

CONTENIDO NORMATIVO DEL CONVENIO COLECTIVO EN ESPAÑA

SUMARIO: I. *Consideraciones preliminares: Negociación colectiva y contenido normativo del convenio colectivo.* II. *Contenido normativo del convenio colectivo.* III. *Conclusiones.* IV. *Bibliografía.*

I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES: NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONTENIDO NORMATIVO DEL CONVENIO COLECTIVO

El artículo 37 de la Constitución Española (CE) supuso el reconocimiento de la negociación colectiva como fuente principal para la regulación de las relaciones laborales. Aunque este precepto constitucional —SSTC 210/90 de 20 de diciembre y 11/81 de 8 de abril— no impide evidentemente la actuación de las fuentes estatales en la regulación del contrato de trabajo (artículos 35.2, y 40 CE) sí convierte a su resultado típico, el convenio colectivo, en el núcleo del actual sistema de fuentes laborales.

La Ley 11/1994,¹ siguiendo un camino ya iniciado con la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores (ET), procede a una ampliación de la materia sobre la que puede incidir el contenido normativo del convenio colectivo, potenciando fórmulas de articulación con la ley, que vayan más allá de la clásica relación de suplementariedad.

En este contexto, y frente a las reformas de 1994, nos encontramos ante un panorama² “incompleto, sembrado de indefiniciones y remisiones, sometida a una inestabilidad continua [...]”. No obstante, hay que permitir un margen, margen que el legislador de 1994, entre otros, parece que quiere llevar a “la adaptación del cuerpo normativo regulador de las relaciones de trabajo al nuevo marco económico en que las empresas españolas desarrollan su actividad [...] con el pro-

¹ Ley 11/1994, de 19 de mayo, de reforma parcial del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (*Boletín Oficial del Estado* de 23 de mayo).

² Valdés Dal-Re, F. y Ma. E., Casas Baamonde (coord.), *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, La Ley, 1994.

pósito de mejorar la competitividad de las empresas y facilitar la creación de empleo".³ Y eso es así porque las crisis económicas son presupuestos de la economía de mercado, y la piedra angular del sistema viene constituida por la empresa, donde confluyen capital y trabajo organizados para producir bienes y/o servicios al mercado.

Conectando con las exposiciones de motivos I de las Leyes 10/1994, y 11/1994, se entrevé que las finalidades u objetivos que persigue la reforma laboral de 1994 son:

- a) con carácter sustancial, la destinada a la creación de empleo;
- b) con carácter instrumental, la mejora de la competitividad de las empresas.

En lo concerniente a los convenios colectivos, la reforma se justifica en la "adaptabilidad" de la negociación colectiva, de tal manera que el convenio colectivo no sólo pueda mejorar lo establecido como derecho necesario en la norma estatal, sino que también pueda ofrecer regulaciones alternativas a la legal, y no forzosamente vinculadas por ésta; reforzando, a su vez, su condición de fuente del derecho paralela a la ley, pudiendo ofrecer contenidos diversos de la disciplina legal que quedaría relegada, quizás, a la cobertura de las carencias o vacíos en el diseño convencional.

Además, y conectando con lo anterior, el impulso que ha movido la reforma del ET ha sido la flexibilización; flexibilidad que se pretende conseguir intensificando el papel de las normas colectivas que ve incrementada su importancia material en el conjunto de fuentes del derecho del trabajo, en esencia, incremento de contenidos (predominio de la negociación colectiva).

Existe una clara voluntad, en definitiva, y expresada por el legislador, de potenciar el papel de la negociación colectiva, haciéndola prácticamente la única vía de regulación sectorial de las condiciones de trabajo.⁴ Se convierte así, la negociación colectiva, en uno de los ejes fundamentales de la reforma, "instrumento fundamental para la deseable adaptabilidad por su capacidad de acercamiento a las diver-

³ Palomeque López, M. C., "El nuevo reparto funcional de territorios normativos entre la ley y el convenio colectivo", *Relaciones Laborales*, núm. 17-18, septiembre 1994, pp. 25 y ss.

⁴ Son muchas las materias en que la ley cede el terreno a los convenios colectivos en la LRET así, y de una manera enumerativa, citamos los siguientes preceptos: art. 14.1 (duración del periodo de prueba); 15.1 a) (trabajos con sustantividad propia que puedan cubrirse con contratos de obra o...); 15.1 b); 22.1; 23.1; 24.1; 25.1; 26.3; 29.1; 34.1; 34.2; 34.3; 34.4; 35.1; 35.4; 36.2; 37.3 d); 38.2; 39.4; 40.1; 55.1 [...].

sas y cambiantes actuaciones de los sectores de actividad y de las empresas" (exposición de motivos número 4).

II. CONTENIDO NORMATIVO DEL CONVENIO COLECTIVO

1. *Qué entendemos por contenido normativo*

El contenido del convenio colectivo comprende la materia que es objeto de pacto, es decir, el conjunto de cláusulas y estipulaciones acordadas por los sujetos negociadores, que regulan las relaciones de trabajo en un determinado ámbito. Es en atención a los distintos fines perseguidos por las diferentes cláusulas del convenio, así como a los distintos sujetos obligados por las mismas, donde el derecho español acoge la tradicional distinción, de origen alemán, entre contenido "normativo" (*Normative Teil*) y contenido "obligacional" (*Schuldrechtliche Teil*) del convenio (artículo 86.3, ET).

En tal sentido, es esa parte normativa del convenio colectivo la que posee naturaleza de "fuente de la relación laboral", fundamentadora de derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios (artículos 3 y 82.3, ET). La parte normativa 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" (artículo 3.1, c), ET), so pena de nulidad de las cláusulas contractuales que no respeten los mínimos fijados por el convenio (artículo 9.1, ET). Los trabajadores y empresarios comprendidos en el ámbito del convenio pueden esgrimir pretensiones, fundadas en incumplimientos de la otra parte de la relación laboral de cláusulas normativas del convenio, ante los órganos del orden social de la jurisdicción. Asimismo, en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social tipifica como infracciones administrativas las acciones u omisiones de los empresarios, los incumplimientos laborales, entre los que cabe entenderse incluidos los contrarios a disposiciones normativas de los convenios colectivos, los propios convenios se encargan de graduar, en su parte normativa, las faltas y sanciones correspondientes. Y por supuesto, el artículo 86.3, ET establece una importante diferencia entre la parte obligacional y la normativa del convenio, en favor de esta última, que iremos desarrollando a lo largo de esta exposición.

El contenido normativo, por lo tanto, comprende aquella parte del convenio dedicada a regular las relaciones individuales y colecti-

vas de los sujetos incluidos dentro de su ámbito de aplicación. Pretende regular, básicamente, las singulares relaciones laborales incluidas en su ámbito, todo acuerdo alcanzado por las partes en materia de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo. Así, es frecuente que en un convenio se regule lo relativo a los ascensos, promoción económica, jornada, horas extraordinarias, descansos, etcétera, por referirse a las condiciones de trabajo y productividad. Asimismo, los convenios contienen cláusulas que regulan las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.⁵

Aquí cabría hacer notar la distinción entre contenido normativo y contenido obligacional, para definir que contenido normativo de un convenio es todo aquello que no es contenido obligacional.⁶ Entendiendo así mismo, por contenido obligacional, la parte del convenio que crea derechos y obligaciones que vinculan exclusivamente a los sujetos firmantes (sólo obligan a las partes y no a terceros); es el llamado contenido obligacional o contractual del convenio, integrado por cuantas cláusulas definen y regulan las relaciones entre los sujetos negociadores o partes del convenio, de cara al cumplimiento del acuerdo; son compromisos sólo para los negociadores, no siendo, por tanto, normas jurídicas.⁷

El único contenido típicamente obligacional que aparece expresamente en el Estatuto del Trabajo es la cláusula de tregua o paz laboral (artículo 82.2, ET).

5 Recordemos, por ejemplo, que sólo por convenio puede pactarse la constitución de comité intercentros, o la acumulación de horas de los miembros del comité de empresa o de los delegados en uno sólo de ellos.

6 Siguiendo la definición dada en Quesada Segura, R. (coord.), *Lecciones de derecho del trabajo*, Madrid, CERA, 1994, pp. 208 y ss.

7 Acerca de la separación entre contenido normativo y contenido obligacional, véase García Murcia, J., "Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales (I y II)", *Actualidad Laboral*, núms. 23 y 24, 1988, pp. 1288 y ss., en la que destaca que la distinción entre cláusulas normativas y obligacionales dentro del convenio colectivo cumple, fundamentalmente, una doble función [...] explicar y clasificar la variedad de cláusulas y pactos que normalmente se incluyen en el convenio colectivo, unas veces atendiendo al contenido o materias de las mismas, otras en función de su ámbito de eficacia o de los efectos que de ellas se derivan. La distinción entre unas cláusulas y otras se ve conectada así, de forma muy directa, con el contenido posible o normal del convenio colectivo y con el alcance subjetivo de sus previsiones o reglas.

Tendrá, por lo tanto, un régimen jurídico diferente, según el clausulado de un convenio colectivo se adscriba a su contenido normativo u obligacional.

Los organismos encargados de la interpretación y aplicación del convenio han de asumir la tarea de separar las cláusulas normativas y obligacionales dentro del convenio, toda vez que la ley guarda silencio sobre ello. De ahí que los tribunales laborales se hayan visto obligados con frecuencia a proceder a esa delimitación. En este sentido, tenemos la STSJ de Extremadura de 13 de octubre de 1994 (Aranzadi 3811), en la que se hace una exposición (más propia de un artículo laboral que de una sentencia, véase las remisiones que se hacen al trabajo del catedrático D. Tomás Sala Franco) de la separación y distinta eficacia de las cláusulas normativas u obligacionales, remitiéndose a la doctrina jurisprudencia de la "prolongación ajustada y razonable" resolviendo en cada caso si una cláusula es o no obligacional según su significado y repercusión.⁸

Dos son las posiciones que ha tomado la jurisprudencia. La primera, y posiblemente mayoritaria⁹ atiende al contenido y al alcance subjetivo de la cláusula para adscribirla a un apartado u otro, entienden que la parte normativa del convenio colectivo "comprende normas jurídicas sobre relaciones individuales de trabajo, regulando el régimen jurídico de trabajadores y empresarios no intervinientes en la negociación colectiva como si de una ley se tratara" (una especie de regulación sustantiva de las relaciones individuales de trabajo). Por otro lado, la parte obligacional del convenio comprende

aquellas cláusulas que imponen a las partes compromisos de carácter instrumental mediante los que se contribuye a una eficaz aplicación de las condiciones pactadas en el convenio, como pueden ser las reglas de negociación articulada, los medios de solución de los conflictos, el

⁸ Véase además STSJ de Madrid de 1 de junio de 1994, Ar. Social 2699, en cuanto al mantenimiento de las cláusulas normativas (art. 86.3, ET) al tener la norma, objeto de interpretación, un contenido económico con fines retributivos de los trabajadores y por consiguiente, naturaleza normativa. STSJ de Andalucía/Sevilla de 5 de mayo de 1993, Ar. 2366, artículo 86.3 (ET), denuncia del convenio y mantenimiento contenido normativo. *Idem*, STSJ País Vasco de 19 de noviembre de 1993, Ar. Social 5115 y SSTSJ Navarra de 23 de septiembre de 1993, Ar. 3872 y 2 de diciembre de 1993, Ar. 5246.

En orden a jurisprudencia anterior al año 1993 tenemos que citar SSTCT de 4 de junio de 1987, Ar. 9412; de 11 de mayo de 1988, la Ley 1988-3, R. 408; de 16 de mayo de 1989, la Ley 1989-3, R. 319; SAN (Sala de lo Social) de 22 de mayo de 1991, Relaciones Laborales 1991-1, R. 827, entre otras.

⁹ Así lo emite la STCT de 19 de julio de 1985.

establecimiento de comisiones paritarias, las obligaciones de paz laboral y otras de naturaleza semejante

Cláusulas que establecen una conducta/prestación a cargo de una u otra parte del convenio. En definitiva, parece desprenderse de esta posición jurisprudencial una relación de subordinación entre la parte obligacional y la parte normativa del convenio, ya que aparecen las cláusulas obligacionales como instrumento o materia de apoyo para la eficaz aplicación de la parte normativa del convenio.

La segunda posición jurisprudencial es más innovadora,¹⁰ entiende que no es posible ofrecer una definición genérica y apriorística de la parte normativa y de la parte obligacional del convenio, por lo que es partidaria de analizar en cada caso concreto, a la luz del artículo 86.3 (ET) de la cláusula originadora del conflicto o litigio, para detectar si es razonable o no su prórroga tras la denuncia del convenio. Si la prórroga de la cláusula parece razonable, habrá que adscribirla a la parte normativa, mientras que si la prórroga carece de razón habrá que adscribirla, por el contrario, a la parte obligacional. Para el TCT, este criterio de la "prolongación ajustada y razonable de la vigencia de la cláusula a pesar de la denuncia del convenio" ha de jugar como "factor determinante [...] en todo caso" sobre el más tradicional criterio "conceptual".

2. *Materias objeto del contenido normativo del convenio colectivo*

Genéricamente, las materias del convenio colectivo se encuentran en los artículos 3.1 b) y 82.2 (ET), (añadiendo a esto último, que tanto el propio Estatuto del Trabajo como la Ley 10/1994, de 19 de mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación (LFO) *Boletín Oficial del Estado* del 23 de mayo, y otras normas laborales, contienen numerosas remisiones específicas a la regulación convencional colectiva de diversas materias laborales), y ya de una manera específica y esencialmente enumerativa en el artículo 85.1 (ET).

Antes, en 1980, el Estatuto del Trabajo decía: "los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial", ahora, tras la Ley 11/1994 (LRET) dice que "los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical [...]", sin añadir "asistencial". No parece que ello

¹⁰ En esta posición véase la STCT de 22 de mayo de 1987. Criterio de la adecuada aplicación razonable.

vaya a tener consecuencias significativas. Por un lado, la negociación sobre materias relativas a viviendas, guarderías, transportes, etcétera, va a continuar siendo posible, desde luego, en cuanto que son re-conducibles, sin dificultad, a las que mantienen en el nuevo tenor del precepto, singularmente las de índole económica y, sobre todo, laboral. Por otro, la negociación en materia de mejoras voluntarias de seguridad social —que era la otra parcela que tradicionalmente se consideraba integrante del bloque asistencial— sigue prevista en el nuevo texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (BOE del 29 de junio), en sus artículos 39 y 191 a 194.¹¹

Habría, por otro lado, que plantear si la materia asistencial sigue siendo contenido “posible” de los convenios a nivel superior a la empresa o incluso de empresa (el artículo 85.1, ET) no distingue entre ámbitos espaciales cuando se refiere al contenido de los convenios) o, si debe ser objeto de “acuerdo” específico, concreto en cada caso, entre los representantes de los trabajadores y el empresario afectado.

Por otro lado, el artículo 85.1 hace una referencia a la regulación por los convenios colectivos de “procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta” previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51

Centrándonos en el epígrafe en cuestión, las materias objeto del contenido normativo de los convenios colectivos son, siguiendo al doctor Ojeda Avilés.¹²

A. Materias económicas

Centradas en los aspectos que inciden o se conectan con la relación individual de trabajo, unidas al tema salarial (cuantía, estructura, régimen de trabajo, carrera del trabajador, régimen retributivo, etcétera) incidiendo indirectamente en los capítulos de beneficios, amor-

¹¹ El artículo 39 contempla negociación colectiva sobre las mejoras voluntarias de la acción protectora del sistema de seguridad social en su modalidad contributiva, en la forma y condiciones que establezcan las normas reguladoras del régimen general y de los regímenes especiales, por lo que se refiere al régimen general, la propia LGSS permite la mejora directa de prestaciones (arts. 191 a 193) y por tipo de cotización adicionales (arts. 191 y 194).

¹² Véase, Ojeda Avilés, Antonio, *Derecho sindical*, Madrid, Tecnos, 1993, pp. 513 y ss.

tizaciones e inversiones, incluso, entrando a regular la política económica de la empresa.

La cláusula en la que se prevé la revisión del salario pactado en el convenio conforme a un determinado índice podría configurar, en un principio, como un compromiso de las partes negociadoras, y debería adscribirse a la parte obligacional del convenio, con la consiguiente pérdida de vigencia tras la denuncia del mismo. Sin embargo, y es la postura atribuida por el TCT,¹³ entra dentro de la cláusula normativa, siempre que de ella se derivase, directa y automáticamente, el momento de la revisión salarial¹⁴ y la cuantía de la misma, y que el alcance de esa revisión pudiera ser aplicado a la relación individual de trabajo sin necesidad de posteriores acuerdos de las partes.

Posibilidad de una regulación autónoma del contenido salarial del convenio en el nuevo artículo 82.3 (ET)

Una novedad que debe destacarse es la posibilidad que despliega la LRET de que, en todo momento, los destinatarios del acuerdo puedan “descolgarse” de sus contenidos económicos, es la llamada negociación articulada que siempre ha demostrado la debilidad del modelo al romperse los topes de su regulación, ligados en ámbitos superiores, por los ámbitos inferiores de negociación, bien superándolos o bien “descolgándose”. En el artículo 82 (ET), puede una empresa concreta abstenerse de aplicar las reglas del convenio colectivo en materia salarial “cuando así lo requiera la situación económica de la empresa” (artículo 82.3, ET). Una posibilidad cuya materialización no se abandona a la autorización del convenio, cuyo ámbito queda de este modo reducido con la exclusión de una serie de sujetos —el empresario y los trabajadores de la empresa en crisis—, de hecho, aunque éste sea el modelo indicado por el legislador como deseable, la posibilidad de lo que se llamó “descuelgue salarial” si es de derecho necesario, hasta el punto de que, cuando el convenio colectivo se abstenga de incluir esta materia en su “contenido mínimo” (artículo 85, ET), la posibilidad se mantiene, esta vez por ministerio de la ley, a través del procedimiento ex artículo 82.3 (ET), que se articula a través de un “acuerdo” entre empresario

¹³ SSTCT de 14 de julio de 1986 y 7 de julio de 1987, entre otras.

¹⁴ STCT de 3 de febrero de 1984, la Ley 1984-2 R. 819 (cláusulas de revisión salarial); STS de 13 de abril de 1989, la Ley 1989-3 R. 707 (contenido económico en general).

y trabajadores, en defecto del cual deberá pronunciarse la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. Un acuerdo entre empresario y trabajadores que se desenvuelve en dos planos: uno primero, de constatación de la situación de crisis de la empresa; el segundo, de determinación de las nuevas condiciones salariales. Para ambos supuestos se prevé la función arbitral de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Puede parecer el alcance de esta reforma limitado, sólo podrá producirse el acuerdo o pacto de empresa, si el convenio colectivo supraempresarial en vigor que se aplique, nada diga al respecto, en este caso la empresa podrá intentarlo y solamente en defecto de pacto o acuerdo con los representantes de los trabajadores podrá encomendar la solución del “desacuerdo” a la Comisión Paritaria del Convenio.

Según el artículo 85.2 c) (ET) debería ser contenido mínimo obligatorio de cualquier convenio colectivo “las condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo” y, por otro lado, el artículo 82.3 (ET) prevé las consecuencias de la inexistencia de la “citada cláusula de inaplicación”, pudiendo llegar a invalidar el carácter estatutario del Convenio por incumplimiento del contenido mínimo legalmente obligatorio, que sería cuestión quizás de una subordinación del artículo 85.2 c) al 82.3 (ET).

Por otro lado, la designación de la comisión paritaria es un contenido de derecho necesario en todo convenio de empresa o de ámbito superior, luego tanto una como otra comisión pueden ser utilizadas en hipótesis. Pero lo que nos interesa destacar aquí es que en virtud de la disposición adicional 10 (ET), las partes afectadas podrán someter “de común acuerdo” sus discrepancias durante la negociación a órganos arbitrales o mediadores de carácter estable, creados por la autonomía colectiva, a nivel regional o de comunidad autónoma.

B. Materia laboral

Comprende la organización del trabajo y del personal en la empresa: colocación, clasificación profesional, movilidad horizontal y vertical, jornada,¹⁵ productividad y ausentismo, relación de faltas y san-

¹⁵ STSJ Cataluña de 11 de julio de 1991, la Ley 1991-2 R. 136 en cuanto contenido laboral, jornada laboral, permisos y vacaciones. STCT de 14 de mayo de 1986, la Ley 1986-3 R. 753, contenido asistencial del convenio colectivo de trabajo.

ciones, extinción del contrato, etcétera, incluyéndose, asimismo, como ya comentamos anteriormente, las de índole asistencial (materias relativas a vivienda, guarderías, transportes, etcétera, reconducidas a las materias de índole económica y sobre todo, laboral).¹⁶

No obstante, las materias de índole laboral comprenden o pueden comprender las de índole económica, y ambas pueden ser refundidas bajo la fórmula general de "condiciones de trabajo" (artículo 85.1, ET "[...] condiciones de empleo"). Simplemente, con ello, hacemos una puntualización.

El plus o complemento salarial,¹⁷ de acuerdo con el índice de productividad alcanzado en la empresa o en el ámbito correspondiente está adscrita, en principio (dependiendo, una vez, de su formulación concreta) al contenido normativo, ya que se deriva de ella una regla para el cálculo de la retribución de los trabajadores afectados.¹⁸

C. *Materia sindical*

Se engloba aquí la actividad sindical en la empresa como actuación colectiva de los trabajadores y de sus representantes,¹⁹ es decir, la regulación sobre representantes unitarios y sindicales contenida en el convenio y que sobrepase los límites del contenido obligacional, la eventual mejora de las garantías y prerrogativas de los representantes de los trabajadores: crédito de horas, procedimiento disciplinario, número de delegados sindicales, así como la regulación de sujetos como los comités intercentros del artículo 63.3 (ET).²⁰

Los convenios colectivos contienen numerosas cláusulas normativas dedicadas a la acción sindical, al régimen de las secciones y delega-

16 Las prestaciones asistenciales o de "política social" de la empresa (comedores, ayudas para estudios [...]) se adscriben al contenido normativo del convenio, pues, aunque su origen se encuentre en el compromiso de las partes negociadoras, lo cierto es que tiene como destinatario a los sujetos del contrato de trabajo. STCT de 21 de abril de 1986.

17 En atención, complementos salariales, véase SSTCT de 2 de marzo de 1984, la Ley 1984-1 R. 851; de 18 de noviembre de 1985, la Ley 1986-1 R. 929; de 14 de septiembre de 1987, la Ley 1987-4 R. 636.

18 Véase STCT de 22 de mayo de 1989.

19 STS de 26 de diciembre de 1989, la Ley 1990-2 R. 778.

20 Materia sindical del convenio colectivo es también la incorporación a su seno, de las llamadas cláusulas de seguridad sindical en beneficio de los sindicatos pactantes y sobre cuya legalidad el Comité de Libertad Sindical de la OIT adopta una postura tolerante y flexible, remitiendo el diagnóstico de la cuestión a cada ordenamiento jurídico nacional.

dos sindicales, a la prohibición de prácticas antisindicales. Son cláusulas normativas y no obligacionales, en cuanto que su finalidad no es la de vincular entre sí a las organizaciones pactantes del convenio, sino la de reconocer o reiterar derechos y deberes de trabajadores y empresarios en materia sindical.

Son, asimismo, cláusulas normativas las 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, según el artículo 11.1 de la Ley Orgánica Libertad Sindical (LOLS). Es significativo, además, que el artículo 8.8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) fija como infracción muy grave "la transgresión de las cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos".

La cláusula que autoriza a las partes de un convenio colectivo provincial a decidir su adhesión al convenio colectivo del sector, en vez de negociar el convenio anterior o de mantener la anterior unidad de negociación es considerada como cláusula de carácter normativa, pues su función no era otra que regular las condiciones de trabajo en el ámbito correspondiente, si bien no de forma directa, sí por remisión al convenio del sector.

3. Límites del contenido convencional

El establecimiento del contenido normativo de los convenios colectivos tienen el límite general del "respeto a las leyes",²¹ según artículo 85.1 (ET), precepto concordante inicialmente con el artículo 3.3 (ET), conforme al cual las normas pactadas deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario. Es el convenio el que se somete a la ley, y "no al contrario".²² Por lo tanto, el convenio colectivo no puede modificar o derogar *in peius* derechos mínimos.

21 Relación de suplementariedad como modelo tradicional de norma estatal relativamente inderogable por convenio, o derogable *in melius* para el trabajador. Relación de complementariedad, en que la norma estatal determina las líneas básicas de la materia, que habrá de respetar la negociación colectiva, para remitir la regulación o desarrollo al convenio colectivo. Relación de supletoriedad como modelo de norma estatal dispositiva derogable por convenio colectivo.

22 Como se hacía referencia en la ya citada STC 210/90 de 20 de diciembre f. j. 3. Del artículo 37.1 (CE) no deriva el supuesto derecho a que lo establecido en el convenio colectivo permanezca inalterado y sea inmune a lo establecido en la ley posterior hasta el momento en que el convenio pierda vigencia [...].

La jurisprudencia del TCT, en numerosas sentencias, ha ido delimitando el contenido preciso del término "mínimos de derecho necesario" del artículo 3.3 (ET) enunciado, en cuanto límite legal de lo negociable.²³

Todo ello sin olvidar que del reconocimiento por la Constitución española en su artículo 37 de la "fuerza normativa de los convenios" que ha de ser efectivamente garantizada por el legislador resulta un "nuevo reparto de papeles" entre la ley y el convenio colectivo en el que éste se ha convertido en la fuente principal, cuantitativa y cualitativamente, de regulación de las relaciones laborales.

Asimismo, y como límite tenemos las "estructuras institucionales", normas de derecho necesario en grado superlativo. El convenio colectivo no puede desfigurar la naturaleza intrínseca del contrato de trabajo, llevándolo hacia otro tipo contractual, ni contener pactos que nieguen sus elementos esenciales. Estos límites son más estrictos aún en lo que el artículo 85.1 (ET) llama "materia sindical" ya que esta materia está presidida, según el artículo 28 (CE) como "derecho fundamental" cuyo desarrollo está reservada a la ley orgánica.

Según el artículo 3.1 c) (ET), los convenios colectivos deberán respetar las condiciones más beneficiosas (condición preexistente individual) de origen contractual, que por pertenecer a la esfera individual del trabajador son indisponibles colectivamente, así lo reconoce expresamente la STCT de 9 de julio de 1974. Ello no impide la absorción o compensación de las mejoras individuales por las convenidas colectivamente, si bien aquí el intérprete debe mirar si ambas son de la misma naturaleza, y resistirse a aplicar la comparación "conjunta" si bien no querida por el trabajador o permitir que éste opte en conjunto por las antiguas; desde luego, las mejoras salariales individuales pueden ser absorbidas por las colectivas.

El convenio colectivo, por otra parte, no puede ser un pacto en perjuicio de terceros no incluidos en la unidad de contratación. Menos aún puede el convenio perjudicar derechos generales de terceros indeterminados.

Otra cuestión es la posibilidad de una política de rentas en la Constitución española. Las condiciones de trabajo a que el convenio

²³ Así, SSTCT de 25 de noviembre de 1981 (sobre descanso por días festivos), de 7 de diciembre de 1981 (sobre causas de extinción), de 23 de febrero de 1982 (sobre jubilación forzosa) y 25 de abril de 1985 (sobre movilidad funcional) entre otras. Condiciones mínimas fijadas por ley, véase STS de 27 de octubre de 1987, la Ley 1987-6 R. 690. STCT de 21 de julio de 1988, la Ley 1988-4 R. 291. STS de 2 de noviembre de 1989, la Ley 1990-1 R. 386.

aspira, debe compaginarse con una mejora general de las condiciones de trabajo del país. La base constitucional de una política de rentas limitativa de la libertad de negociación encuentra su apoyo en el artículo 131 (CE) y más concretamente en el artículo 40.1.

Y, por último, y como cláusulas delimitadoras, tenemos el “contenido mínimo” de los convenios colectivos del artículo 85.2 (ET), en el que nos remitimos al epígrafe que sobre este tema se trata en el presente trabajo.

4. *Ámbitos del contenido normativo*

El convenio debe fijar sus ámbitos espacial y temporal de vigencia.

A. *Ámbito espacial*

Artículo 85.2 a) “la determinación de las partes que lo concierdan”. Esta determinación ya está realizada por la negociación. Lo que el convenio ha de hacer es mencionarlas con claridad.

Artículo 85.2 b) (ET) “ámbito personal, funcional y territorial”, descripción de la unidad de contratación para la que se ha pactado, *ex lege*, convertida en ámbito de aplicación del convenio conforme al artículo 82.3 (ET).²⁴

B. *Ámbito temporal y denuncia del convenio*

Artículo 85.2 b) (ET). El ámbito temporal que las partes deben fijar y que puede ser distinto para cada materia o grupo homogéneo de materias. Deben también fijar la fecha en que el convenio entra en vigor, que normalmente no es la de su publicación, ni quizá la de su firma, sino alguna anterior o posterior a éstas, casi siempre la precisa para que la vigencia del nuevo convenio empalme sin solución de continuidad con otro anterior de la misma unidad.²⁵

Artículo 85.2 c) (ET) “Forma, condiciones y plazo de preaviso” de la denuncia del convenio. Anterior está la expiración de su duración,

²⁴ STCT de 20 de noviembre de 1984, la Ley 1985-1 R. 871 y STS de 31 de enero de 1987, la Ley 1987-2 R. 830.

²⁵ SAN (Sala de lo Social) de 3 de noviembre de 1994, *Actualidad Laboral*, núm. 12, 1995, R. 412.

pues de otra forma el convenio se va prorrogando de año en año, según el artículo 86.2 (ET).

5. *Contenido mínimo, contenido esencial*

El artículo 85.2 (ET) obliga a los sujetos negociadores de un convenio colectivo a incorporar al mismo determinadas especificaciones que califica como "contenido mínimo":

- a) Cláusulas relativas a la determinación de las partes que lo conciertan o agentes negociadores del convenio, con arreglo a las normas que atribuyen legalmente la legitimación para negociar (delegados de personal, comité de empresa, secciones sindicales de empresa, sindicatos, empresarios y organizaciones empresariales; art. 87 (ET).
- b) Delimitación de los ámbitos personal, funcional, territorial y temporal del convenio, o descripción de la unidad de negociación del mismo.
- c) Forma y condiciones de denuncia del convenio.
- d) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas.

En realidad no constituye un verdadero contenido mínimo, ya que sólo con ellas el convenio carecería de sustantividad, más bien, de lo que se trata es de una serie de menciones, accesorias respecto de la parte específicamente normativa del convenio, que cumplen funciones diversas.

A través del artículo 85.2 (ET), se viene a disponer que los convenios colectivos deben expresar como contenido mínimo, entre otras cuestiones, las "condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3".²⁶

²⁶ El art. 82.3 (ET) introduce una excepción general del convenio colectivo estatutario durante todo el tiempo de su vigencia, permitiendo el "descuelgue" respecto del régimen salarial establecido en un convenio colectivo supraempresarial para "las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación" y, con ella, previsiblemente, la propia estabilidad en el empleo de sus trabajadores. Son varios los regímenes establecidos para estos supuestos, pero no consideramos éste el momento adecuado para tratarlos, nos remitimos en ello a Sala Franco, T., *La reforma del mercado de trabajo*, Madrid, CISS, 1994, pp. 239 y ss.

La duda se plantea cuando: si el convenio sectorial debe como "contenido mínimo" contemplar las condiciones y procedimiento de descuelgue de las empresas de sus cláusulas salariales, como se prevé el procedimiento de "descuelgue" en el caso de que el convenio guarde silencio en esta materia. Habría que aplicar lo establecido en el artículo 85.2 c) (ET) en relación así mismo con el artículo 90.5 (ET). Pero, en realidad, lo que resulta difícil de determinar es cuándo una empresa atraviesa por dificultades económicas que le imposibiliten seguir el dictado de la norma colectiva y así, por ejemplo, aumentar los salarios en el porcentaje en ella contemplado; llegando a una conclusión: lo que las partes sociales pueden negociar es el procedimiento de "descuelgue" que deberá contemplarse en sus aspectos sustantivos en cada caso concreto.

6. *Ultractividad del convenio vencido y denunciado*

Tras la LRET se ha mantenido la "ultractividad del Convenio" vencido, en cuando a su contenido normativo. La nueva redacción del artículo 86.3 permite a las partes pactar²⁷ consecuencias distintas, en relación con todo o parte del convenio, en el momento de la pérdida de su vigencia temporal. Podrá favorecer la renegociación rápida de un convenio de ámbito inferior sobre el convenio de ámbito superior. La "inmunidad", o principio de no afectación del convenio vigente por otro convenio de ámbito distinto, según la doctrina, decaería cumplida la fecha de vencimiento del primero firmado, a partir de la cual se vería afectado por el convenio general.²⁸

Sin embargo, en virtud del nuevo artículo 86.3, cabe interpretar que la ultractividad de parte o de todo el contenido del convenio vencido podrá ser expresamente previsto por el mismo convenio al término de su vigencia, escapando, si así lo dispusieran las partes legitimadas, de la posible aplicación de ulteriores convenios de ámbito superior, hasta la aprobación final del nuevo convenio que lo

²⁷ Jurídicamente es difícil delimitar los términos en que puede producirse tal pacto. No cabe duda la posibilidad de que se den excepciones la prórroga normativa de un convenio colectivo en sus aspectos salariales, jornada, materia de vacaciones, pero sí, en cambio, es cuestionable que una vez que el convenio haya sido denunciado pueda acordarse que las cláusulas normativas no se apliquen sin excepciones.

²⁸ Véase Martín Valverde, Antonio, "Concurrencia de los Convenios Colectivos", *Comentarios a las leyes laborales: Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, Edersa, 1985, pp. 62 y ss.

sucedan y derogue, en su caso, "salvo los aspectos que expresamente se mantengan" (artículo 86.4, ET). Las consecuencias de esta interpretación podrían dar lugar a abusos evidentes de bloqueo o blindaje del convenio frente a unidades de negociación distintas, que violarían en definitiva el principio del artículo 84 (ET) (de lo dispuesto a través del artículo 83, ET) y que propiciarían, en tal caso, la impugnable de tales acuerdos por abusivos y en fraude de ley.

La finalidad de seguridad jurídica para evitar vacíos normativos que daba lugar la normativa anterior a la LRET, queda sujeta ahora al juicio de los sujetos negociadores que pueden "estimular" la negociación derogándola. Aunque no parece probable que los representantes de los trabajadores se sientan especialmente estimulados por una prescripción de esta naturaleza, el hecho mismo de su existencia en el (ET) constituye sin duda un elemento de presión negociadora de enorme trascendencia en orden a futuras negociaciones y sobre cuya virtualidad potenciadora de la negociación colectiva cabe formular todo tipo de reservas.

III. CONCLUSIONES

Los ajustes técnicos del título III, aconsejados por la dinámica reciente de la negociación colectiva en nuestro país, así como por la aplicación jurisprudencial sobre el título III ya consolidada, se han convertido en una serie de claroscuros interpretativos sobre la proyección futura de las nuevas posibilidades que ofrece a las partes la nueva regulación legal de la negociación colectiva, quizás no inmediata pero sí a largo plazo.

Ciertamente, y por otra parte, lo establecido en un convenio colectivo constituye el marco normativo de referencia durante la vigencia del mismo; por lo tanto, mientras esté en vigor es indudable que sus reglas deben aplicarse con la fuerza normativa y la eficacia general que le reconoce el primer inciso del artículo 82.3 (ET).

En cuanto a la adscripción de las diferentes cláusulas a un contenido normativo u obligacional, lo importante son los concretos términos de los preceptos convencionales, siendo difícil proponer una solución global aplicable a lo que no es sino una variedad y multiplicidad de supuestos, imposibles y absurdamente predecible, y que, en cualquier caso, se resisten y necesariamente escapan a los encorsetamientos conceptuales.

El artículo 86.3 (ET)²⁹ en cuanto a la prórroga de la vigencia del convenio colectivo, mantiene, tras la LRET, la regla de que la denuncia del convenio origina la pérdida de vigencia de las cláusulas obligacionales (con independencia de la difícil determinación o frontera entre contenido normativo u obligacional del convenio colectivo). No hay ya prórroga de la parte obligacional del convenio. El cese de su vigencia se produce en el momento de la denuncia y no en el del agotamiento de la vigencia pactada del convenio; todo ello, y esto habría que subrayarlo, salvo que las partes otra cosa hubieran pactado. No necesariamente la denuncia del convenio tiene efectos sobre la parte obligacional, distintos de los que los propios sujetos obligados quieran darle.

Continúa el artículo 86.3 (ET) diciendo que la vigencia del contenido normativo se prorrogará “una vez concluida la duración pactada”, es entonces cuando se abre la posibilidad de que el convenio prolongue su vigencia, ahora provisionalmente “en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio” (libre decisión de las partes). Principio de disponibilidad, siempre colectiva, de la prórroga de la vigencia de la parte normativa del convenio denunciado.

En consecuencia de todo ello, tenemos que el artículo 86.3 (ET) tiene como finalidad evitar los vacíos de regulación, mientras se está negociando un nuevo convenio y hasta tanto no recaiga “acuerdo expreso”, y a la vez, no impedir el recurso a las correspondientes medidas de autotutela, liberando a los representantes de los trabajadores de las eventuales obligaciones de paz adquiridas. De lo que se trata es de propiciar y defender un mayor control sobre la cuestión que nos ocupa, por parte de las partes negociadoras del convenio, que sean éstas quienes en definitiva decidan qué contenidos de aquél deben subsistir tras la denuncia del mismo. Se ganará así en seguridad jurídica y se contribuirá a evitar los contenciosos judiciales, en los que se debate el carácter normativo u obligacional de cláusulas que, por entender lo segundo, dejan de ser aplicadas, las más de las veces incorrectamente, por el empresario.

²⁹ Véase SAN (Sala de lo Social) de 3 de diciembre de 1993, *Actualidad Laboral*, núm. 15, 1994, R. 502, pp. 922-923. Prórroga tácita de año en año, si no se hace denuncia por ninguna de las partes y consideración de contenido normativo; entre otras.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón, *La reforma laboral de 1994*, Madrid, Marcial Pons, Ediciones jurídicas, 1994.
- ALONSO OLEA, M. y Ma. E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del trabajo*, 12a. ed., Madrid, Facultad del Derecho, Universidad Complutense en Madrid, 1991.
- , *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y seguridad social. 1988*, Madrid, Cívitas, 1992, t. VI.
- ARAMENDI SÁNCHEZ, J. P., "Reflexiones para la aplicación de la reforma laboral", *Relaciones Laborales*, núm. 22, 1994.
- BORRAJO DACRUZ, E., "Modelos normativos de negociación colectiva en Europa: Cuadro general", *Actualidad Laboral*, 1991-3.
- CAMPS RUIZ, L. M., *La nueva regulación del mercado de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1994.
- CAPILLA BOLAÑOS, J. A., *Curso elemental de derecho del trabajo*, La Casa del Abogado. Librería Jurídica, 1989.
- DURÁN LÓPEZ, F., "El Estatuto de los trabajadores y la negociación colectiva", *Relaciones Laborales*, núms. 15-16, 1990.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, Ma. Fernanda, "El papel del convenio colectivo como fuente del derecho tras la reforma de la legislación laboral", *Actualidad Laboral*, núm. 7, 1995.
- GARCÍA BLASCO, J., "Obligación legal de negociar en los convenios colectivos de trabajo (I y II)", *Actualidad Laboral*, núm. 23 y 24, 1988.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., "Cláusulas obligacionales y cláusulas normativas en los convenios colectivos", *Documentación Laboral*, núm. 25, 1988.
- GIL SUÁREZ, L., M. IGLESIAS CABERO y L. F. ROA RICO, *Estatuto de los Trabajadores*, Colex, 1989.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S., "La reforma de la negociación colectiva", en ALARCÓN CARACUEL, M. R. (coord.), *La reforma laboral de 1994*, Madrid, Marcial Pons, 1994.
- , "Concurrencia y sucesión de convenios y estructura de la negociación colectiva", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Civitas, núm. 30, abril-junio, 1987.
- GONZALO DIÉGUEZ, *Lecciones de derecho del trabajo*, 3a. ed., Madrid, Civitas, 1991.
- LOPERA CASTILLEJO, Ma. J., "Límites de aplicación del contenido normativo del convenio denunciado", *Relaciones Laborales*, núm. 17, 1988.

- MARTÍN VALVERDE, A., F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO y J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del trabajo*, 3a. ed., Madrid, Tecnos, 1994.
- MARTÍNEZ ABASCAL, V. A., "Negociación colectiva y flexibilización en la reforma laboral", *El Proyecto*, núm. 23, septiembre, 1994.
- MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 13a. ed., Madrid, Tecnos, 1992.
- , "El contenido de los convenios colectivos", *Relaciones Laborales*, núms. 6, 1989.
- , "El Estado y la autonomía colectiva", *Actualidad Laboral*, núm. 18 a 30, XXII, 1989-2.
- OJEDA AVILÉS, A., *Derecho sindical*, Madrid, Tecnos, 1993.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., *Derecho sindical español*, 3a. ed., Madrid, Tecnos, 1989.
- , "El nuevo reparto funcional de territorios normativos entre la ley y el convenio colectivo", *Relaciones Laborales*, núms. 17 y 18, 1994.
- PRADAS MONTILLA, R., "Negociación colectiva en la nueva ley de reforma del estatuto de los trabajadores", *Documentación Laboral*, núm. 23, 1994.
- QUESADA SEGURA, R. (coord.), *Lecciones de derecho del trabajo*, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces, 1994.
- RIVERO LAMAS, J., "Estructuras y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/1994 (una aproximación interpretativa)", *Documentación Laboral*, núm. 43, 1994.
- RODRÍGUEZ PIÑERO y M. BRAVO FERRER, "El valor cuasi legal de los convenios colectivos", *Relaciones Laborales*, 1987-1.
- SALA FRANCO, T. (dir.), *Derecho del trabajo*, 6a. ed., Madrid, Tirant lo Blanch, 1991.
- , *La reforma del mercado de trabajo*, CISS, 1994.
- VALDÉS DAL-RE, F., *La reforma del mercado laboral*, Valladolid, España, Lex Nova, 1994.
- y Ma. E. CASAS BAAMONDE, *La reforma del estatuto de los trabajadores*, La Ley, Monografías, Relaciones Laborales, 1994.
- VALLE, V. del, y M. ZARAGOZA, *Legislación laboral*, Mc Gra, 1993.