera del proceso de consultas con los representantes de los trabajadores.

### Análisis de un caso concreto

La aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus* se ha admitido por los tribunales del orden social superándose la postura reacia hacia la misma que mantuvo el Tribunal

Central de Trabajo<sup>125</sup>. La sala cuarta del TS ha admitido la aplicación de esta cláusula a las relaciones laborales, resolviendo normalmente en sentido negativo si no hay pruebas concluyentes del cambio de circunstancias o cuando falta el requisito de la imprevisibilidad.

Cabe tener en consideración un conocido asunto sobre modificación de mejoras voluntarias de la Seguridad Social en el que, como veremos, se admitió por el tribunal la modificación argumentando no la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus*, sino la modificación de la base del negocio jurídico. La teoría de la base del negocio jurídico es otra de las teorías jurídicas de corte civilista sobre la modificación de los contratos, y mientras la cláusula *rebus sic stantibus* supone la posibilidad de modificar un negocio jurídico si sobreviene un cambio importante en el estado de hecho existente o contemplado por las partes al celebrarlo, la teoría de la base del negocio jurídico implica que esa transformación de circunstancias suponga por sí misma la desaparición de la base del negocio<sup>126</sup>. Ésta es en sí misma una teoría más objetiva que la de la cláusula *rebus sic stantibus*.

Volviendo al asunto al que se hace referencia a la modificación de determinadas mejoras voluntarias de la Seguridad Social, el TS ha admitido la aplicación de estas teorías y la consecuente modificación de la mejora por incapacidad temporal<sup>127</sup>, tanto en los casos en los que venía establecida en convenio colectivo como en los casos en que había sido concedida unilateralmente por la empresa y había adquirido el carácter de condición más beneficiosa.

El litigio vino motivado por la decisión unilateral de determinadas empresas de suprimir la mejora por IT establecida para sus trabajadores a consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/1992 de 21 de julio, de Medidas Presupuestarias Urgentes<sup>128</sup> que trasladó al empresario la carga del pago de la prestación básica de IT por

---

<sup>125</sup> Tribunal Central de Trabajo; en adelante, TCT.

<sup>126</sup> LARENZ, *Base del negocio jurídico y cumplimiento de los contratos* edit. Revista de Derecho Privado (Madrid,1956) p. 223 y ss.

<sup>127</sup> Incapacidad temporal; en adelante, IT.

<sup>128</sup> Real Decreto-ley 5/1992, de 21 de julio, de Medidas Presupuestarias Urgentes, BOE núm. 176, 23.07.92 p. 25506 a 25508.

contingencias comunes durante los días cuarto al decimoquinto de baja inclusive, alegando ante el TS para su fundamentación la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus* por considerar que se había producido un acontecimiento extraordinario e imprevisible para la empresa derivado de la crisis económica, absentismo laboral y reforma legal de la IT que hacían imposible el mantenimiento de las mejoras por alteración de la base del negocio. El tribunal accedió por entender que la «*citada reforma ha alterado los condicionamientos tenidos en cuenta por el empresario para la concesión de la mejora*». Asimismo, entiende el Tribunal que la mejora tenía como condicionamiento el que la Seguridad Social abonara parte del subsidio, con lo cual, «*como consecuencia de una reforma legal se ha alterado la base del negocio tenido en cuenta cuando se concedió*».

Esta solución fue criticada no solo por la doctrina<sup>129</sup>, sino también por una gran parte de magistrados del mismo tribunal, pues se observan ciertos planteamientos discutibles que evidencian la falta de la cautela a la que se refiere la sala primera del TS para aplicar esta cláusula. En primer lugar, porque al aludir al régimen de la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus* a las relaciones laborales no lo hace en términos de supletoriedad respecto de los mecanismos existentes en el ordenamiento jurídico laboral sino como una técnica alternativa<sup>130</sup>. En segundo lugar, porque no hace una aplicación «*cautelosa*» de una cláusula calificada como peligrosa. Y, en tercer lugar, porque se separa del carácter restrictivo que no sólo este mismo tribunal, sino también el TCT consideró en otras ocasiones respecto de la aplicación de esta cláusula.

---

<sup>129</sup> DEL REY GUANTER, Las mejoras voluntarias: análisis de la reciente negociación colectiva y jurisprudencia en *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 62 (1993) p. 891; ARAMENDI SÁNCHEZ, La prestación de ILT: Novedades introducidas por la Ley 28/1992 (RCL 1992,2497) de Medidas Presupuestarias Urgentes en *Aranzadi Social* núm. 35 (1992) p. 18.

<sup>130</sup> STS (Sala de lo Social) núm. 6335/1994 de 4 de julio de 1994. FJ 5º.

## 8. CONCLUSIONES

De lo expuesto hasta aquí, cabe afirmar en primer lugar, que la negociación colectiva es una vía jurídica, no solo para establecer unas condiciones laborales en un determinado sector, sino que es y con mayor magnitud, un elemento que palía la conflictividad que surge entre los protagonistas de las relaciones laborales.

En segundo lugar y dentro ya del ámbito propiamente del contenido del convenio colectivo, en relación con las materias susceptibles de ser objeto de inaplicación, resulta llamativo la inclusión de las mejoras voluntarias en materia de Seguridad Social, pues podría ser injusta para determinados sujetos afectados, vulnerando además el principio de seguridad jurídica.

Los trabajadores que ya no formen parte de una empresa y se vean afectados por estas modificaciones, no podrán impugnar el convenio colectivo por lesividad al interés de terceros, al carecer de la condición de éstos. Estas limitaciones de la legitimación fueron cuestionadas por su posible contradicción con el derecho a la tutela judicial efectiva. Sin embargo, el TC se ha pronunciado a favor de su constitucionalidad y para justificar esta restricción, alega que no se cierran todas las posibilidades de acción por parte de los trabajadores afectados, ya que existen otras vías alternativas de defensa de sus derechos e intereses particulares, a través de acciones individuales dirigidas, no a la impugnación directa de la norma pactada, sino contra los actos concretos de aplicación de aquella. Pero lo cierto es que estas pretensiones han recibido una respuesta negativa de nuestros tribunales. En definitiva, el trabajador jubilado se ve afectado por lo que pacten sus representantes, a pesar de no haber participado en el proceso de elección de los mismos y, al no poder impugnar el convenio colectivo por el procedimiento especial de impugnación de convenios, se le abre otra vía para solicitar la inaplicación de esa cláusula que lo perjudica, una vía que en realidad es, una falsa garantía. Por estos motivos se podría pensar que los trabajadores jubilados quedan al menos parcialmente desprotegidos, no pudiendo accionar ninguna medida ante este tipo de circunstancias. Quedan en situación de cierta incertidumbre reguladora, de inseguridad social y económica. Sin embargo, para el TC, esta falta de legitimación activa no es contraria al derecho a la tutela judicial efectiva

En lo que respecta a la inaplicación de las materias contenidas en el art. 82.3 ET como consecuencia de la designación de una comisión laboral, una comisión *ad hoc* elegida por los trabajadores en empresas sin representantes legales y compuesta por los mismos trabajadores de la empresa, que, lejos de tener verdadera capacidad negocial, pudiera pensarse que sea difícil que pudieran representar los intereses de los sujetos que ya no son parte de esa, en el sentido de que esa comisión ha sido elegida por los trabajadores en activo de la empresa, no por trabajadores ya jubilados que están disfrutando de mejoras y de prestaciones complementarias tras la extinción del contrato de trabajo.

La institución del artículo 82.3 ET permite por un lado, inaplicar la regulación de unas determinadas condiciones, y por otro, establecer una nueva regulación de las mismas. No obstante, la ley no establece ningún límite a la hora de acordar la nueva regulación, es decir, hay un margen muy importante para fijar las nuevas condiciones y, si a esto le añadimos que las materias susceptibles de descuelgue son aquellas que tienen una importancia esencial en la relación laboral y las que pueden incidir de manera más directa en la competitividad y productividad empresarial, nos encontramos ante el riesgo de que sea utilizado entre las empresas, no exclusivamente en situaciones de crisis empresarial, sino como instrumento para lograr un mejor posicionamiento de las mismas en el mercado, convirtiéndose en un mecanismo al servicio de la competitividad empresarial a costa de la rebaja de las condiciones laborales de las que pueda disfrutar un trabajador en la empresa, incitando por lo tanto a una desleal competencia entre las empresas de un sector.

Por otro lado el legislador está tratando de poner la negociación colectiva y el convenio colectivo al servicio de la flexibilidad de las empresas, para que, a través de ellos, la empresa pueda adaptarse al contexto económico actual en el que está desarrollando su actividad productiva. Sin embargo, no han tenido en cuenta la cara opuesta de la moneda, es decir, medidas en beneficio del trabajador, como podrían ser las destinadas a evitar los despidos.

Tras la reforma de 2012, se introducen modificaciones de tal importancia que se podría afirmar que se produjo una ruptura del equilibrio que ha de estar presente en toda relación laboral, a favor del empresario, con el consecuente debilitamiento de los derechos de los trabajadores. Se le otorga al empresario un margen de maniobra y un

poder aún mayor, poder que, dada la posición de supremacía que ocupa en la relación laboral, ya lo tenía. La negociación colectiva en España sigue enmarcada en un contexto normativo que sigue favoreciendo, aún más si cabe, los intereses empresariales. Es por estos y otros motivos que los derechos a la información y consulta de los trabajadores en la empresa son de gran relevancia, a nuestro parecer, para luchar contra la desregulación.

Una atención especial merece la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus* por su particular transcendencia. Tanto la doctrina como la jurisprudencia conciben de forma muy restrictiva su aplicación, siendo muy escasas las ocasiones en las que se ha aplicado. En tales casos el efecto no es la resolución del contrato, sino una modificación o resolución judicial de un contrato por alteración sobrevenida de las circunstancias tenidas en cuenta en el momento de su celebración y que hayan supuesto una ruptura del equilibrio entre las partes contratantes que convierta en excesivamente gravosa la prestación para una de ellas. Uno de los supuestos típicos en los que puede producirse una alteración imprevista de las circunstancias tomadas en cuenta al celebrar el contrato es una crisis económica que sea imprevisible y de hecho es el supuesto que con más habitualidad se alega cuando se plantea la aplicación de esta cláusula. Pero no es suficiente para aplicar la cláusula. Se deben cumplir además, los requisitos tradicionalmente exigidos para que sea aplicable. Podría considerarse que se ha producido una revolución en la aplicación de la cláusula *rebus sic stantibus*, lo que supone una modernización de la doctrina sobre ésta. Quizás la revolución consista en que esta doctrina jurídica sea aplicada en numerosos casos por nuestros tribunales, cosa que antes no sucedía porque se consideraba una cláusula peligrosa. Sin embargo, no debe olvidarse que su aplicación debe ser necesariamente casuística. Se deben cumplir con los tradicionales requisitos de imprevisibilidad contractual y de la ruptura de la base económica del contrato, con la consiguiente excesiva onerosidad para la parte contractual afectada. La alteración de las circunstancias debe llevar a un resultado reiterado de pérdidas o a la completa desaparición de cualquier margen de beneficio.

Por otro lado y debido a lo expuesto en párrafos anteriores, podría considerarse que esta cláusula se aplicará no solo a los supuestos en los que la alteración de circunstancias venga motivada por una crisis económica sino también a otros motivados por distintos factores imprevistos e imprevisibles.

Para concluir, señalar que el panorama que se nos presenta es de una extremada incertidumbre reguladora, de inseguridad social y económica. Incluso, puede decirse que se trata de una devaluación de condiciones de trabajo que sitúa a miles de trabajadores al borde del “precipicio socio-laboral”. Es por ello por lo que consideramos de especial relevancia la necesidad de recuperar los derechos que los trabajadores han perdido con las reformas y se restablezcan los equilibrios en la negociación colectiva.



## 9. BIBLIOGRAFÍA

ARADILLA MARQUÉS, *La indisponibilidad del convenio colectivo y sus límites* edit. Tirant lo Blanch (Valencia,1999).

ARAMENDI SÁNCHEZ, La prestación de ILT: Novedades introducidas por la Ley 28/1992 (RCL 1992,2497) de Medidas Presupuestarias Urgentes en *Aranzadi Social* núm. 35 (1992).

BARBAGELATA, ROSENBAUM RÍMOLO y GARMENDIA ARIGÓN, *El Contenido de los convenios colectivos* edit. Fundación de cultura universitaria (Montevideo,1998).

BLASCO PELLICER, Convenios colectivos estatuarios: contenido, eficacia e inaplicación en *Actualidad Laboral* núm10 (2013).

BOZA PRO, Contenido negocial, titularidad del derecho de huelga y deber de paz en el Laboral peruano en *Revista Asesoría Laboral* (Lima,1993).

BUENO MAGANO. *Direito Coletivo do Trabalho* (Sao Paulo, 1990).

CAMPOS ALONSO et alii, *Ley de Procedimiento Laboral: análisis y comentarios al RD Legislativo 521/90, de 27 de abril* edit. Deusto (1990).

CASAS BAAMONDE, Ley, autonomía colectiva y eficacia de los convenios colectivos en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* núm. 3 (1997).

DE LA VILLA et alii, *Instituciones del Derecho del Trabajo* (Madrid,1991).

DEL REY GUANTER, Las mejoras voluntarias: análisis de la reciente negociación colectiva y jurisprudencia en *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 62 (1993).

DE VAL ARNAL, ¿Dónde está el límite del contenido del convenio colectivo? La organización del trabajo y la negociación colectiva: el acuerdo sobre la implantación del trabajo en equipo en la empresa Opel España S.A. en *Los protagonistas laborales tras la Reforma del Mercado del Trabajo* núm. 13 (1995).

DURÁN LÓPEZ, Contenido de la Negociación Colectiva a la luz del nuevo sistema de relaciones laborales en *Los trabajadores y la Constitución* (Madrid,1980).

DURÁN LÓPEZ, Los pactos para la retribución de las horas extraordinarias y su consideración jurisprudencial en *Documentación Laboral* núm.8 (1983).

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Impugnación judicial de un convenio colectivo y trabajadores jubilados en *Temas Laborales* núm. 67 (2002).

FERNÁNDEZ ARTIACH, Contenido de los convenios colectivos en *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores: libro homenaje a Tomás Sala Franco* (2016).

GARCÍA BLASCO, El contenido del convenio colectivo (art. 85) en *Revista española de derecho del trabajo* núm. 100 (2000).

GARCÍA MURCIA, Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales en *Revista Actualidad Laboral* núm. 23 (Madrid,1988).

GARCÍA MURCIA, *La revisión de los convenios colectivos a través del recurso de amparo* edit. Tecnos (Madrid,1992).

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Autonomía individual “en masa” y antisindicalidad en *Relaciones Laborales* (1989).

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Cláusulas obligacionales y cláusulas normativas en los convenios colectivos en *Documentación Laboral* núm. 25 (Madrid,1988).

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, La regulación del contenido de los convenios colectivos: las partes normativa y obligacional en *Sindicalismo y democracia: el "Derecho sindical español" del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después* (2016).

GIUGNI, *Derecho Sindical* edit. Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social (Madrid,1983).

IBÁÑEZ, El concepto condiciones de trabajo en la doctrina laboral y en el sistema de normas de la OIT en *Revista Derecho Laboral* núm. 130 (Montevideo,1983).

LARENZ, *Base del negocio jurídico y cumplimiento de los contratos* edit. Revista de Derecho Privado (Madrid,1956).

LINARES LORENTE, Criterios judiciales recientes sobre impugnación de convenios colectivos en *Actualidad Laboral* núm. 1 (1995).

LINARES LORENTE, Motivos de nulidad de los convenios colectivos en *Jornadas sobre cuestiones de enjuiciamiento laboral* edit. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social (Madrid,1985) p. 532.

MARTÍN VALVERDE. *Derecho del Trabajo* ed. 1ª, edit. Tecnos (Madrid,1991) y ed. 15ª (Madrid,1994).

MONTOYA MELGAR, El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligacional en VV.AA, *II Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva: Madrid, 24 y 25 de noviembre 1988* ed. 2ª, edit. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Madrid, 1990) p. 81-106.

MONTOYA MELGAR et alii, *El nuevo procedimiento laboral* edit. Tecnos (1990).

MUÑOZ CAMPOS, La justicia en lo laboral a través del convenio colectivo en *Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 34 (1988).

NEVES MUJICA, La negociación colectiva y el convenio colectivo en las constituciones de 1979 y 1993 en *Revista Asesoría Laboral*. (Lima,1994).

PALOMEQUE, *Derecho Sindical Español*, ed. 1ª, edit. Tecnos (Madrid,1986) y ed. 4ª (Madrid,1991).

PALOMEQUE LÓPEZ y ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del trabajo* ed. 25ª, edit. Ramón Areces (Madrid,2017).

RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, La negociación colectiva Europea y Maastricht en *Economía y Sociología del Trabajo* núm. 18, (1992).

RUBIO DE MEDINA, *El proceso de impugnación de convenios colectivos* edit. Wolters Kluwer España (Madrid,2017).

SÁEZ LARA, El control de legalidad de los convenios colectivos en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* núm. 76 (2004).

SAGARDOY BENGOCHEA, La lesión a terceros en la negociación colectiva: El control de lesividad en los convenios colectivos en *Jornadas sobre cuestiones actuales de enjuiciamiento laboral* edit. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social (1985) p. 498.

SANGUINETI RAYMOND, *La inaplicación parcial del contenido del convenio colectivo* edit. Tirant lo Blanch (Valencia,2000).

TERRATS PLANELL, *El control de la legalidad de los Convenio Colectivos por parte de los Poderes Públicos* edit. McGraw-Hill Interamericana de España (Madrid,1998).

TOYAMA MIYAGUSUKU, El contenido del convenio colectivo de trabajo en *Revista de la Asociación IUS ET VERITAS* núm. 9 (1994).

VALDÉS DAL-RÉ, Curso sobre negociación colectiva (Preparado por NEVES MUJICA). Documento elaborado en función a las charlas dictadas por el referido laboralista español en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. (Lima,1991).

VALDÉS DAL-RÉ, La desnaturalizada recepción por el estatuto de los trabajadores de la teoría de la dualidad del contenido del convenio colectivo en *Revista crítica de teoría y práctica* núm. 2 (2008).

VALDÉS DAL-RÉ, La división dualista del contenido del convenio colectivo: un intento de reconstrucción histórico-sistemática y comparada en *Revista crítica de teoría y práctica* núm. 2 (2008).

VV.AA, *Guía de la negociación colectiva* ed. 1ª, edit. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Madrid,2018).

## **10. LEGISLACIÓN**

Recomendación núm. 91 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los contratos colectivos (1951).

Constitución Española de 1978, BOE núm. 311, 29.12.78 p. 29313-29424.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, BOE núm. 189, 08.08.85 p. 25119-25123.

Ley 8/88, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, BOE núm. 91, 15.04.1988, p. 11427-11434.

Real Decreto-ley 5/1992, de 21 de julio, de Medidas Presupuestarias Urgentes, BOE núm. 176, 23.07.92 p. 25506 a 25508.

Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992. Diario Oficial de la Unión Europea L 191, 29.07.92 p. 1-112.

Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, BOE núm. 122, 23.05.1994 p. 15805-15831.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales, BOE núm. 269, 10.11.95 p. 32590-32611.

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, BOE núm. 313, 31.12.2003, p. 46874-46992.

Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, BOE núm. 157, 02.07.05 p.23682-23685.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE núm. 71, 23.03.2007 p. 12611-12645.

RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, BOE núm. 143, 12.06.10 p. 50339-50369.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, BOE núm. 245, 11.10.11 p.106584-106725.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm. 255, 24.10.15 p. 100224-100308.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, BOE núm. 261, 31.10.15 p. 103291-103519.

Convenio Colectivo del sector de la Banca. BOE núm. 144, 15.06.2016 p. 39833-39880.

## **11. JURISPRUDENCIA**

STC (Pleno) núm. 11/1981 de 8 de abril.

STC (Sala 2ª) núm. 52/1987 de 7 de mayo. FJ 2º.

STC (Sala 1ª) núm. 177/1993, de 31 de mayo. FJ 3º.

STC (Sala 1ª) núm. 58/1994, de 28 de febrero. FJ 6º.

STS (Sala de lo Social) núm. 7725/1994, de 4 de mayo. Ponente: Luis Gil Suárez. FJ 2º.

STS (Sala de lo Social) núm. 6335/1994 de 4 de julio. FJ 5º.

STS (Sala de lo Social) núm. 10346/1994 de 21 de diciembre. Ponente: Arturo Fernández López. FJ 2º.

STS (Sala de lo Social) núm. 9486/1995 de 20 de diciembre. Ponente: Aurelio Desdentado Bonete.

STS (Sala de lo Social) núm. 7797/1996 de 28 de octubre. Ponente: Rafael Martínez Emperador. FJ Único.

STS (Sala de lo Social) núm. 9812/1996 de 20 de diciembre. Ponente: Luis Gil Suárez. FJ 6º.

STS (Sala de lo Social) núm. 5710/1997 de 22 de julio. Ponente: Arturo Fernández López.

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3579/1997 de 28 de octubre. Ponente: Antonio Martín Valverde.

STS (Sala 3ª de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª) núm. 5701/1998 de 17 de enero. Ponente: Mariano Baena del Alcázar.

STS (Sala de lo Social) núm. 5398/1998 de 16 de junio. Ponente: Luis Ramón Martínez Garrido. FJ 3º.

STC (Sala 2º) núm. 56/2000, de 28 de Febrero. FJ 3º.

STC (Sala 2ª) núm. 88/2001 de 2 de abril.

STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 23/2002 de 11 de marzo. Ponente: Juan Francisco García Sánchez.

STS (Sala de lo Social) núm. 9904/2002 de 25 de julio. Ponente: Benigno Varela Autrán. FJ 6º.

STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 4579/2002 de 20 de noviembre. Ponente: Manuel Iglesias Cabero.

STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 37/2002 de 26 de diciembre. Ponente: Manuel Iglesias Cabero. FJ 3º.

STS (Sala de lo Social) núm. 458/2003 de 24 de octubre. Ponente: Benigno Varela Autrán.

STS (Sala de lo Social) núm. 4110/2005 de 1 de marzo. Ponente: Pablo Manuel Cachón Villar. FJ 8º.

STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 84/2006 de 26 de abril. Ponente: Luis Fernando de Castro Fernández.

STJCE (Gran Sala) núm. 357/2007 de 11 de diciembre. Ponente: Romain Schintgen.

STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 139/2009 de 12 de abril. Ponente: Fernando Salinas Molina.

STS (Sala de lo Social) núm. 5523/2009 de 2 de julio. Ponente: José Manuel López García de la Serrana.

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 1764/2010 de 24 de febrero. Ponente: María Lourdes Arastey Sahun.

STS (Sala 3ª de lo Contencioso-administrativo, Sección 7ª) núm. 2163/2011 de 22 de febrero. Ponente: Vicente Conde Martín de Hijas.

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3828/2011 de 12 de abril. Ponente: Aurelio Desdentado Bonete.



STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 225/2011 de 28 de mayo. Ponente: Jesús Souto Prieto.

STS (Sala de lo Civil, Sección 7ª) núm. 479/2012 de 29 de octubre. Ponente: Ramón Ibáñez De Aldecoa Lorente.

STS (Sala de lo Social) núm. 1961/2013 de 29 de enero. Ponente: Luis Fernando de Castro Fernández.

STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 742/2013 de 11 de febrero. Ponente: Jordi Agustí Juliá.

STC (Pleno) núm. 119/2014, de 16 de julio.

STS (Sala 1ª de lo Civil) núm. 591/2014 de 15 de octubre. Ponente: Francisco Javier Orduña Moreno.

STS (Sala 4ª de lo Social, Sección Pleno) núm. 264/2014 de 22 de diciembre. Ponente: Rosa María Virolés Piñol.

STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 93/2015 de 18 de febrero. Ponente: Jorge Agustí Juliá.

STS (Sala de lo Civil, Sección 4ª) núm. 80/2015 de 12 de marzo. Ponente: Carlos Fuentes Candelas.

STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 160/2016 de 25 de abril. Ponente: Sebastián Moralo Gallego. FJ 3º.

STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 330/2016 de 26 de abril. Ponente: Rosa María Virolés Piñol. FJ 3º.

STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 409/2016 de 11 de mayo. Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro. FJ 1º.

STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 256/2017 de 28 de marzo. Ponente: Sebastián Moralo Gallego.

STS (Sala 4ª de lo Social) núm. 371/2017 de 27 de abril. Ponente: Antonio Vicente Sempere Navarro.

STSJ (Sala de lo Social) núm. 961/2017 de 25 de julio. Ponente: Gloria Poyatos Matas.



-NOTAS-



-NOTAS-