

Colección TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Dirigida por JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

EL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO

INMACULADA BENAVENTE TORRES

Editorial Comares



INMACULADA BENAVENTE TORRES

EL CONVENIO
COLECTIVO
ESTATUTARIO

Comares, 2022

BIBLIOTECA COMARES DE CIENCIA JURÍDICA

COLECCIÓN: TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Director de la colección:

José Luis Monereo Pérez

141

Este trabajo está financiado por el Grupo de investigación
«Derecho del Trabajo», SEJ-117, Universidad de Córdoba

© Inmaculada Benavente Torres

© Editorial Comares, S.L.

Polígono Juncaril • C/ Baza, parcela 208 • 18220 Albolote (Granada) • Tlf.: 958 465 382

<https://www.comares.com> • E-mail: libreriacomares@comares.com

<https://www.facebook.com/Comares> • <https://twitter.com/comareseditor>

<https://www.instagram.com/editorialcomares>

ISBN: 978-84-1369-441-2 • Depósito legal: Gr. 1590/2022

Fotocomposición, impresión y encuadernación: COMARES

SUMARIO

PRESENTACIÓN	IX
I. LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CONSTITUCIÓN	1
1. Naturaleza y carácter del derecho	1
2. Función garantizadora de la ley	7
3. Identificación de los agentes negociadores	8
4. Determinación del contenido de la negociación	11
5. Eficacia de los Convenios	12
II. TIPOLOGÍA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y OTROS PRODUCTOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	22
1. Por su regulación	22
1.1. <i>Laboral/de función pública</i>	22
1.2. <i>Convenios Colectivos estatutarios y extraestatutarios</i>	23
2. Por su ámbito	29
2.1. <i>Convenio de empresa o de ámbito inferior</i>	29
2.2. <i>Convenio de grupo de empresas</i>	29
2.3. <i>Convenio de sector</i>	29
2.4. <i>Acuerdos interprofesionales, intersectoriales o interconfederales y convenios marco y acuerdos sobre materias concretas</i>	29
2.5. <i>Convenio franja</i>	32
3. Otras expresiones de la negociación colectiva	33
III. LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR EL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO	37
1. Convenios colectivos de empresa o ámbito inferior	41
2. Convenios colectivos de grupo de empresas y convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación	60
3. Los convenios colectivos sectoriales	62
4. La legitimación plena	68
5. Legitimación inicial y plena y proceso negocial	73
6. La legitimación decisoria	78

IV.	UNIDADES DE NEGOCIACIÓN, DEBER DE NEGOCIACIÓN Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS . . .	79
V.	PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN. LA FORMALIZACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO. . . .	106
VI.	EL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO	111
	1. Los planes de igualdad	112
	2. Clasificación de las cláusulas de los convenios y el contenido mínimo	133
VII.	LA DURACIÓN DEL CONVENIO.	135
VIII.	INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.	153
	1. La comisión paritaria	154
	2. Acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, convenios colectivos sectoriales y acuerdos sobre materias concretas del art. 83.2 y 3 ET	162
	3. La vía judicial	162
IX.	NULIDAD E IMPUGNACIÓN DEL CONVENIO	166
	1. Impugnación de oficio	168
	2. Impugnación directa del convenio	170
	3. Los trabajadores individuales	180
X.	ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DEL CONVENIO	180
XI.	BIBLIOGRAFÍA	184

PRESENTACIÓN

En nuestro marco constitucional, la negociación colectiva (art. 37.1CE), junto con la autoorganización y la autotutela colectiva (arts. 28.1 y 2 CE), se halla directamente vinculada a la cláusula de Estado Social (art. 1.1 CE), que encuentra proyección en la relevancia conferida a sindicatos y asociaciones empresariales (art. 7 CE), configurándose como un instrumento especialmente idóneo para el logro de uno de los principios medulares de nuestro ordenamiento, la igualdad sustancial (art. 9.2 CE). Partiendo de esta configuración constitucional, el legislador ha garantizado el derecho a la negociación colectiva mediante la elaboración de un modelo, de configuración heterónoma, pero que necesariamente ha de ser respetuoso con el papel asignado a la autonomía colectiva en el gobierno y ordenación de las relaciones laborales. El modelo legal, contemplado por el Título III de la LET, supone el cumplimiento del doble mandato constitucional (garantizar el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante del convenio), optando por el convenio colectivo de eficacia general (que, como es sabido, no agota el modelo constitucional) que, a pesar de ajustarse a tales parámetros, ha suscitado, sin embargo, importantes problemas interpretativos, dando lugar a intensos debates en la doctrina científica y jurisprudencial.

A pesar de las sucesivas reformas sufridas, dicha configuración legal se ha mantenido prácticamente incólume durante estos últimos cuarenta años, si bien, los diversos procesos reformistas (llevados a cabo en 1994, 2010/2011, 2012), urgidos por coyunturas socioeconómicas adversas y no siempre bien urdidos técnicamente, han tratado de dotar de una mayor flexibilidad a la negociación colectiva, lo que se ha traducido, no sólo en medidas dirigidas a la descentralización (en ocasiones, forzada) de la negociación colectiva a nivel empresarial, sino que han acabado erosionando la intangibilidad de las fuentes convencionales (acuerdos y convenios), al permitir la alteración de sus contenidos sin contar, en última instancia, con el concurso de los sujetos negociadores.

En este sentido, destaca de forma significativa la reforma acometida en 2012, tras la cual se observa en la *praxis* judicial cómo el conjunto de las garantías (subjetivas, materiales o formales) que conformarían el modelo legal de negociación colectiva diseñado en el Título III ET han venido proyectando disfuncionalidades y distorsiones aplicativas sobre la dinámica negocial, con una negativa repercusión en la eficiencia del sistema, hasta tal punto que, en ocasiones, el propio modelo legal en su conjunto, lejos de contribuir a garantizar la plena efectividad del modelo constitucional, ha acabado desvirtuándolo. Así ocurre, de forma señalada, con la regulación sobre las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (art. 41 ET) y los descuelgues convencionales (art. 82.3 ET), al afectar la fuerza vinculante del convenio. No en vano, esta implica en todo caso, la necesidad de preservar la intangibilidad de su contenido, evitando que los sujetos (individuales o colectivos) que aparecen como sus destinatarios puedan llevar a efecto derogaciones “*in peius*” de aquél al margen de sus previsiones o, en última instancia, del acuerdo de las partes negociadoras.

Junto a ello, también se han incorporado, más recientemente, medidas dirigidas a potenciar la sindicalización de la negociación empresarial y el reconocimiento de nuevas unidades negociales, constatándose, asimismo, un progresivo aumento de las funciones encomendadas a la negociación colectiva (gestión de la flexibilidad interna y externa o elaboración de planes de igualdad) que no se ha acompañado, sin embargo, de un reforzamiento de su eficacia jurídica.

La última reforma de 2021 no aborda tampoco una adaptación plena del modelo legal a los cambios económicos, productivos y de tejido empresarial acontecidos en todos estos años. Se trata de una reforma estatutaria que habría resuelto aquellas deficiencias más graves introducidas por la llevada a cabo en 2012 (suprimiendo el carácter imperativo de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial), determinando el convenio aplicable a las contratadas y subcontratadas y evitando los niveles de conflictividad y los graves problemas jurídicos ocasionados por la derogación de la ultraactividad indefinida.

Consecuentemente, el ahora denominado proceso de «modernización» de la negociación colectiva debería seguir avanzando, para lo que sería preciso realizar un riguroso análisis crítico de los principales aspectos controvertidos que suscita el actual régimen legal. A ello contribuye, sin duda, análisis como el contenido en el presente libro de la profesora Benavente Torres. Teniendo en cuenta su vasto historial científico, con esta presentación, no se trata de avalar la obra de un jurista novel como suele ser habitual, sino, más bien, de destacar las aportaciones de alguien que cuenta ya con una acreditada trayectoria como especialista en el plano académico y profesional. En este sentido, Inmaculada Benavente une a su especial predisposición para la labor investigadora, un incansable afán de desmenuzar los complejos problemas jurídicos planteados, así como la humildad, la disciplina y el rigor analítico que requiere un empeño de la envergadura de esta monografía.

Desde esta perspectiva, la obra de la profesora Benavente aborda con rigor y exhaustividad los problemas aplicativos del Título III de la LET, descifrando, tras el análisis de la doctrina judicial y jurisprudencial emanada al respecto, las causas de las principales deficiencias de nuestro sistema de negociación colectiva y esbozando, a partir de ahí, un buen número de propuestas para su mejora.

En efecto, como se muestra a lo largo del libro, el modelo vigente sigue necesitando de algunas reformas estructurales. De ahí que, tomando como referente obligado nuestro modelo constitucional de negociación colectiva, se analice de forma pormenorizada desde la regulación relativa a los sujetos negociadores y las unidades de negociación hasta el régimen jurídico de la adhesión y extensión del convenio colectivo. En este recorrido, se efectúa un análisis exhaustivo de los abundantes problemas interpretativos del Título III de la LET, en el que no se eluden los necesarios temas dogmáticos como serían, entre otros, los relativos a la naturaleza jurídica del convenio colectivo estatutario, la legitimación negocial en el ámbito de la empresa, la concurrencia o la duración y vigencia del convenio colectivo o el deber de negociar los planes de igualdad en las empresas.

De partida, comparto con la autora su afirmación sobre la existencia de un modelo constitucional de negociación colectiva, aun básico y abierto a desarrollo legal. Ese modelo, a tenor del propio texto constitucional (arts. 7 y 28.1 CE, puesto en relación con el art. 37.1 CE), interpretados a la luz de los Convenios de la OIT (art. 10.2 CE), no es otro que el sindical, con lo que habría que poner en entredicho las certezas existentes sobre la eventual afectación de convenios y acuerdos sindicales por representaciones que carezcan de tal carácter.

Se enfrenta también la profesora Benavente al conocido debate sobre aquellos otros productos de la negociación colectiva, los convenios extraestatutarios, poniendo de relieve las dificultades para aprehender la coherencia de un modelo, donde conviven fuentes convencionales que pueden o no cumplir con las exigencias legales. De ahí que la autora profundice en el debate, siempre inacabado, en torno la naturaleza jurídica y fuerza vinculante de los convenios extraestatutarios. Ciertamente, al margen de su indubitada eficacia personal limitada, resulta difícil cohonestar la eficacia jurídica contractual u obligacional que, de forma inequívoca, les anuda la doctrina jurisprudencial (de claro matiz privatista) con el despliegue de la «fuerza vinculante» que constitucionalmente se les reconoce en tanto que productos de la negociación colectiva laboral. Por ello, Inmaculada Benavente, una vez analizados los términos del debate, apuesta claramente por su concepción como instrumento convencional propio de la autonomía colectiva, de carácter vinculante para sus destinatarios y con fundamento en los arts. 28.1 y 37.1 CE, de aplicación directa, automática e indisponible.

Otro de los aspectos destacados en el libro es el análisis de la inadecuación de la regulación estatutaria para abordar las necesidades crecientes de convenio colectivo estatutario en sectores o ámbitos no previstos. Como señala Inmaculada Benaven-

te, lo cierto es que, en el Estatuto de los Trabajadores, en mayor o menor medida heredero de las unidades de negociación apropiadas de las Leyes sobre Convenios Colectivos de 1958 y de 1973, tan sólo se identifican los legitimados para negociar con reglas muy simples. Ello provoca disfunciones insalvables que abocan irremisiblemente a la negociación colectiva extraestatutaria, como ocurre, de forma señalada en el caso de los convenios franja sectoriales o supraempresariales. Por ello, sería importante flexibilizar el actual marco normativo, propiciando la determinación de las reglas de legitimación aplicable a ámbitos o niveles de negociación diferentes de los actualmente previstos en el art. 87 ET. Plenamente acertada es, a mi juicio, la afirmación de que la solución debe ser la de asumir el carácter estatutario del convenio colectivo de ámbito atípico cuando mediando labor de interpretación integrativa de los arts. 87 a 88 ET, cumpla los requisitos esenciales de representatividad derivados de aquéllos, compatibilizando, de este modo, la transcendencia constitucional de la libertad de elección de la unidad de negociación y la necesidad de la objetividad y razonabilidad de los límites legales.

En suma, considero especialmente interesante la fórmula propuesta de «extensión» de la figura del convenio colectivo estatutario a través de una aplicación analógica de las reglas esenciales del Título III, y que podría ser operativa en cualquier ámbito, en el que las actuales formas de trabajo demandan negociación de condiciones de trabajo dignas, y donde la fuerza normativa y la eficacia *erga omnes* son necesarias para garantizarlas.

Adentrándonos en los que podríamos calificar deficiencias estructurales, destaca el tratamiento del tema relativo a los sujetos legitimados en el ámbito de la empresa. Especialmente sugerente es el estudio judicial al respecto que lleva a la profesora Benavente a afirmar que, examinada la jurisprudencia del Tribunal Supremo, su conclusión es que la representación sindical, ya sea la sección sindical ya, en su lugar, el sindicato, es la única legitimada para la negociación de un convenio colectivo de empresa

Finalmente, teniendo como propósito ofrecer un análisis integral y completo del Título III de la LET, la obra que se presenta culmina con el estudio de los planes de igualdad. De partida, la profesora Benavente se acerca a la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, de 28 marzo de 2022 (Rec. 359/2020), relativa a la legitimación para negociar planes de igualdad, mostrando su preocupación, no tanto por el sentido de esta importante decisión judicial, sino por la inseguridad jurídica, se afirma, que genera la argumentación jurídica seguida por el órgano judicial. Más concretamente, querría llamar la atención del lector sobre un tema transcendental como es el de la naturaleza y contenido del deber de negociar planes de igualdad. Como se sabe, el carácter negociado y acordado del plan determinará su naturaleza como producto normativo y *erga omnes* de la negociación colectiva. Para la profesora Benavente, resulta indiscutible que el art. 85.1 y 2 ET establece un deber de negociar y la necesaria actuación de buena fe

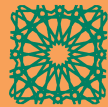
en la negociación que han de observar las partes, así como los deberes conexos de información a los representantes.

Con todo, podría criticarse que, de aceptar la existencia de un mero deber de negociar, y no una obligación de tener un plan negociado, los instrumentos para hacer valer tal deber se considerasen mucho más evanescentes. Sin embargo, rechaza la autora esta opinión, a la luz de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, pues las dificultades para pactar el Plan no justifican su aprobación al margen del cauce previsto, siendo obligatorio acudir tanto a los medios judiciales cuanto extrajudiciales de solución del conflicto para exigir que se negocie de buena fe. A mi juicio, y siguiendo con la invitación a reflexionar que nos lanza la autora, debería prevalecer una interpretación favorable a conectar el deber de negociar los aspectos relativos al logro de la igualdad entre las personas trabajadoras con la protección de los derechos humanos en la empresa, pues más allá de la necesaria tutela por parte del Estado, esta protección en el interior de las organizaciones productivas también se encomienda al empresario y a los sujetos sindicales.

En definitiva, en la monografía que se presenta, el notable esfuerzo de análisis de la doctrina judicial y científica se ve recompensado por los excelentes resultados alcanzados. Se trata de una investigación original, rigurosa y útil en la que la profesora Benavente resuelve con solvencia problemas aplicativos del marco normativo y recubre de acentuado rigor las soluciones interpretativas adoptadas. Presentar un estudio de estas características, elaborado por una estudiosa especializada de nuestro sistema de negociación colectiva, además de ser para mí un honor, constituye, desde luego, una oportunidad de reflexionar sobre debates abiertos y cuestiones pendientes de propuestas de mejora. Se trata, por ello, de una obra de lectura obligada para todas aquellas personas que tengan interés en conocer los retos pendientes de nuestro modelo legal de negociación colectiva para afrontar, adecuadamente, las exigencias planteadas por la ordenación de las relaciones laborales en el actual contexto socioeconómico.

Córdoba, Septiembre de 2022

CARMEN SÁEZ LARA



COMARES
editorial

