

TEMA 33: *Convenios Colectivos: Concepto y naturaleza jurídica. Unidades de negociación, legitimación y vigencia. Procedimiento negociador. Acuerdos de adhesión y actos de extensión. El contenido del convenio colectivo. Interpretación. Acuerdos marco.*

Esquema:

- 1.- Introducción
- 2.- Convenios colectivos
 - 2.1.- Concepto y caracteres
 - 2.2.- Naturaleza jurídica
 - 2.3.- Clasificación de los convenios colectivos
- 3.- Unidades de negociación y legitimación
 - 3.1.- Unidades de negociación
 - 3.2.- Legitimación
- 4.- Vigencia y concurrencia de los convenios colectivos
 - 4.1.- Vigencia de los convenios colectivos
 - 4.2.- Concurrencia de convenios
- 5.- Procedimiento negociador
 - 5.1.- El procedimiento negociador
 - 5.2.- La impugnación de los convenios colectivos
- 6.- Acuerdos de adhesión y actos de extensión
 - 6.1.- Acuerdos de adhesión
 - 6.2.- Actos de extensión
- 7.- Contenido del convenio colectivo
- 8.- Interpretación
- 9.- Acuerdos marco
- 10.- Conclusiones
- 11.- Referencias bibliográficas y documentales

1.- INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva es un derecho recogido en el artículo 37.1 de la Constitución de 1978 cuyo tenor literal dice así: *“Art.- 1. 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”*. Se encuentra encuadrado en la Sección 2ª denominada “De los derechos y deberes de los ciudadanos”, del Capítulo segundo, del Título I de la Constitución. Esta sección segunda no recoge derechos fundamentales salvo el derecho a la objeción de conciencia. Nuestro legislador no quiso dotar del carácter de fundamental al derecho de negociación colectiva, por ello el régimen de garantías de este derecho se basa en la obligación de regular su ejercicio por ley, que deberá respetar su contenido esencial, además de vincular a todos los poderes públicos.

La negociación colectiva es un derecho vinculado al mundo laboral, habiendo querido nuestro legislador dotarle de un carácter colectivo puesto que son los representantes de los trabajadores quienes han de negociar los convenios, resultado de la negociación. Estos convenios tendrán asimismo eficacia colectiva. El artículo 4 E.T. considera al convenio colectivo como un derecho de los trabajadores, y el artículo 3 del mismo texto legal lo considera como fuente del Derecho Laboral reconociéndole por tanto eficacia normativa.

La doctrina científica coincide en situar los antecedentes del convenio colectivo en el S.XVIII, citándose como ejemplo característico el acuerdo sobre los salarios que se realizó en Estados Unidos en la industria de la imprenta, siendo en el S.XX cuando el convenio colectivo toma fuerza legal.

Montoya Melgar diferencia tres etapas en la evolución: En la primera etapa el convenio se considera como un mero acuerdo informal. En la segunda etapa se le considera un contrato civil con eficacia entre las partes que lo pactan. La tercera etapa supone el reconocimiento efectivo de los efectos normativos del convenio. Esta tercera etapa se inicia hacia 1920, tras la Primera Guerra Mundial, siendo decisiva a partir de esos años la labor de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)

El desarrollo de la negociación colectiva en el ámbito español no dista mucho de la evolución a nivel mundial, aunque dicho proceso está dotado de las características propias que la Historia Española ha marcado. Durante los primeros años del S. XX algunas normas recogieron pactos colectivos, así se reguló por ejemplo el trabajo nocturno en la industria del pan. Durante la época franquista fue el

Estado quien reguló casi en su totalidad la relación de trabajo y aunque en 1958 se promulga la Ley de Convenios Colectivos Sindicales estos acuerdos nunca llegaron a configurarse como los conocemos hoy día. En 1973 una nueva norma sobre convenios colectivos va preparando el camino hasta lograr la configuración jurídica actual de los mismos. Dicha configuración jurídica se sustenta en el artículo 37 de la Constitución que se desarrolla en el Título III del Estatuto de los Trabajadores denominado “De la negociación colectiva y de los convenios colectivos”. La Unión Europea también ha recogido en el artículo 28 de la Carta de Derechos Fundamentales el derecho de negociación y acción colectiva de trabajadores y empresarios. Asimismo el artículo 155 TFU indica que el diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito de la Unión Europea podrá concluir, si éstos lo desean, con el establecimiento de relaciones convencionales, acuerdos incluidos.

2.- CONVENIOS COLECTIVOS.

2.1.- Concepto y caracteres del convenio colectivo.

No encontramos en el E.T. una definición del convenio colectivo pero del análisis de su articulado se desprende que es la expresión máxima del derecho a la negociación colectiva, así se recoge en el artículo 82 E.T. que indica que *“los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva”*. El E.T configura el convenio colectivo como un acuerdo, identificando claramente las partes que intervienen en él.

La doctrina si ha procedido a definir esta figura jurídica, así para Alonso Olea el convenio colectivo es un *“contrato negociado y celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo”*. En esta definición se incluye la finalidad del contrato que es lograr un pacto en las condiciones de trabajo a través de un medio como la negociación. Queda claro que la negociación en sí misma no es el convenio colectivo sino que es el medio que legalmente se establece para pactar condiciones laborales. Para Montoya Melgar los convenios colectivos constituyen un claro ejemplo de la “socialización del Derecho” en cuanto que se permite que colectividades sociales organizadas como los representantes de los trabajadores y los propios empresarios realicen pactos a los que se les concede eficacia normativa. Sus caracteres básicos son los siguientes:

- Se configura como una fuente de la relación laboral.
- Está jerárquicamente situado por encima de los contratos de trabajo pactados individualmente, por lo que éstos nunca podrán contradecirlo ni empeorar las condiciones colectivamente pactadas.

- Es un acuerdo adoptado libremente por las partes.
- Los trabajadores intervienen en la negociación a través de sus representantes.
- El objeto del convenio es la regulación de las condiciones de trabajo y de productividad que contribuyan a lograr la paz social. Artículo 82.2 E.T.

2.2.- Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del convenio colectivo ha sido durante mucho tiempo un tema polémico en la doctrina científica dado su doble carácter de acuerdo contractual al que se dota de la eficacia de la norma.

Las teorías han oscilado entre las posiciones civilistas puras que consideraban al convenio colectivo como un contrato y otras teorías que han intentado explicar la naturaleza del convenio desde posiciones distintas, veamos algunas de ellas.

- Teorías contractualistas. Han intentado explicar el convenio colectivo en el marco de la teoría general del contrato intentando encuadrarlo en el contrato de mandato, en la gestión de negocios ajenos, o en la figura del precontrato, entre otros. Estas teorías eluden a juicio de Montoya Melgar “uno de los más destacados aspectos del convenio: su función normativa”. Según la tesis de Sala Franco-Albiol Montesinos la fuerza vinculante del convenio colectivo quiere decir que el ordenamiento constitucional no lo reconoce “como un simple contrato sino como una norma jurídica, con las consecuencias que de ello se derivan”.
- Teoría normativa. Encuadra la figura que estudiamos junto a los actos normativos. No podemos olvidar que el convenio goza de peculiaridades específicas respecto a las leyes puesto que su aplicación está limitada a los trabajadores a quienes representan los negociadores, tienen un régimen de vigencia distinto al de las leyes y son las propias normas quienes le dotan de eficacia normativa como apreciamos en el art. 3 E.T. La jurisprudencia ha recogido en alguna de sus sentencias la primacía de la ley respecto al convenio colectivo.
- Teorías sociológicas. Para estas teorías el convenio colectivo es un pacto que nace de las colectividades sociales que se organizan, a quienes el Estado les reconoce capacidad para crear acuerdos o pactos profesionales. Esta teoría centra su análisis en la fuente que crea el convenio.

Hoy día la doctrina científica coincide en considerar al convenio colectivo como un acuerdo con eficacia de norma que surge de un medio concreto, la negociación entre representantes de los trabajadores y empresarios a quienes se reconoce capacidad para negociar condiciones laborales, siendo la Constitución quien garantiza el carácter vinculante de los convenios.

2.3.- Clasificación de los convenios colectivos

1. Según su ámbito territorial los convenios se clasifican en convenios *locales, regionales, provinciales, interprovinciales, de comunidad autónoma o nacional*.
2. Según el grado de cumplimiento de los requisitos establecidos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores se diferencia entre los convenios estatutarios y convenios extraestatutarios. Los *convenios estatutarios o propios* son aquellos que se hacen siguiendo el procedimiento descrito en el Estatuto de los Trabajadores gozando por ello de eficacia plena. Los *convenios extraestatutarios o impropios* son aquellos que no cumplen los requisitos establecidos en la norma citada y su eficacia está limitada a los sujetos representados tal y como lo han manifestado en numerosas sentencias tanto el Tribunal Supremo como el Tribunal Constitucional.
3. Según su ámbito de aplicación se diferencia entre los convenios generales y los convenios franja. Los *convenios generales* afectan a todos los trabajadores. Son *convenios franja* aquellos que están destinados solamente a determinados grupos de trabajadores con perfil profesional específico.
4. Según el número de empresas a las que afecte se distingue entre convenios de empresa; convenios de grupo de empresas o de empresas vinculadas; convenios de ámbito superior a la empresa; y convenios de sector. Los convenios de empresa se aplican a una sola empresa; los de grupos de empresas se aplican a empresas vinculadas por razones organizativas o productivas; los convenios de ámbito superior a la empresa tienen vigencia para más de una empresa; y los convenios de sector se aplican a las relaciones laborales de un oficio o profesión concreta.
5. Según la materia que regulen se diferencia entre convenios colectivos reguladores, convenios para materias concretas y convenios marco. Los *convenios colectivos reguladores* determinan las condiciones laborales que han de regir para los trabajadores, mientras que los *convenios para materias concretas* limitan su regulación a un aspecto concreto de la vida laboral por ejemplo la movilidad geográfica. Los *convenios marco* fijan las normas o las pautas para desarrollar la negociación colectiva. También cabe la posibilidad de encontrar convenios colectivos con ambos tipos de cláusulas.
6. En el ámbito de la Unión Europea el artículo 155 TFUE consagra el diálogo social como medio para lograr acuerdos colectivos. Estos acuerdos colectivos sólo podrán ser aplicados en cada país o a través de su propio sistema de negociación colectiva o bien por la adopción de una Directiva sobre esa materia.

7. En la Administración Pública pueden adoptarse pactos colectivos o acuerdos colectivos. Los pactos colectivos vinculan directamente a las partes porque tratan de materias sobre las que el órgano negociador de la administración tiene competencia. Los acuerdos colectivos tienen que ser aprobados expresamente por el órgano máximo de gobierno en cada sector de la Administración Pública.

3.- UNIDADES DE NEGOCIACIÓN Y LEGITIMACIÓN

3.1.- Unidades de negociación

Se entiende por unidad de negociación de un convenio colectivo el conjunto de trabajadores y empresarios que resultan afectados por el mismo, es decir su ámbito de aplicación. Según su ámbito de aplicación territorial los convenios podrán ser locales, provinciales, interprovinciales, de comunidad autónoma y nacional, quedando así delimitadas las correspondientes unidades de negociación. El ámbito de aplicación funcional determina las unidades de negociación según el sector, rama profesional concreta, el centro de trabajo, o la empresa.

La normativa sobre unidades de negociación se encuentra recogida en el artículo 83 del E.T. que indica que los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden. Este artículo que en principio parece consagrar el "*principio de libertad de determinación de la unidad de negociación*" ha de ser matizado puesto que no es real que las partes puedan establecer libremente dichas unidades sino que el ámbito de aplicación del convenio va a venir determinado por la legitimación que tengan para negociar, es decir que no se podrá pactar un convenio colectivo para un ámbito territorial superior al ámbito en el que las partes tienen reconocida legitimación para actuar y habrán de tenerse presentes las reglas sobre concurrencia de convenios cuando negocien para una unidad inferior. Matizando aún más este criterio hay que señalar que el Tribunal Central del Trabajo en sentencias de 8 de febrero de 1983 y de 10 de octubre de 1983 sentó que las partes legitimadas para negociar deberán fijar las unidades de negociación de forma que resulten razonables o apropiadas.

3.2.- Legitimación

Se entiende por legitimación la capacidad que posee un grupo u organización para ser parte de un convenio colectivo, es decir para estar presente en la comisión negociadora. El artículo 87 E.T. regula qué organizaciones están legitimadas para negociar los convenios colectivos, distinguiendo entre la legitimación para negociar convenios de empresa o de ámbito inferior y legitimación para negociar convenios sectoriales.

A.) Convenios de empresa o de ámbito inferior a la empresa.

- Por parte de los trabajadores. Están legitimados: a) el comité de empresa; b) los delegados de personal en su caso; c) o las representaciones sindicales si las hubiere. Con relación a las secciones sindicales hay que señalar que el artículo 87.1 ET, reconoce la prioridad de la negociación de éstas secciones sindicales, al recoger que serán las secciones sindicales quien negociarán el convenio cuando éstas así lo acuerden, exigiéndose que éstas sumen la mayoría de miembros en el comité de empresa o entre los delegados de personal.
- En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico (convenio franja) estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.
- Cuando se negocien convenios para un grupo de empresas o que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas o nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación la ostentan los mismos entes que la tienen para negociar convenios sectoriales.
- Por parte del empresario estará legitimado en el convenio de empresa o de ámbito inferior el mismo empresario o sus representantes; en el convenio de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas o nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.

B.) Convenios sectoriales.

- Por parte de los trabajadores. La legitimación la ostentan:
 1. Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
 2. Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

El artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical considera sindicato más representativo de Comunidad Autónoma al sindicato que cuente o bien con el 15% de los representantes unitarios en la comunidad autónoma, con un mínimo de 1500 representantes, sin estar federado o confederado con organizaciones de ámbito estatal, o bien por razón de esa federación o confederación con organizaciones sindicales de ámbito de comunidad autónoma que tengan la consideración de más representativas.

3. Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.
- Por parte de los empresarios. Estarán legitimadas:
 1. Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.
 2. Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio den ocupación al 15% de los trabajadores afectados.

El Estatuto de los Trabajadores recoge la posibilidad de que existan sectores en los que las asociaciones empresariales no tengan la representatividad antes indicada. Si se da este supuesto el art. 87 ET recoge que en esos casos estarán legitimadas para negociar, los convenios de sector, por parte de los empresarios las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores.

Asimismo el artículo 87 ET legitima para negociar, en los convenios de ámbito estatal, a los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la condición de más representativo, y a las Asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de los empresarios y trabajadores, no estando comprendidas en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

Del análisis de la capacidad legitimadora para negociar convenios que determina la normativa española se deduce claramente la gran importancia que se da a la participación sindical, aún así nuestro legislador ha querido que también tuvieran legitimación la

representación unitaria de los trabajadores. Según Molero Manglano en el derecho comparado la preferencia para la negociación de los convenios colectivos recae en los sindicatos, teniendo la representación unitaria capacidad para negociar aspectos determinados del convenio o bien realizar pactos que no son propiamente convenios.

4.- VIGENCIA Y CONCURRENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

4.1.- Vigencia de los convenios colectivos

La vigencia de los convenios colectivos se refiere a su duración a lo largo del tiempo. El artículo 86.1 ET establece que “corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios”. Son ellas quienes fijan la duración del mismo y el momento de su entrada en vigor surtiendo efecto en sus unidades de negociación desde la fecha que las partes acuerden con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín oficial correspondiente. La comisión negociadora puede pactar que el convenio colectivo tenga efectos retroactivos por ello su entrada en vigor puede ser anterior a la fecha de la conclusión del proceso negociador. El carácter dispositivo de las normas sobre vigencia de los convenios se aprecia de nuevo en el art. 86.1 del E.T. que permite a las partes la posibilidad de pactar de forma eventual distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio (artículo 86.1 ET) Este mismo artículo 86. 1 ET permite que durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley puedan negociar su revisión.

Los convenios colectivos nacen para regular condiciones de trabajo, estas condiciones de trabajo pueden mantenerse a lo largo del tiempo pero también pueden ir variando, por ello se hace necesario que los convenios se vayan actualizando con el paso del tiempo. Para ello la ley ha creado un sistema de prórrogas y denuncias que permite prorrogar un convenio o bien extinguir la vigencia de los mismos.

- La prórroga es un mecanismo jurídico que consiste en alargar la vigencia de un convenio hasta que no medie denuncia expresa del mismo. En este sentido el art. 86.2 E.T. determina que “*salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes*”. Podemos apreciar que la norma admite un pacto en contrario que muy bien podría establecer prórrogas temporalmente menores o mayores.

- La denuncia es el mecanismo a través del cuál se pone fin a la vigencia de un convenio, es decir, deja de surtir efectos jurídicos. El artículo 86.3 ET recoge que la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio. Son las partes que han negociado el convenio quienes tendrán que realizar la correspondiente denuncia una vez que haya finalizado el plazo de vigencia fijado en el texto del acuerdo. Ahora bien, puede ocurrir que la representación unitaria o sindical que negoció el convenio desaparezca, en este supuesto la jurisprudencia admite lo que se llama una *sucesión en la representación*, que significa que podría denunciar el convenio otra representación laboral o empresarial que no lo hubiera firmado.

Los convenios colectivos mantienen su vigencia, en defecto de pacto, durante las negociaciones para la renovación del mismo. Algunos de los efectos de la denuncia de un convenio son los siguientes:

- Las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.
- Las partes pueden acordar acuerdos parciales, que tendrán la vigencia que las partes determinen, para la modificación de algunos contenidos prorrogados con la finalidad de adaptarlos a las condiciones en las que se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa una vez terminada la vigencia pactada.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

En todo caso se establece que el convenio posterior deroga al anterior en su integridad permitiéndose que un convenio posterior mantenga en vigor aspectos del anterior convenio si lo pactan las partes de forma expresa.

4.2.- Concurrencia de convenios

Se habla de concurrencia de convenios cuando dos o más de éstos pueden ser aplicados en los mismos ámbitos. La concurrencia de convenios plantea la importante problemática de determinar que normativa hay que aplicar a determinadas relaciones laborales cuando es posible aplicar varios convenios. La normativa sobre concurrencia juega entre convenios estatutarios puesto que no se plantea la concurrencia entre convenios estatutarios y extraestatutarios.

La regla general se contiene en el artículo 84 E.T. que determina que *“un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto”* cuando entre ellos se produzca identidad de unidad de negociación y de ámbito territorial. Lo que este precepto legal plantea es que cada relación laboral sólo puede regularse por un convenio colectivo. Esta norma de indudable claridad se complica con el conjunto de excepciones que el propio artículo 84 determina, veámoslas.

1.- La norma general puede alterarse por pacto en contrario, es decir, que el propio convenio puede acordar la aplicación de un convenio distinto en ciertos casos (artículo 84.1 ET)

2.- Mediante acuerdos interprofesionales las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. También podrán elaborar acuerdos sobre materias concretas (artículo 83.2 y 83.3 E.T.)

3.- Mediante convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

4.- La regulación de las condiciones establecidas en el convenio de empresa, de grupos de empresas o de pluralidad de empresas, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial, estatal, autonómico o de ámbito inferior, salvo pacto en contrario recogido en acuerdo o convenio sectorial estatal o autonómico, en las siguientes materias:

- a. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el Estatuto de los Trabajadores a los convenios de empresa.

- f. Las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- g. Las medidas que dispongan los acuerdos y convenios colectivos sobre la estructura de la negociación colectiva así como las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

4.- La concurrencia de convenios provocada entre uno de Comunidad Autónoma y otro estatal se solventará a favor del de Comunidad Autónoma siempre que haya sido negociado por sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores. Además se exige que estos convenios o acuerdos que van a modificar un convenio de ámbito estatal cuenten con el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Nunca podrán negociarse en el ámbito de una Comunidad Autónoma, salvo que se pacte lo contrario en el convenio estatal, las siguientes materias: El período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

5.- EL PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR

5.1.- El procedimiento negociador

Entendemos por procedimiento negociador el conjunto de actos sucesivos que han de desarrollarse entre las partes negociadoras para lograr un convenio colectivo. Sistemáticamente podemos decir que el procedimiento cuenta con cuatro fases diferenciadas que son la fase de iniciación, la fase de desarrollo de la negociación, la fase de conclusión, y la de cumplimiento de las obligaciones formales de depósito, registro y publicación del convenio colectivo. El procedimiento negociador se regula en los artículos 89 y 90 del E.T.

1. Inicio del procedimiento. Cuenta con las siguientes actividades:

a.) Promoción de la iniciativa de la negociación

- La representación de los trabajadores o de los empresarios pueden promover la negociación colectiva. La doctrina discute sobre si la legitimación exigida para promover la negociación es la exigida en el artículo 87 E.T. o las mayorías que el artículo 88 E.T. establece para la válida constitución de la comisión negociadora. En este sentido la

jurisprudencia ha matizado que para promover y aceptar la negociación basta la legitimación del artículo 87 E.T., pero para negociar será necesario disponer de las mayorías exigidas en el artículo 88 E.T.

- La iniciativa se promueve a través de un escrito que dirigirá quien desee iniciar el proceso negociador a la otra parte y a la autoridad administrativa laboral competente en función del ámbito territorial del convenio para que registre la iniciativa. Este escrito debe contener las siguientes precisiones:
 - 1.- Legitimación que se ostenta.
 - 2.- Los ámbitos de aplicación del convenio.
 - 3.- Las materias sobre las que versará la negociación.

Si la promoción del convenio resulta de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de denuncia.

b.) Contestación de la parte receptora

- La parte receptora de la propuesta está obligada por ley a contestar a la proposición que ha recibido. La contestación ha de hacerla por escrito y de negarse a negociar deberá motivar su negativa. En principio y según el artículo 89.1 E.T. la parte receptora tiene un deber de negociar cuyo contenido se condensa en la obligación de poner los medios necesarios para constituir la comisión negociadora, asistir a las reuniones correspondientes de la mesa negociadora y tratar los temas. El contenido de este deber no incluye la obligación de llegar a obtener un acuerdo. La parte receptora de la comunicación podrá negarse a iniciar las negociaciones solamente en caso de encontrarse en alguna de estas tres circunstancias:
 - 1) Por causa legal, que puede tratarse de falta de legitimación de la parte promotora o de ella misma o bien por existir defecto en la comunicación de inicio de negociaciones.
 - 2) Por causa convencionalmente establecida en algún convenio.
 - 3) Cuando se desee iniciar negociaciones para revisar un convenio que esté aún en vigor puesto que en este caso se está violentando el deber de paz que rige en esta materia.

La normativa española no ha establecido una protección eficaz ante la negativa de la parte receptora a negociar, quedando la protección limitada a la sanción administrativa que la autoridad laboral pudiera imponer, y la vía del conflicto colectivo.

c.) Constitución de la comisión negociadora

La comisión negociadora, que tiene naturaleza paritaria, está formada por el conjunto de personas designadas por las partes negociadoras con el fin de desarrollar el proceso negociador. Se constituirá en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

El artículo 88 del E.T. se ocupa de establecer las reglas que rigen la comisión negociadora.

- Número de miembros. Si el convenio es sectorial ninguna de las partes puede superar el número de quince miembros. En el resto de los convenios el número de representantes de cada parte no excederá de trece.
- Reparto de miembros con voz y votos en la comisión. Se realizará con respeto al derecho de todos los legitimados y en proporción a su representatividad.
- Integrantes. La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales legitimadas para negociar según el artículo 87 ET representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.
 - En los sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.
 - En los sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales recogidas en el párrafo segundo del artículo 87.3.c ET, que señala que están legitimadas en los convenios colectivos sectoriales las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.

- El presidente. La comisión negociadora de forma facultativa puede elegir a un presidente que tendrá voz pero no voto. La designación será realizada por acuerdo entre los miembros de la comisión negociadora pero sin necesidad de que aquel sea un miembro de la comisión. Su función esencial será moderar las reuniones de la comisión. Si la comisión decide prescindir de un presidente deberá señalar en el acta de su sesión constitutiva los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.
- Asesores. La comisión de mutuo acuerdo puede decidir contar con la presencia de asesores que les ayuden en las deliberaciones del proceso negociador. Tendrán voz pero no voto.
- El secretario. Esta figura no aparece regulada en el Estatuto de los Trabajadores pero indirectamente se plasma la necesidad de que una persona ejerza las funciones propias del puesto.

2. Desarrollo del proceso negociador

En el proceso negociador rige el principio de libertad de forma puesto que la ley no regula ninguna forma específica para el mismo.

a.- La comisión fija el calendario o plan de acción.

b.- Inicio de las sesiones.

Se inician las sesiones de negociación en las que se plantean las correspondientes reivindicaciones de cada parte y de donde se obtendrán los correspondientes acuerdos. Hay que tener en cuenta que los acuerdos parciales no son obligatorios hasta que el convenio no esté firmado por las partes intervinientes.

c.- Toma de acuerdos.

Los acuerdos han de ser tomados según el régimen de mayorías a tenor del artículo 89.3 E. T. que obliga a que *“los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones”*. Este artículo ha generado una gran polémica al intentar precisar si la mayoría se refiere a los integrantes de la comisión negociadora o a la mayoría de representación que asume cada sindicato. Las posiciones han sido opuestas y así se ha reflejado en la jurisprudencia que ha oscilado entre ambas posiciones a lo largo de los años. En los últimos años parece consolidada la jurisprudencia que sostiene que el cómputo de la mayoría ha de hacerse en función de la representatividad que ostenta cada organización profesional.

d.- Negociación de buena fe.

El artículo 89.1 E.T. obliga a las partes a negociar de buena fe. La buena fe en la negociación significa que ambas partes deben desarrollar el proceso sin utilizar la intimidación o el dolo. En caso de

que se produjera violencia sobre las personas o sobre las cosas y ambas partes comprobaran su existencia, se podrá suspender de inmediato la negociación hasta que la violencia desaparezca. Además este principio obliga a negociar con la intención de llegar a un acuerdo, es decir, no se podría iniciar una negociación colectiva cuando una parte o ambas están decididas a no llegar a un acuerdo.

e.- Mediador.

Cabe el nombramiento de un mediador en cualquier momento de las deliberaciones designado de común acuerdo por las partes.

f.- Redacción de actas.

Cada sesión debe tener su propia acta que será firmada por un representante de cada parte y por el secretario. El Estatuto de los Trabajadores no exige un contenido mínimo de las mismas.

3. Conclusión de la negociación

El proceso negociador puede concluir de dos formas sin acuerdo o con acuerdo.

a) Conclusión sin acuerdo. Las partes podrán proponer un conflicto colectivo o plantear una huelga.

El artículo 86 ET establece la obligación de que los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, regulen los procedimientos de aplicación general y directa para solventar las discrepancias que puedan existir tras el transcurso del procedimiento de negociación, para los supuestos de renovación de un convenio, en el que no se haya alcanzado un acuerdo, incluido el compromiso de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos. Este arbitraje será obligatorio salvo que los acuerdos interprofesionales establezcan otra cosa.

b) Conclusión con acuerdo. El convenio debe plasmarse por escrito. La falta de la forma escrita generará la nulidad del mismo.

4. Obligaciones formales para la validez del convenio

Los convenios colectivos han de efectuarse por escrito bajo sanción de nulidad.

a.- Registro del convenio. El registro del convenio es un trámite obligatorio que ha de realizarse ante la autoridad laboral competente en el plazo de quince días desde la firma del convenio. La autoridad laboral competente (será la Dirección General de Trabajo, las

Direcciones Provinciales de Trabajo o los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas si tienen transferidas esta competencia) recibirá la solicitud de registro con el texto del convenio firmado al igual que sus copias, y las actas debidamente firmadas.

- b.- Depósito del convenio. Una vez registrado se depositará en el organismo correspondiente de mediación, arbitraje y conciliación que le corresponda.
- c.- Publicación. La autoridad laboral que registra el convenio tiene la obligación de mandar su publicación en el Boletín Oficial del Estado, en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma o en el Boletín Oficial de la provincia según el ámbito territorial del convenio. La autoridad laboral dispondrá en el plazo máximo de veinte días, desde la presentación del convenio en el registro, su publicación que será obligatoria y gratuita.

5.2.- La impugnación de los convenios colectivos

A. Impugnación de oficio

La normativa española sobre negociación colectiva contempla la posibilidad de que un convenio colectivo conculque la legalidad vigente o lesione los intereses de terceros. Para estos casos se prevé la posibilidad de su impugnación.

Será la autoridad laboral quien de oficio se dirija a la jurisdicción competente que será quien realice el control de la legalidad. La autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

B. Impugnación por los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores, por los empresarios o por terceros

La Ley de Jurisdicción Social establece que si el convenio colectivo no hubiera sido aún registrado ante la oficina pública correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 90 ET, los representantes legales o sindicales de los trabajadores o los empresarios que sostuvieran la ilegalidad del convenio o los terceros lesionados que la invocaran, deberán solicitar previamente de la autoridad laboral que curse al juzgado o Sala su comunicación de oficio.

Si la autoridad laboral no contestara la solicitud a la que nos referimos en el apartado anterior en el plazo de quince días, la desestimara o el convenio colectivo ya hubiere sido registrado, la impugnación de éstos podrá instarse directamente por los legitimados para ello por los trámites del proceso de conflicto colectivo, mientras subsista la vigencia de la correspondiente norma convencional.

El Ministerio Fiscal siempre será parte en estos procesos.

El proceso terminará con sentencia que confirmará o anulará total o parcialmente el convenio.

6.- ACUERDOS DE ADHESIÓN Y ACTOS DE EXTENSIÓN

6.1.- Acuerdos de adhesión

La adhesión a un convenio colectivo se produce cuando en las respectivas unidades de negociación del convenio, las partes que gozan de legitimación para negociar se suman a un convenio en vigor, es decir hacen suyo un convenio negociado por otros. La adhesión viene regulada en el artículo 92.1 E.T. que exige los siguientes requisitos para que sea válida:

- Las partes han de aprobar la adhesión de común acuerdo.
- Las unidades de negociación no pueden estar afectadas por otro convenio en vigor.
- El convenio colectivo al que se pretenden adherir debe estar en vigor en el momento de la adhesión.
- La adhesión debe ser a la totalidad del convenio tal y como indica el tenor del artículo 92 E.T. Una parte de la doctrina como la que representan Sala Franco-Albiol Montesinos señalan que a pesar del tenor del artículo 92.1 E.T. nada impide que las partes acuerden una adhesión parcial teniendo en cuenta la plena libertad que existe respecto a los contenidos negociales, no podemos olvidar que esta es una opinión doctrinal y no el tenor del texto legal.
- Las partes que se adhieren pasan a ser partes negociadoras del convenio.
- El acuerdo de adhesión ha de comunicarse a la autoridad laboral a efectos de registro, asimismo deberá ser depositado y publicado.

6.2.- Actos de extensión

La Ley 24/1999, de 6 de julio, modificó el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1995 relativo a la extensión de convenios colectivos. La extensión de convenios colectivos se regirá por las siguientes normas, a saber:

El Ministerio de Empleo, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia¹, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor, a una pluralidad de empresas o trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, debido a la ausencia de partes legitimadas para ello.

El procedimiento de extensión se iniciará a instancia de parte. Será necesario tramitar el procedimiento que reglamentariamente se determina en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio que aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, cuya duración no podrá exceder de tres meses. Si pasados esos tres meses desde el inicio del procedimiento no existe resolución expresa se entenderá desestimada la solicitud.

El Real Decreto 718/2005, indica que el convenio colectivo que se extienda ha de ser de ámbito superior a la empresa, si bien en el caso de la inexistencia de convenio colectivo que pueda extenderse con ámbito de aplicación superior a la empresa, se podrá extender subsidiariamente, con carácter excepcional, un convenio de empresa a una pluralidad de empresas y de trabajadores o a un sector o subsector de actividad de análogas condiciones económicas y sociales.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a los artículos 87.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores. La resolución administrativa por la que se extienda un Convenio Colectivo deberá depositarse, registrarse y publicarse de conformidad con lo establecido para los Convenios Colectivos.

¹ Serán competentes para resolver los procedimientos de extensión de Convenios Colectivos: el Ministerio de Empleo si el ámbito de la extensión del convenio abarca todo el territorio nacional o el territorio de más de una Comunidad Autónoma, o los órganos correspondientes de la CCAA cuando el convenio tenga un ámbito que se circunscriba a su correspondiente territorio o a ámbitos inferiores a éste.

7.- EL CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO.

El llamado “principio de libertad de contratación negociada” consagrado en el artículo 85.3 E.T. indica que las partes pueden negociar libremente el contenido del convenio que siempre incluye el llamado contenido obligatorio y el contenido normativo. El *contenido normativo* se refiere a la regulación que todo convenio tiene de las relaciones individuales de trabajo, mientras que el *contenido obligatorio* hace referencia a la regulación de las relaciones entre las partes que firman el convenio. El artículo 85.1 E.T. establece las materias que puede regular el acuerdo colectivo haciendo referencia a las 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 periodos de consulta previstos en los artículos 40,41, 47 y 51”* del ET.

Entre algunas de los contenidos habituales de los convenios colectivos se encuentran el régimen de jornada, salario, vacaciones, clasificación profesional, la constitución de servicios de prevención mancomunados, y la promoción profesional. El artículo 85.2 ET establece la posibilidad de articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente, así como

Hay que recordar aquí que el Estatuto de los Trabajadores permite negociar convenios colectivos para materias concretas, pero fuera de este supuesto en la negociación de convenios generales el propio Estatuto indica un contenido mínimo que siempre deberá respetar el convenio con el fin de garantizar que ciertos aspectos no se queden sin regular. El convenio habrá de expresar:

1. La determinación de las partes que lo conciertan.
2. El ámbito personal, funcional, territorial y temporal del mismo.
3. Condiciones y procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo relativas a los siguientes aspectos: jornada de trabajo; horario y distribución del tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración y cuantía salarial; sistema de trabajo y rendimiento; funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET; y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Este procedimiento, denominado descuelgue, exige que concurren causas económicas², técnicas, organizativas o de producción y que se

² Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la

pacte el acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, previo desarrollo de un proceso de consultas³, que podrá terminar con acuerdo o sin acuerdo. Si se producen discrepancias durante el periodo de consultas las partes podrán someter las discrepancias a la Comisión paritaria del convenio, que deberá pronunciarse en emplazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fue planteada, o bien someter las mismas a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales.

4. La forma y condiciones de denuncia del convenio, así como el plazo mínimo de preaviso para dicha denuncia.
5. Se designará una comisión paritaria que representará a las partes para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas como por ejemplo la interpretación del propio convenio. Asimismo habrá de contener las reglas para solventar las discrepancias que puedan surgir en esa comisión.

El contenido del convenio deberá respetar las leyes, los máximos y mínimos de derecho necesario, y el interés de terceros afectados por el mismo.

Junto a los aspectos señalados hay que citar que la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres añadió que en la negociación de los convenios colectivos existirá, en todo caso, el deber 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. Además existe el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores⁴.

Este deber de negociar se canaliza en los convenios de ámbito empresarial en el marco de la negociación de dichos convenios. Y en los convenios de ámbito supraempresarial el deber se canalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubiera establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber a través de las reglas de complementariedad (artículo 85.2.b ET).

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.

³ Las consultas se desarrollarán según lo dispuesto en el artículo 41.4 ET. La comisión representativa de los trabajadores que negociará en el proceso deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de consultas.

⁴ Estas medidas serán de aplicación en la negociación que se haga con posterioridad a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la norma.

8.- INTERPRETACIÓN

Según el Tribunal Supremo la interpretación de los convenios en cuanto norma tendrá en cuenta los criterios recogidos en el artículo 3 del Código Civil según el cual *“las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas”*.

El Estatuto de los Trabajadores designa en su artículo 91 a los organismos que realizarán la interpretación de los convenios que será desarrollada fundamentalmente por la jurisdicción competente y por la comisión paritaria del convenio, abriendo la posibilidad de utilizar el sistema de mediación o arbitraje.

- Respecto a la jurisdicción diremos que resolverá mediante sentencia los conflictos que sobre aplicación e interpretación se le planteen.
- Las comisiones paritarias de los convenios colectivos tienen atribuido el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios. La jurisprudencia ha matizado que estas interpretaciones no vincularán a los tribunales puesto que no gozan de eficacia normativa. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en el ET.
- Los convenios colectivos también pueden recoger el acuerdo de las partes de someterse a un procedimiento de mediación o arbitraje para solventar las discrepancias sobre aplicación e interpretación del convenio. El acuerdo o laudo tendrán la eficacia de los convenios colectivos siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación exigida legalmente para acordar un convenio colectivo.

9.- ACUERDOS MARCO

El análisis de los acuerdos marco nos remite de forma obligada al artículo 83.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Los apartados 2 y 3 del artículo 83 del TRET permiten a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma suscribir acuerdos interprofesionales o convenios colectivos. Cada uno de los apartados 2 y 3 del artículo 83 mencionado permite suscribir un tipo de acuerdo diferente:

- El artículo 83.2 TRET permite suscribir acuerdos interprofesionales o convenios colectivos que establezcan:
 - la estructura de la negociación colectiva,
 - fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distintos ámbito, y

Este tipo de acuerdos son los llamados acuerdos marco en sentido estricto.

- El artículo 83.3 TRET permite a las organizaciones de trabajadores y empresarios de los ámbitos indicados elaborar acuerdos sobre materias concretas.

Tanto un tipo de acuerdo como otro reciben el tratamiento del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores para los convenios colectivos. Desde la década de los años 80 del siglo XX se han concertaron un número importante de estos acuerdos destacando principalmente los acuerdos que fijaban las condiciones para convenir convenios. Entre ellos destacan:

- El **AMI** (Acuerdo Marco Interconfederal) de 5 de enero de 1980. Fue el primero, firmado entre UGT-CEOE adhiriéndose más tarde USO, que fijó los criterios estructurales que debían regir en las negociaciones colectivas, también reguló materias como la jornada máxima legal o el establecimiento de una política de rentas que fijaba los incrementos de los salarios de los trabajadores.
- En 1981 se firmó el **ANE** (Acuerdo Nacional Sobre el Empleo, 9-06-1981) entre el Gobierno, las centrales sindicales y las organizaciones empresariales que establecieron de nuevo criterios sobre incrementos salariales, así como medidas para el fomento del empleo en España. Este acuerdo tuvo naturaleza tripartita en cuanto que el Gobierno también lo suscribió.
- El **AI** (Acuerdo Interconfederal, 1983, no intervino el Gobierno) fue firmado el 15 de febrero del año citado a tenor del Título III del Estatuto de los Trabajadores dándole valor de acuerdo marco. Se establecieron criterios sobre salarios, jornadas, seguridad e higiene, y medidas de fomento de empleo como jubilaciones anticipadas, entre otros.
- Un nuevo acuerdo se firmó en 1984 que estuvo en vigor hasta 1986 el **AES** (Acuerdo Económico y Social), cuyo Título primero fue firmado también por el Gobierno, por lo que en parte tuvo naturaleza tripartita, comprometiéndose éste a lograr una disminución del desempleo y un aumento del empleo con medidas fiscales, económicas y sociales. Este compromiso ha sido considerado como el motor que impulsó el desarrollo de cierta normativa social como la modificación del sistema de contratación.

Como se puede apreciar tanto el ANE como el AES son acuerdos tripartitos que fueron suscritos también por el Gobierno. Esta característica convierte a estos acuerdos interprofesionales en pactos sociales. El Gobierno con su firma se comprometía a recoger en normas algunos de los acuerdos que se habían recogido en ellos. Estos acuerdos según señala Montoya Melgar, potenciaron el sistema democrático y colaboraron en la superación de la crisis económica que se vivió en aquellos años que obligó a colaborar estrechamente a fuerzas sociales y gobierno.

Junto a los acuerdos mencionados también tenemos que destacar:

- El Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional Continua (1992) y el II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua (1996). Ambos acuerdos marco.
- El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997, también es un acuerdo marco.
- Los Acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos (ASEC) I, II, III, IV y el actual que es el V Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales⁵. Son acuerdos sobre materias concretas tal y como lo indica su articulado.
- El Acuerdo Interprofesional sobre Cobertura de Vacíos (1997) es un acuerdo sobre materias concretas.
- El 2 de febrero de 2011 se firmó el Acuerdo Social y Económico (**ASE**) entre las mismas organizaciones sindicales y empresariales que han venido suscribiendo los sucesivos Acuerdos Estatales de Solución de conflictos. El ASE se ha centrado, entre otros contenidos, en establecer los criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva.

Por último mencionar que ya desde mediados de la década de los años 90 el Gobierno ha seguido firmando algunos acuerdos con los agentes sociales relativos a materias como contratación o pensiones como el Acuerdo sobre la consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social (1996) o el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (1997).

⁵ V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, publicada la resolución en BOE de 23 de febrero de 2012.

10.- CONCLUSIONES

- El resultado de la negociación colectiva traducido en un convenio determina los criterios de regulación de las relaciones individuales de trabajo, aún así la negociación colectiva se ha configurado por el legislador como un derecho de titularidad colectiva.
- Los convenios colectivos se configuran como acuerdos entre empresarios y representantes de los trabajadores con claro valor normativo. Así ha sido reconocido por innumerable doctrina y por la jurisprudencia del Tribunal Supremo que reconoce al convenio como un conjunto normativo de carácter obligacional.
- El contenido de un convenio colectivo ha de respetar las normas de derecho necesario absoluto, al igual que los mínimos y máximos de las normas de derecho necesario relativo. De su contenido obligacional deriva el deber de paz entre las partes que perdurará mientras esté en vigor, lo que le convierte en un instrumento para el logro de la paz social.

11.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS y DOCUMENTALES

- Alonso Olea- Casas Baamonde, *Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid.
- Barrios Baudor, G., y otros, *Asesor Laboral*, Aranzadi.
- Correa Carrasco, M., *Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo*, Aranzadi, 1997.
- Escudero Rodríguez, R., *Ley, Convenio Colectivo y Acuerdos de Empresa*, Lex Nova, 1994.
- García Murcia, Joaquín. *La revisión de los Convenios Colectivos a través del Recurso de Amparo*, Tecnos, Madrid.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
- Molero Manglano, C., *Derecho Sindical*, Dykinson, Madrid.
- Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid.
- Ojeda Avilés, *Comentarios a la Ley Orgánica de Libertad Sindical*, Editorial Tecnos, Madrid, 1986.
- Quintanilla Navarro, R., *Los Convenios Colectivos Irregulares*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998.
- Real Decreto 718/2005, de 20 de junio que aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para reforma del mercado de trabajo.
- Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para reforma de la negociación colectiva.
- Sala Franco, T., y otros, *Derecho Sindical*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- www.ccoo.es
- www.ugt.es
- www.empleo.gob.es