

Guia per a la negociació de convenis col·lectius estatutaris



Guia per a la negociació de convenis col·lectius estatutaris



Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa
i Treball



Consell de
Relacions Laborals
de Catalunya



Catalunya
2030

Edició:

© 2023 Consell de Relacions Laborals de Catalunya crl.gencat.cat

Coordinació edició:

Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Disseny i maquetació:

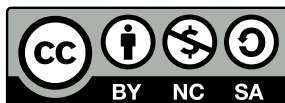
lacontragràfica

Barcelona, juny de 2023

ISBN: 978-84-19695-37-6

Autoria: Els capítols primer, segon, tercer, quart, setè, desè i onzè han estat redactats per Alberto Pastor Martínez, doctor en dret i professor de dret del treball de la Seguretat Social de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Els capítols cinquè, sisè, vuitè i novè han estat redactats per Jordi Garcia Viña, doctor en dret i professor de dret del treball i de la Seguretat Social de la Universitat de Barcelona.



Avís legal: Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement-No ComercialSense Obres Derivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial de l'obra original ni la generació d'obres derivades. La llicència completa es pot consultar a <https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/es/legalcode.ca>

Índex

Abreviatures	10
1. Presentació	11
2. Introducció. El conveni col·lectiu com a font reguladora de la relació laboral i el sistema de negociació col·lectiva	14
3. La legitimació per negociar convenis estatutaris	19
3.1 Normativa bàsica	20
3.2 Introducció	20
3.3 Les normes estatutàries reguladores de la legitimació per negociar	21
3.3.1 La legitimació en els convenis col·lectius d'empresa o d'àmbit inferior	24
3.3.2 La legitimació per negociar convenis franja	27
3.3.3 La legitimació inicial per negociar convenis sectorials	28
3.3.4 La legitimació per negociar convenis de grup d'empreses i plurals	30
3.3.5 Alguns supòsits singulars de legitimació: empreses de treball temporal, esportistes professionals, servei portuari de manipulació de mercaderies	31
3.4 L'acreditació i la prova de la legitimació per negociar	32
3.5 Preguntes més freqüents	34
3.6 Sentències d'interès	37
3.7 Bibliografia específica	38
4. El conveni col·lectiu estatutari. La determinació de la unitat de negociació i del conveni aplicable	40
4.1 Normativa bàsica	41
4.2 Introducció	41
4.3 La lliure determinació de la unitat de negociació com a punt de partida	42
4.4 Els límits a la lliure determinació de la unitat de negociació	45
4.5 L'estructura de la negociació col·lectiva	47
4.5.1 Els acords interprofessionals	49



4.5.2 La regla de la prohibició de concurrència com a regla d'articulació de convenis	52
4.5.3 La prioritat aplicativa del conveni d'empresa	54
4.5.4 La descentralització sectorial d'àmbit autonòmic	58
4.6 La determinació del conveni col·lectiu aplicable	60
4.6.1 L'aplicació del conveni col·lectiu en el cas de les persones treballadores cedides per empreses de treball temporal i en l'àmbit de les contractes i subcontractes.	62
4.7 Preguntes més freqüents	65
4.8 Sentències d'interès	70
4.9 Bibliografia específica	71
4.10 Annex documental: formularis i exemples	72
4.10.1 Decret 29/2008, de 29 de gener, d'organització i funcionament del Consell de Relacions Laborals (DOGC núm. 5060, de 31.1.2008). Selecció de preceptes dedicats a la Comissió de Convenis Col·lectius	72
4.10.2 Reglament intern de la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva	75
5. El procediment negociador	85
5.1 Normativa bàsica	86
5.2 Introducció	86
5.3 Inicis	87
5.4 Subjectes	87
5.5 Escrit de comunicació	88
5.6 Enviament de còpia	88
5.7 Obligació de contestar	89
5.8 Constitució de la taula negociadora	92
5.9 Obligació de negociar de bona fe	95
5.10 Adopció d'acords	97
5.11 Tramitació administrativa	98
5.11.1 Registre	99
5.11.2 Dipòsit	101
5.11.3 Publicació	101
5.12 Preguntes mes freqüents	102

5.13 Sentències d'interès	104
5.14 Bibliografia específica	104
5.15 Annex documental: formularis i exemples	105
6. El contingut del conveni col·lectiu estatuari	108
6.1 Normativa bàsica	109
6.2 Introducció	109
6.3 Contingut normatiu i contingut obligacional	110
6.3.1 Contingut normatiu	110
6.3.2 Contingut obligacional	113
6.4 Contingut mínim	114
6.5 Matèries del conveni col·lectiu	115
6.5.1 Drets fonamentals	116
6.5.2 Matèries econòmiques i laborals	116
6.5.3 Matèries sindicals	117
6.5.4 Matèries assistencials	117
6.5.5 Procediments per resoldre discrepàncies	118
6.5.6 Procediment d'informació i seguiment	118
6.5.7 Mesures d'acció positiva en relació amb la igualtat entre homes i dones	119
6.5.8 Clàusules penals	120
6.6 Requisits formals del conveni	120
6.7 Llibertat de negociació i les seves limitacions	120
6.8 Relacions entre la llei i el conveni col·lectiu	122
6.9 Relació entre el conveni col·lectiu i el contracte de treball	127
6.9.1 Respecte a les condicions més profitoses individuals	128
6.9.2 Principi d'igualtat i no discriminació	129
6.10 Preguntes més freqüents	131
6.11 Sentències d'interès	133
6.12 Bibliografia específica	134
7. L'eficàcia del conveni col·lectiu estatutari	135
7.1 Normativa bàsica	136

7.2 L'eficàcia jurídica del conveni col·lectiu estatutari	136
7.2.1 L'eficàcia jurídica normativa del conveni col·lectiu estatutari	136
7.2.2 L'eficàcia personal general del conveni col·lectiu estatutari	138
7.2.3 L'àmbit d'aplicació personal, territorial i funcional del conveni	139
7.3 L'àmbit d'aplicació temporal del conveni. Extinció de la vigència	140
7.3.1 Àmbit d'aplicació temporal i vigència del conveni col·lectiu estatutari	140
7.3.2 La terminació de la vigència del conveni. La denúncia del conveni ...	142
7.3.3 La ultraactivitat del conveni col·lectiu	144
7.3.4 La successió en el temps dels convenis	147
7.4 La modificació i la inaplicació del conveni durant la seva vigència	149
7.5 Preguntes més freqüents	154
7.6 Sentències d'interès	158
7.7 Bibliografia específica	159
8. Aplicació i interpretació del conveni col·lectiu	160
8.1 Normativa bàsica	161
8.2 Introducció	161
8.3 La comissió paritària	163
8.4 Mecanismes per resoldre els conflictes	165
8.4.1 Comissió paritària	165
8.4.2 Mecanismes de solució en acords sobre matèries concretes	165
8.4.3 El Tribunal Laboral de Catalunya	166
8.5 Impugnació judicial	168
8.5.1 Introducció	168
8.5.2 El procediment d'impugnació de convenis col·lectius	170
8.5.3 El procediment d'impugnació de conflicte col·lectiu	178
8.6 Preguntes més freqüents	183
8.7 Sentències d'interès	184
8.8 Bibliografia específica	185
8.9 Annex documental: formularis i exemples	185
9. Els acords o pactes d'empresa	189
9.1 Règim jurídic	190

9.2 Acords subsidiaris del conveni col·lectiu	192
9.3 Acords que posen fi als períodes de consulta	192
9.4 Acords sobre modificació substancial de condicions de treball establertes en un conveni col·lectiu	194
9.5 Acords sobre solució de conflictes	195
9.6 Preguntes més freqüents	196
9.7 Sentències d'interès	197
9.8 Bibliografia específica	197
10. Els convenis col·lectius extraestatutaris	198
10.1 Introducció	199
10.2 Fonaments jurídics de la negociació col·lectiva extraestatutària	199
10.3 Tipologia	200
10.4 Naturalesa jurídica i adhesió als convenis extraestatutaris	202
10.5 Règim jurídic	205
10.6 Preguntes més freqüents	207
10.7 Sentències d'interès	208
10.8 Bibliografia específica	209
11. Annex pràctic i documental	210
11.1 On es poden cercar convenis col·lectius	211



Abreviatures

AIC: Acord Interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020 (DOGC núm. 7702, de 7.9.2018)

Ar.: número del *Repertorio de sentencias del Tribunal Central de Trabajo* o dels tribunals superiors de justícia, de l'editorial Aranzadi

Art.: article

AS: Aranzadi Social

CC: Codi civil

CE: Constitució espanyola

DA: disposició addicional

ETT: empresa de treball temporal

LOI: Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

LOLS: Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical

OIT: Organització Internacional del Treball

RCUD: recurs de cassació per a unificació de doctrina

Rec.: recurs

LRJS: Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social

RDL: reial decret llei

RJ: *Repertorio de jurisprudencia*, de l'editorial Aranzadi

SAN: sentència de l'Audiència Nacional

STC: sentència del Tribunal Constitucional

STS: sentència del Tribunal Suprem

STSJ: sentència del Tribunal Superior de Justícia

TRLET: Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors

TRLGSS: Text refós de la Llei general de la Seguretat Social

TRLISOS: Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social



1. Presentació

El Consell de Relacions Laborals, integrat per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de Catalunya i per l'Administració de la Generalitat, és l'espai estable de participació institucional, de diàleg i de concertació social en la matèria de les relacions laborals. Una de les seves missions essencials és la de fomentar i millorar la negociació col·lectiva, amb el total respecte a l'autonomia col·lectiva, amb l'objectiu d'impulsar-la, orientar-la i atendre situacions i circumstàncies generals o particulars que puguin requerir atenció i solució.

La negociació col·lectiva és un instrument essencial per a la regulació del sistema de relacions laborals, entès en un sentit ampli com el conjunt d'institucions i subjectes que participen en la dinàmica del mercat de treball. L'assoliment d'un sistema de negociació ben estructurat, dinàmic i amb una bona taxa de cobertura, és bàsic per garantir els drets de les persones treballadores i perquè les empreses comptin amb un marc de relacions laborals adaptat a les seves necessitats i particularitats.

Amb aquesta finalitat, el Consell elabora un pla de suport a la negociació col·lectiva que, anualment, recull de forma sistematitzada tots els serveis que presta i les actuacions puntuals i conjunturals que s'orienten a la promoció de la millora dels continguts dels convenis col·lectius negociats a Catalunya. Un dels eixos del Pla s'ocupa de la formació i el coneixement sobre negociació col·lectiva i contempla l'objectiu de facilitar el coneixement dels canvis normatius en matèria de negociació col·lectiva. Per això, el Consell manté aquesta Guia actualitzada per a l'elaboració de convenis col·lectius estatutaris.

Aquest treball vol ser una guia on les persones que negocien, les empreses i persones treballadores afectades poden trobar, d'una manera entenedora però alhora rigorosa, el conjunt de regles que ordenen i caracteritzen la negociació dels convenis col·lectius en el nostre marc de relacions laborals i així facilitar la seva tasca negociadora.

Els capítols de la *Guia* fan un recorregut sistemàtic per les diverses manifestacions de negociació que podem trobar en el nostre sistema negocial (convenis col·lectius estatutaris, acords d'empresa i convenis extraestatutaris). En cadascun d'aquests capítols s'ha fet una introducció i un recull de la normativa bàsica, seguides de l'anàlisi del marc jurídic, en què l'estudi del marc normatiu s'ha complementat amb

la interpretació jurisprudencial que el Tribunal Suprem ha fet d'aquestes regles. Aquesta edició de la *Guia* s'ha actualitzat tenint en compte les importants reformes que s'han introduït en el marc normatiu regulador de la negociació col·lectiva estatutària. Així, s'hi recullen les modificacions produïdes arran de l'aprovació del Reial decret llei 7/2011, de 10 de juny, el Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, la Llei 3/2012, de 6 de juliol, o el darrer Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, que estableix l'última reforma del marc normatiu de la negociació col·lectiva.





2. Introducció.

El conveni col·lectiu
com a font reguladora
de la relació laboral i
el sistema de
negociació col·lectiva

L'article 37.1 de la CE fa un reconeixement del dret a la negociació col·lectiva i de l'eficàcia del conveni col·lectiu en establir que "La llei garantirà el dret a la negociació col·lectiva del treball entre els representants dels treballadors i els empresaris, i la força vinculant dels convenis". Un dret que, tanmateix, el Tribunal Constitucional ha considerat que forma part implícita del contingut essencial del dret fonamental a la llibertat sindical reconegut per l'article 28 de la CE.

L'article 2 del Conveni 154 de l'OIT (1981), sobre el foment de la negociació col·lectiva, defineix les negociacions col·lectives com a "totes les negociacions que tenen lloc entre un ocupador, un grup d'ocupadors o una organització o diverses organitzacions d'ocupadors, d'una banda, i una organització o diverses organitzacions de treballadors, d'altra banda, a fi de: a) fixar les condicions de treball i ocupació, b) regular les relacions entre ocupadors i treballadors, c) regular les relacions entre ocupadors o les seves organitzacions i una organització o diverses organitzacions de treballadors, o aconseguir totes aquestes finalitats alhora".

L'article 28 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea també reconeix el dret dels treballadors i els empresaris, o les seves organitzacions respectives, de conformitat amb el dret de la Unió i amb les legislacions i les pràctiques nacionals, a negociar i celebrar convenis col·lectius, en els nivells adequats; així mateix, l'article 6 de la Carta Social Europea Revisada, ratificada per Espanya l'11 de juny de 2021, estableix l'obligació de les parts signatàries de promoure, "quan això sigui necessari i convenient, l'establiment de procediments de negociació voluntària entre ocupadors o organitzacions d'ocupadors, d'una banda, i organitzacions de treballadors, d'altra banda, a fi de regular les condicions d'ocupació per mitjà de convenis col·lectius".

Es tracta d'una institució que presenta, entre d'altres, les **característiques** següents:

- Ens trobem davant d'un procés normatiu extraestatal reconegut constitucionalment, que té com a objecte la regulació, en sentit ampli, de les relacions laborals. És important tenir en compte que, com ha assenyalat el Tribunal Constitucional, a la STC 58/1985, "el mandato que el art. 37.1 de la Constitución formula a la ley de garantizar 'la fuerza vinculante de los

convenios' no significa que esta fuerza venga atribuida ex lege. Antes al contrario, la misma emana de la Constitución, que garantiza con carácter vinculante los convenios, al tiempo que ordena garantizarla de manera imperativa al legislador ordinario. La facultad que poseen 'los representantes de los trabajadores y empresarios' (art. 37.1 de la C.E.) de regular sus intereses recíprocos mediante la negociación colectiva es una facultad no derivada de la Ley, sino propia, que encuentra su expresión jurídica en el texto constitucional".

- Té caràcter bilateral, protagonitzat per dues parts que representen interessos diferents (l'empresari o els seus representants i els representants de les persones treballadores).
- És un procés de regulació transaccional. Es fonamenta en les concessions recíproques que cada part fa per aconseguir que se li reconeixin totes o una part de les seves reivindicacions i no en la imposició o en la decisió unilateral.
- És un procés autònom, atès que les regles i les decisions les prenen les parts negociadores mateixes i no una instància aliena. Això no s'ha d'entendre en el sentit que els subjectes negociadors disposin d'una llibertat total ni per determinar el contingut del conveni ni per negociar de la manera que considerin més adequada. El respecte a la llei i a les altres normes jurídiques imperatives del nostre ordenament jurídic constitueix un límit per a les parts negociadores.
- El seu caràcter col·lectiu es manifesta tant en els subjectes com en l'objecte. Ens trobem davant d'un procés que pretén regular les condicions de treball d'un col·lectiu genèric, més o menys ampli, de persones treballadores, i que, per això, és desenvolupat necessàriament per una organització o representació de persones treballadores.

Malgrat que la negociació col·lectiva s'assenta en el **principi d'autonomia col·lectiva** dels subjectes que la protagonitzen, representants dels treballadors i empresaris, s'acostuma a desenvolupar **de conformitat amb unes regles** (mínimes o bàsiques, en general) d'origen legal, i per les pautes o els criteris que es donen els mateixos subjectes que assumeixen la negociació, bàsicament els sindicats i les

associacions empresarials. En el cas espanyol les regles legals les trobem, principalment, a l'Estatut dels treballadors, i també, encara que amb menys intensitat, en altres normes com ara la Llei orgànica de llibertat sindical, la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social, la Llei reguladora de la jurisdicció social o, fins i tot, el Codi civil.

Com a font de regulació, i a diferència de les normes estatals, la negociació col·lectiva es caracteritza per la seva dispersió en diversos àmbits o unitats de negociació, delimitats per criteris funcionals (professió, ofici, sector d'activitat, etc.) i territorials (província, localitat, comarca, regió, etc.). Aquesta característica propicia que, com a regla general, no hi hagi un sol conveni o acord col·lectiu per a la totalitat de les relacions de treball d'un determinat sistema (un país, per exemple), sinó una **xarxa d'acords complexa i espessa de convenis col·lectius**, en diversos àmbits i nivells, i amb més o menys grau d'articulació. Tot això representa que si bé, d'una banda, la negociació col·lectiva pot crear normes "professionals", que s'emmotllen a les característiques de cada àmbit de treball, d'altra banda cal establir regles que delimitin amb precisió l'àmbit d'aplicació de cada conveni i que facilitin determinar el conveni aplicable. Una tasca, en alguns casos, força complexa, que pot ser desenvolupada mitjançant la pròpia autonomia col·lectiva, amb una correcta delimitació dels àmbits funcionals dels convenis i l'establiment de regles d'ordenació i articulació de l'estructura negocial, per a la qual es compta amb l'auxili d'instruments consultius facilitats per l'Administració (funcions d'assessorament del Consell de Relacions Laborals i altres organismes anàlegs).

Pel que fa a les **funcions de la negociació col·lectiva**, la funció més tradicional i coneguda de la negociació col·lectiva és la creació de regles per a les relacions de treball, preferentment sobre condicions d'ocupació i treball. Però la negociació també es pot utilitzar amb moltes altres finalitats, cosa que s'acostuma a fer. Una d'elles és la creació de vies de trobada i de canals de relació entre les empreses i les persones que hi treballen, o entre els representants de les unes i les altres. La negociació col·lectiva pot donar vida a comitès, a comissions o a altres instàncies de participació, i és, per si mateixa, una forma de col·laboració i implicació de les persones treballadores en la marxa de l'empresa.

Un altre aspecte és l'adopció de decisions empresarials relatives a l'organització del treball (sistema de treball, horaris, plans de formació, programació de

vacances, formes de producció, ubicació de les instal·lacions i centres de treball, etc.), a la gestió dels recursos humans (trasllats, suspensions, acomiadaments, etc.) o a les vicissituds que pugui patir l'empresa i que tinguin repercussió en el personal (canvi de titularitat, fusions, segregacions, etc.).

Una altra finalitat és l'ordenació de les "relacions laborals" en l'àmbit corresponent, donant pautes o regles sobre la negociació mateixa (calendari, temes, nivells, etc.), ocupant-se de l'aplicació i el seguiment dels convenis (comissions paritàries, desenvolupament dels acords, etc.), o prevenint o afrontant possibles situacions de conflicte o controvèrsia (acords de pau, instàncies de solució de conflictes o reclamacions, instruments de mediació o arbitratge, etc.).

En funció del tractament que l'ordenament jurídic doni a la negociació col·lectiva, es distingeix entre sistemes de negociació col·lectiva informals i sistemes de negociació col·lectiva formals o regulats. Els primers són els que es regeixen exclusivament per les regles que elaboren els subjectes negociadors mateixos. Els segons, els sistemes formals o regulats, són aquells en què hi ha una intervenció legislativa que disciplina la negociació col·lectiva. Les parts negociadores han d'ajustar la seva actuació a unes "formes" predeterminades per l'Estat, han de respectar una "regulació". La intervenció estatal pot revestir intensitats diverses: identificació dels subjectes que poden negociar, com s'ha de desenvolupar la negociació, quina eficàcia tenen els instruments, etc.

El cas de l'ordenament jurídic espanyol s'ajusta a un model mixt, atès que, d'una banda, ens trobem amb la regulació prevista en el títol III de l'Estatut dels treballadors a Espanya (negociació col·lectiva estatutària) i, d'una altra banda, ens trobem amb la negociació desenvolupada al marge d'aquelles normes (negociació col·lectiva extraestatutària).





3. La legitimació per negociar convenis estatutaris

3.1 Normativa bàsica


- Art. 37.1 de la CE.
- Art. 87 i 88 del TRLET.
- Art. 6, 7 i 8 de la LOLS.

3.2 Introducció

La determinació de qui són els subjectes que poden negociar els convenis col·lectius constitueix una qüestió de summa importància perquè determinarà a qui es reconeix la capacitat per regular les condicions de treball en l'àmbit concret d'aplicació del conveni de què es tracti.

Constitueix una matèria summament delicada pels possibles conflictes d'interessos que hi pot haver entre els subjectes que poden pretendre fer aquesta tasca, pels diversos valors o béns jurídics que poden quedar afectats (així, s'ha d'intentar harmonitzar la garantia de la representativitat dels diversos subjectes negociadors amb el pluralisme representatiu o la possibilitat que hi hagi subjectes que puguin negociar) i per la necessitat d'adequar aquestes regles a les realitats organitzatives empresarials i sindicals.

El caràcter col·lectiu i bilateral de la negociació col·lectiva determina el següent:

- 1) Que siguin sempre dos els subjectes que hagin de negociar el conveni (part laboral i part empresarial), sens perjudici que, al seu torn, cadascuna d'aquestes parts pugui estar integrada per diversos subjectes.
 - 2) Que els subjectes que negociïn el conveni siguin col·lectius, si bé en el cas de l'empresari, quan es tracta de la negociació d'un conveni d'empresa, actua com a titular d'aquesta, es considera portador o titular d'un interès col·lectiu.
- 

El punt de partida en aquesta matèria és l'article 37.1 de la CE. En aquest precepte es reconeix el dret a la negociació col·lectiva "entre els representants dels treballadors i els empresaris". Cal destacar que el dret es reconeix de manera molt àmplia en atribuir-se genèricament, sense més requisits, als representants dels treballadors i dels empresaris. La doctrina ha entès que l'article 37.1 de la CE es refereix a la capacitat per negociar, entesa com l'aptitud en abstracte o genèrica per negociar, sense que això determini la possibilitat de signar qualsevol conveni.

La capacitat per negociar determinaria únicament la possibilitat de signar acords o convenis que produirien efectes vinculants per als subjectes signataris però sense excedir l'eficàcia relativa (*inter partes*) pròpia dels contractes (STS 1085/2021, de 3 de novembre, rec. 22/2020, o STS de 27 d'octubre de 2021, rec. 4312/2018).

La possibilitat de negociar i signar convenis estatutaris, és a dir, amb eficàcia jurídica normativa i eficàcia personal general o *erga omnes*, és regulada de manera molt més restrictiva pels articles 87 i 88 del TRLET. En les línies que segueixen centrarem la nostra atenció en l'examen d'aquestes regles.

3.3 Les normes estatutàries reguladores de la legitimació per negociar

La regulació que fa el títol III del TRLET d'un conveni col·lectiu dotat d'eficàcia general i normativa explica i justifica l'establiment legal de tot un seguit de requisits que s'han de respectar en la negociació i la conclusió d'aquesta mena d'acords. Entre aquests requisits destaquen les normes que, en els articles 87 i 88 del TRLET, regulen la legitimació per negociar.

Es tracta d'unes normes que tenen per objecte determinar els subjectes als quals la llei reconeix el dret a negociar convenis estatutaris i els requisits que han de reunir per concloure aquests convenis.

El Reial decret llei 7/2011 va reformar en profunditat les regles de legitimació que preveu el TRLET amb l'objectiu declarat d'aclarir-les, "adaptar el sistema de negociació col·lectiva a les noves o renovades realitats empresarials que actuen en el nostre mercat de treball" i d'"estendre la negociació col·lectiva cap a nivells més amplis de cobertura", afavorint la legitimitat per negociar de determinats subjectes. La darrera reforma laboral, el Reial decret llei 32/2021, no ha introduït canvis en aquesta matèria.

Com ha assenyalat reiteradament la jurisprudència, ens trobem davant normes imperatives, que els negociadors han de respectar necessàriament (STC d'11 de novembre de 2000; STC 80/2000, de 27 de març, o STC 184/1991, de 30 de setembre; STS 631/2021, de 16 de juny; STS de 15 de desembre de 2016, rec. 264/2015; STS de 24 d'abril de 2006). En aquest sentit, la STS de 21 de juny de 2017, rec. 548/2017, estableix que "no se debe olvidar que el derecho a la negociación colectiva es un derecho de configuración legal, lo que comporta el que deba ejercerse conforme a las normas legalmente establecidas en la materia sobre el procedimiento a seguir, el objeto y la legitimación para negociar, normas sobre las que las partes no disponen (STS de 20 de junio de 2006 y del TC de 27 de marzo de 2000 y 26 marzo de 2001, entre otras)".

L'incompliment de les normes sobre legitimació determina la nul·litat del conveni com a conveni estatutari i la seva consideració com a extraestatutari, tret que la infracció de les normes sobre legitimació pugui significar la vulneració del dret a la llibertat sindical. En aquest cas, la conseqüència jurídica hauria de ser no la mera conversió, sinó la nul·litat.

Abans de l'anàlisi particularitzada dels requisits que exigeix l'article 87 del TRLET, s'ha de dir que encara que el terme *legitimació* s'empra bàsicament en l'article 87 per designar el dret a formar part de la comissió negociadora, la doctrina i la jurisprudència coincideixen a emprar el terme per designar els diversos requisits de representativitat que s'exigeixen a les parts negociadores també en els articles 88 i 89.3 del TRLET, i **diferencien tres nivells en la legitimació** (STS de 7 d'abril de 2021, rec. 44/2020, i de 4 de maig de 2021, rec. 164/2019).

Així, en primer lloc, la denominada **legitimació inicial, bàsica o intervinent**, que es regula essencialment en l'article 87 de l'Estatut dels treballadors, significaria el

dret o la facultat de sol·licitar l'inici de les negociacions i el dret a participar en la negociació designant membres en la comissió negociadora del conveni col·lectiu.

Un dret que, encara que l'article 87.5 només es refereix als sindicats, de primer i segon grau, i a les associacions empresarials, també s'ha d'entendre referit als subjectes als quals el precepte ha atribuït legitimació per negociar en l'àmbit d'empresa o infraempresarial: la representació unitària i la representació sindical en l'empresa (STS de 15 de juliol de 2005, rec. 153/2004, i de 25 de gener de 2005, rec. 187/2003).

Cal assenyalar que la jurisprudència ha configurat la legitimació inicial com un dret subjectiu l'exercici del qual depèn de la voluntat del subjecte amb legitimació inicial, que de la mateixa manera que té el dret a integrar-se en la comissió negociadora, té la facultat de retirar-se'n. No obstant això, en aquest cas, el deure de negociar pot condicionar aquesta possibilitat.

No obstant això, la legitimació inicial no és suficient per concloure vàlidament un conveni col·lectiu. Per a la constitució vàlida de la comissió negociadora, l'article 88 exigeix que els subjectes amb legitimació inicial que integren cadascuna de les dues parts negociadores superin conjuntament determinats nivells d'implantació en la unitat de negociació que garanteixin la representativitat dels subjectes que finalment negociaran el conveni.

D'aquesta manera, la denominada **legitimació plena, final o complementària** estaria determinada per la superació del llindar d'implantació que l'article 88 exigeix per a la constitució vàlida de la comissió negociadora.

S'ha de tenir en compte que, mentre que la superació dels nivells que determinen la legitimació plena es pot aconseguir sumant la representativitat dels subjectes amb legitimació inicial, aquesta haurà de ser superada o aconseguida per cada subjecte individualment sense que sigui possible l'agregació de representativitats.

La **capacitat decisòria o de negociació constituïria el tercer nivell de legitimació** (STS de 4 d'octubre de 2001, rec. 4477/2000) i, com es veurà en l'anàlisi de l'article 89.3 del TRLET, estarà determinada per la necessitat que els acords en la comissió

negociadora tinguin el suport del vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues representacions.

En aquest apartat dedicarem l'atenció a l'estudi de les regles referides a la legitimació inicial i deixarem per al capítol dedicat al procediment negociador les que es refereixen a la legitimació plena i decisòria.

3.3.1 La legitimació en els convenis col·lectius d'empresa o d'àmbit inferior

La legitimació per negociar convenis d'àmbit empresarial o inferior es regula en l'article 87.1 del TRLET.

Amb relació als treballadors es reconeix la legitimació per negociar als òrgans de representació unitària (comitès d'empresa o delegats de personal) "o les seccions sindicals, si n'hi ha, que, en conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè". D'aquesta manera, es reconeix una legitimació dual per part dels treballadors, coherent amb el sistema dual de representació unitària i sindical, que haurà d'actuar alternativament i no cumulativament (STS de 8 d'octubre de 2009, rec. 161/2007, o de 26 de setembre de 2002, rec. 3543/2000).

Quina de les dues representacions intervindrà finalment en la negociació és una qüestió que podran determinar de mutu acord, amb el benentès que, des de la reforma de 2011, el legislador atorga una **preferència a les seccions sindicals** "quan aquestes ho acordin, sempre que sumin la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre els delegats de personal".

La prioritat de les seccions sindicals com a subjectes negociadors exigeix l'adopció d'un acord per part de la secció o seccions que sumin la majoria, s'entén que absoluta, dels membres dels òrgans de representació unitària presents en l'empresa (siguin aquests membres de comitès d'empresa o siguin delegats de personal). Un acord que ha d'entendre's que beneficiaria a totes les seccions sindicals que tinguessin legitimació inicial amb independència que haguessin votat o no a favor de la prioritat negociadora. La norma no especifica el moment en el qual cal fer valer la preferència. La qüestió pot ser problemàtica quan la iniciativa

negocial sigui adoptada per l'empresari i es dirigeixi a la representació unitària o quan sigui aquesta la que adopta la iniciativa negocial. En aquestes hipòtesis, seria convenient que la secció o les seccions que vulguin fer valer la seva prioritat adoptin l'acord abans que es constitueixi la comissió negociadora, perquè en aquest cas la part receptora de la comunicació podria negar-se a negociar al·legant l'existència de negociacions ja en curs (art. 89.1 del TRLET). En qualsevol cas, com es veurà, tal com es configura la legitimitat de les seccions sindicals, la negociació col·lectiva estatutària requerirà sempre l'existència d'òrgans de representació unitària (STS de 28 de juny de 2017, rec. 203/2016).

L'atribució de legitimitat per negociar convenis estatutaris als **òrgans de representació unitària** constitueix una opció que garanteix la negociació d'un conveni amb eficàcia general a l'òrgan que exerceix la representació de tots els treballadors.

No obstant això, pot passar que l'empresa tingui diversos centres de treball amb els seus diferents òrgans de representació unitària. Una hipòtesi per a la qual el marc estatutari no ofereix solucions expresses, excepte la que es pogués derivar de l'existència d'un comitè intercentres amb competències per negociar convenis (art. 63.3 del TRLET, reconeguda en aquest cas la seva legitimitat, per exemple, a les STS de 14 de juliol de 2000, rec. 2723/1999, i la de 25 d'octubre de 1999, rec. 1385/1999).

La jurisprudència ha considerat legitimat, per negociar un conveni d'empresa amb diversos centres de treball, el conjunt de comitès d'empresa i delegats de personal dels diversos centres de treball (STS de 16 de gener de 2006, RJ 2746, o STS de 14 d'octubre de 1993, rec. 2476/1992), sempre que el conveni limiti el seu àmbit d'aplicació als centres de treball representats a la comissió negociadora. La necessitat que hi hagi correlació entre l'àmbit d'aplicació del conveni i els subjectes que intervenen en la negociació, el denominat principi de correspondència, ha estat aplicat amb freqüència pels tribunals com a conseqüència de la proliferació de suposats convenis d'empresa que, amb la intenció d'aprofitar-se de la prioritat del conveni d'empresa reconeguda a l'article 84.2 del TRLET, havien estat negociats per la representació unitària de només alguns centres de treball. La jurisprudència, en aplicació d'aquest principi, considera que són nuls convenis negociats amb l'òrgan de representació d'un centre de treball l'àmbit d'aplicació dels quals incorpora

altres centres de treball que mancaven de representació legal dels treballadors (STS de 17 de març de 2020, rec. 136/2018) o s'estén a tot l'àmbit territorial nacional; això, encara que ni en el moment de la negociació ni en el de la publicació del conveni constés l'existència d'altres centres de treball (STS de 22 de febrer de 2019, rec. 226/2017, de 13 de febrer de 2018, rec. 236/2016, o de 10 de juny de 2015, rec. 175/2014). L'incompliment del principi de correspondència determina, per a la jurisprudència, la nul·litat del conveni negociat (STS de 28 de juny de 2017, rec. 203/2016); no obstant això, la STS de 23 de febrer de 2017, rec. 146/2016, va limitar la nul·litat parcial al fragment de la clàusula que suposava la ruptura del principi de correspondència, sense estendre-la a tot el conveni.

Amb relació a la **representació sindical**, el legislador ha volgut que les seccions sindicals, "en conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè" (art. 87.1 del TRLET), com a manera de garantir la representativitat del subjecte sindical que signarà un conveni amb efectes que excedeix la lògica afiliativa pròpia de les seccions sindicals; una regla que planteja la qüestió de com conciliar-la amb l'article 8.2.b) de la LOLS.

Així, en relació amb aquest últim aspecte, s'ha de notar que l'article 8.2.b) de la LOLS atribueix, sense les limitacions que estableix l'article 87 del TRLET, el dret a la negociació col·lectiva a les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els òrgans de representació unitària "en els termes establerts en la seva legislació específica". Sobre aquest tema, hi ha dues interpretacions possibles. La primera és entendre que la legitimació inicial la tindran les seccions que, perquè pertanyen a un sindicat més representatiu o perquè tenen implantació en l'òrgan de representació unitària, compleixin a més els requisits de legitimació que exigeix el segon paràgraf de l'article 87, ja que aquesta és la legislació específica. La segona interpretació és entendre que la legitimació inicial la tindran totes les seccions sindicals que compleixin els requisits de l'article 8.2.b) de la LOLS, perquè aquesta és la norma que atribueix específicament el dret; i això, entenent que l'exigència qualificada del text estatutari (majoria en l'òrgan de representació unitària o acord de designació expressa per als convenis franja) constitueix un requisit determinant per a la constitució vàlida de la comissió negociadora, és a dir, una regla que confereix legitimació plena i que per això admet, com passa en l'article 88 del TRLET amb relació als convenis supraempresarials, que la superació del llindar representatiu

s'aconsegueixi mitjançant l'addició de la representativitat de diversos subjectes amb legitimació inicial. Aquesta segona interpretació, la de considerar que la legitimació inicial, és a dir, el dret a sol·licitar l'inici de negociacions i a integrar-se en la comissió negociadora de les seccions sindicals, la determina l'article 8.2.b) de la LOLS; mentre que el paràgraf segon de l'article 87 constituïria una regla de legitimació plena i és l'opció que segueix la jurisprudència (STS de 7 de març de 2002, rec. 1220/2001; STS de 25 de gener de 2005, rec. 187/2003).

3.3.2 La legitimació per negociar convenis franja

L'article 87.1 del TRLET estableix una regla específica per determinar la legitimació en els convenis franja, és a dir, els convenis amb l'àmbit d'aplicació personal constituït per un grup de treballadors "amb perfil professional específic".

Des de la reforma del 2011, per a aquest tipus de convenis s'estableix que estan legitimades per negociar les seccions sindicals que hagin estat "designades majoritàriament pels seus representats per votació personal, lliure, directa i secreta".

La referència a com els subjectes han de designar les seccions sindicals negociadores planteja l'interrogant de què s'ha d'entendre per aquests subjectes. Entendre'ls com els subjectes representats per les seccions sindicals conduiria a la paradoxa que fossin els mateixos membres de la secció sindical els que l'haguessin de designar.

Resulta més coherent entendre que, com passava amb la versió anterior de l'article 87.1 del TRLET, la designació s'ha de fer mitjançant el vot dels treballadors afectats pel conveni.

Cal assenyalar que la jurisprudència ha considerat, en una posició que la reforma no dona motius per canviar, que els òrgans de representació unitària també poden negociar aquest tipus de convenis (STS de 26 de setembre de 2002, rec. 3543/2000, i STS de 4 de maig de 1998, rec. 536/1997). Així mateix, convé tenir present que la legitimitat s'atribueix a les seccions sindicals com a òrgans de representació del sindicat en l'empresa, amb l'excepció reconeguda, en supòsits específics, en favor

dels sindicats mateixos (STS de 28 de febrer de 2000, rec. 2040/1999) i del sindicat d'empresa.

3.3.3 La legitimació inicial per negociar convenis sectorials

Les regles sobre legitimació inicial per negociar convenis d'àmbit superior a l'empresa es caracteritzen per l'atribució del dret a formar part de la comissió negociadora a subjectes de naturalesa col·lectiva com ara els sindicats i les associacions empresarials.

En relació amb els treballadors, la legitimació per a la negociació de convenis sectorials s'atribueix en exclusiva als sindicats. D'aquesta manera, i segons l'article 87, tenen legitimació inicial:

- Els **sindicats que tenen la consideració de més representatius a escala estatal**, condició que de conformitat amb l'article 6.2.a) de la LOLS obtindran els sindicats que "acreditin una especial audiència, que s'expressa quan s'obté, en aquest àmbit, el 10 per 100 o més del total de delegats de personal dels membres dels comitès d'empresa i dels corresponents òrgans de les administracions públiques".
- Els **sindicats més representatius a escala de comunitat autònoma** respecte dels convenis que no transcendeixin d'aquest àmbit territorial i, en virtut de l'article 87.4, respecte a convenis d'àmbit estatal. Més representativitat a escala de comunitat autònoma que, de conformitat amb l'article 7.1 de la LOLS, obtindran "els sindicats d'aquest àmbit que hi acreditin una especial audiència que s'expressa quan s'obté almenys el 15 per 100 dels delegats de personal i dels representants dels treballadors en els comitès d'empresa, i en els òrgans corresponents de les administracions públiques, sempre que tinguin un mínim de 1.500 representants i que no estiguin federats o confederats amb organitzacions sindicals d'àmbit estatal".
- Els ens sindicals afiliats, federats o confederats amb un sindicat més representatiu estatal o de comunitat autònoma "en els seus àmbits respectius".

- Els sindicats que tinguin un mínim del 10 % dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional a què es refereixi el conveni. Aquest percentatge l'ha d'aconseguir de manera individualitzada cada sindicat, sense que sigui possible la suma dels resultats que hagin obtingut diverses forces sindicals per disposar així de legitimitat inicial (STC 57/1989, de 16 de març) i sense que el compliment del requisit quantitatiu per constituir vàlidament la comissió negociadora convalidi la legitimitat inicial insuficient (STS de 21 de novembre de 2002, rec. 42/2002).

Respecte a la **part empresarial**, la legitimitat es reconeix a les associacions empresarials que compleixen determinats requisits de representativitat construïts sobre la lògica afiliativa i del nombre de treballadors ocupats per les empreses associades. D'aquesta manera, es reconeix legitimitat a les associacions empresarials següents:

- 1) Associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni tinguin el 10 % dels empresaris, en el sentit de l'article 1.2 del TRLET, i donin feina a un percentatge igual dels treballadors afectats.
- 2) Associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni donin ocupació al 15 % dels treballadors afectats.
- 3) En sectors en què no hi hagi associacions empresarials que tinguin la representativitat suficient, segons el que s'ha establert en els dos apartats anteriors, estan legitimades per negociar les associacions empresarials d'àmbit estatal que tinguin el 10 % o més de les empreses o treballadors en l'àmbit estatal, i també les associacions empresarials de comunitats autònomes que tinguin en aquest àmbit un mínim del 15 % de les empreses o els treballadors.
- 4) En la negociació de convenis d'àmbit estatal també es reconeix legitimitat a les associacions empresarials de la comunitat autònoma que reuneixin els requisits que assenyalava la disposició addicional sisena del TRLET ("associacions empresarials de comunitat autònoma que hi tinguin un mínim del quinze per cent dels empresaris i treballadors).

No estan compreses en aquest supòsit les associacions empresarials que estiguin integrades en federacions o confederacions d'àmbit estatal").

Cal advertir que la legitimació s'atribueix exclusivament a les associacions empresarials constituïdes de conformitat amb la Llei 19/1977, de 1 d'abril, i s'ha considerat jurisprudencialment que, de conformitat amb la disposició derogatòria de la LOLS, la condició d'associació empresarial, que atribueix la capacitat d'intervenir en l'àmbit de les relacions laborals, no la compleixen les associacions d'empresaris acollides a la legislació comuna d'associacions, sinó només les associacions empresarials acollides a la normativa especial d'associacions professionals que formen la Llei 19/1977 i el Reial decret 873/1977, de 22 d'abril (STS de 21 de març de 2002, rec. 516/2001; de 23 de juliol de 1999, rec. 5038/1998, i de 25 de gener de 1999, rec. 1754/1998).

Així mateix, cal indicar que els tribunals han considerat que els percentatges que exigeix la normativa els han d'aconseguir subjectes vinculats associativament, i que no n'hi ha prou amb una mera representació per delegació, mandat o un altre acte jurídic similar (STS de 21 de març de 2002, rec. 516/2001), al mateix temps que, com en el cas dels sindicats, ha exigint que la superació dels llindars es compleixi per a cada associació considerada individualment (STS de 25 de maig de 1996, rec. 2005/1995, o STS de 29 de desembre de 2010, rec. 244/2009).

3.3.4 La legitimació per negociar convenis de grup d'empreses i plurals

La reforma de la legislació estatutària pel Reial decret Llei 7/2011 va representar la incorporació d'una regla expressa reguladora de la legitimació per negociar aquest tipus específic de convenis, que se situa en una posició intermèdia entre la negociació d'àmbit empresarial i supraempresarial. Es tracta de convenis que afecten un grup d'empreses, com a realitat organitzativa empresarial que implica una coordinació en l'actuació empresarial, o una pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominativament identificades.

La diferència amb la negociació sectorial i empresarial rau en la determinació de les empreses afectades, ja que en el cas del conveni de grup

es tracta de convenis que afecten més d'una empresa però sempre un grup identificat i determinat d'empreses, mentre que el conveni d'empresa només afectarà una única empresa i el sectorial una pluralitat indeterminada d'empreses.

Les regles establertes legalment, seguint criteris jurisprudencials previs (STS de 21 de desembre de 1999, rec. 4295/1998), determinen:

- que la legitimació per negociar en representació dels treballadors ha de seguir les regles previstes per a la negociació dels convenis sectorials;
- per la part empresarial, la representació d'aquestes empreses, que, d'aquesta manera, disposaran d'una àmplia llibertat per designar aquesta representació.

3.3.5 Alguns supòsits singulars de legitimació: empreses de treball temporal, esportistes professionals, servei portuari de manipulació de mercaderies

El legislador, per a determinades hipòtesis, preveu regles especials de legitimació que tracten d'afavorir la negociació en àmbits on poden existir problemes de representació, generalment per part dels treballadors.

En el cas de les **empreses de treball temporal**, l'article 13 de la Llei 14/1994, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, estableix que en absència d'òrgans de representació legal dels treballadors estaran legitimats per negociar els convenis col·lectius que afectin les empreses de treball temporal les organitzacions sindicals més representatives, entenent-se vàlidament constituïda la representació dels treballadors en la comissió negociadora quan en formin part aquestes organitzacions. Així, per negociar convenis d'àmbit empresarial i sectorials es reconeix, en absència d'òrgans de representació legal, legitimació inicial i plena als sindicats més representatius, s'ha d'entendre que tant estatals com autonòmics.

Pel que fa als **esportistes professionals**, la Llei 39/2022, de 30 de desembre, de l'esport (BOE núm. 314, de 31.12.2022) estableix a la seva disposició addicional dissetena que, en els convenis col·lectius d'empresa dirigits a les persones esportistes

professionals, estaran legitimades per negociar les organitzacions sindicals constituïdes en cada modalitat o especialitat esportiva que hagin estat designades majoritàriament per les seves persones representades mitjançant votació personal, lliure, directa i secreta.

Quan es tracti de convenis col·lectius d'àmbit superior al d'empresa, estaran legitimats per negociar els sindicats que haguessin obtingut un mínim del 10 % del total de vots vàlids emesos en les eleccions per designar la comissió representativa dels treballadors.

Pel que fa a la banda empresarial, quan es tracti de convenis col·lectius d'àmbit superior al d'empresa, s'afegeixen com a subjecte negociador les lligues professionals existents, si s'escau, en cada modalitat o especialitat esportiva, i a falta d'aquestes les associacions empresarials que comptin amb prou representativitat en l'àmbit d'aplicació del conveni.

En l'àmbit de la **prestació del servei portuari de manipulació de mercaderies**, el Reial decret llei 8/2017, de 12 de maig, pel qual es modifica el règim dels treballadors per a la prestació del servei portuari de manipulació de mercaderies donant compliment a la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea d'11 de desembre de 2014, recaiguda en l'Assumpte C-576/13 (procediment d'infracció 2009/4052), especifica que la legitimació per negociar en representació dels treballadors serà la que estableix l'article 87.2 de l'Estatut dels treballadors, és a dir, la pròpia dels convenis sectorials (sindicats), mentre que la legitimació per negociar en representació de les empreses vinculades en raó de la seva adscripció a un port correspondrà a aquestes i a les associacions empresarials que les representin.

3.4 L'acreditació i la prova de la legitimació per negociar

L'acreditació del compliment dels requisits exigits per negociar (legitimació inicial) i concloure vàlidament un conveni estatutari (legitimació plena i decisòria) planteja

certs problemes respecte a la manera en què això es pot fer quan ens referim a l'acreditació de la legitimació empresarial en l'àmbit sectorial.

En l'àmbit empresarial no hi ha problemes, atès que és senzill verificar el compliment dels requisits. És en l'àmbit supraempresarial on l'acreditació resulta més complicada, especialment per a la part empresarial:

- Respecte als sindicats, el mecanisme serà la certificació del grau de representativitat emesa pels organismes administratius que s'encarreguen del registre de les actes electorals (art. 75.7 del TRLET i art. 22.1.d del Reglament d'eleccions a òrgans de representació dels treballadors a l'empresa, aprovat pel Reial decret 1844/1944, de 9 de setembre).
- La qüestió és bastant més complexa en el cas de les organitzacions empresarials perquè la llei no preveu cap instrument d'acreditació (només un desenvolupament parcial de la disposició addicional primera, apartat 2 de la LOLS). En la pràctica, els tribunals fan una valoració casuística en la qual s'empren mitjans d'acreditació diversos: documentació de la Tresoreria General de la Seguretat Social, estadístiques de l'autoritat laboral, dades fiscals, etc. (STS de 18 de desembre de 1995, RJ 9308, i STS de 27 de gener de 1996, RJ 1510).

El compliment dels requisits que determinen l'atribució de legitimitat s'ha de produir en el moment d'iniciar-se la negociació (STS de 25 de maig de 2006, rec. 20/2005, i de 24 d'abril de 2006, rec. 97/2003), situació que s'esdevé en la data de constitució de la comissió negociadora com a moment inicial de la negociació del conveni col·lectiu (STS de 27 d'abril de 2000, rec. 1581/1999, i de 25 de maig de 1996, rec. 2005/1995).

La jurisprudència deriva del reconeixement com a interlocutors que es fa entre les parts negociadores i de la intervenció necessària de l'autoritat laboral en el procés de formalització del conveni una presumpció de legitimació i representativitat suficients de la qual infereix una inversió de la càrrega de la prova. Aquesta inversió de la càrrega de la prova obliga a qui negui la representativitat d'algun dels subjectes signataris a demostrar la manca d'aquests requisits (STS de 21 de març de 2002, RJ 2002/3812, i de 25 de gener de 2001, rec. 1432/2000).

3.5 Preguntes més freqüents

El reconeixement de la legitimació entre les dues parts negociadores d'un conveni col·lectiu convalida els possibles defectes que hi pogués haver en la legitimació d'aquells subjectes?

No, en múltiples sentències s'ha establert el caràcter imperatiu, de dret necessari absolut, de les normes que regulen la legitimació per negociar (STS de 21 de juny de 2017, rec. 548/2017, o sentències del Tribunal Constitucional de 27 de març de 2000 o de 26 de març de 2001, entre d'altres); per això el reconeixement no tindria cap eficàcia convalidant. El que sí que genera el mutu reconeixement de la legitimació, amb la tramitació oficial del conveni i la seva publicació, és una presumpció *iuris tantum* de legitimitat. Com que és una presumpció *iuris tantum*, admet prova en contra que haurà de ser aportada pels subjectes que impugnin el conveni o en sol·licitin la inaplicació.

La participació en la comissió negociadora de convenis anteriors genera un dret a formar part de la que negocia els convenis que els succeeixen? No. I un dret a formar part de la comissió negociadora de la modificació del conveni en la negociació del qual sí que va participar? Tampoc.

La participació en la comissió negociadora exigeix que els subjectes que participin compleixin els requisits de legitimació en el moment de constituir-se la comissió negociadora. En aquest sentit, el Tribunal Suprem ha assenyalat, a la STS 631/2021 de 16 de juny, que "sin que se pueda entender que se conserva el derecho por la sola presencia en la anterior comisión negociadora, en virtud de un reconocimiento mutuo, cuando en dicho momento tampoco se alcanzaban aquellos niveles de representación, sin que esa exclusión constituya vulneración del derecho de libertad sindical en su manifestación del derecho a la negociación colectiva".

S'han d'incloure en la negociació d'un conveni sectorial autonòmic les dues úniques representacions patronals representatives de dos subsectors absorbits pel conveni autonòmic més ampli?

Encara que la sentència del Tribunal Suprem 4/2020, de 8 de gener, inicialment considera que s'haurien hagut d'incorporar a la comissió negociadora les úniques representants del subsector esmentat, posteriorment indica que n'hi hauria hagut

prou amb la invitació oportuna a formar part de la comissió negociadora. Encara que la sentència no es pronuncia expressament sobre l'àmbit en el qual s'hauria de mesurar la representativitat, sembla que si les representacions patronals tinguessin legitimació inicial en l'àmbit funcional del nou conveni, tindrien dret a formar part de la comissió negociadora i, per això, la seva eventual exclusió determinaria la nul·litat del conveni com a conveni estatutari.

La negociació d'un conveni estatutari d'àmbit empresarial per una secció sindical que no s'ha constituït vàlidament perquè no respecta els estatuts del sindicat al qual pertany, tindria alguna incidència en la validesa del conveni?

Encara que la STS 154/2020, de 19 de febrer de 2020, casant amb la sentència prèvia de l'Audiència Nacional, declara la nul·litat d'un conveni signat per una secció sindical perquè considera que si bé les seccions sindicals tenen legitimació per negociar convenis d'empresa o d'àmbit inferior, aquestes han d'estar constituïdes de conformitat amb els estatuts del seu sindicat, i si no és així el conveni serà nul "al haber sido negociado por quien carecía de legitimación, al no estar constituida la sección sindical en la forma establecida en sus Estatutos", es tracta d'una sentència que resol un cas molt singular i, per això, no creiem que calgui extreure paràmetres automàticament aplicables a altres supòsits. En aquest sentit, cal destacar que en el cas jutjat es tractava d'una secció sindical que havia desconegut per complet els estatuts del sindicat al qual pertanyia, que a més es va mostrar disconforme amb l'actuació de la secció sindical fins al punt que és el seu propi sindicat qui impugna judicialment el conveni.

Pot excloure's de la comissió negociadora d'un conveni d'empresa un sindicat que no té constituïda secció sindical però sí que té representants unitaris triats en l'àmbit de negociació?

Encara que certament l'article 87.1 del TRLET es refereix al fet que la negociació col·lectiva sigui desenvolupada per les seccions sindicals existents a l'empresa, quan aquestes així ho acordin, i no es refereix com abans a les representacions sindicals, la STS 569/2022, de 22 de juny de 2022, ha considerat que no cap aquesta exclusió sense donar-li l'oportunitat que la pugui constituir, si els seus estatuts ho permeten, i així participar en la negociació.

"La constitución de secciones sindicales, y el ámbito en que estas se constituyan, es una cuestión interna sindical que corresponde determinar a los estatutos de cada sindicato (artículo 8.1.a) de la LOLS). Pero el hecho de que el sindicato no

haya tomado la decisión de constituir, conforme a sus estatutos, una sección sindical en el ámbito de la empresa, no permite a otra sección sindical así constituida, por mayoritaria que sea, acordar que la negociación se lleve a cabo con las secciones sindicales, si ello tiene como consecuencia la exclusión de la comisión negociadora de un sindicato que tiene presencia en la representación unitaria o electiva. Al menos, este sindicato ha de tener la oportunidad de constituir, si sus estatutos lo permiten, la sección sindical a la que la ley reconoce legitimación para negociar (artículo 8.2.b de la LOLS y artículos 87.1 y 88.1 del TRLET); de interés puede ser, al efecto, el supuesto examinado en la STS 948/2016, de 14 de noviembre de 2016, rec. 42/2016”.

Per valorar si es compleixen els requisits de legitimació per negociar convenis sectorials, poden els sindicats computar els representants d'empreses afectades per conveni propi o un altre conveni?

Sí, sempre que els representants que es pretenen computar pertanyin a centres de treball situats en l'àmbit geogràfic del conveni la negociació del qual es pretén. En aquest sentit, la STS d'1 d'octubre de 1998, rec. 3114/1997, o la més recent STS 368/2021, de 7 d'abril.

El compliment dels requisits determinants de la legitimació per negociar, en quin moment ha de produir-se i quan ha d'acreditar-se?

La resposta a totes dues preguntes és la mateixa: en el moment de constituir-se la comissió negociadora. Amb cita de precedents abundants, la STS 439/2020, d'11 juny, precisa que el moment en què ha d'existir i provar-se la legitimació és el de l'inici de les negociacions del conveni col·lectiu, això és, quan es constitueix la taula negociadora, per la qual cosa cal excloure les variacions posteriors. Més recentment i en el mateix sentit, s'ha dictat la STS 475/2021, de 4 de maig de 2021. Respecte al moment de l'acreditació, la STS 368/2021, de 7 d'abril, no té en compte la certificació de la representativitat d'una associació patronal que s'aporta amb posterioritat, una vegada que el conveni ja estava vigent, i això encara que es referia al període en què es va constituir la comissió negociadora i acreditava la representativitat de la patronal que va ser exclosa.

Quins efectes té sobre el conveni que s'exclougui de la negociació un subjecte amb legitimació inicial?

Pel que fa a la incidència en el conveni, la jurisprudència determina la nul·litat com a conveni estatutari, sens perjudici de l'eficàcia entre les parts signants com a

conveni extraestatutari. Entre d'altres, es pot trobar a la STS 274/2022, de 29 de març de 2022, o a la STS 1115/2020, d'11 de desembre de 2020. Cal ressenyar que, a més a més, aquesta actuació pot tenir altres efectes, en l'àmbit de la responsabilitat administrativa si es denuncia davant la Inspecció de Treball o fins i tot en l'àmbit de la responsabilitat civil per danys i perjudicis quan sigui possible considerar-la com una vulneració del dret a la llibertat sindical. L'absència del sindicat amb legitimació inicial que determina la nul·litat del conveni com a conveni estatutari és la que és imposada per les altres parts negociadores, no la que obeeix a la seva pròpia decisió o autoexclusió (STS 919/2018, de 18 d'octubre de 2018).

3.6 Sentències d'interès

- STS de 3 de maig de 2017: aplicació del principi de correspondència entre la legitimació negociadora dels subjectes negociadors i l'àmbit d'aplicació del conveni.
- STS de 14 de juliol de 2000: legitimació alternativa i no cumulativa de la representació unitària i sindical.
- STS de 28 de febrer de 2000: legitimació per negociar convenis d'empresa directament amb el sindicat. Qüestió interna sindical.
- STS de 4 de maig de 2021: naturalesa imperativa de les normes sobre legitimació.
- STS d'11 de desembre de 2022: presumpció de legalitat amb el reconeixement entre les parts negociadores i la seva tramitació administrativa i publicació; presumpció *iuris tantum* que pot ser destruïda en el procés judicial d'impugnació.
- STS de 29 de març de 2022: legitimació inicial, dret a ser cridat i participar en la comissió negociadora; efectes de la manca de crida: nul·litat com a conveni estatutari.

- STS de 27 de gener de 2021: no disposen de legitimació per negociar convenis de grup o d'unitats complexes d'àmbit estatal els sindicats més representatius d'àmbit autonòmic.

3.7 Bibliografía específica

BAZ RODRÍGUEZ, J.; MORENO DE VEGA Y LOMO, F. "La legitimación para negociar convenios estatutarios: evolución normativa". A: Sanguinetti Raymond, W.; Cabero Morán, E. (coord). *Sindicalismo y democracia: El Derecho sindical español del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016)*. Granada: Comares, 2017.

CASTRO ARGÜELLES, M. A. "Límites a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa: la aplicación jurisprudencial del principio de correspondencia representativa". *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4 (2019).

DE VAL TENA, A. L. "El convenio colectivo de empresa: legitimación para negociar y principio de correspondencia entre la unidad de negociación y la representatividad de los sujetos negociadores". *Revista de Derecho Social*, núm. 79 (2017).

FUENTES RODRÍGUEZ, F. "Legitimación y capacidad para negociar convenios colectivos estatutarios: los convenios de empresa". A: Cruz Villalón, Jesús; Menéndez Calvo, María Remedios; Nogueira Guastavino, Magdalena (coord). *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales: Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*. Albacete: Bomarzo, 2017.

MARÍN ALONSO, I. "La legitimación y comisión negociadora". A: Gorelli Hernández, Juan; Marín Alonso, Inmaculada (coord). *El nuevo derecho de la negociación colectiva: Actualizado tras la Ley 3/2012*. Madrid: Tecnos, 2017.

MENDOZA NAVAS, N. "Legitimación para negociar convenios colectivos de sector". *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 235 (2020).

PALOMO BALDA, E. "Legitimación de la representación unitaria para negociar convenios colectivos en empresa y principio de correspondencia". A: Cruz Villalón, Jesús; Menéndez Calvo, María Remedios; Nogueira Guastavino, Magdalena (coord). *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales: Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*. Albacete: Bomarzo, 2017.

VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. "Legitimación negociada para convenios sectoriales". A: Goerlich Peset, José María (coord). *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores: Libro homenaje a Tomás Sala Franco*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2016.

YSÀS MOLINERO, H. "El principio de correspondencia entre la representación unitaria y el ámbito del convenio de empresa". *IUSlabor*, núm. 2 (2016).





4. El conveni col·lectiu estatutari.

La determinació de la
unitat de negociació
i del conveni aplicable


4.1 Normativa bàsica

- Art. 37.1 de la CE.
- Art. 83 i 84 del TRLET.
- Reial decret 1362/2012, de 27 de setembre, pel qual es regula la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius (BOE núm. 234, de 28.9.2012).
- Respecte a la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals, vegeu el Decret 245/2013, de 5 de novembre, d'organització i funcionament de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals (DOGC núm. 6496, de 7.11.2013) i el Reglament intern de la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva, que regula els procediments d'articulació de l'estructura negocial, de consulta sobre el plantejament i la determinació de l'àmbit funcional dels convenis col·lectius i d'emissió de l'informe preceptiu en el supòsit d'extensió d'un conveni col·lectiu. Aquest Reglament desplega l'article 7.1 del Decret 245/2013 (vegeu el text a l'annex documental).

4.2 Introducció

En el sistema de negociació actual dissenyat per l'Estatut dels treballadors, el dret a negociar convenis col·lectius es reconeix a una pluralitat indeterminada de subjectes. Cadascun d'aquests subjectes negociadors definirà, en l'exercici de la seva autonomia col·lectiva, l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu que estigui negociant.

La necessitat de garantir la seguretat jurídica exigeix l'establiment de regles que determinin la forma en què s'han d'articular les relacions entre els convenis resultants de l'existència d'una pluralitat de centres de producció normativa i quin haurà de ser el conveni aplicable. En els apartats següents es fa una breu descripció de l'estructura de la negociació col·lectiva entesa com el conjunt d'unitats de negociació existents i les relacions que es produeixen entre elles.



Les reformes laborals del 2011 i el 2012 van comportar una modificació importantíssima de les regles relatives a l'estructura i la concurrència que figuren als articles 83 i 84 del TRLET. La seva reforma, així com la de l'article 82.3 del TRLET, va representar una clara potenciació de la negociació col·lectiva empresarial i una minva en la capacitat d'autoestructuració per part de la pròpia negociació. La reforma del Reial decret llei 32/2021 suposa un canvi en aquesta tendència, ja que deroga la prioritat del conveni d'empresa en matèria salarial malgrat que no canvia aquesta prioritització.

4.3 La lliure determinació de la unitat de negociació com a punt de partida

L'article 83.1 del TRLET estableix que els convenis col·lectius tenen l'àmbit d'aplicació que les parts acordin. Es reconeix, així, un principi de llibertat en la determinació de l'àmbit d'aplicació a les parts negociadores que, d'aquesta manera, determinaran de **mutu acord** l'àmbit funcional, territorial, personal i temporal on es negociarà i s'haurà d'aplicar el conveni. Una llibertat que, no obstant això, i com es veurà, no és absoluta, ja que hi ha certes limitacions derivades de la llei (per exemple, el principi de correspondència) o de la pròpia negociació col·lectiva (limitacions que es puguin establir en acords interprofessionals o en convenis sectorials sobre l'estructura negocial).

S'ha de tenir en compte que la delimitació de la unitat de negociació no només determina l'àmbit d'aplicació del conveni, també condiona l'espai o l'àmbit en què s'han d'assolir els requisits de legitimació que estableixen els articles 87 i 88 del TRLET (vegeu aquesta qüestió en el capítol anterior, dedicat a la legitimació per negociar).

La conformació de la unitat es fa mitjançant la definició dels àmbits d'aplicació territorial, funcional, personal i temporal del conveni col·lectiu. Tots aquests aspectes, segons l'article 85.3 del TRLET, formen part del contingut mínim que ha de figurar necessàriament en tot conveni.



- **Àmbit personal.** Fa referència a la determinació dels empresaris i a les persones treballadores obligades per les clàusules del conveni. Cal tenir en consideració que:
 - els convenis estatutaris s'aplicaran, en principi, a tots els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació (eficàcia *erga omnes*). Això no obsta perquè els subjectes negociadors puguin definir el col·lectiu o els col·lectius de treballadors als quals es vulgui aplicar un conveni col·lectiu determinat (per exemple, establint que el conveni s'apliqui només a una determinada categoria de persones treballadores, el que s'anomena *conveni franja*);
 - tanmateix, s'ha entès que no és possible, per discriminatòria, l'exclusió de determinats grups de persones treballadores quan aquesta exclusió no respon a una justificació objectiva, raonable i proporcional. Així, per exemple, s'ha admès l'exclusió de col·lectius de persones treballadores que per la seva força negociadora o per les seves peculiaritats poden pactar per separat les seves condicions de treball (supòsit de caps d'equip que passen a integrar-se a l'equip directiu, STS 10/2020, de 9 de gener; del personal de direcció o els alts càrrecs, STC 52/1987 i 136/1987). En sentit contrari, s'ha considerat discriminatòria l'exclusió dels contractats temporals (STS de 7 de desembre de 2011, RCU 4574/2010, STC 52/1987).
- **Àmbit funcional.** Determina les unitats productives afectades pel conveni. Atenent a aquest criteri, podem distingir:
 - convenis intersectorials (que afecten tots o alguns dels sectors d'activitat econòmica),
 - convenis sectorials,
 - convenis subsectorials,
 - convenis de grup d'empreses i convenis d'empresa, o
 - convenis de centre de treball.

Sobre això cal recordar, seguint la STC 119/2014, que donada l'eficàcia personal general que, com a opció legislativa, atribueix el nostre ordenament als convenis estatutaris (art. 82.3 del TRLET), les condicions de treball que s'hi estipulen

obligaran totes les empreses incloses en el seu àmbit d'aplicació, malgrat que no hagin participat directament en la negociació i amb independència de les seves circumstàncies.

La Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, regulada a la disposició addicional novena del TRLET, té, entre d'altres funcions, dur a terme tasques d'assessorament i consulta a les parts negociadores en relació amb la determinació dels àmbits funcionals dels convenis.

En l'àmbit de Catalunya, la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals desenvolupa, entre d'altres, tasques d'informació i assessorament a les parts, en relació amb l'àmbit funcional d'aquestes parts; d'estudi i proposta de mesures per a la racionalització de l'estructura de la negociació, i d'elaboració i actualització d'un catàleg d'indicadors per determinar els àmbits funcionals de la negociació col·lectiva.

- **Àmbit territorial.** Determina l'espai geogràfic on s'aplicarà el conveni. Les unitats de negociació que, atenent a aquest criteri, podem trobar són: l'àmbit nacional, l'autonòmic, l'interprovincial, el provincial, el comarcal i el local.
- **Àmbit temporal.** Determina l'espai temporal d'eficàcia del conveni, és a dir, el temps durant el qual es vol que s'apliqui. Les parts poden determinar quan volen que s'iniciï l'aplicació i el moment en què volen que deixi de tenir eficàcia. En relació amb aquesta qüestió, és molt important tenir en compte que l'eficàcia del conveni està supeditada al fet que es compleixin uns certs requisits formals que determinin la vigència del conveni, i que les institucions de la pròrroga anual del conveni (art. 86.2 del TRLET) i de la ultraactivitat (86.3 del TRLET) poden comportar una ampliació de l'àmbit d'eficàcia inicialment previst per les parts. Els aspectes referits a l'eficàcia temporal del conveni es tracten amb més deteniment a l'apartat dedicat específicament a l'eficàcia del conveni.

La determinació de les unitats de negociació, a més d'estar condicionada pels límits que es referiran a continuació, és una activitat que pot estar influenciada per factors de tipus econòmic, productiu, d'estratègia i de possibilitat representativa o de tradició o inèrcia històrica.

L'Acord Interprofessional de Catalunya estableix la conveniència que la seva comissió d'aplicació i seguiment sigui informada de les iniciatives relatives a l'establiment dels nous àmbits de negociació de caràcter sectorial, supraempresarial i de grup d'empreses, i que, prèviament, la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals elabori un informe no vinculant sobre la seva idoneïtat i viabilitat.

4.4 Els límits a la lliure determinació de la unitat de negociació

Malgrat que, com s'acaba de dir, el principi general en la determinació de l'àmbit de negociació i aplicació del conveni col·lectiu és el de la llibertat de les parts negociadores (art. 83.1 del TRLET), aquesta no és una llibertat absoluta, atès que es troba amb una sèrie de limitacions.

- Correlació entre la unitat de negociació i la legitimació per negociar. El denominat **principi de correspondència** exigeix que l'àmbit d'aplicació del conveni s'ajusti a l'àmbit en què les parts negociadores compleixen els requisits de legitimació que estableixen els articles 87 i 88 del TRLET. En aquesta línia, la jurisprudència considera que són nuls, perquè vulneren aquest principi, els convenis negociats amb l'òrgan de representació d'un centre de treball l'àmbit d'aplicació del qual incorpora altres centres de treball que no tenien representació legal dels treballadors (STS de 17 de març de 2020, rec. 136/2018) o s'estén a tot l'àmbit territorial nacional, i això encara que, ni en el moment de la negociació ni en el de la publicació del conveni, constés l'existència d'altres centres de treball (STS de 22 de febrer de 2019, rec. 226/2017; de 13 de febrer de 2018, rec. 236/2016, i de 10 de juny de 2015, rec. 175/2014). L'incompliment del principi de correspondència determina, per a la jurisprudència, la nul·litat del conveni negociat (STS de 28 de juny de 2017, rec. 203/2016); no obstant això, la STS 23 de febrer de 2017, rec. 146/2016, va limitar la nul·litat parcial al fragment de la clàusula que

suposava la ruptura del principi de correspondència, sense estendre-la a tot el conveni.

- Pel que fa a l'àmbit d'aplicació personal del conveni, cal recordar que la **prohibició de discriminació** impedeix configurar-lo de manera que comporti l'exclusió d'algun col·lectiu sense justificació objectiva, proporcional i raonable. Tanmateix, cal assenyalar que la STS de 20 setembre de 1993, rec. 2724/1991, RJ 1993/6889, impedeix que un conveni estatutari limiti la seva aplicabilitat a les empreses associades a alguna de les patronals signants, perquè considera que la delimitació de l'àmbit d'aplicació exigeix criteris objectius que permetin establir amb claredat i estabilitat el conjunt de les relacions laborals regulades pel conveni.
- El Tribunal Suprem, en algunes sentències, ha exigit que, en la delimitació de l'àmbit funcional dels convenis sectorials, les parts negociadores respectin "exigències d'homogeneïtat funcional relativa" o de "certa afinitat objectiva", en el sentit que les activitats regulades pel conveni mantinguin certes semblances funcionals que en facin "una unitat de negociació raonable i no creada d'una manera fictícia o arbitrària" (STS de 18 desembre de 2002, RJ 2003/2344). En relació amb aquest **principi d'homogeneïtat i coherència** en l'àmbit funcional cal destacar que, encara que s'ha qüestionat doctrinalment perquè constitueix una limitació a la negociació col·lectiva no prevista expressament, tot i que ha estat confirmada jurisprudencialment (STS d'11 de novembre de 2010, rec. 235/2010, i de 27 d'abril de 2017, rec. 174/2016), la seva aplicabilitat es reconduïx o es limita generalment a supòsits en els quals les parts negociadores no disposen de legitimació respecte dels sectors d'incorporació qüestionable (STS de 21 de desembre de 2010, rec. 208/2009, i 3 de maig de 2006, rec. 104/2004).
- Els límits que es poden establir en relació amb **l'estructura de la negociació col·lectiva en els acords interprofessionals o en els convenis col·lectius negociats a l'empara de l'article 83.2 del TRLET** (STS de 25 de abril de 2019, rec. 40/2018; de 20 de setembre de 1993, RJ 6889; de 10 d'abril de 2002, RJ 5321). Cal tenir present que, com es veurà en l'apartat dedicat específicament als acords interprofessionals, una de les funcions que aquests han de tenir és establir l'estructura de la negociació. En aquest sentit, la STS de 25 d'abril de

2019, rec. 40/2018, adverteix que “1º) Que la negociación a nivel de Estado o de Comunidad Autónoma es privilegiada por el legislador respecto de la desarrollada en otros ámbitos, del modo que acaba de recordarse. 2º) Que el artículo 83.2 ET permite a ciertos acuerdos interprofesionales o convenios colectivos sectoriales estructurar la negociación colectiva; y lo hace en favor de los que poseen ámbito estatal o autonómico”.

Cal tenir en compte, però, que la virtualitat estructuradora d'aquests acords es va debilitar pel que fa als convenis d'àmbit empresarial com a conseqüència de les reformes del 2011 i el 2012, mentre que, en relació amb els convenis d'àmbit autonòmic, es va reforçar.

- La **prohibició de concurrència o de preferència aplicativa** del conveni anterior en el temps, que estableix el paràgraf primer de l'article 84 del TRLET, pot dificultar la negociació en un àmbit determinat si aquest coincideix amb el d'un altre conveni vigent. Malgrat que l'article 84 del TRLET no impedeix la negociació de convenis concurrents, sí que pot constituir una excepció al deure de negociar si el conveni que es pretén negociar coincideix de manera plena en l'àmbit d'aplicació d'un conveni previ en el temps i no ens trobem davant d'una excepció a la prohibició de concurrència (vegeu el capítol 5.2, dedicat al procediment de negociació).

4.5 L'estructura de la negociació col·lectiva

Amb aquest terme es fa referència a les diverses unitats de negociació que hi pot haver en un sistema de negociació col·lectiva determinat i a les possibles relacions entre aquestes.

L'ordenació d'aquestes qüestions és fonamental per garantir un sistema de negociació col·lectiva eficient i respectuós amb el principi de seguretat jurídica. Per evitar duplicitats reguladores o, en sentit contrari, buits normatius, la determinació del conveni aplicable depèn, entre d'altres factors, d'una regulació que garanteixi

una ordenació i una articulació mínimes entre les diverses unitats de negociació. I encara més si, com en el cas espanyol, ens trobem davant d'un sistema de negociació dispers en una pluralitat indeterminada d'unitats de negociació no ordenades sobre la base de criteris de jerarquia normativa.

La regulació de l'estructura negociadora la pot fer la llei, els subjectes negociadors mateixos o, com passa en el cas espanyol, un sistema mixt en el qual es combinen normes de tots dos orígens. Així, en el cas espanyol, el legislador, prenent com a punt de partida el principi de la llibertat de les parts en la configuració de les unitats de negociació, obre la possibilitat que siguin els agents socials mateixos els que estructurin la negociació per mitjà dels anomenats acords interprofessionals o de convenis sectorials estatals o autonòmics, regulats en l'article 83.2 del TRLET. Tanmateix, el legislador:

- Estableix, de manera puntual i no sistemàtica, una certa distribució material de competències reguladores entre els diversos nivells de negociació quan regula determinades matèries.

És el que passa, per exemple, quan, en regular la durada del contracte d'obra, s'estableix que el conveni sectorial estatal o, si no n'hi ha, el sectorial d'àmbit inferior, puguin ampliar la durada màxima prevista inicialment pel legislador (art. 15.1.a del TRLET).

Cal tenir present que, normalment, aquesta distribució competencial té un caràcter de dret imperatiu que s'imposa a la voluntat dels agents socials.

- Estableix normes d'articulació i determinació del conveni aplicable. Com podem veure en els apartats següents, les reformes del 2011 i el 2012 van comportar un canvi en la configuració jurídica d'aquestes regles, atès que si abans tenien un caràcter subsidiari respecte a les que es podien preveure en els acords interprofessionals, ara ens trobem amb regles imperatives (les que preveuen la preferència del conveni d'empresa o la que permet que els acords interprofessionals o del 83.2 limitin les possibilitats de descentralització autonòmiques) i amb regles subsidiàries (la regla general de prohibició de concurrència o les que permeten la concurrència descentralitzadora a escala autonòmica).

4.5.1 Els acords interprofessionals

La determinació de l'àmbit en què les parts volen negociar i aplicar el conveni és una decisió que correspon als subjectes que l'han de negociar. Malgrat aquest principi de lliure determinació, la llei no ha volgut que la determinació de les unitats de negociació fos una qüestió deixada en mans exclusivament de la voluntat "individual" de cadascuna de les unitats de negociació potencials que podem trobar en el nostre marc de relacions laborals. La voluntat d'aconseguir una mínima racionalitat en l'estructuració i l'articulació del sistema negocial i de fer-ho amb el màxim respecte a l'autonomia col·lectiva dels agents socials determina que el legislador hagi previst la figura dels acords marc en l'article 83.2 del TRLET.

4.5.1.1 Concepte d'acord interprofessional i tipus

D'acord amb l'article 83.2 del TRLET, les organitzacions sindicals i les associacions empresarials més representatives d'àmbit estatal o de comunitat autònoma, mitjançant acords interprofessionals o per convenis col·lectius, poden:

- establir l'estructura de la negociació col·lectiva;
- fixar les regles que han de resoldre els conflictes de concurrència entre convenis d'àmbit diferent.

Aquesta tasca de fixació dels àmbits de negociació, d'articulació de les diverses unitats de negociació i d'establiment de les regles de concurrència es pot fer en acords monogràficament dedicats a aquestes qüestions (acord marc propi), que, d'aquesta manera, es configuren com a "convenis per convenir", o bé en convenis en els quals, a banda de la regulació d'aquesta mena d'aspectes, es tractin les matèries pròpies i típiques de tot conveni (acords marc impropis). És una regulació mixta que podem trobar en molts convenis sectorials d'àmbit estatal (poden servir com a exemples els articles 12 —articulació de la negociació col·lectiva— del VI Conveni col·lectiu del sector de la construcció, modificat per acord del 13 de juny de 2022, BOE núm. 187, de 5.8.2022, i els articles 1.2 i següents del XX Conveni col·lectiu general de la indústria química, BOE núm. 171, de 19.7.2021).

Aquests acords, segons l'art. 83.3 del TRLET, tindran el tractament que atorga el TRLET als convenis col·lectius, amb les excepcions a què ens puguem referir a continuació.

4.5.1.2 Subjectes negociadors i àmbit d'aplicació

L'Estatut dels treballadors ha volgut assegurar que la tasca de definició i configuració de l'estructura negocial la duguin a terme els agents socials més representatius; per això, l'article 83.2 del TRLET atribueix l'aptitud per intervenir en la negociació a les organitzacions sindicals i les associacions empresarials més representatives, de caràcter estatal o de comunitat autònoma (STS de 16 de novembre de 1989, RJ 1989/8068, i STS de 9 de juliol de 1998, RJ 1998/6260). Així, podran negociar:

- Per la part empresarial: associacions empresarials amb el 10 % o més de les empreses i les persones treballadores en l'àmbit estatal, així com les associacions empresarials de comunitat autònoma que hi tinguin un mínim del 15 % dels empresaris i les persones treballadores.
- Per la part laboral: els sindicats que a escala estatal hagin obtingut en les eleccions als òrgans de representació unitària el 10 % o més del total de delegats de personal, membres dels comitès d'empresa i dels corresponents òrgans de les administracions públiques, i els sindicats que en l'àmbit de la comunitat autònoma hagin aconseguit almenys el 15 % dels delegats de personal i dels representants de les persones treballadores en els comitès d'empresa i en els òrgans corresponents de les administracions públiques, sempre que tinguin un mínim de 1.500 representants i que no estiguin federats o confederats amb organitzacions sindicals d'àmbit estatal.

No obstant això, tal com s'estableix ara expressament en el paràgraf segon de l'article 83.2 del TRLET, s'ha de tenir present que aquesta tasca d'estructuració de la negociació col·lectiva també es pot fer per a convenis o acords col·lectius sectorials d'àmbit estatal o autonòmic (acords interprofessionals impropis). En aquest cas els poden negociar els subjectes que compleixin els requisits de legitimació ordinària que exigeix el TRLET per negociar aquest tipus de convenis.

En relació amb l'àmbit d'aplicació territorial i temporal, seran les parts de l'acord les que el determinaran, sense que la llei hagi establert limitacions específiques.

4.5.1.3 Eficàcia jurídica

Malgrat que pel seu contingut típic (regles per convenir) aquesta mena d'acords no presenta, com a regla general, una vinculació automàtica respecte a les relacions laborals individuals incloses en el seu àmbit d'aplicació, no ens trobem davant de pactes amb simple eficàcia obligacional, atès que 1) són imperatius per als subjectes als quals es dirigeixen i 2) en el cas dels convenis marc impropis, a més de les normes per convenir, l'acord incorpora regles directament aplicables. En aquest sentit, la STS de 25 d'abril, rec. 40/2018, adverteix que "1r) Que la negociació a nivell d'Estat o de comunitat autònoma és privilegiada pel legislador respecte de la desenvolupada en altres àmbits, de la manera que acaba de recordar-se. 2n) Que l'article 83.2 del TRLET permet a uns certs acords interprofessionals o convenis col·lectius sectorials estructurar la negociació col·lectiva; i ho fa en favor dels que posseeixen àmbit estatal o autonòmic".

En qualsevol cas, cal tenir present que:

- a) A vegades —l'AIC 2018-2020 (DOGC de 7 de setembre de 2018) o l'Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva 2012, 2013 i 2014 (BOE núm. 31, de 6.2.2012) en són un exemple—, les parts negociadores prefereixen, segurament per ser totalment respectuoses amb l'autonomia col·lectiva dels subjectes negociadors d'àmbits inferiors, dotar el conveni d'efectes obligacionals.
- b) En tot cas, l'eficàcia normativa de l'acord exigeix que es compleixin els requisits de legitimació, procedimentals i formals establerts en el capítol III del TRLET. En cas contrari, ens trobarem amb un acord marc extraestatutari que gaudeix d'eficàcia personal limitada als subjectes col·lectius afiliats o federats a les organitzacions signants.
- c) La jurisprudència considera necessari fer una anàlisi casuística del text de l'acord per determinar l'eficàcia de les seves normes, sense que el nom assignat per les parts negociadores a l'acord es pugui considerar determinant (STS de 16 de juny de 1989, RJ 4593).
- d) Els pactes socials o acords tripartits, malgrat aquesta denominació, no són acords marc (STC 39/1986, de 31 de març). És factible, no obstant això, trobar en els pactes socials tripartits dos tipus de clàusules: 1) les que corresponen a compromisos tripartits, i 2) les que corresponen a compromisos bipartits entre els sindicats i les associacions patronals

signants. Aquestes últimes tindran la naturalesa d'un acord marc, estatutari o extraestatutari, segons s'hagin observat o no les exigències que preveu l'Estatut dels treballadors.

4.5.2 La regla de la prohibició de concurrència com a regla d'articulació de convenis

D'acord amb l'article 84.1 del TRLET, un conveni col·lectiu, durant la seva vigència, no pot quedar afectat pel que es disposa en convenis d'àmbit diferent excepte pacte en contra, negociat segons el que disposa l'article 83.2, i excepte el que preveu l'apartat següent. Ens trobem davant del que s'ha denominat *prohibició legal de concurrència*.

Fins a la reforma operada pel Reial decret llei 7/2011, tret que per acord interprofessional s'hagués establert una altra norma, la prohibició de concurrència, amb l'única excepció de la concurrència descentralitzadora sectorial, era la regla general que articulava les relacions entre convenis. La prohibició de concurrència es configurava com una prescripció que, per preservar la intangibilitat aplicativa del conveni durant la seva vigència i garantir que el conveni s'apliqués en els seus propis termes de manera íntegra en tot el seu àmbit d'aplicació, atorgava prioritat aplicativa al conveni anterior.

Així, si hi havia un conveni col·lectiu sectorial aplicable en un àmbit determinat, no era possible que s'apliqués un conveni d'empresa que l'afectés. La jurisprudència admetia la negociació, però el considerava inaplicable temporalment mentre es produís la situació de concurrència (STS de 31 d'octubre de 2003, RJ 2004/589; STS de 21 de desembre de 2005, RJ 2006/1426).

Els efectes de la regla eren asimètrics, ja que la situació inversa, l'existència d'un conveni d'àmbit més reduït (per exemple, d'empresa) no impedia l'aplicació d'un conveni sectorial estatutari posterior en els àmbits no coberts per l'anterior, d'àmbit més reduït.

Malgrat que formalment es manté l'aplicabilitat general de la regla de la prohibició de concurrència, la reforma del 2011 en va reduir substancialment l'àmbit

d'aplicació, ja que va afegir una excepció importantíssima a favor de la negociació d'àmbit empresarial, que la reforma del 2012 va ampliar encara més amb el reconeixement de la prioritat aplicativa del conveni empresarial en determinades matèries (STS de 26 de març de 2014, rec. 129/2013) i afavorint el desvinculament també a l'àmbit de l'empresa o inclús en àmbits inferiors (vegeu l'apartat següent i el dedicat als acords d'empresa).

La concurrència de convenis implica la coincidència objectiva o la superposició parcial de dos convenis negociats en unitats de negociació diferents. Si la coincidència de convenis es produeix entre convenis de la mateixa unitat ens trobarem davant d'un supòsit de successió de convenis, que es resoldrà per mitjà del principi de modernitat de convenis que preveuen els articles 86.4 i 82.4 del TRLET. El principi de modernitat representa la derogació del conveni anterior per l'aprovació d'un nou conveni.

La jurisprudència ha considerat que les regles legals que estableix l'article 84 del TRLET només eren aplicables als convenis estatutaris en un doble sentit. Així, d'una banda, els convenis extraestatutaris no gaudeixen de la protecció que es deriva de la regla i, d'una altra banda, la jurisprudència ha admès la subscripció d'aquest tipus de convenis extraestatutaris durant la vigència d'un conveni estatutari, en considerar que la regla per resoldre aquests supòsits no és la de concurrència, sinó la de jerarquia normativa. D'aquesta manera, el conveni extraestatutari ha de respectar totes i cadascuna de les disposicions del conveni estatutari (STS de 18 de febrer de 2003, RJ 3372, i STS de 2 de març de 2007, RJ 2381) i són nul·les les parts d'aquest que siguin contràries al conveni estatutari.

Abast temporal de la prohibició de concurrència. En principi, la norma limita la prohibició de concurrència a la vigència del conveni, període al qual s'ha d'equiparar el de la pròrroga anual prevista pels supòsits d'absència de denúncia (STS de 5 de juny de 2001, rec. 2160/2000). No obstant això, el Tribunal Suprem ha ampliat la prohibició de concurrència al període d'ultraactivitat (STS de 30 de desembre de 2015, rec 255/2014, i STS de 10 de desembre de 2012, rec. 48/2012) però amb dos matisos: 1) que es tracti d'una unitat de negociació consolidada; 2) que les parts del conveni afectat estiguessin negociant un nou conveni i no tinguessin la

voluntat d'abandonar la unitat de negociació. La STS 4/2020, de 8 de gener, rec. 129/2018, estableix que el canvi d'unitat de negociació es possible quan s'hagi acabat la vigència ordinària del conveni i no hi hagi negociació dins de l'àmbit funcional. De manera que la prohibició de concurrència més que el conveni vigent tindria com a referent la unitat de negociació (STS de 18 de setembre de 2013, rec. 33/2013, i de 30 de juny de 2009, rec. 91/2007). Això no obstant, una sentència molt recent podria suposar una ruptura en aquest posicionament tradicional, ja que permet, sense condicionaments expressos, que durant la fase d'ultraactivitat d'un conveni sectorial es pugui negociar i aplicar un conveni empresarial (STS 958/2021, de 5 d'octubre, rec. 4815).

4.5.3 La prioritat aplicativa del conveni d'empresa

L'article 84.2 del TRLET reconeix, des del 2011, la prioritat aplicativa de la regulació que es fa en els convenis d'empresa respecte a determinades matèries, enfront de la regulació establerta en el conveni sectorial estatal, autonòmic o d'àmbit inferior. El legislador introdueix, d'aquesta manera, una excepció a la regla de la prohibició de concurrència, que comporta permetre que en l'àmbit de l'empresa es puguin establir, mitjançant conveni, condicions de treball diferents de les que estableix el conveni sectorial, que deixarien de ser aplicables en aquella empresa.

La reforma del 2012 va consolidar i potenciar aquesta excepció legal a l'eficàcia vinculant i general del conveni sectorial, amb importants crítiques dels sindicats i altres agents socials, de polítics i d'acadèmics perquè representava una ruptura de l'eficàcia normativa del conveni sectorial, ruptura que implicava limitar la capacitat reguladora d'aquest conveni com a garantia d'uns drets mínims i homogenis per als treballadors i de les diverses empreses afectades.

Per contra, també es va assenyalar que amb aquesta regla, a l'igual que amb els acords d'inaplicació de l'article 82.3 del TRLET, es permetia que empreses i treballadors poguessin subscriure acords que tinguessin en consideració la realitat pròpia i específica de cada empresa pel que fa a les seves circumstàncies organitzatives, econòmiques o productives. El Tribunal Constitucional, en les STC 8/2015, de 22 de gener, y 119/2014, de 16 de juliol, va considerar, encara que amb

vots particulars, que els articles 84.2 i 82.3 del TRLET s'ajustaven al marc constitucional. La reforma que es va fer el 2021 va tornar a incidir en aquesta norma en el sentit que es veurà a continuació, però abans cal que vegem algunes de les principals característiques de la prioritat aplicativa que estableix l'article 84.2 del TRLET:

- Ens trobem davant d'una regla imperativa. La reforma del 2012, a diferència del que passava amb el Reial decret llei 7/2011, va establir que la prioritat del conveni d'empresa no podia ser modificada pels acords de l'article 83.2 del TRLET, que no poden, d'aquesta manera, disposar de la prioritat aplicativa reconeguda a l'article 84.2 del TRLET. Aquest caràcter imperatiu no s'ha modificat amb la reforma del 2021.
- La prioritat aplicativa del conveni empresarial està limitada, des del punt de vista material, a les matèries que estableix el mateix article 84.2 del TRLET. No obstant això, s'ha de tenir en compte: a) l'amplitud i la importància de les matèries compreses i b) la possibilitat que els acords de l'article 83.2 del TRLET les amplii.
- Ens trobem davant d'una prioritat aplicativa del conveni d'empresa, i no davant d'un supòsit de derogació o modificació del conveni sectorial, que d'aquesta manera continuarà inalterat i vigent. La preferència del conveni d'empresa implicarà que en l'empresa s'hagin d'aplicar dos convenis: l'empresarial en allò que tingui preferència, i el sectorial en les altres matèries.
- La prioritat del conveni empresarial és incondicionada des d'una perspectiva qualitativa. El conveni empresarial pot establir una regulació diferent, menys favorable o contrària, a la prevista en el sectorial de referència.
- La prioritat aplicativa, reconeguda en l'article 84.2, s'atorga al conveni col·lectiu d'empresa estatutari, no al de centre de treball ni als convenis extraestatutaris (STS de 22 de setembre 2016, rec. 248/2015).
- La prioritat s'estén, en els mateixos termes, als convenis col·lectius per a un grup d'empreses o una pluralitat d'empreses vinculades per raons

organitzatives o productives i identificades nominativament. En l'àmbit de la prestació del servei portuari de manipulació de mercaderies, el Reial decret llei 8/2017, de 12 de maig, pel qual es modifica el règim dels treballadors per a la prestació del servei portuari de manipulació de mercaderies donant compliment a la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea d'11 de desembre de 2014, recaiguda en l'Assumpte C-576/13 (procediment d'infracció 2009/4052), reconeix expressament, a la disposició addicional segona, aquesta prioritat aplicativa als convenis col·lectius que es negociïn de conformitat amb el que disposa l'article 87.1 de l'Estatut dels treballadors per a una pluralitat d'empreses que estiguin vinculades en raó de la seva adscripció a un mateix port i nominativament identificades.

- Les matèries en les quals es reconeix prioritat al conveni d'empresa són:
 - a) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball per torns.
 - b) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball per torns i la planificació anual de les vacances.
 - c) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional dels treballadors.
 - d) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribueixen per aquesta llei als convenis d'empresa.
 - e) Les mesures per afavorir la corresponsabilitat i la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.
 - f) Altres matèries que disposin els acords i els convenis col·lectius a què es refereix l'article 83.2 del TRLET, és a dir, els acords interprofessionals o els convenis sectorials estatals o autonòmics.

La reforma del 2021 va suprimir la referència a "la quantia del salari base i dels complements salarials, inclosos els vinculats a la situació i els resultats de l'empresa" entre les matèries en què es reconeixia prioritat al conveni d'empresa.

D'aquesta manera, amb l'actual marc legal, una eventual inaplicació del règim retributiu prevista al conveni sectorial només es podrà canalitzar, llevat que el propi conveni sectorial estableixi una altra cosa, mitjançant un acord d'inaplicació dels que regula l'article 82.3 del TRLET. D'altra banda, el Reial decret llei 32/2021 va incorporar les mesures per afavorir la corresponsabilitat entre les matèries amb prioritat del conveni empresarial.

La pèrdua de la prioritat aplicativa en matèria salarial afecta, segons el que disposa la disposició transitòria sisena del Reial decret llei 32/2021 esmentat, també els convenis que s'haguessin registrat o publicat prèviament a l'entrada en vigor de la reforma, un cop hagués finalitzat la vigència expressa del conveni i com a màxim en el termini d'un any des de l'entrada en vigor del Reial decret llei, és a dir, el 31 de desembre de 2022. D'una manera molt poc clara, l'apartat tercer d'aquest precepte estableix que "els textos convencionals han d'adaptar-se a les modificacions que aquesta norma fa en l'article 84 de l'Estatut dels treballadors en el termini de sis mesos d'ençà que aquestes resultin d'aplicació a l'àmbit convencional concret, de conformitat amb el que preveu l'apartat primer d'aquesta disposició". Malgrat que en algun cas s'ha entès que està arbitràriament un termini de 6 mesos addicionals perquè la norma sigui efectiva, el més raonable és entendre que està limitant-se a establir el període de temps en què hi haurà un deure de negociar l'adaptació del text del conveni a la nova regulació que serà aplicable, com estableix la mateixa norma "[...] de conformitat amb el que preveu l'apartat primer d'aquesta disposició".

La mateixa disposició transitòria sisena estableix que en les modificacions de l'article 84 del TRLET, la pèrdua de la prioritat aplicativa en matèria salarial no podrà tenir com a conseqüència la compensació, l'absorció o la desaparició de qualsevol dret o condició més beneficiosa de què gaudeixin les persones treballadores. Una garantia que no impediria, tanmateix, segons el nostre parer, que això es pogués dur a terme per acord de les parts negociadores en tant que renegociació del propi conveni.

- Els acords d'inaplicació de l'article 82.3 del TRLET

L'article 82.3 del TRLET permet que en l'àmbit de l'empresa o del centre de treball es puguin subscriure acords d'inaplicació dels convenis sectorials o

d'empresa aplicables, en un nombre de matèries ampli i important. Aquests acords tindran prioritat aplicativa respecte del conveni previ. Ens trobem, doncs, amb una regla que materialment representa una altra excepció a la regla que prohibeix la concurrència de convenis, i una excepció a l'eficàcia normativa i general del conveni. Veurem amb més detall aquesta qüestió a l'apartat dedicat als acords d'empresa.

4.5.4 La descentralització sectorial d'àmbit autonòmic

L'apartat tercer de l'article 84 del TRLET conté una segona excepció a la prohibició de concurrència que apareix a l'apartat primer. Segons aquesta regla, els convenis negociats en l'àmbit d'una comunitat autònoma, amb l'excepció de determinades matèries i complint determinats requisits, poden afectar el que disposen els convenis d'àmbit estatal.

Som davant una regla que, introduïda l'any 1994, tractava de propiciar la creació de marcs convencionals autonòmics de relacions laborals en un espai negocial sectorial dominat per convenis estatals. La reforma del Reial decret llei 7/2011 va comportar la modificació de diverses qüestions.

Els aspectes més rellevants que cal tenir en compte amb relació a aquesta norma són:

- a) El seu caràcter dispositiu per als acords negociats a l'empara de l'article 83.2 del TRLET. D'aquesta manera, i a diferència del que passava amb la redacció anterior, els acords interprofessionals o els convenis estatals poden tancar el pas a aquesta via de descentralització.

La tensió centralista-autonomista s'ha decantat per una opció centralitzadora, en la qual, si bé la llei permet la descentralització, es possibilita que el "subjecte a descentralitzar" limiti aquesta opció per la seva pròpia i exclusiva voluntat.

- b) L'afectació que es permet és únicament la que es produeix entre un conveni sectorial estatal previ i un de posterior autonòmic. Es tanca el pas a l'encadenament descentralitzador entre convenis sectorials que possibilitava la regulació anterior.

La redacció anterior permetia, per exemple, que un conveni sectorial estigués afectat no només per un conveni autonòmic sinó per qualsevol altre conveni sectorial (per exemple, d'àmbit provincial) i que el conveni afectat no fos només l'estatal, sinó qualsevol conveni sectorial (per exemple, un conveni autonòmic afectat per un de provincial).

- c) L'opció descentralitzadora exigeix que l'acord s'adopti per una majoria reforçada en la comissió negociadora del conveni descentralitzador, ja que es requereix que aquesta decisió obtingui el suport de les majories exigides per constituir la comissió negociadora en la unitat corresponent de negociació i no de la simple majoria de cadascuna de les representacions presents que prescriu amb caràcter general l'article 89.3 del TRLET.
- d) Som davant d'una possibilitat de descentralització que es limita materialment, ja que l'apartat quart de l'article 84 considera matèries no negociables en l'àmbit d'una comunitat autònoma el període de prova, les modalitats de contractació, la classificació professional, la jornada màxima anual de treball, el règim disciplinari, les normes mínimes en matèria de prevenció de riscos laborals i la mobilitat geogràfica. No obstant això, aquesta prohibició és dispositiva per als acords o els convenis col·lectius d'àmbit estatal negociats a l'empara de l'article 83.2 del TRLET.
- e) Cal tenir present que l'afectació que es pot produir, derivada de l'aprovació d'un conveni d'àmbit autonòmic, no influeix en la validesa del conveni afectat, que es continuarà aplicant en els seus propis termes excepte en la unitat on s'hagués produït l'afectació i en relació amb les matèries "afectades".



4.6 La determinació del conveni col·lectiu aplicable

La selecció de quin ha de ser el conveni aplicable a una relació laboral concreta no sempre és una operació senzilla quan l'empresa o el centre de treball no tenen un conveni propi. Aspectes com la insuficiència del marc legislatiu relatiu a aquesta qüestió, la multiplicitat de convenis existents, la seva renegociació freqüent, l'absència d'una estructura negociadora prefixada i clarament delimitada, la complexa i dinàmica estructura empresarial, etc., fan que, a vegades, no sigui fàcil determinar quin és el conveni aplicable. Una problemàtica que es relativitza quan l'empresa o el centre de treball tenen un conveni propi.

Malgrat que la llei no estableix de manera expressa com s'ha d'actuar, es determina el conveni aplicable mitjançant l'aplicació dels principis d'especialitat i de modernitat. D'aquesta manera, el primer pas per determinar el conveni aplicable serà establir quina és l'activitat desenvolupada per l'empresa, atès que serà aquesta, com a regla general, i no l'activitat concreta que fa el treballador, la que determinarà el conveni sectorial aplicable. Pel que fa a aquest aspecte, cal assenyalar les qüestions següents:

- Els tribunals han considerat que el fet determinant és l'activitat real desenvolupada per l'empresa (STS de 27 de març de 2000, RJ 2000/4794; STS de 15 de juny de 2000, RJ 2000/6621; STS de 10 de juliol de 2000, RJ 2000/7176; STS de 30 de gener de 2002, RJ 2000/3766; STS de 31 d'octubre de 2003, RJ 2004/589).
- En el supòsit que l'empresa dugui a terme diverses activitats, s'aplicarà el conveni que correspongui a l'activitat principal de l'empresa (STS de 29 de gener de 2002, RJ 2002/2646, i STS de 17 de juliol de 2002, RJ 2002/10542). La determinació de quina ha de ser aquesta es pot fer a través de diversos elements, com ara el nombre de treballadors ocupats en cada activitat, el volum de facturació de les activitats, l'objecte social que aparegui als estatuts socials, etc. En qualsevol cas, s'ha de tenir present que l'important és poder determinar la realitat d'aquesta activitat.

El caràcter determinant que té per a la jurisprudència la identificació d'una activitat principal i la selecció d'un únic conveni en funció d'aquesta, comporta que la determinació del conveni aplicable es regeixi pel denominat principi d'unitat d'empresa. Aquest principi, present a la llei de reglamentacions de treball de l'any 1942 i actualment no positivitzat expressament per la normativa, representa que es pugui afirmar de forma gràfica que "una sola empresa, un sol conveni col·lectiu". Malgrat això, cal remarcar que la jurisprudència mateixa ha permès l'aplicació de diversos convenis en l'àmbit d'una única empresa en els supòsits en què existissin diverses activitats principals, separades i autònomes.

Un cop s'hagi establert quina és l'activitat principal o preponderant de l'empresa, caldrà identificar el conveni col·lectiu que inclou en el seu àmbit funcional l'activitat esmentada. La determinació es farà en funció de la configuració que el conveni hagi fet del seu àmbit funcional, i es preferirà el conveni que, celebrat vàlidament, sigui més específic, atenent, en primer lloc, al seu àmbit funcional i, després, al seu àmbit territorial. Per a la determinació del conveni aplicable moltes vegades caldrà una acurada tasca d'interpretació gramatical de les clàusules relatives a l'àmbit funcional dels convenis, a fi de seleccionar el que s'ajusti millor a l'activitat desenvolupada per l'empresa (STS de 9 d'octubre de 2001, RJ 2002/1425).

En aquesta tasca cal tenir present que:

- La selecció no es farà en funció d'una suposada importància jeràrquica dels convenis que pogués determinar, per exemple, l'aplicació preferent del conveni d'abast territorial més ampli sobre el d'àmbit territorial inferior. En el sistema negocial configurat per l'Estatut dels treballadors, tots els convenis, llevat de la preeminència que poden tenir els acords interprofessionals per la funció que fan, tenen la mateixa importància jeràrquica.
- S'ha de tenir en compte la incidència que poden tenir les regles de concurrència de convenis previstes a l'Estatut dels treballadors, en el moment de determinar l'aplicabilitat dels possibles convenis concurrents.
- Tanmateix, el principi de modernitat en la successió de convenis, que estableixen els articles 82.4 i 86.4 del TRLET, comportarà l'aplicació del conveni més modern entre els que hi pugui haver en la unitat de negociació aplicable.

- La jurisprudència exigeix l'aplicació d'un únic conveni com a marc normatiu d'una determinada relació laboral, i no admet la denominada "espigolada" de convenis, que consisteix a seleccionar els continguts normatius de diversos convenis segons el que és més favorable (STS de 4 de juny de 2008, RJ 2008/7541; STS de 7 de desembre de 2006, RJ 2006/8246, rec. 122/2005). El respecte a l'equilibri intern del conveni fonamenta l'aplicació total i exclusiva del conveni aplicable, llevat que el conveni mateix o un acord interprofessional determini una altra regla. Això no obstant, en determinats casos de concurrència permesa legalment, l'articulació de convenis pot suposar que en un determinat àmbit es puguin aplicar dos convenis (STS 579/2021, de 26 de maig, respecte a un conveni estatal i un d'autonòmic).
- Hi ha la possibilitat que un acord marc estableixi regles específiques per determinar el conveni aplicable i, en qualsevol cas, s'ha de destacar la seva importància com a via per estructurar i articular les unitats de negociació i, en definitiva, condicionar la norma convencional aplicable.

La determinació del conveni aplicable esdevé una competència empresarial. Això no comporta que es disposi de llibertat absoluta per seleccionar el conveni col·lectiu més adequat per als seus interessos. La selecció del conveni s'ha de fer a partir dels criteris legals i jurisprudencials esmentats més amunt. L'aplicació indeguda d'un conveni no es "repara", ni pel transcurs del temps, que en cap cas generaria una espècie de dret adquirit o condició més beneficiosa, ni per un eventual acord entre empresari i treballador. Ens trobem davant d'una qüestió d'ordre públic que en cas de discrepància podrà ser resolta pels tribunals de l'ordre social.

4.6.1 L'aplicació del conveni col·lectiu en el cas de les persones treballadores cedides per empreses de treball temporal i en l'àmbit de les contractes i subcontractes.

A les persones treballadores de les empreses de treball temporal cedides per prestar serveis a les empreses usuàries, els serà d'aplicació, mentre duri aquesta cessió i pel que fa a la regulació del que la llei anomena "condicions essencials de treball i ocupació", el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària. Segons l'article 11.1 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de

treball temporal, aquestes condicions són les que es refereixen a la remuneració, la durada de la jornada, les hores extraordinàries, els períodes de descans, el treball nocturn, les vacances i els dies festius. Així mateix, segons el mateix precepte, se'ls hauran d'aplicar les mateixes disposicions que als treballadors de l'empresa usuària en matèria de protecció a les dones embarassades i en període de lactància, i de protecció dels menors, així com de la igualtat de tracte entre homes i dones, i també se'ls hauran d'aplicar les mateixes disposicions adoptades amb vista a combatre les discriminacions basades en el sexe, la raça o l'origen ètnic, la religió o les creences, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual (en aquest sentit, la STS 778/2019, de 13 de novembre, ha establert que als treballadors cedits per ETT els serà d'aplicació el pla d'igualtat de l'empresa usuària). S'ha d'entendre que pel que fa a les restants condicions de treball es regularan de conformitat amb el que estableixi el conveni col·lectiu d'aplicació a l'ETT.

Pel que fa a les persones treballadores que desenvolupen la seva activitat en el marc d'una contracta o subcontracta, supòsit en el qual s'han d'incloure també les denominades empreses multiserveis, el Reial decret llei 32/2021 ha modificat l'article 42.6 del TRLET, que ara regula específicament la qüestió i estableix que "el conveni col·lectiu d'aplicació a les empreses contractistes i subcontractistes serà el del sector de l'activitat desenvolupada en la contracta o la subcontracta, amb independència del seu objecte social o forma jurídica, tret que existeixi un altre conveni sectorial aplicable segons el que disposa el títol III. No obstant això, quan l'empresa contractista o subcontractista tingui un conveni propi, s'aplicarà aquest, en els termes que resultin de l'article 84". D'aquesta manera, i en espera del que es pugui establir jurisprudencialment:

- Ens trobem davant d'una regulació aplicable a tot tipus de contracta o subcontracta, amb independència de la relació que aquesta mantingui amb l'activitat de l'empresa principal, i per tant aplicable tant a les contractes i les subcontractes de l'activitat pròpia com a les de les complementàries.
- També és indiferent l'objecte social o la forma jurídica de l'empresa contractista o subcontractista.
- S'estableix una norma legal amb una aplicabilitat de subsidiarietat doble; així, la regla legal, l'aplicació del conveni sectorial de l'activitat desenvolupada en

la contracta o la subcontracta, s'aplicarà quan l'empresa contractista o subcontractista no tingui un conveni propi. Si en tingués, s'aplicarà aquest "en els termes que resultin de l'article 84", és a dir, si aquest té preferència aplicativa de conformitat amb l'article 84.1 del TRLET o si gaudeix de la prioritat que estableix l'article 84.2 del TRLET respecte a les matèries que s'hi esmenten. Tanmateix, d'una manera molt poc clara, s'estableix que la regla de l'aplicació del conveni sectorial de l'activitat desenvolupada en la contracta o la subcontracta també quedarà desplaçada si hi ha "un altre conveni sectorial aplicable de conformitat amb el que disposa el títol III".

- El conveni sectorial aplicable és el de l'activitat desenvolupada en la contracta o la subcontracta, que no necessàriament serà l'aplicable a l'empresa principal, per exemple, si aquesta té un conveni propi d'empresa o està inclosa en un sector diferent al de l'activitat contractada o subcontractada (per exemple, un hotel que externalitza l'activitat de vigilància i seguretat).
- Semblaria que el conveni sectorial aplicable, si l'empresa auxiliar no tingués un conveni propi, seria l'aplicable a l'activitat efectivament desenvolupada per la persona treballadora en la contracta o la subcontracta. Una solució ja apuntada per la STS 438/2020, d'11 de juny de 2020, que va establir que "las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios en los centros a que se refiere el presente conflicto se determinarán en función de la clase de trabajo prestado, que es el parámetro más adecuado y objetivo frente al alternativo de la actividad preponderante de la empresa multiservicio en su conjunto, que, por un lado no se conoce; y, por otro, aunque fuese conocido y otro diferente, nada tendría que ver con la actividad realmente desempeñada por los trabajadores. En consecuencia, el criterio que debe aplicarse para establecer el convenio de aplicación es el de la real y verdadera actividad ejercida por los trabajadores con relación a la prestación de servicios por la empresa multiservicio a la empresa cliente". Una situació que podria determinar, en el cas que la contracta o la subcontracta es referís a múltiples activitats, la necessitat d'aplicar diversos convenis.

S'ha de destacar que el 29 de setembre de 2019 les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de Catalunya van manifestar, en el marc del Consell de Relacions Laborals, el compromís, amb caràcter general, "d'orientar a

no promoure convenis col·lectius sectorials d'empreses multiserveis, ja que la majoria de les activitats que les empreses multiserveis desenvolupen tenen cobertura en els convenis col·lectius de sector existents i vigents". I van declarar que "d'aquesta manera, s'eviten acords o convenis que possibilitin que les persones treballadores contractades a través de les empreses multiserveis tinguin condicions laborals inferiors a les de la resta de persones treballadores englobades en el conveni col·lectiu d'aplicació sectorial. Així mateix, es propicia un entorn competitiu equilibrat entre les empreses dels sectors."

4.7 Preguntes més freqüents

Poden les parts del conveni excloure un determinat col·lectiu de treballadors de la seva aplicació?

Les parts negociadores poden configurar l'àmbit d'aplicació personal del conveni; per tant, en principi seran les que determinaran a qui s'aplicarà. Malgrat això, els tribunals han establert que l'exercici d'aquesta facultat no pot representar una aplicació discriminatòria del conveni. Així, qualsevol exclusió ha de respondre a una justificació objectiva i ha de ser raonable i proporcional. En aquest sentit, la STC 136/1987, de 22 juliol, ha establert, en relació amb l'exclusió dels treballadors temporals de l'àmbit d'aplicació d'un conveni, que "el principio de igualdad no obliga, desde luego, a perfilar la unidad de negociación con todos los trabajadores de una empresa o de un ámbito geográfico y funcional determinado y, por lo mismo, no impide que determinados grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora pacten por separado sus condiciones de empleo, si es que consideran que, por sus singulares características o por otras circunstancias relevantes para la prestación de sus servicios, esa es la mejor vía para la defensa de sus intereses. Pero a esa exclusión, que generalmente tiene su origen en una preferencia de los afectados, no puede asimilarse la de aquellos otros grupos de trabajadores que, por la precariedad de su empleo o por la modalidad de su contrato de trabajo, carecen de poder negociador por sí solos y, al mismo tiempo, se ven apartados contra su voluntad del ámbito de aplicación del convenio correspondiente. En este último supuesto, la exclusión puede no ser el fruto de

una mera ordenación de la negociación colectiva en virtud de la facultad concedida a las partes por el ordenamiento, sino más bien una vía para imponer injustificadamente condiciones de trabajo peyorativas a los trabajadores afectados”.

En el mateix sentit, i en relació amb l'exclusió dels professors de religió dels centres públics de l'àmbit del conveni col·lectiu per al personal laboral de la Comunitat de Madrid, les STS de 9 i 28 d'octubre de 2003 (RJ 8721/2003 i 7732/2003) estableixen que “esta doctrina señala, como criterios para el citado artículo 83.1, los siguientes: 1) las partes negociadoras no gozan de libertad absoluta para delimitar su ámbito de aplicación; 2) las limitaciones pueden venir dadas por el principio de igualdad y no discriminación; 3) el principio de igualdad no obliga a perfilar la unidad de negociación con todos los trabajadores de la empresa o de un ámbito funcional o determinado; 4) tampoco impide que determinados grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora pacten por separado sus condiciones de empleo; 5) esta exclusión, que generalmente tiene su origen en una preferencia de los afectados, no puede asimilarse a la de aquellos grupos de trabajadores que carecen de poder negociador por sí solos; 6) la exclusión requiere que se base en singulares características u otras circunstancias relevantes para la prestación de servicios.”

El conveni es pot aplicar en àmbits diferents als que han pactat les parts negociadores?

No, el conveni s'ha d'aplicar exclusivament en el seu àmbit d'aplicació. L'aplicació d'un conveni en un àmbit diferent exigeix posar en marxa el mecanisme administratiu d'extensió previst en l'article 92.2 del TRLET. S'ha de tenir en compte, però, que aquesta possibilitat està limitada als supòsits en què en l'àmbit on es vol estendre l'aplicació del conveni no hi hagi subjectes legitimats per negociar un conveni estatutari i això generi perjudicis per a les empreses i les persones treballadores.

Quan una empresa no té un conveni col·lectiu propi i desenvolupa activitats incloses en l'àmbit d'aplicació de diferents convenis sectorials, quin aplicarem?

En aquest tema se solen plantejar problemes quan, a l'hora de determinar el conveni aplicable, en els casos en què no hi ha un conveni propi d'empresa i hi ha diversitat d'activitats econòmiques en una mateixa empresa, s'acostuma a aplicar

el principi d'unitat d'empresa, d'acord amb els criteris d'activitat principal o preponderant (STS de 20 de gener de 2009, RJ 2009/661).

La jurisprudència ha considerat que quan concorrin convenis col·lectius estatutaris vàlids i vigents en un mateix àmbit “es decisivo el principio de especificidad, en función de la clase de trabajo prestado”, que es deriva de l'article 83.1 del TRLET (STS de 15 de juny de 1994, RJ 1994/5438). Tanmateix, ha establert que la concurrència d'un conveni col·lectiu general del sector amb un conveni anterior d'activitat més específica s'ha de resoldre “por aplicación del principio de antigüedad y de especialidad” (STS de 29 de setembre de 1993, RJ 1993/7088).

L'aplicació del criteri d'especialitat no significa que regeixi necessàriament el principi “d'unitat d'empresa”. Si una mateixa empresa desenvolupa dues o més activitats diferenciades pot quedar subjecta a diversos convenis col·lectius (STS de 10 de juliol de 2000, RJ 2000/7176).

Es pot negociar un conveni col·lectiu d'àmbit empresarial amb condicions de treball diferents a les previstes en el conveni sectorial?

Un dels canvis que es van introduir arran de les reformes laborals del 2011 i el 2012 va ser la potenciació de la negociació col·lectiva d'àmbit empresarial. Això es fa palès de forma clara quan s'admet que es puguin negociar i aplicar convenis d'àmbit empresarial amb prioritat al que preveuen els convenis sectorials. D'aquesta manera, en les matèries previstes en l'article 84.2 del TRLET (horari i distribució del temps de treball, etc.) s'aplicaran les condicions establertes en el conveni empresarial amb independència de si són més o menys favorables per als treballadors i de qualsevol situació econòmica o d'un altre tipus.

S'ha de tenir present que aquesta prioritat és reconeguda als convenis estatutaris d'àmbit empresarial, és a dir, negociats per subjectes que disposin de la legitimació prevista en l'article 87 del TRLET i no als d'àmbit inferior al d'empresa, com ara el de centre de treball. La reforma del Reial decret llei 32/2021 ha exclòs, de la prioritat reconeguda als convenis d'empresa, la matèria retributiva. En el cas de les empreses en què no es donin les condicions per negociar convenis estatutaris o en el cas dels centres de treball, quedaria oberta la possibilitat de negociar un acord d'inaplicació dels que preveu l'article 82.3 del TRLET.

És possible la negociació d'un nou conveni d'àmbit sectorial (autonòmic) que absorbeixi dos convenis d'àmbit territorial (província) i funcional més reduït?

Sí, la llibertat de les parts negociadores en la determinació de l'àmbit de negociació permetria que aquestes poguessin decidir la negociació d'un conveni d'aquest àmbit que absorbís els convenis preexistents. En aquest sentit la sentència del Tribunal Suprem 4/2020, de 8 de gener, ha assenyalat que “en efecto, cuando preexistiendo una unidad de negociación cubierta por un convenio colectivo, alguna de las partes firmantes y otros sujetos pretenden la negociación de un convenio cuyos ámbitos de aplicación estaban contenidos total o parcialmente en el convenio preexistente, se está pretendiendo un cambio de unidad de negociación, que es lo sucedido en el asunto que nos ocupa. El cambio de unidad de negociación, tal como se anticipó, sólo será posible tras la pérdida de vigencia del convenio colectivo cuyo ámbito se pretende abandonar, ya que la prohibición de concurrencia se extiende durante la vigencia del convenio pero decae una vez el convenio ha perdido su vigencia ordinaria, momento a partir del cual es posible el cambio de unidad de negociación. Tras la pérdida de vigencia de un convenio, una vez acreditado que la unidad de negociación anterior sólo subsiste porque en su momento se pactó una ultraactividad de sus cláusulas normativas hasta la entrada en vigor de un convenio nuevo, cualquiera de las partes puede desistir de dicha unidad de negociación y optar por elegir una nueva y más amplia, pues entender lo contrario implicaría la petrificación de unidades de negociación, que es algo no querido por el ordenamiento jurídico.”

El canvi d'unitat de negociació, amb absorció de les preexistents, serà possible sempre que es respectin els condicionants següents: 1) la necessitat de respectar el que poguessin establir un conveni o un acord interprofessional previs en relació amb l'estructura de la negociació en aquest àmbit; 2) que els convenis col·lectius que es pretenguin absorbir no estiguin vigents, ja que, si no, s'aplicaria la prohibició de concurrència establerta en l'article 84.1 del TRLET, i 3) que els subjectes negociadors ostentin la legitimació requerida en aquest àmbit. En relació amb aquest últim requisit, encara que l'esmentada STS declara que els subjectes negociadors “no representaban ni una sola empresa del subsector que constituía el ámbito funcional de los convenios de serrería de Valencia y Castellón” i que “esa falta de representatividad les impedía fijar una unidad de negociación de la que formase parte un subsector en el que carecían por completo de representatividad”, posteriorment indica que “para poder determinar, como se

hizo, el ámbito funcional del primer convenio autonómico incorporando las unidades de negociación de serrería de Valencia y Castellón, debieron incorporarse a la comisión negociadora a las únicas representantes del referido subsector, lo que no se hizo. Es cierto que hubiera bastado con la oportuna invitación a formar parte de la comisión.”

Cal dir que la STS esmentada es refereix a un supòsit en el qual els convenis de les unitats absorbides havien perdut la seva vigència i a més, i això és crucial, no hi havia una negociació activa, “sin que sobre dicha unidad de negociación hubiese negociaciones serias para lograr un nuevo acuerdo. Consta a tales efectos que los sindicatos habían mostrado su preferencia por incorporar la unidad negociadora a la más amplia y comprensiva de todo el sector madera en la Comunidad Valenciana”. Si s’hagués tractat d’unitats de negociació actives, en les quals existís una voluntat dels subjectes negociadors de mantenir-les actives, la solució hauria hagut de ser diferent.

Si una empresa no aplica el conveni col·lectiu que les persones treballadores o els seus representants consideren pertinent, quines actuacions es poden dur a terme?

A tall informatiu es podrien adreçar a la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals per obtenir informació sobre el conveni aplicable. Segons l'article 16.1.n) del Decret 29/2008, de 29 de gener, d'organització i funcionament del Consell de Relacions Laborals, una de les competències d'aquesta Comissió és “assessorar, prèvia petició, sobre el plantejament adequat de l'àmbit funcional dels convenis col·lectius que es pretenguin negociar, sobre la possibilitat d'adhesió a un conveni col·lectiu vigent, i sobre la interpretació d'un conveni col·lectiu vigent amb vista a determinar el seu àmbit funcional d'aplicació”. Cal tenir present, però, que segons l'article 16.5 tenen legitimació per sol·licitar l'actuació de la Comissió: a) les organitzacions sindicals i les associacions empresarials més representatives; b) qualsevol òrgan o entitat sindical o empresarial que, en virtut de la seva representativitat, acrediti un interès legítim en la consulta que formuli; c) qualsevol autoritat laboral o jurisdiccional que tingui competència en assumptes relacionats, directament o indirectament, amb l'aplicació o la interpretació d'un conveni col·lectiu, i d) qualsevol treballador o treballadora, o empresa, mitjançant les organitzacions, òrgans i entitats de les lletres a i b.

Així mateix, i en el supòsit de manca d'acord en aquesta qüestió, els treballadors i les treballadores i els seus representants, a banda del recurs als mitjans de pressió

col·lectiva, podrien recórrer als mitjans de solució extrajudicial previstos al Tribunal Laboral de Catalunya. Respecte al recurs a mitjans externs, es podria recórrer a la Inspecció de Treball per denunciar la inaplicació del contingut normatiu del conveni col·lectiu i a la jurisdicció de l'ordre social. En aquest supòsit, la via procedimental més adequada, al marge de les eventuais circumstàncies concurrents, seria la del conflicte col·lectiu que preveuen els articles 153 i següents de la LRJS.

4.8 Sentències d'interès

- SAN de 5 de desembre de 2022: no es pot aplicar el conveni sectorial aplicable a la subcontracta en el cas de les empreses multiserveis que ja tinguin un conveni propi.
- STS d'11 de juny de 2020, conveni aplicable a persones treballadores d'empreses contractades o subcontractades: aplicació del conveni sectorial aplicable a l'activitat efectivament desenvolupada per la persona treballadora si l'empresa auxiliar no disposés d'un conveni propi.
- STS de 13 de novembre: aplicació del pla d'igualtat de l'empresa usuària als treballadors cedits per ETT.
- STS de 16 de setembre de 2004: impugnació conveni col·lectiu article 87 TRLET.
- STS de 16 novembre de 1989: característiques i eficàcia dels acords interprofessionals.

4.9 Bibliografía específica

ALFONSO MELLADO, C. (coord.). Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012. Madrid: Lefebvre, 2016.

BAYLOS GRAU, A. P. "Unidades de negociación y concurrencia de convenios (arts. 83 y 84)". *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm 100, 2 (2000).

CAIRÓS BARRETO, D. M. *La articulación y concurrencia de convenios colectivos*. Albacete: Bomarzo, 2012.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. "Las nuevas reglas sobre concurrencia de convenios colectivos". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 28 (2012).

LÓPEZ ANIORTE, M. C. "Nuevas reglas de concurrencia de convenios colectivos y devaluación de las condiciones laborales en España". *Revista de Derecho Social*, núm. 65 (2014).

MERCADER UGUINA, J. R. "El fin de la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial: ¿punto de llegada o de partida?". *Labos*, vol. 3 (gener 2022): número extraordinari *La reforma laboral de 2021*.

ROJO TORRECILLA, E. "La reforma laboral de 2021. Negociación colectiva, flexibilidad interna y subcontratación". *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 467 (març-abril 2022).



4.10 Annex documental: formularis i exemples

4.10.1 Decret 29/2008, de 29 de gener, d'organització i funcionament del Consell de Relacions Laborals (DOGC núm. 5060, de 31.1.2008). Selecció de preceptes dedicats a la Comissió de Convenis Col·lectius

Secció quarta **La Comissió de Convenis Col·lectius**

Article 14 Naturalesa jurídica

La Comissió de Convenis Col·lectius, creada per la Llei 1/2007, del 5 de juny, és un òrgan especialitzat del Consell.

Article 15 Composició

15.1 La Comissió de Convenis Col·lectius està integrada per un màxim de 12 membres en representació de l'Administració i de les organitzacions sindicals i empresarials que conformen el Consell, i en la mateixa proporció, d'acord amb llur representativitat.

15.2 Un dels membres en representació de l'Administració i un per cadascuna de les organitzacions sindicals i empresarials que constitueixen el Consell, haurà de ser designat, obligatòriament, d'entre els membres del Consell. Els restants, fins al màxim total de 12, podran ser nomenats pel conseller o consellera competent en matèria laboral, a proposta del departament competent en matèria laboral i de les organitzacions sindicals i empresarials, respectant la mateixa proporció establerta en el Consell.



15.3 Les disposicions sobre suplències, durada en el mandat i cessament regulades a l'article 4 de la Llei 1/2007, de 5 de juny, del Consell de Relacions Laborals, s'apliquen igualment a les persones que integren la Comissió de Convenis Col·lectius que no són membres del Consell.

Article 16

Funcions

16.1 Corresponen a la Comissió de Convenis Col·lectius les funcions següents:

- a) Fomentar la negociació col·lectiva entre els agents socials, en particular en aquells sectors on existeixin especials dificultats per a aquesta, i, especialment, impulsar la celebració d'acords interprofessionals sobre matèries concretes.
- b) Actuar com a observatori del conjunt de la negociació col·lectiva catalana mitjançant un tractament tècnic i estadístic que permeti la seva explotació i anàlisi científica i l'obtenció d'un diagnòstic adequat de la realitat negocial a Catalunya. En particular s'actuarà en els àmbits d'igualtat, immigració, seguretat i salut, contractació i qualsevol altre que es pugui acordar pel Ple.
- c) Realitzar un seguiment de la negociació col·lectiva desenvolupada a Catalunya, tant des del punt de vista dels continguts negocials com de l'estructura negocial.
- d) Estudiar el contingut dels convenis col·lectius i traslladar les conclusions i propostes de millora a les parts responsables de la negociació.
- e) Assessorar, si s'escau, els diferents processos de negociació col·lectiva a Catalunya.
- f) Fer propostes de millora del contingut dels convenis col·lectius per tal de fer-los més adients a les noves situacions i realitats del món del treball.
- g) Formular i promoure propostes de bones pràctiques de negociació col·lectiva i promoure i difondre les bones pràctiques ja existents.
- h) Realitzar estudis monogràfics sobre els diversos aspectes de la negociació col·lectiva a Catalunya.
- i) Analitzar les realitats emergents i les novetats en l'àmbit de les relacions laborals.
- j) Sol·licitar informe, quan s'escaigui, a determinats sectors en els quals es detectin deficiències a l'estructura per manca de representativitat, compareixença o d'altres.

- k) Estudiar i formular propostes per a la racionalització de l'estructura de la negociació col·lectiva a Catalunya, i assessorar iniciatives concretes de racionalització a petició de part interessada.
- l) Emetre l'informe previst a l'article 7 del Reial decret 718/2005, de 20 de juny, pel qual s'aprova el procediment d'extensió de convenis col·lectius.
- m) Actuar com a òrgan dipositari dels pactes, acords i codis de conducta facilitats per les parts i, si s'escau, dels convenis col·lectius, un cop efectuat el control de legalitat per part de l'autoritat laboral.
- n) Assessorar, prèvia petició, sobre el plantejament adequat de l'àmbit funcional dels convenis col·lectius que es pretenguin negociar, sobre la possibilitat d'adhesió a un conveni col·lectiu vigent, i sobre la interpretació d'un conveni col·lectiu vigent amb vista a determinar el seu àmbit funcional d'aplicació.
- o) Qualsevol altra competència que li atorgui la legislació laboral vigent.

16.2 La Comissió elaborarà i mantindrà actualitzat un catàleg d'indicadors per a la determinació dels àmbits funcionals de la negociació col·lectiva.

16.3. L'informe previst a l'article 7 del Reial decret 718/2005, de 20 de juny, pel qual s'aprova el procediment d'extensió de convenis col·lectius, versarà sobre la concurrència de les circumstàncies establertes en l'article 92.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, per a l'extensió de convenis col·lectius, i a l'article 1.2 del Reial decret 718/2005, de 20 de juny.

16.4. Les organitzacions més representatives empresarials i sindicals de Catalunya, i les organitzacions representatives sectorials empresarials i les federacions sindicals de Catalunya podran presentar davant la Comissió de Convenis Col·lectius de Catalunya informes de situació de l'estructura de la negociació col·lectiva en els seus àmbits i projectes de racionalització i modernització, inclòs el diagnòstic dels buits de cobertura.

La Comissió analitzarà els diferents informes sectorials i assessorarà les parts en la solució de possibles divergències en les propostes de racionalització. En cas de persistir les divergències, la Comissió podrà realitzar propostes per determinar l'estructura de la negociació col·lectiva en un determinat sector.

16.5 Tenen legitimitat per sol·licitar l'actuació de la Comissió:

- a) Les organitzacions sindicals i les associacions empresarials més representatives.
- b) Qualsevol òrgan o entitat sindical o empresarial que, en virtut de la seva representativitat, acrediti un interès legítim en la consulta que formuli.
- c) Qualsevol autoritat laboral o jurisdiccional que tingui competència en assumptes relacionats, directament o indirectament, amb l'aplicació o interpretació d'un conveni col·lectiu.
- d) Qualsevol treballador o treballadora, o empresa, mitjançant les organitzacions, òrgans i entitats de les lletres a i b.

Article 17

Funcionament

17.1 Les sessions de la Comissió de Convenis Col·lectius seran presidides pel vicepresident o la vicepresidenta del Consell i la persona que ocupa la Secretaria General del Consell hi actuarà com a secretari o secretària estenent les actes de les sessions.

17.2 Per a la vàlida constitució de la Comissió serà necessària la presència, com a mínim, de la majoria de cadascun dels tres grups, organitzacions presents al Consell i Administració de la Generalitat, del vicepresident o la vicepresidenta del Consell i del secretari o la secretària general del Consell.

17.3 La periodicitat de les sessions i les normes de funcionament de la Comissió respecte de cadascuna de les seves competències o funcions es determinarà pel Ple del Consell.

17.4 El funcionament i les decisions de la Comissió s'entendran sempre sens perjudici de les atribucions que corresponguin a la jurisdicció i a l'autoritat laboral en els termes establerts per les lleis.

4.10.2 Reglament intern de la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva

Reglament regulador dels procediments d'articulació de l'estructura negocial, de consulta sobre el plantejament i determinació de l'àmbit funcional dels convenis col·lectius, d'emissió de l'informe preceptiu en el supòsit d'extensió d'un conveni col·lectiu

Reglament que desplega l'article 7.1 del Decret 245/2013, de 5 de novembre, d'organització i funcionament de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals.

Títol preliminar. Òrgan competent

La Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva, òrgan tècnic de la Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals, està integrada per persones expertes en matèria de negociació col·lectiva, una per cada organització sindical i empresarial representada al Consell de Relacions Laborals, i està assistida, amb veu i sense vot, per la persona que ocupa la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals, amb el suport del seu personal tècnic.

Per a la constitució vàlida de la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva és necessària, com a mínim, la presència d'una persona membre de les organitzacions sindicals i d'una persona membre de les organitzacions empresarials i de la persona que ocupa la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals o persona que la substitueixi.

Les propostes efectuades per la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva en els procediments corresponents s'aproven, preferentment, per consens de les persones assistents. Si això no és possible, amb el vot favorable de les dues terceres parts dels seus membres assistents a la sessió realitzada a aquest efecte. Els vots de les persones assistents es computen de manera ponderada d'acord amb la representativitat de les respectives organitzacions que representen.

Títol I. Procediment d'articulació de l'estructura negocial

Article 1

Legitimació per sol·licitar l'actuació de la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva

Tenen legitimació per sol·licitar l'actuació de la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva:

- a) Les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives en l'àmbit de Catalunya.
- b) Qualsevol organització sindical o empresarial que, en virtut de la seva representativitat, acrediti un interès legítim en el procediment que formuli.

- c) Qualsevol empresa o òrgan de representació del personal (representació unitària i sindical) respecte a l'àmbit de l'empresa o grup d'empreses.

Article 2

Inici del procediment

1. La part o les parts sol·licitants han d'adreçar un escrit a la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva, a través de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals, amb la seva petició o sol·licitud concreta d'articulació de l'estructura negocial en el sector o sectors de què es tracti.
2. La part o les parts sol·licitants han de proporcionar a la Comissió la informació següent:
 - a) Nom, cognoms i domicili de qui planteja la proposta.
 - b) Legitimació de qui formula la proposta.
 - c) Identificació dels sectors i convenis col·lectius implicats en el procés d'articulació. En el cas que la proposta tingui com a finalitat la cobertura de buits negocials, és suficient identificar el sector o sectors d'activitat afectats.
 - d) Antecedents sobre la qüestió que es formula.
 - e) Identificació, si escau, de les organitzacions sindicals i empresarials amb representació en el sector o sectors d'activitat objecte d'articulació.
 - f) Nom i cognoms, telèfons de contacte i adreces electròniques de les persones que actuaran com a interlocutores en el procés d'articulació.

Article 3

Tramitació de la sol·licitud

1. Un cop rebuda la sol·licitud d'articulació, la Secretaria General del Consell la posa en coneixement de la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva i convoca les parts implicades en el procés d'articulació, així com les persones que integren la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva, dins un termini màxim de 30 dies naturals, a comptar des de la recepció de l'escrit de sol·licitud d'articulació.
2. La Secretaria General del Consell de Relacions Laborals comunica la informació del contingut de la proposta a les parts implicades en el procés d'articulació que no hagin presentat la sol·licitud.

3. La Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva analitza la sol·licitud i assessora les parts implicades en el procés d'articulació en la solució de possibles divergències.

En cas de persistir les divergències, i amb l'acord previ de les parts implicades, la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva pot realitzar propostes per determinar l'estructura de la negociació col·lectiva en un sector determinat.

Aquestes propostes s'aproven, preferentment, per consens de les persones assistents. Si això no és possible, amb el vot favorable de les dues terceres parts dels seus membres assistents a la sessió realitzada a aquest efecte. Els vots de les persones assistents computen de manera ponderada d'acord amb la representativitat de les organitzacions que representen.

4. En cas que les parts acceptin com a acord la proposta de la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva, aquest acord s'ha de fer constar en una acta als efectes oportuns. Quan les parts es constitueixin en comissió negociadora, han de donar còpia de l'acta de la seva constitució a aquesta Comissió Tècnica. Igualment, s'ha de traslladar l'acta final a la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva.

En cas que no s'arribi a cap acord, la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva, amb l'acord previ de les parts de sotmetre's voluntàriament a un arbitratge, ha de traslladar el procediment al Tribunal Laboral de Catalunya als efectes oportuns.

Títol II. Procediment de consulta sobre l'àmbit funcional d'aplicació dels convenis col·lectius

Article 4

Àmbit de la consulta

Les consultes poden versar sobre les temàtiques següents:

- a) Sobre els convenis aplicables a una empresa, centre de treball o sector, per raó de les seves activitats principals (conveni aplicable per raó d'àmbit funcional).
- b) La possibilitat d'un acord d'adhesió a un conveni col·lectiu en vigor.
- c) El plantejament idoni de l'àmbit funcional d'un conveni col·lectiu que es pretengui negociar.

Article 5

Legitimació per sol·licitar l'actuació de la Comissió Tècnica de Convenis Col·lectius

Tenen legitimació per sol·licitar l'actuació de la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva:

- a) Les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives en l'àmbit de Catalunya.
- b) Qualsevol organització sindical o empresarial que, en virtut de la seva representativitat, acrediti un interès legítim en la consulta que formuli.
- c) Qualsevol autoritat laboral o jurisdiccional, o organisme extrajudicial que tingui competència en assumptes relacionats, directament o indirectament, amb l'aplicació o interpretació d'un conveni col·lectiu.
- d) Qualsevol empresa o òrgan de representació del personal (representació unitària i sindical) respecte a l'àmbit de l'empresa o grup d'empreses.
- e) Qualsevol persona treballadora, en plantilla, d'empreses sense representació del personal (representació unitària i sindical).
- f) Qualsevol administració o entitat del sector públic a Catalunya sobre el conveni col·lectiu aplicable a les activitats o activitat objecte de contractació pública.

Article 6

Inici del procediment

1. La part o les parts consultants han d'adreçar un escrit a la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva (per via telemàtica o en paper), a través de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals, amb la seva consulta concreta.

2. La part o les parts consultants han de proporcionar a la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva la informació següent:

- a) Nom, cognoms i telèfon de qui planteja la consulta, i adreça electrònica a efecte de les comunicacions.
- b) Legitimació de qui formula la consulta d'acord amb l'article 5 d'aquest reglament.
- c) Identificació de l'empresa o entitat a què es refereix la consulta: nom o raó social i domicili.
- d) Objecte social de l'empresa a què es refereix la consulta.
- e) Antecedents sobre la consulta que es planteja.

- f) Determinació del conveni col·lectiu que, si escau, s'estigui aplicant.
- g) Determinació, si escau, del conveni col·lectiu de referència a efectes d'un possible acord d'adhesió.
- h) Descripció de l'activitat desenvolupada per l'empresa a què es refereix la consulta. En els casos en què l'empresa es dediqui a una varietat d'activitats, susceptibles de resultar incloses en l'àmbit funcional d'un conveni sectorial diferent, la part o les parts consultants han de concretar si les diferents activitats es realitzen de forma autònoma, amb personal, mitjans tècnics i materials propis, o si, al contrari, guarden entre elles una relació de dependència productiva o organitzativa. A aquest efecte, ha d'assenyalar-se el volum econòmic de cadascuna de les activitats, així com el nombre de persones treballadores ocupades en cada activitat.
- i) Epígraf o epígrafs d'activitat econòmica en què l'empresa pot estar donada d'alta a l'efecte de l'IAE o del CNAE.
- j) Estructura organitzativa de l'empresa a què es refereix la consulta, i característiques de la seva plantilla (categories i tasques principals desenvolupades per les persones treballadores). En el cas que l'empresa en qüestió desenvolupi altres activitats independents de la principal, ha d'informar igualment sobre l'estructura organitzativa referida a aquestes altres activitats. En el cas que l'empresa tingui diversos centres de treball, ha d'indicar-ne la localització i les característiques.
- k) Dades d'un representant de l'altra part de les relacions laborals dins l'empresa o centre de treball objecte de consulta (nom, cognom, adreça electrònica i telèfon), en el cas de consultes que formula una empresa a la qual no hi ha representació legal de les persones treballadores, les dades han de ser d'una persona treballadora que pugui fer tasques de portaveu o representant de les persones treballadores.

Article 7

Tramitació de la consulta

1. Un cop rebuda la consulta, la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals la posa en coneixement de la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva i convoca la part consultant dins un termini màxim de 30 dies naturals, a comptar des de la recepció de l'escrit de consulta.

2. En el supòsit de consultes sobre el conveni col·lectiu aplicable per raó de l'àmbit funcional de conveni col·lectiu, la Secretaria General del Consell comunica, per al seu coneixement, l'entrada de la consulta a la persona designada com a representant de l'altra part de les relacions laborals a l'empresa o centre de treball. Simultàniament, es convoca la part consultant a una reunió per tal que efectui la descripció de l'activitat objecte de la consulta a les persones que formen part de la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva, amb l'assistència, amb veu i sense vot, de la secretària general del Consell de Relacions Laborals i de personal tècnic de suport.

La Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva pot decidir no fer la reunió amb la part consultant quan de l'escrit de sol·licitud s'extregui identitat amb un supòsit anterior o correspongui a una consulta de l'autoritat judicial o laboral.

La Secretaria General del Consell pot demanar informació addicional a la part consultant a petició de la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva o quan es consideri que cal completar l'escrit de consulta.

Un cop la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva ha deliberat sobre el conveni aplicable al supòsit, s'adopta el dictamen, el qual s'aprova, preferentment, per consens de les persones assistents de la Comissió Tècnica a la reunió. Si el consens no és possible, s'aprova amb el vot favorable de les dues terceres parts dels membres assistents de la Comissió Tècnica a la sessió realitzada a aquest efecte. Els vots de les persones assistents de la Comissió computen de manera ponderada d'acord amb la representativitat de les organitzacions que representen. Qualsevol organització de la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva pot emetre vot particular amb relació a la consulta plantejada.

Al llarg de la deliberació, la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva es pot plantejar dubtes respecte a la inclusió d'una determinada activitat en l'àmbit funcional d'un conveni, que requereixin la interpretació per part de la seva comissió paritària. En aquest cas, la Comissió Tècnica delegarà en la Secretaria General del Consell que formuli la petició a la comissió paritària que correspongui per tal que aquesta manifesti si l'activitat o les activitats objecte de la consulta s'inclouen dins de l'àmbit funcional del conveni. La resposta de la comissió paritària es traslladarà a la part consultant.

Transcorregut un termini de dos mesos de la petició a la corresponent comissió paritària, sense que aquesta hagi emès resposta, es procedirà a enviar un recordatori i, si tampoc no hi ha resposta en el termini d'un mes des de l'enviament d'aquest recordatori, la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva emetrà un dictamen que farà constar que no hi hagué resposta i es podrà pronunciar sobre en quin conveni pot estar inclosa l'activitat o activitats objecte de la consulta.

En el supòsit que la resposta de la comissió paritària consultada sigui "sense acord", la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva ho ha de fer constar al dictamen que emeti, tot proposant a la part consultant que explori les possibilitats d'assolir un acord en el marc del Tribunal Laboral de Catalunya. Aquesta solució s'ha d'aplicar també en els casos en què s'ha fet la petició a més d'una comissió paritària i, en el termini de tres mesos màxim esmentat, no hi ha cap resposta o hi ha almenys una resposta sense acord o les respostes són contradictòries.

En tots els casos de consulta a les comissions paritàries, el dictamen corresponent s'aprovarà amb les majories establertes per l'aprovació dels seus dictàmens sobre conveni aplicable previstos en aquest reglament.

La Comissió pot declarar-se incompetent per assessorar per raó de la matèria sobre conveni col·lectiu aplicable si observa que hi ha una situació de conflicte extrajudicial, tot aconsellant la persona consultant que explori les possibilitats dels mecanismes de resolució extrajudicial de conflictes del Tribunal Laboral de Catalunya; també pot declarar-se incompetent si ha d'interpretar una norma de rang jurídic superior a conveni col·lectiu per determinar el conveni aplicable.

La Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva pot emetre dictamen en aquells casos que el conveni es trobi en situació de més d'un any d'ultraactivitat (més d'un any des de la denúncia del conveni) sense clàusula d'eficàcia indefinida del conveni en ultraactivitat, quan en altres ocasions s'hagi publicat el mateix àmbit funcional del conveni en la mateixa situació d'ultraactivitat descrita, en previsió que el conveni que s'estigui negociant mantindrà el mateix redactat de l'àmbit funcional. Així n'informarà en els seus dictàmens quan es doni aquest supòsit i també informarà que en cas que l'àmbit funcional del nou conveni publicat fos diferent, la persona consultant torni a consultar a la Comissió.

Els dictàmens són gratuïts, no vinculants i es basen únicament en la informació que la part consultant facilita.

La Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva emet aquest dictamen sens perjudici de la competència d'interpretació i determinació de l'àmbit funcional d'aplicació dels convenis col·lectius que correspon a jurisdicció social.

3. En el supòsit de consultes sobre el plantejament idoni de l'àmbit funcional d'un conveni col·lectiu que es pretengui negociar i sobre la possibilitat d'un acord d'adhesió a un conveni col·lectiu en vigor, la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals dona audiència prèvia a les parts implicades en la consulta que no hagin presentat la sol·licitud a l'efecte d'informar-les sobre el seu contingut. Aquest tràmit d'audiència se substancia, en tots els casos, abans de la primera convocatòria de totes les parts implicades en la consulta.

La Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva analitza la consulta i assessora la part o les parts consultants en la solució de possibles divergències.

En cas de persistir les divergències, i amb l'acord previ de les parts implicades, la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva pot realitzar propostes de solució. Aquestes propostes s'aproven, preferentment, per consens de les persones assistents de la Comissió Tècnica. Si això no és possible, amb el vot favorable de les dues terceres parts dels membres assistents de la Comissió Tècnica a la sessió realitzada a aquest efecte. Els vots de les persones assistents de la Comissió computen de manera ponderada d'acord amb la representativitat de les organitzacions que representen. Qualsevol organització pot emetre vot particular amb relació a la consulta plantejada.

En cas que no s'arribi a cap acord, la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva, amb l'acord previ de les parts de sotmetre's voluntàriament a un arbitratge, ha de traslladar el procediment al Tribunal Laboral de Catalunya als efectes oportuns.



Títol III. Procediment per a l'elaboració de l'informe preceptiu en el marc del procediment d'extensió de convenis col·lectius

Article 8

Procediment per a l'elaboració de l'informe preceptiu d'extensió de convenis col·lectius

1. En el supòsit de consultes sobre la concurrència de les circumstàncies necessàries perquè sigui procedent l'extensió de convenis col·lectius, d'acord amb el que disposa l'article 7 del Reial decret 718/2005, de 20 de juny, pel qual s'aprova el procediment d'extensió de convenis col·lectius, la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva analitza la consulta i emet un informe.
2. L'informe ha de ser emès en un termini màxim de 30 dies naturals, a comptar des de la recepció per part de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de la sol·licitud d'informe efectuada per l'òrgan administratiu instructor del procediment.
3. L'informe s'aprova, preferentment, per consens dels representants assistents de la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva a una reunió prèvia que la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals convoca; si el consens no és possible, amb el vot favorable de les dues terceres parts dels membres assistents a la reunió. Els vots de les persones assistents computen de manera ponderada d'acord amb la representativitat de les organitzacions que representen. Qualsevol dels membres de la Comissió Tècnica de Negociació Col·lectiva poden emetre vot particular amb relació a l'informe emès.



5. El procediment negociador

5.1 Normativa bàsica

- Article 37.1 CE
- Articles 87 a 92 TRLET
- Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball


5.2 Introducció

El concepte *procediment de negociació* recull una sèrie de deures de conducta o tràmits, articulats en diferents etapes o fases, al qual les parts s'han d'ajustar en la negociació del conveni col·lectiu.

Aquestes conductes no sols es refereixen al comportament de les parts negociadores, sinó també a actes en els quals intervé l'Administració pública, en gairebé tots els casos, com a mera receptora.

Abans de l'inici de les negociacions, els subjectes amb capacitat i legitimitació negocial han de seleccionar la unitat de negociació o determinar l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu (art. 83.1 TRLET). Per fer-ho tenen diferents opcions, ja sigui mantenir la unitat de negociació preexistent, seleccionar una unitat de negociació nova en la qual no hi ha precedents de negociació o negociar en un àmbit diferent al que mantenen com a unitat negocial.

Una vegada que s'ha determinat l'àmbit d'aplicació del futur conveni, comença el procediment negociador pròpiament denominat amb la sol·licitud de negociacions per una de les parts.



5.3 Inicis

L'Estatut dels treballadors regula de manera detallada els tràmits del procediment pels quals ha de transitar el conveni perquè aconseguixi eficàcia normativa, per la qual cosa cal atorgar la màxima importància al compliment d'aquests.

5.4 Subjectes

La iniciativa per promoure la negociació d'un conveni correspon, en cada unitat de negociació, a qualsevol de les parts amb legitimació per negociar dins d'aquesta, ja es tracti de supòsits de convenis preexistents o negociació *ex novo* [STS 29 de gener de 1997 (RJ 1997, 909) i STS 10 d'octubre de 2000 (RJ 2000, 9423)], per canvi d'unitat de negociació [STS 20 d'octubre de 1997 (RJ 1997, 8083)] o negociació per primera vegada [STS 3 de maig de 2000 (RJ 2000, 4258)].

Té prioritat per promoure-la la representació que primer la iniciï, excepte la prioritat regulada en l'Estatut dels treballadors en relació amb la representació dels treballadors atribuïda a les seccions sindicals, i, en cas d'iniciar-la l'empresari, és aquest qui pot triar l'interlocutor, excepte en el cas de revisió del conveni.

La legitimació necessària per instar aquest deure de negociar –indicació que ha figurar en l'escrit de promoció– es refereix a la legitimació inicial [STS 10 de desembre de 2002 (RJ 2002, 1234)].



5.5 Escrit de comunicació

La representació que vulgui promoure el conveni ha d'observar el tràmit formal de cursar la seva iniciativa a través d'una comunicació escrita, en la qual ha d'expressar *detalladament* el contingut mínim regulat en l'article 89.1 TRLET i, concretament, la legitimació que té, els àmbits del conveni, així com les matèries objecte de negociació o la taula reivindicativa que proposa com a contingut del conveni, encara que aquestes podran modificar-se i incorporar-ne d'altres.


Aquest és el moment en el qual, si es tracta de convenis d'empresa que afectin tots els treballadors, s'ha d'optar per la mena de representació actuant, unitària o sindical [STS 14 de juliol de 2000 (RJ 2000, 9462)], i, en els convenis d'àmbit supraempresarial, acreditar la representativitat exigida [STS 23 de novembre de 1993 (RJ 1993, 8932), STS 17 d'octubre de 1994 (RJ 1994, 8053), STS 7 de juliol de 1997 (RJ 1997, 6251) i STS 15 de març de 1999 (RJ 1999, 2917)].

El fet que la comunicació no estigui degudament motivada no determina la nul·litat del conveni. No obstant això, sí que pot declarar-se nul quan la taula negociadora ha anat en contra del contingut de la seva comunicació, com per exemple si es pretén negociar un conveni l'àmbit del qual és diferent de l'anunciat. No cal convocar al procés negociador tots els qui hi estiguin legitimats, perquè qui l'inicia compleix notificant-lo a la part contrària en la negociació.

En el cas que la promoció sigui el resultat de la denúncia d'un conveni col·lectiu vigent, la comunicació s'ha d'efectuar simultàniament amb l'acte de la denúncia.

5.6 Enviament de còpia

D'aquesta comunicació se n'envia, a l'efecte de registre, una còpia a l'autoritat laboral competent, en atenció a l'àmbit territorial del conveni:



- A la Direcció General de Treball quan el conveni que es negociarà és d'àmbit superior a una província.
- A l'àrea funcional de treball i immigració de la corresponent delegació del Govern, si el futur conveni és d'àmbit provincial o inferior.
- En el cas que s'hagin transferit competències a les comunitats autònomes, a l'òrgan competent autonòmic corresponent.

La inobservança del requisit de remetre una còpia de la comunicació formal de la negociació del conveni a l'autoritat laboral és un mer tràmit administratiu, per la qual cosa l'incompliment no produeix, necessàriament, l'anul·lació del conveni [STS 1 de juny de 1990 (RJ 1990, 5001), STS 14 de febrer de 1996 (RJ 1996, 1017), STS 27 de setembre de 1997 (RJ 1997, 8081) i STS 15 de maig de 2000 (RJ 2000, 2537)].

En tot cas, la prioritat temporal en el registre de l'escrit de promoció de negociacions no serveix per resoldre problemes de legitimació, sinó que s'utilitza l'exigència que totes dues parts es reconeixin com a interlocutores.

5.7 Obligació de contestar

La part destinatària de la sol·licitud està obligada a contestar l'escrit de sol·licitud d'inici de negociació en el termini màxim d'un mes a partir que la rebi, per escrit i motivadament.

L'incompliment d'aquest deure no obliga la part receptora que no respon a negociar el conveni en qüestió.

L'obligació de negociar es manté des de la denúncia del conveni fins que es concerta el conveni que el substitueix, i obliga totes les parts, fins i tot els ens públics, si bé en aquest cas pot necessitar autorització sobre la massa salarial [STS 14 de març de 2006 (RJ 2006, 5227)].

La part receptora de la sol·licitud només pot negar-se a l'inici de les negociacions en els tres supòsits següents.

En primer lloc, l'existència d'una causa legal, entre les quals cal esmentar les següents:

- Falta de legitimació per negociar de la part promotora o de la receptora [STS 23 de novembre de 1993 (RJ 1993, 8932), STS 5 d'octubre de 1995 (RJ 1995, 8667) i SAN 10 de febrer de 1998 (AS 1998, 815)].
- Supòsits d'unitats artificials de negociació [STS 10 de desembre de 2002 (RJ 2003, 1951)].
- Existència de defectes formals en la comunicació [STS 14 de febrer de 1996 (RJ 1996, 1017)].

En segon lloc, l'existència d'una causa convencional.

Hi ha diversos supòsits en els quals les parts es poden negar a negociar basant-se en una causa convencional:

- La negativa empresarial a negociar un conveni franja es justifica per la prèvia iniciació de negociacions en una unitat general que integra la d'aquell conveni [STS 3 de juny de 1999 (RJ 1999, 6734) i STS 28 de febrer de 2000 (RJ 2000, 2246)].
- Quan en la iniciativa negocial es vulgui esqueixar part d'una unitat de negociació ja existent l'àmbit de la qual interessa mantenir [STS 17 de novembre de 1998 (RJ 1998, 9750)].
- Si la negociació suposa contradir les regles que resolen conflictes de concurrència entre convenis de diferents àmbits [STS 29 de gener de 1997 (RJ 1997, 909), STS 27 d'octubre de 1999 (RJ 1999, 8411) i STS 10 d'octubre de 2000 (RJ 2000, 9423)].
- Si l'empresa es nega a negociar un complement salarial que va ser exclòs, des del seu inici, del conveni col·lectiu [SAN número 165/2011, d'1 de desembre (AS 2011, 2611)].

En tercer lloc, quan no es tracta de revisar un conveni ja vençut.

No existeix l'obligació de negociar un nou conveni col·lectiu mentre el conveni sigui vigent, entre altres, en els supòsits següents:

- Quan la sol·licitud va ser precedida d'abandonament d'anteriors reunions [STS 3 de febrer de 1998 (RJ 1998, 1428)].
- Quan la proposta suposa la creació d'una unitat de negociació artificial, és a dir, aquelles que, sense correspondre's amb l'àmbit empresarial o de sector, són fruit de la voluntat exclusiva d'un grup d'empreses que decideixen unir-se amb la sola finalitat de negociar un conveni que les englobi totes [STS 20 d'octubre de 1997 (RJ 1997, 8083)].
- Quan s'està negociant un conveni per a tota l'empresa, en cas d'un conveni franja [STS 28 de febrer de 2000 (RJ 2000, 2246), STS 28 de febrer de 2000 (RJ 2000, 2246) i STS6 de febrer de 2013 (RJ 2013, 2116)].
- Quan existeix un conveni col·lectiu aplicable en el conjunt del sector i els signants acrediten la voluntat de mantenir aquesta unitat i d'excloure la negociació en àmbits inferiors [STS 10 d'abril de 2002 (RJ 2002, 5321)].

No obstant això, l'obligació existeix o es pot negociar en determinades circumstàncies, entre les quals se'n poden esmentar les següents:

- El fet que en el curs de la negociació d'un conveni s'hagi aconseguit un conveni extraestatutari no és obstacle perquè el deure de negociar es mantingui; és a dir, existeix deure de negociar durant la vigència d'un conveni extraestatutari [STC 108/1989, de 8 de juny i STS 30 de setembre de 1999 (RJ 1999, 8395)].
- Es permeten les negociacions en una altra unitat en atenció a la circumstància que aquesta unitat ja estigui parcialment coberta per altres convenis negociats en unitats d'àmbit inferior, ja que els convenis existents no exhaureixen l'espai de la negociació en la unitat superior, que precisament ve a cobrir els buits deixats pels convenis d'àmbit inferior ja aprovats [STS 3 de maig de 2000 (RJ 2004, 4258)].

- És possible, havent-hi en vigor un conveni, negociar un nou conveni amb el mateix àmbit, si ha nascut una nova unitat de negociació, si s'altera el terme de vigència [STS 21 de febrer de 2000 (RJ 2000, 2052)] o quan es tracta d'un acord sobre algun aspecte concret que, bé no hagués estat previst en el conveni col·lectiu d'empresa, o bé ho hagués estat sense prou detall i concreció [STS 15 de setembre de 2010 (RJ 2010, 7425)].

La possibilitat que la part receptora de la comunicació es negui a iniciar la negociació ha de tenir en compte els articles 83 i 84 TRLET, especialment pel que fa a les normes d'estructura de la negociació col·lectiva establertes en acords interprofessionals o acords o convenis col·lectius sectorials.

En qualsevol cas, s'ha de contestar "per escrit i motivadament".

5.8 Constitució de la taula negociadora

El següent pas a la resposta afirmativa a la proposta de negociacions per la part receptora de la sol·licitud és la constitució de la comissió negociadora, que s'ha d'ajustar per totes dues parts a les regles de legitimació inicial i plena.

L'acta de constitució que s'ha de documentar per escrit ha de recollir, a més d'altres qüestions, el reconeixement mutu de legitimació per convenir [(STS 14 de juliol de 2000 (RJ 2000, 9642) i STS 11 de desembre de 2012 (RJ 2012, 11243). SAN 135/2019, de 14 de novembre)].

D'aquesta manera, és la contrapart negociadora la que, en la pràctica, atribueix el títol d'interlocutor a l'altra part negociadora, reconeixent una presumpció *iuris tantum* de validesa al conveni publicat [STS 25 de gener de 2001 (RJ 2001, 2065) i STS 24 de juny de 2014 (RJ 2014, 3979). Igualment, SAN número 134/2012, de 14 de novembre (AS 2013, 562)], encara que l'Administració, en aplicació de l'article 90.5 TRLET, pot exigir acreditar el compliment dels requisits legals [STS 3 de juliol de 2012 (RJ 2012, 8567)].

Aquesta presumpció només es desvirtua per prova en contra de qui ho impugna [STS 5 d'octubre de 1995 (RJ 1995, 8667)]; ara bé, aportada aquesta prova, correspon a l'organització que hagi signat el conveni aportar els documents de prova per aconseguir una convicció contrària [STS 7 de juliol de 2004 (RJ 2004, 7070)].

En els convenis d'àmbit empresarial o inferior, la comissió l'han de constituir l'empresari o els seus representants, d'una banda, i els representants dels treballadors, per una altra.

En els convenis d'àmbit superior a l'empresa, la comissió l'han de constituir els sindicats legitimats per fer-ho que representin com a mínim la majoria absoluta dels membres dels comitès d'empresa i delegats de personal, si escau, i les associacions empresarials que representin el percentatge d'empresaris exigint per l'Estatut dels treballadors que ocupin el percentatge dels treballadors afectats pel conveni (article 88.2 TRLET).

En aquest cas, majoria significa un mínim de la meitat més un [STS 22 de novembre de 2005 (RJ 2005, 10056) i STS 15 de juny de 2015 (RJ 2015, 2948)].

El termini previst per a la constitució de l'òrgan negociador és el mateix que l'establert per contestar a la sol·licitud, és a dir, un mes a partir de la recepció de la comunicació, encara que es permeten terminis inferiors [STS 14 de febrer de 1996 (RJ 1996, 1017)].

Ara bé, no pot considerar-se nul·la ni ineficaç la constitució de la taula negociadora posterior a aquest termini [STS 27 de setembre de 1997 (RJ 1997, 8081)] o en el cas que el sindicat que té ple coneixement de l'inici de la negociació decideix lliurement no concórrer-hi [STS 24 de juliol de 2008 (RJ 2008, 4565)].

La designació dels integrants de la comissió negociadora correspon als subjectes amb legitimació negocial (article 88.3 TRLET). Cada part no pot excedir els 13 membres tractant-se de convenis d'empresa o d'àmbit inferior, ni els 15 en els convenis d'àmbit superior a l'empresa (article 88.4 TRLET).

Les parts negociadores poden fixar una composició numèrica inferior, fins i tot reduir-ne el nombre respecte d'ocasions anteriors, sempre que la designació no sigui arbitrària, injustificada o lesiva del dret a la llibertat sindical, que podria

succeir, per exemple, si té com a únic propòsit excloure un sindicat [STS 13 de novembre de 1997 (RJ 1997, 8310)].

El nomenament de les persones que componen la comissió negociadora ha de realitzar-se aplicant el principi de proporcionalitat [STS 31 d'octubre de 1995 (RJ 1995, 7937)], amb la finalitat de respectar la representativitat de cadascun dels subjectes negociadors [STC 137/1991, de 20 de juny].

El sistema de representació proporcional consisteix a dividir el nombre de representants pel nombre de llocs en la taula negociadora i a tenir en compte les "restes" en cas de vacants [STS 7 de març de 2002 (RJ 2002, 4667)].

La comissió negociadora, una vegada constituïda, pot designar lliurement un president, per acord mutu de totes dues parts representades.

Si es designa com a president un membre integrant de la comissió, té veu i vot; en canvi, si és aliè a les parts, té veu, però pas no vot.

Les seves funcions són vetllar pel bon ordre del procediment, moderar les sessions i procurar solucions a totes les qüestions legals o tècniques que se suscitin.

Si s'opta per no comptar amb president, les parts han de consignar en l'acta de la sessió constitutiva de la comissió els procediments que cal emprar per moderar les sessions, i un representant de cadascuna de les parts ha de signar les actes que corresponguin a les sessions de la comissió, juntament amb el secretari (article 88.5 TRLET).

A més, s'ha de nomenar un secretari [STS de 27 d'abril de 1995 (RJ 1995, 3273)], sense que sigui necessari que l'elecció recaigui sobre un membre de la taula negociadora, al qual s'atribueix la confecció de les actes, que no cal que reflecteixin un contingut mínim ni exhaustiu de cada sessió pel seu caràcter merament instrumental [STS 27 d'abril de 1995 (RJ 1995, 3273)], sinó que n'hi ha prou amb l'expressió dels acords essencials.

De la mateixa manera, cadascuna de les representacions de la comissió negociadora pot designar assessors, amb l'assistència dels quals pot comptar en les negociacions, però que hi intervenen amb veu, però sense vot (article 88.3 TRLET).

La designació d'assessors no està condicionada al mutu acord de les parts, ja que actuen en interès de la part que assessoren [STS 29 d'octubre de 1993 (RJ) 1993, 8083]).

El procés negociador es desenvolupa en el si de la comissió negociadora, sense submissió a tràmits i formalitats.

L'Estatut dels treballadors conté tan sols dues regles, d'especial significació, respecte a la negociació del conveni:

- Obligació de negociar de bona fe.
- Requisits per a l'adopció d'acords vàlids de negociació.

5.9 Obligació de negociar de bona fe

Constituïda la comissió negociadora, ha de donar principi la negociació en essència, que, tal com regula l'Estatut dels treballadors, ha de regir-se "sota el principi de la bona fe".

Es tracta d'un principi de base ètica per afavorir el diàleg entre les parts i el respecte mutu. Es pretén que existeixi una versemblança en els plantejaments inicials.

Han estat els tribunals els que han anat establint els criteris que han d'utilitzar els subjectes negociadors, entre els quals cal destacar els següents:

- La facultat d'exigir el compliment del deure de negociar la tenen els qui tenen legitimació per promoure o iniciar la negociació del conveni [STS de 3 de febrer de 1988 (RJ) 1998, 1428]).
- L'obligació de negociar abasta també el respecte als acords parcials que es vagin adoptant, si bé aquesta obligació decau quan aquests acords estan

condicionats a l'acord final [STS de 9 de març de 1988 (RJ 1998, 2372), STS 19 de juny de 1991 (RJ 1991, 5155) i STS 12 de desembre de 2006 (RJ 2007, 283)].

- No existeix el deure de reprendre unes converses ja finalitzades, excepte quan el promotor de la negociació planteja una plataforma negociadora nova en el contingut o en el temps, entenent per novetat en el temps no la que pogués haver-se pactat en un conveni col·lectiu extraestatutari, sinó en relació amb el que hagués servit de base per a la negociació anterior [STS d'11 de març de 1994 (RJ 1994, 2284), STS de 30 de setembre de 1999 (RJ 1999, 8395) i STS 1 de març de 2001 (RJ 2001, 2829)].

La bona fe no obliga a mantenir en tot moment les ofertes realitzades durant la negociació, al marge del que s'hagi acordat efectivament. Es tracta d'una obligació no pas de resultat, sinó de mitjà, en la mesura que no exigeix arribar a un acord [STS 17 de novembre de 1998 (RJ 1998, 9750), STS 22 de maig de 2006 (RJ 2006,4567) i STS 24 de juny de 2008 (RJ 2008, 5363)].

En canvi, vulneren aquest principi, entre altres, les conductes següents:

- La part empresarial decau en la negociació per regular les condicions laborals unilateralment amb els treballadors [STC 107/2000, de 5 de maig. SAN 52/2019, de 8 d'abril].
- L'empresa mostra la seva negativa a negociar amb els sindicats majoritaris, però ho fa amb els minoritaris [STS 3 de juny de 1999 (RJ 1999, 6734)].
- En el transcurs de la negociació existeix un canvi sobtat de posició d'una de les parts [STS 3 de febrer de 1998 (RJ 1998, 1428)].
- Es negocia al marge de la comissió negociadora, i imposa els acords a l'altra part, que ha romàs aliena a la negociació encoberta [STC 80/2000, de 27 de març i STS 19 de setembre de 2000 (RJ 2000, 8338)]

Finalment, es preveu que en cas de produir-se violència sobre les persones o béns "i totes dues parts comprovessin la seva existència", les negociacions han de quedar suspeses, fins a la desaparició d'aquestes circumstàncies, segons l'article 89.1 *in fine* TRLET.

5.10 Adopció d'acords

Els acords de la comissió requereixen “el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues representacions”, segons l'article 89.3 TRLET.

En relació amb el concepte de majoria, els tribunals han exigit els dos requisits següents:

- La majoria ha d'entendre's com a simple; per tant, no s'han de computar absències o abstencions, ja que no existeix una referència clara sobre aquest tema, sens perjudici que les parts puguin pactar la unanimitat com a regla per a l'adopció d'acords [STS de 7 de juny de 1999 (RJ 1999, 5585)].
- Es computa sobre el total de membres que conformin la comissió, utilitzant-se el criteri del vot proporcional en funció de la representativitat de les organitzacions que la integren en el moment que es constitueixi i no en el moment de la signatura del conveni, amb independència del nombre de persones que hagin de participar en la negociació [STS 18 de gener de 1993 (RJ 1993, 94), STS 5 d'octubre de 1995 (RJ 1995, 7937) i STS 23 de gener de 2012 (RJ 2012, 2146)].

Respecte a la representativitat que ha de ser presa en consideració a l'hora de valorar si se supera la majoria exigida, la referència a cadascuna de les representacions significa que el quòrum requerit ha de ser determinat, no respecte a tota la dimensió empresarial del sector en l'àmbit territorial corresponent, sinó en relació amb la representativitat que en cada cas manifesta la legitimitat plena [STS 19 de juny de 1991 (RJ 1991, 5155), STS 14 de febrer de 1996 (RJ 1996, 1017), STS 3 de juny de 2008 (RJ 2008, 3466) i STS 1 de març de 2010 (RJ 2010, 1478)].

Tot això, tenint en compte que, si negocia la representació unitària, el còmput ha de fer-se sobre els components de la comissió negociadora [STC 137/1991, de 20 de juny] i, quant a la ponderació de vot, en cas de representació empresarial única, cal atènyer-se exclusivament als acords presos per l'òrgan decisor d'aquesta entitat [STS 3 de febrer de 2015 (RJ 2015, 889)].

Els preacords als quals s'hagi arribat durant la negociació d'un conveni, per la seva pròpia essència estan desproveïts d'entitat definitiva, ja que per la pròpia dinàmica del procediment negociador són susceptibles de modificació en reunions posteriors obertes a la consideració de noves ofertes i contraofertes [STS 9 de febrer de 2010 (RJ 2010, 2834)].

Per aquesta raó, només l'acord final es converteix en el conveni col·lectiu [STC 100/1986, de 14 de juliol. Igualment, STS de 19 de juny de 1991 (RJ 1991, 5155), STS de 14 juny 1995 (RJ 1995, 4899), STS de 9 de març de 1998 (RJ 1998, 2372) i STS de 22 de febrer de 1999 (RJ 1999, 2017)], de manera que manquen d'eficàcia les actes i acords que no s'hagin incorporat al text del conveni [STS 12 de novembre de 2007 (RJ 2008, 995), STS 28 de desembre de 2007 (RJ 2008, 1795) i STS 29 d'abril de 2010 (RJ 2010, 4993)].


Tot això, sens perjudici de la possibilitat d'arribar a acords parcials per a la modificació dels continguts prorrogats, conforme a l'article 86.3 TRLET.

Ara bé, encara que l'Estatut dels treballadors no ho reguli, la comissió negociadora pot condicionar la validesa dels acords arribats a la celebració d'un referèndum i, una vegada confirmat, l'acord pot tenir efectes des de la data de la signatura o des de la data que fixin les parts [STS 11 de juliol de 2000 (RJ 2000, 6628)].

Finalment, a fi d'evitar que les situacions de bloqueig impedeixin la consecució d'un acord, en qualsevol moment de les deliberacions les parts poden acordar, de mutu acord, la intervenció d'un mediador designat per elles (article 89.4 TRLET).

5.11 Tramitació administrativa

Quan el procés negociador finalitza amb un acord en resulta un conveni col·lectiu, i, en aquest cas, s'estableixen tres tràmits administratius: registre, dipòsit i publicació oficial, desenvolupats pel Reial decret 713/2010, de 28 de maig.



5.11.1 Registre

El conveni col·lectiu ha de presentar-se a través de mitjans electrònics dins del termini de 15 dies a partir del moment que les parts negociadores el signin davant l'autoritat laboral territorialment competent, únicament als efectes de registre, conforme a l'article 90.2 TRLET.

L'aplicació informàtica permet presentar sol·licituds tots els dies de l'any, durant les 24 hores, i a aquest efecte mostra la data i hora oficials del moment de la presentació.

A l'efecte de còmput de terminis, la presentació d'una sol·licitud en un dia inhàbil s'entén efectuada la primera hora del dia hàbil següent, encara que en l'assentament hi consti la data i l'hora en què efectivament s'ha rebut el document.

El calendari de dies inhàbils a l'efecte d'aquests registres és el que cada any determinin les autoritats competents.

La sol·licitud d'inscripció es dirigeix al registre de convenis i acords col·lectius de treball de l'autoritat laboral que tingui atribuïdes competències en matèria de convenis col·lectius mitjançant la connexió electrònica que cada Administració estableixi en les disposicions de desenvolupament.

La sol·licitud de la qual sigui competent el Ministeri de Treball i Economia Social es dirigeix al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat mitjançant la connexió electrònica que a aquest efecte s'estableixi, utilitzant les plantilles automàtiques previstes específicament per a això.

Cal tenir en compte que la funció de registre està encomanada a la comissió negociadora.

En la sol·licitud d'inscripció del conveni col·lectiu s'han de facilitar les dades relatives a les parts signants de l'acord per al qual se sol·licita la inscripció i la data de la signatura, així com, si s'escau, les relatives al seu àmbit personal, funcional, territorial i temporal, i l'activitat o activitats econòmiques cobertes pel conveni.

Juntament amb la sol·licitud d'inscripció ha de presentar-se també, a través de mitjans electrònics, la documentació següent:

- Text original del conveni, acord o comunicació signat pels components de la comissió negociadora o de la part que formula la sol·licitud.
- Les actes de les diferents sessions que hagin tingut lloc, incloent-hi les referents a les de constitució de la comissió negociadora i de signatura del conveni, amb expressió de les parts que el subscriuguin.

Així mateix, s'han d'emplenar les dades estadístiques recollides en els models oficials, a l'efecte d'elaboració de l'estadística de convenis col·lectius.

Conforme a l'article 90.6 TRLET, l'autoritat laboral ha de vetllar pel respecte al principi d'igualtat en els convenis col·lectius que poguessin contenir discriminacions, directes o indirectes, per raó de sexe.

A aquest efecte, pot demanar l'assessorament de l'Institut de les Dones o dels organismes d'igualtat de les comunitats autònomes, segons el que sigui procedent pel seu àmbit territorial.

Quan l'autoritat laboral s'hagi dirigit a la jurisdicció competent perquè hagi considerat que el conveni col·lectiu pugui contenir clàusules discriminatòries, ho ha de posar en coneixement d'aquests organismes.

Si, presentada la sol·licitud, segons l'article 90.5 TRLET, es comprova que no reuneix els requisits exigits per la normativa vigent, l'autoritat competent ha de requerir per mitjans electrònics al sol·licitant perquè, en un termini de 10 dies hàbils, esmeni la falta o adjunti els documents preceptius, amb indicació que, si no ho fa, se'l tindrà per desistit de la seva petició, amb una resolució prèvia.

Correspon a l'autoritat laboral examinar el conveni presentat, per determinar que s'adeqüi a l'ordenament jurídic vigent, la qual cosa es denomina control previ de legalitat del conveni.

Aquest sistema no té res a veure amb l'anterior homologació, avui suprimida; no obstant això, a vegades l'Administració pot arribar a sol·licitar a les parts signants del conveni que solucionin les possibles il·legalitats, i paralitzar-ne la publicació.

5.11.2 Dipòsit

Si l'autoritat laboral considera que el conveni col·lectiu s'ajusta a l'ordenament, i, per tant, no vulnera la legalitat vigent ni lesiona greument l'interès de tercers, ha de disposar les actuacions següents:

- La inscripció del conveni en el registre corresponent.
- El dipòsit del conveni ja registrat.

5.11.3 Publicació

En el termini màxim de 20 dies des de la presentació del conveni en el registre, l'autoritat Laboral n'ha de disposar la publicació obligatòria i gratuïta en el butlletí oficial corresponent segons l'àmbit territorial del conveni (article 90.3 TRLET).

Aquesta obligació és congruent amb la naturalesa de norma jurídica intrínseca del conveni; es tracta, per tant, d'un requisit constitutiu o essencial.

Una vegada ordenada la inscripció i publicació del conveni, se li assigna un codi que figura com a identificador.

Només des que el conveni es publica poden entrar en vigor els pactes, encara que els seus efectes es produiran des de la data que acordin les parts (article 90.4 TRLET), que pot ser posterior a la data de la publicació o anterior a aquesta.

El conveni col·lectiu, una vegada aprovat per la comissió negociadora, presentat a l'autoritat laboral, dipositat i publicat oficialment, té al seu favor una presumpció de legalitat, legitimitat i validesa que tan sols pot ser destruïda mitjançant l'oportú procediment judicial orientat a declarar-ne la nul·litat o eficàcia.

Cal tenir en compte que fins que no se'n declari la nul·litat, el conveni ha de produir tots els efectes legals que li són propis [SAN número 10/2014, de 23 de gener (AS 2014, 773)], però la declaració judicial de nul·litat d'un conveni col·lectiu que en substitueix un d'anterior fa que recobrin vigència les clàusules del conveni precedent, amb efectes des del moment inicial d'aprovació del conveni declarat nul [STS 14 de maig de 2013 (RJ 2013, 5701)].

5.12 Preguntes mes freqüents

Qui té la iniciativa per promoure una negociació?

La iniciativa per promoure la negociació d'un conveni correspon, a cada unitat de negociació, a qualsevol de les parts amb legitimació per negociar, ja es tracti de supòsits de convenis preexistents o negociació *ex novo*.

Què s'entén per reconeixement mutu de la legitimació per convenir?

És la declaració de la contrapart negociadora la que, a la pràctica, i mentre no es demostrï fefaentment el contrari, atribueix el títol d'interlocutor a l'altra part negociadora, de manera que es reconeix una presumpció *iuris tantum* de validesa al conveni.

Quin valor tenen els preacords?

Els preacords a què s'hagi arribat durant la negociació d'un conveni estan desproveïts d'entitat definitiva per la seva pròpia essència, ja que per la mateixa dinàmica del procediment negociador són susceptibles de modificació en reunions posteriors obertes a la consideració de noves ofertes i contraofertes.

Quines funcions té l'autoritat laboral en matèria de negociació col·lectiva?

L'autoritat laboral, abans de la negociació, rep una còpia de l'escrit d'iniciació de les negociacions; durant la negociació pot ser cridada com a mediadora per solucionar controvèrsies i, després de la negociació, rep el conveni col·lectiu ja signat, únicament a l'efecte de registre i, una vegada registrat, l'envia per a dipòsit i publicació. Com es veurà a l'apartat dedicat als acords d'inaplicació, hi ha importants funcions de resolució de conflictes a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis, i als seus homòlegs autonòmics (a Catalunya, el Consell de Relacions Laborals), en els supòsits de desacords en el processos d'inaplicació de les condicions de treball.

Existeixen unes causes taxades perquè qualsevol de les parts es negui a negociar un conveni?

L'Estatut dels treballadors només es refereix a causes legals o convencionalment establertes, per la qual cosa han estat els tribunals els que han anat determinant, en cada cas, quan existeixen aquestes causes.



Existeix l'obligació de negociar quan es pretén crear una nova unitat de negociació?

Quan la unitat afectada és artificial mentre que es crea per la pròpia decisió de les parts que intervenen en el conveni, aquesta nova unitat manté la seva existència mentre perduri el termini de vigència del conveni pactat i, una vegada vençut aquest termini, mentre persisteixi la voluntat de tots i cadascun dels interessats de mantenir aquesta unió; però si qualsevol de les entitats que integren aquesta unitat decideix separar-se del grup en el moment de concloure la vigència del conveni, és evident que aquesta unió deixa d'existir, i desapareix la base en què es fonamentava el conveni i el deure de negociar-ne la revisió.

Existeix obligació de contestar a la proposta de negociació?

Dins del deure de negociar exigit a la part receptora de l'escrit d'iniciació de les negociacions, hi ha la necessària contestació per escrit i motivada en cas de negar-se a negociar.

El deure a negociar, implica el d'arribar a un acord?

No, segons ha dit reiteradament la jurisprudència, es tracta d'una obligació legal de mitjà i no de resultat.

Com es determinen els integrants de la comissió negociadora?

El nomenament dels qui componen la comissió negociadora en representació de les parts s'ha de fer aplicant el principi de proporcionalitat.

Perquè siguin vàlids els acords de la comissió negociadora, quins vots són necessaris?

Els acords requereixen el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dues representacions.

Què passa si un conveni col·lectiu no es registra?

Un conveni col·lectiu que no es registra o no es publica no es converteix en nul, però es converteix en un conveni col·lectiu extraestatutari.



5.13 Sentències d'interès

- STS de 20 d'octubre de 1997: legitimació per promoure la negociació d'un conveni col·lectiu del comitè intercentres.
- STS de 15 de maig de 2000: inobservança del requisit procedimental de remetre una còpia del conveni a l'autoritat laboral.
- STS de 5 de novembre de 2008: supòsits en què la part receptora de la sol·licitud es pot negar a l'inici de les negociacions.
- STS de 22 de maig de 2005: proporcionalitat dels membres de la comissió negociadora.
- STS de 22 de maig de 2006: obligació de negociar de bona fe.
- STS de 15 de juny de 2015: sobre la majoria per negociar.
- STS de 15 de novembre de 2021: exclusió d'un sindicat de la comissió negociadora.


5.14 Bibliografia específica

ARUFE VARELA, A. *La denuncia del convenio colectivo*. Madrid: Cívitas, 2001.

CABEZA PEREIRO, J. *La buena fe en la negociación colectiva*. Santiago de Compostela: Escola Galega de Administración Pública, 1995.

CRUZ VILLALON, J. *La negociación colectiva en Europa: una perspectiva transversal*. Madrid: MTMSS, 2019.

GARCIA BLASCO, J. «El deber de negociación colectiva en el derecho comparado y en el derecho español». REDT, núm. 6 (1981).



GARCIA VIÑA, J. *Cuestiones actuales de la negociación colectiva en España*. València: Tirant lo Blanch, 2016.

GOMEZ ABELLEIRA, F. J. *La adhesión al convenio colectivo*. Santiago de Compostela: Xunta de Galicia, 1998.

OLARTE ENCABO, S. *El convenio colectivo por adhesión. Régimen jurídico positivo*. Madrid: Cívitas, 1995.

RODRÍGUEZ CARDO, I. A. *La comisión negociadora del convenio colectivo*. València: Tirant lo Blanch, 2001.

RODRIGUEZ CRESPO, M. J. *La administración del convenio colectivo*. Madrid: CES, 2006.

SALA FRANCO, T. i THIBAUT ARANDA, J. *Balance de las experiencias de extensión de convenios colectivos en España*. Madrid: MTI, 2011.

SÁNCHEZ TORRES, E.: *El deber de negociar y la buena fe en la negociación colectiva*. Madrid: CES, 1999.

TERRATS PLANELL, J. L. *El control de legalidad de los convenios por parte de los poderes públicos*. Barcelona: Mc-Graw-Hill, 1997.

5.15 Annex documental: formularis i exemples

Escrit de promoció de negociacions

(Identificació dels subjectes) promovem la negociació del conveni col·lectiu de (identificació del conveni), de conformitat amb el procediment regulat, per a la qual estem legitimats segons els termes de l'article 87 de l'Estatut dels treballadors, d'acord amb els punts següents:

1. Els àmbits del conveni col·lectiu seran (àmbits funcional, territorial, personal i temporal).
2. Les matèries objecte de negociació seran les següents: (matèries).

3. Proposem com a data d'inici de les negociacions i constitució de la comissió negociadora el (data), a (lloc).

En conseqüència, per mitjà d'aquest escrit, sol·licitem que es consideri promoguda la negociació del conveni col·lectiu de (identificació), i amb això s'inicia el procediment que preveu l'article 89 de l'Estatut dels treballadors, amb la finalitat que, una vegada complertes les formalitats legals, s'entri en la negociació de les matèries que han de regular les relacions laborals de (empresa o sector).

D'aquest escrit se n'envia una còpia a l'autoritat laboral competent, d'acord amb l'article 89 de l'Estatut dels treballadors.

[Localitat i data]

Els promotors

[Signatures, amb el nom per identificar-les]

Acta de constitució de la comissió negociadora

REUNIDES

En compliment dels articles 87 i 88 de l'Estatut dels treballadors, amb motiu de l'inici del procediment regulador,

D'una banda, la representació empresarial.

D'una altra banda, la representació dels treballadors.

ACORDEN

1. Constituir la comissió negociadora del conveni col·lectiu [identificació].

2. La comissió estarà composta pels membres següents:

Per la part empresarial: (noms)

Per la part dels treballadors: (noms).

3. Ambdues parts es reconeixen capacitat mútua i legitimació suficient per negociar aquest conveni col·lectiu, com a interlocutores vàlides, d'acord amb els articles 87 i 88 de l'Estatut dels treballadors.

4. Ambdues parts designen (nom) com a president (presidenta) de la comissió negociadora. Així mateix, designen (nom) com a secretari (secretària) de la comissió negociadora.

5. El calendari de la negociació queda fixat com segueix: (calendari).

I, com a prova de conformitat amb el contingut exposat, les parts signen aquesta acta.

[Localitat i data]

[Signatures, amb el nom per identificar-les]





6. El contingut del conveni col·lectiu estatuari

6.1 Normativa bàsica

- Article 37.1 CE
- Article 85 TRLET


6.2 Introducció

Els convenis col·lectius, segons l'article 85.1 TRLET, i dins del respecte a les lleis, poden regular matèries d'índole econòmica, laboral, sindical, assistencial i, en general, les que afectin les condicions d'ocupació i l'àmbit de les relacions de treballadors i les seves organitzacions representatives i les associacions empresarials.

Aquest contingut està integrat pel conjunt de clàusules i estipulacions acordades pels subjectes negociadors que regulen les relacions individuals i col·lectives de treball en un determinat àmbit.

La llibertat de negociació implica que en el conveni es poden establir les condicions que les parts tinguin per convenient i de la manera que estimin oportunes, ja que, com que no és un sistema tancat de conceptes jurídics determinats, s'han de valorar les peculiaritats de cada cas, atesa la voluntat de les parts, el contingut dels pactes i la finalitat que es persegueix [STS 19 de juny de 1995 (RJ 1995, 5204)].

No obstant això, existeix una certa coincidència en la majoria dels convenis col·lectius en relació amb determinades clàusules, segons que es desprèn de les dades estadístiques.



6.3 Contingut normatiu i contingut obligacional

L'article 86.3 TRLET, i, encara que amb una finalitat diferent, fins al 2011, havia mantingut la diferència entre contingut normatiu —com les condicions de treball i ocupació— i el contingut obligacional o instrumental, que consistia en els compromisos que adoptin les parts entre si per salvaguardar la vigència del conveni, principalment el deure de pau, que suposa la renúncia a la vaga durant la vigència del conveni.

No obstant això, des del 2012 no existeix cap referència a aquesta diferència, per la qual cosa es deixa total llibertat a les parts en la determinació de diferents règims jurídics per a aquestes clàusules.

6.3.1 Contingut normatiu

El contingut normatiu del conveni està integrat pel conjunt de disposicions que regulen el règim jurídic dels contractes individuals de treball, incloent-hi tant matèries individuals [STS 29 de maig de 1996 (RJ 1996, 4703)] com col·lectives, dins del seu àmbit d'aplicació, ja es trobin vigents en el moment de l'entrada en vigor del conveni, ja se subscriuguin posteriorment [STS 29 d'abril de 2003 (RJ 2003, 4073)].

El propòsit d'aquestes clàusules és la regulació general i abstracta de les relacions de treball dels empresaris i treballadors a qui és aplicable el conveni.

Són exemples de clàusules normatives, segons la jurisprudència, les següents:

- Els pactes particulars reguladors de les condicions de treball [STS 26 d'abril de 2007 (RJ 2007, 3771)].
- La clàusula de revisió salarial [STS 16 de juny de 2008 (RJ 2008, 4125) i STS 9 de febrer de 2011 (RJ 2011, 2729)].



- Les normes orgàniques que defineixen estructures estables per a la gestió de les accions i funcions previstes en el conveni [STS 11 de desembre de 2003 (RJ 2004, 3268)].
- Les regles de regulació d'un comitè intercentres [STS 1 de desembre de 2004 (RJ 2004, 3729)].
- La constitució de fons assistencials i sindicals regulats en conveni [STS 2 de juliol de 2009 (RJ 2009, 5523)].
- La creació i competències de la comissió paritària del conveni [STS 20 de novembre de 2006 (RJ 2007, 464)].
- L'ampliació dels drets i garanties de les seccions sindicals [STS 11 de desembre de 2003 (RJ 2004, 3268)].
- L'establiment de clàusules sobre cànon o quota per negociació col·lectiva [STC 98/1985, de 29 de juliol i STS 3 de març de 1998 (RJ 1998, 2072)].
- La retenció de quotes sindicals, els locals o l'acumulació del crèdit horari [STS 19 de juliol de 1996 (RJ 1996, 6367)].
- El règim jurídic de la comissió de seguretat i salut en el treball i les comissions tècniques [STS 11 de desembre de 2003 (RJ 2004, 3268)].
- La clàusula en la qual s'estableix la creació de determinats llocs de treball, encara que s'estigui tramitant un expedient de regulació d'ocupació [STS 26 d'abril de 2007 (RJ 2007, 3771)].

De la mateixa manera, i encara que la referència va ser eliminada del text legal, es poden incloure matèries d'índole assistencial, que, d'acord amb l'article 43 LGSS, només poden referir-se a millores de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Concretament s'inclouen indemnitzacions d'accidents de treball i malalties professionals, jubilació, prestacions complementàries, especialment en relació amb la incapacitat temporal, habitatge, transports, estudis i estructures

assistencials [STS 16 de juliol de 2003 (R) 2003, 7256] i STS 10 de febrer de 2005 (R) 2005, 3677]).

No obstant això, no són negociables ni la configuració de les contingències, ni les condicions d'accés a les prestacions.

Quant a la regulació d'edats de jubilació forçosa com a causa d'extinció del contracte, possible durant molts anys, va ser derogada el 2001, la qual cosa va originar una discussió jurisprudencial sobre si, un cop desapareguda aquesta possibilitat, es podia continuar negociant en els convenis col·lectius; modificada en la Llei 14/2005, d'1 de juliol, que va introduir-ne una nova regulació; eliminada per la Llei 27/2011, d'1 d'agost; de nou introduïda pel Reial decret llei 28/2018, de 28 de desembre, i la regulació actual del qual va ser introduïda per la Llei 21/2021, de 28 de desembre.

A part d'aquestes clàusules, el mateix article 85.1 *in fine* TRLET estableix que es poden regular els procediments per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta previstos en els articles 40, 41, 47 i 51 del mateix text legal. Els laudes arbitrals que es puguin dictar "tindran la mateixa eficàcia i tramitació que els acords en període de consultes" i poden ser impugnats en els mateixos termes que els laudes dictats per a la solució de les controvèrsies derivades de l'aplicació dels convenis.

A més d'aquest contingut i de les qüestions relatives a igualtat de tracte i d'oportunitats, el primer paràgraf de l'article 5.2 TRLET estableix la possibilitat d'articular procediments d'informació i seguiment dels acomiadaments objectius, en l'àmbit corresponent.

De la mateixa manera també existeixen en l'articulat de l'Estatut dels treballadors múltiples preceptes que estableixen tota una sèrie de matèries que poden ser afectades, de formes diferents, per la negociació col·lectiva.

Finalment, aquestes clàusules normatives tenen caràcter de font del dret, segons l'article 3.1.b) TRLET, i el seu compliment és obligatori en generar drets que poden exercitar-se directament, de manera que el seu incompliment constitueix una infracció laboral mereixedora de la corresponent sanció administrativa.

6.3.2 Contingut obligacional

El contingut obligacional del conveni està integrat per clàusules i estipulacions de caràcter instrumental que creen drets i obligacions per a les parts negociadores amb la finalitat de garantir l'observança global i la durada del conveni.

Solen establir compromisos per evitar situacions conflictives (clàusules de pau), fer més senzilla l'aplicació dels pactes (creació d'òrgans o comissions ad hoc, previsió de reunions o concreció d'acords expressats en termes generals) o preparar la negociació de futurs convenis (clàusules de negociació futura).

Aquestes clàusules van dirigides singularment a les parts negociadores del conveni i les obliguen. Generen només drets i obligacions entre elles, sens perjudici que els seus destinataris indirectes puguin ser els treballadors i empresaris inclosos dins del seu àmbit d'aplicació.

Dins del contingut obligacional, les clàusules més importants són les denominades de pau sindical, a través de les quals les parts negociadores proscriuen la vaga durant la vigència del conveni col·lectiu. Si és en relació amb qualsevol matèria que hagi estat o no objecte de regulació convencional es denominen deure de pau absolut, i si tan sols es refereixen a les matèries previstes en el conveni, llavors s'anomenen deure de pau relatiu.

Aquest pacte no limita el dret fonamental d'exercici de la vaga, ja que no es tracta d'una renúncia definitiva i irrevocable, sinó d'una renúncia temporal i transitòria, i no afecta el dret mateix sinó el seu exercici, de manera que no hi ha extinció del dret, sinó compromís de no exercitar-lo, amb conseqüències en cas d'incompliment.

La seva eficàcia està limitada a les parts signants i en el temps, i tan sols vincula les matèries acordades [STS 1 de març de 2001 (RJ 2001, 2829) i STS 12 d'abril de 2011 (RJ 2011, 3826)].

Per aquest motiu, res no impedeix als treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació del conveni o a altres subjectes col·lectius exercitar el seu dret de vaga mentre sigui vigent.

És possible incorporar la clàusula de pau social en convenis extraestatutaris, perquè encara que no existeix precepte legal que ho permeti, tampoc no es prohibeix.

En relació amb el deure de pau relatiu, es considera il·legal la vaga que tingui per objecte alterar, durant la seva vigència, els pactes regulats en conveni col·lectiu.

No obstant això, és possible aquesta convocatòria durant el període de vigència quan la finalitat no sigui estrictament la modificació del conveni, per exemple, quan la reivindicació consisteixi en algun punt no regulat en el conveni, quan el que es pretén és reclamar la interpretació o aplicació del conveni o quan s'hagi produït un canvi absolut de les circumstàncies que van envoltar la negociació del conveni, en aplicació de la clàusula *rebus sic stantibus*.

Després de la reforma de 2012, i així es manté també després de la reforma de 2021, són aquest tipus de clàusules les úniques que es mantenen, ja que en la redacció de l'article 86.3 TRLET són les que expressament se citen, en regular que durant les negociacions per renovar un conveni col·lectiu, a falta de pacte, se'n mantindrà la vigència, si bé les clàusules convencionals per les quals s'hagués renunciat a la vaga durant la vigència d'un conveni decauran a partir de la seva denúncia.

6.4 Contingut mínim

L'article 85.3 TRLET regula el contingut mínim que han de contenir els convenis col·lectius, en el qual s'inclouen les següents matèries:

- Determinació de les parts que els concerten.
- Àmbit personal. Es refereix als empresaris i als treballadors obligats per les clàusules del conveni.
- Àmbit funcional. Es refereix al marc on s'aplica el conveni, és a dir, el tipus d'empreses a les quals s'aplica el conveni.

- Àmbit territorial. Es refereix a l'espai geogràfic del conveni, i pot ser empresarial, provincial, autonòmic o estatal.
- Àmbit temporal. Es refereix a la durada del conveni, haver-ne d'establir la data d'entrada en vigor i la durada.
- Procediments per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establertes en els convenis col·lectius de conformitat amb el que estableix l'article 41.6 TRLET i per a la inaplicació de les condicions regulades en el conveni en l'empresa a què es refereix l'article 82.3 TRLET, adaptant, si escau, els procediments que s'estableixin al respecte en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic conforme al que disposen aquests articles.
- Forma i condicions de denúncia del conveni, així com termini mínim per a aquesta denúncia abans que finalitzi la vigència.
- Designació d'una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per entendre d'aquelles qüestions establertes per la llei i de totes les que li siguin atribuïdes, així com establiment de procediments i terminis d'actuació, inclòs el sotmetiment de les discrepàncies produïdes en el seu si als sistemes no judicials de solució de conflictes establerts mitjançant els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic.

6.5 Matèries del conveni col·lectiu

El contingut del conveni col·lectiu es regula en termes molt amplis, incloent-hi matèries que, d'una o altra forma, puguin interessar els subjectes de les relacions individuals o col·lectives de treball, sense més limitació que el respecte a les lleis.

La negociació col·lectiva a Espanya presenta unes clàusules que poden ser qualificades com de tradicionals, com són les clàusules de vinculació a la totalitat,



les clàusules de respecte dels drets adquirits, de garantia *ad personam* o de respecte a la condició més profitosa, les clàusules d'absorció i compensació o les clàusules de dret supletori.

6.5.1 Drets fonamentals

El conveni pot regular els drets fonamentals, atès que no existeix cap precepte en la Constitució que en sostregui l'ordenació a la negociació col·lectiva [STC 58/1985, de 30 d'abril, i STC 95/1985, de 29 de juliol].

Així, es declara que no són nuls diversos preceptes del conveni col·lectiu de l'empresa Transformació Agrària, SA, (Tragsa) per vulnerar els drets fonamentals a la llibertat d'expressió i a la llibertat d'informació, ja que tenen com a objectiu salvaguardar que es compleixin de la millor manera possible les funcions del personal del servei d'extinció d'incendis forestals. La seguretat, atenció i concentració requerida en les seves actuacions, procurant no comprometre la seva vida i la d'altres persones, evitar la confusió en l'evolució de les tasques d'extinció, donar per controlat un sinistre, publicar un perímetre, o qualsevol informació tècnica procedent de les tasques realitzades en el sinistre és competència de la Direcció Tècnica d'Extinció, que, a més, és qui té totes les dades perquè aquesta informació sigui el més real possible, i que proporciona informació, en temps real, de les seves actuacions mitjançant l'ús comú del sistema de gestió d'emergències [SAN 65/2021, de 31 de març].

6.5.2 Matèries econòmiques i laborals

El conveni col·lectiu pot regular matèries econòmiques [SAN número 78/2015, de 30 d'abril (AS 2015, 787)], i no sols salaris, sinó també altres aspectes econòmics de l'empresa amb repercussió laboral, com ara polítiques d'inversions de l'empresa o reestructuracions organitzatives [STS 1 de juliol de 1996 (RJ 1996, 5622)]. No obstant això, no són matèria objecte del conveni les decisions de l'empresa relatives a l'ampliació del capital social [STS 14 d'abril de 1999 (RJ 1999, 4402)].

Un dels aspectes més rellevants han estat les denominades clàusules de garantia salarial, que han anat perdent presència en els convenis col·lectius en els últims anys.

D'altra banda, cal regular tot tipus de matèries laborals, entre les quals cal destacar-ne dues.

En matèria d'ocupació i contractació de treballadors, hi caben clàusules relatives a ampliació de la durada dels contractes temporals [STS 18 de novembre de 2004 (RJ 2005, 504); establiment de límits o criteris de proporció en el nombre de treballadors temporals [STS 17 de desembre de 2001 (RJ 2002, 2116)]; compromís de contractació de nous treballadors, de manteniment d'ocupació o de conversió de treballadors temporals en indefinits.

Igualment, cal esmentar les clàusules la finalitat de les quals és contribuir a la flexibilitat interna en l'empresa, especialment les relatives a distribució irregular de la jornada.

6.5.3 Matèries sindicals

S'entén per matèries sindicals les pròpies de les relacions col·lectives de treball, i poden fer referència a les formes de participació institucional en l'empresa, representacions unitàries i sindicals dels treballadors en l'empresa o processos de negociació col·lectiva.

També s'inclouen les denominades clàusules de seguretat sindical regulades en l'article 11 LOLS, com són la retenció per part de l'empresari de les quotes sindicals i el cànon de negociació [STC 98/1985, de 29 de juliol].

6.5.4 Matèries assistencials

S'entén per matèries assistencials tota una sèrie de situacions socials que afecten els treballadors i que es coneix com a acció social en l'empresa, salut laboral i matèries de Seguretat Social.

Dins d'aquest bloc s'integren, entre altres continguts, matèries relatives a transport, habitatges, menjadors, estudis, obres socials, edat de jubilació, jubilacions anticipades i Seguretat Social complementària.

En canvi, en el conveni col·lectiu no es poden regular, entre altres, les qüestions següents:

- Condicions d'accés a les prestacions farmacèutiques de la Seguretat Social, excepte que es tracti de millores voluntàries [STS 15 de març de 1993 (R) 1993, 1859)].
- Qualificació de les partides retributives amb la finalitat que quedin excloses o no de l'obligació de cotització a la Seguretat Social [STS 4 de maig de 1992 (R) 1992, 3668)].
- Regulació dels complements de pensions que superin els límits imposats per la Llei per a les empreses públiques [STS 22 de març de 1988 (R) 1988, 2348)].
- Actuació contra les regles imperatives de la legislació sobre plans i fons de pensions [STS 29 de novembre de 2000 (R) 2001, 1439)].

6.5.5 Procediments per resoldre discrepàncies

Els convenis col·lectius poden regular procediments per resoldre les discrepàncies sorgides en els períodes de consulta previstos en els articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels treballadors.

L'objecte d'aquesta mesura és fomentar la solució extrajudicial dels conflictes col·lectius, per tractar d'evitar un excés de judicialització.

Els laudes arbitrals que es puguin dictar a aquest efecte tenen la mateixa eficàcia i tramitació que els acords en el període de consultes, i són susceptibles d'impugnació en els mateixos termes que els laudes dictats per a la solució dels controvèrsies derivades de l'aplicació de convenis.

6.5.6 Procediment d'informació i seguiment

Es poden incloure procediments generals d'informació i seguiment, així com procediments d'informació i seguiment dels acomiadaments objectius.

6.5.7 Mesures d'acció positiva en relació amb la igualtat entre homes i dones

Es fixa el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.

Les competències de la negociació col·lectiva per establir mesures d'acció positiva destinades a afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació es refereixen a les matèries següents:

- Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat.
- Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Afavoriment de l'accés a les professions mitjançant reserves i preferències de les condicions de contractació, classificació professional, promoció i formació.
- Adaptació de la durada i distribució de la jornada.
- Acumulació del permís de lactància.
- Suspensió del contracte per paternitat: comunicació a l'empresari.

A més, conforme a l'article 85.2 TRLET, sens perjudici de la llibertat de contractació, s'estableix el deure de negociar plans d'igualtat en les empreses, actualment en les de més de 50 treballadors.

En relació amb els plans d'igualtat, segons l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, han de fixar els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Podran establir, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, i ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Han d'incloure la totalitat de l'empresa, sens perjudici d'establir accions especials per a determinats centres de treball.



6.5.8 Clàusules penals

Es poden pactar clàusules penals en els convenis col·lectius, que són útils perquè eviten la necessitat d'acreditar l'existència d'un perjudici i la concreció de la seva quantia [STS 16 de març de 2005 (RJ 2005, 3510)].

6.6 Requisits formals del conveni


Els convenis col·lectius s'han de fer per escrit, sota sanció de nul·litat (article 90.1 TRLET). Això significa que no n'hi ha prou amb un simple acord verbal, sinó que és necessari que el text complet de l'acord consti per escrit.

El requisit de manera escrita té com a fi constatar expressament el que s'ha acordat, facilitar que els destinataris en coneguin els pactes i fer la difusió i la publicitat de les disposicions.

El seu valor normatiu i eficàcia general depenen no només del compliment de determinats requisits, sinó també del compliment dels tràmits formals, principalment la forma escrita [(STS de 8 de juny de 1999, RJ 1999, 5208)].

6.7 Llibertat de negociació i les seves limitacions

La llibertat de negociació implica que en el conveni es poden establir les condicions que les parts tinguin per convenients, però tenint en compte que aquesta llibertat troba el límit en el respecte a les lleis, segons l'article 85.1 TRLET.



Acceptant l'amplitud de matèries que poden abordar els convenis, és evident que la llibertat de les parts no és absoluta, sinó que per la seva pròpia naturalesa i per la regulació legal, presenta límits que poden ser agrupats en les 5 categories següents.

En primer lloc, el conveni col·lectiu ha de respectar els drets fonamentals que regula la Constitució i, fonamentalment, el dret d'igualtat, sense que això impliqui que tota distinció dins del conveni col·lectiu sigui per si mateixa contrària al principi d'igualtat.

D'aquesta manera, aquest dret no es veurà vulnerat si la diferència de tracte resulta objectivament justificada per haver superat un judici de proporcionalitat en seu constitucional sobre la relació existent entre la mesura adoptada, el resultat produït i la finalitat pretesa.

En segon lloc, ha de respectar les normes de dret necessari, ja siguin lleis o reglaments, que conformen l'ordre públic laboral vigent [STC 62/2001, de 10 de març].

En tercer lloc, el conveni col·lectiu no pot introduir clàusules que afectin els qui no són part en la negociació, ni fixar condicions de treball que hagin de ser assumides per empreses no incloses en el seu àmbit d'aplicació.

Així, s'ha declarat nul un precepte del conveni col·lectiu de neteja d'edificis i locals de la província de la Corunya perquè limita que les empreses de treball temporal puguin concertar contractes de posada a disposició amb empreses usuàries de neteja d'edificis i locals quan els treballadors siguin contractats per mitjà d'un contracte eventual [STS 31 de març de 2022 (Sentència 288/2022)].

En quart lloc, el contingut del conveni col·lectiu pot ser modificat per la llei quan la modificació no sigui de suficient entitat per afectar el contingut essencial de la negociació col·lectiva [STS 9 de desembre de 1995 (RJ 1995, 9082)].

A més, la nul·litat de determinats preceptes no ha de suposar la nul·litat de la totalitat del conveni [STS 20 de desembre de 2007 (RJ 2008, 1897) i STS 30 de maig de 2011 (RJ 2011, 5105)].

En cinquè lloc, el respecte a les lleis per part del conveni col·lectiu no significa, en qualsevol cas, la subordinació absoluta del conveni a la norma.


En sisè i últim lloc, a vegades s'ha plantejat una relació anòmala entre totes dues figures jurídiques, com s'observa en la denominada subrogació convencional.

Conforme a la regulació de l'article 44 TRLET, el Tribunal Suprem entén que l'origen convencional de l'assumpció d'una part significativa de la plantilla no pot servir per obviar els efectes de la subrogació empresarial [STS 27 de setembre de 2018] i determina que, en les activitats on la mà d'obra constitueix un factor essencial, l'assumpció d'una part rellevant del personal adscrit a la contracta, ja sigui en termes qualitius o quantitius, sense que sigui necessari tenir en compte si va haver-hi o no transmissió d'infraestructura, obliga a l'aplicació de l'article 44 TRLET [STS 24 d'octubre de 2018 i STS 12 de novembre de 2019].

En tot cas, aquesta doctrina s'ha matisat en supòsits de successió parcial, com per exemple: quan es declara que l'empresa entrant ha d'integrar la totalitat dels treballadors que l'empresa sortint dedicava a la contracta; quan es produeix una disminució del volum de la contracta, ja que així expressament ho establí el conveni col·lectiu d'aplicació [STS 8 de gener de 2019 i STS 5 de març de 2019], o si es determina que no es produeix la subrogació convencional perquè el centre de treball del treballador acomiadat no va ser adjudicat a l'empresa entrant [STS 30 d'octubre de 2018, STS 9 de setembre de 2020 i STS 24 de febrer de 2021].

6.8 Relacions entre la llei i el conveni col·lectiu

En l'ordenament jurídic laboral, les relacions de treball es regulen de manera fonamental per la llei i el conveni col·lectiu, tenint en compte que entre totes dues fonts no regeix un principi de distribució de matèries reservades a l'una i a l'altre.



El més freqüent és que llei i conveni col·lectiu participin conjuntament en la tasca de regular les condicions de treball, i s'estableixin entre tots dos un vincle de col·laboració o competències compartides.

No obstant això, poden haver-hi situacions on no és necessari que el conveni col·lectiu o un pacte d'empresa autoritzi l'empresa a realitzar determinades activitats, per exemple, en el sector de transports per carretera, en aplicació de l'article 10.bis.4 segon paràgraf del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre, l'empresari pot unilateralment decidir com es configuren els descansos [STS 10 de febrer de 2022 (Sentència 143/2022)].

Aquesta col·laboració entre llei i conveni col·lectiu no és uniforme, sinó que admet diversos graus d'intensitat, que depenen essencialment de la posició que adopti la norma i del nivell d'intervenció que assumeixi la negociació col·lectiva. En qualsevol cas, les relacions entre llei i convenis col·lectius estan sotmeses a una evolució contínua.

Les relacions més freqüents entre llei i conveni col·lectiu es poden agrupar en les següents categories: exclusió, suplementarietat, complementarietat, supletorietat i desregulació o deslegalització de matèries.

En primer lloc, respecte a la situació d'exclusió, la norma es reserva per a si la regulació de determinades matèries, per la qual cosa els convenis col·lectius no poden regular ni modificar l'anomenat dret necessari absolut o dret públic laboral, ja que és intangible [STC 210/1990, de 20 de desembre, STS 9 de març de 1992 (RJ 1992, 1629) i STS 3 de maig de 2001 (RJ 2001, 5196)].

La jurisprudència ha determinat la primacia de la llei en aquells punts que tenen caràcter inderogable i indisponible, afirmant que, a causa del principi de legalitat, les normes —que tenen caràcter de dret necessari— penetren per imperi de la llei en la norma col·lectiva ja creada [STS 9 de març de 1992 (RJ 1992, 1629) i SAN 127/2021, de 31 de maig].

En aquest tema els tribunals han entès que, encara que la negociació col·lectiva descansi i es fonamenti en la Constitució, d'aquesta mateixa se'n deriva la major jerarquia de la llei sobre el conveni. La integració dels convenis col·lectius en el

sistema formal de fonts del dret, resultat del principi d'unitat de l'ordenament jurídic, suposa el respecte per la norma pactada del dret necessari establert per la llei, que, a causa de la posició superior que ocupa en la jerarquia normativa, pot desplegar una virtualitat limitadora de la negociació col·lectiva i pot, igualment, de manera excepcional, reservar-se per a si determinades matèries, que queden excloses, per tant, de la contractació col·lectiva [STC 58/1985, de 30 d'abril, STS 18 de gener de 2000 (RJ 2000, 950), STS 28 de novembre de 2004 (RJ 2005, 1059) i STS 24 de febrer de 2005 (RJ 2005, 4539)].

En aquest cas, la negociació col·lectiva no es pot entendre excloent i immodificable, per la qual cosa no es pot acceptar un afebliment de la imperativitat de la llei, tret que sigui la mateixa llei que així ho autoritzi, flexibilitzant els seus mandats [STS 20 de desembre de 2007 (RJ 2007, 1897)].

No és admissible, per tant, que el dret a l'autonomia col·lectiva equivalgui al reconeixement d'una bossa d'absoluta i total autonomia. Així, en aquesta a vegades difícil convivència entre la llei i el conveni col·lectiu, la jurisprudència ha mantingut la primacia de la llei en aquells aspectes en què té caràcter inderogable, inalterable i indisponible i, a més, ha afirmat que, en nom del principi de legalitat, les normes promulgades per l'Estat, amb caràcter de dret necessari, penetren, per imperi de la llei, en la norma paccionada ja creada [STS 9 de març de 1992 (RJ 1992, 1629)].

Quant als casos concrets, els tribunals han declarat la legalitat de la rellevància de la norma enfront dels convenis col·lectius en els següents supòsits:

- La impossibilitat del conveni col·lectiu que afecta diferents administracions o empreses públiques de pactar increments salarials contraris al que preveuen les lleis pressupostàries, ja sigui perquè suposa un increment dels conceptes retributius previstos o per la creació d'altres de nous [STS 27 d'octubre de 2004 (RJ 2005, 737). Igualment, SAN número 48/2012, de 3 de maig (AS 2012, 2190)].
- La supressió de l'assegurança col·lectiva i de les ajudes per habitatge per limitacions imposades en una llei de pressupostos per part d'una societat mercantil pública [STS 21 de desembre de 2021 (Sentència 1289/2021)].

- La regulació continguda en la Llei 28/2005, de 26 de desembre, de mesures sanitàries enfront del tabaquisme i reguladora de la venda, el subministrament, el consum i la publicitat dels productes del tabac, en el conveni col·lectiu de l'empresa Altadis [STS 5 de març de 2008 (RJ 2008, 3484)].
- La modificació de les condicions de treball establertes en el conveni col·lectiu de controladors de circulació aèria en aplicació de la Llei 9/2010, de 14 d'abril [SAN número 47/2010, de 10 de maig (AS 2010, 1905)].

En un altre ordre de coses, és la norma la que obliga, de diferents maneres, a alterar la negociació col·lectiva obligant a dur a terme diferents modificacions en el contingut present, i no sols en futures negociacions, per exemple, declarant la nul·litat de les clàusules de jubilació forçosa.

No obstant això, no qualsevol tipus de modificació normativa permet que l'empresa alteri unilateralment les condicions pactades en el conveni col·lectiu i, en cas de voler dur a terme aquesta alteració, s'ha de negociar amb els representants dels treballadors per la via de l'article 41.6 o 82.3 TRLET, segons l'àmbit del pacte.

En segon lloc, la relació de suplementarietat comprèn aquelles situacions en les quals la llei es configura com a norma de dret necessari relatiu. En aquests casos la norma fixa unes condicions mínimes i permet que el conveni col·lectiu, respectant els límits imposats per la norma, pugui millorar la regulació legal, establint condicions més favorables per als treballadors.

Aquest és el cas del dret necessari relatiu, i en aquest cas la legislació laboral compleix una funció de garantia, de manera que només és possible la modificació si s'afavoreix els treballadors.

La seva identificació no està exempta de problemes, ja que, pel fet de ser obra principal de la jurisprudència, no existeix una doctrina unitària.

Així, entre aquestes matèries, cal citar les següents:

- Permisos i llicències retribuïts [STS 5 d'abril de 2022 (Sentència 301/2022) i SAN 32/2022, de 3 de març].

- Acumulació de les hores per permís de lactància [STS 20 de juny de 2005 (RJ 2005, 6597)].
- Reducció de la jornada en cas de disminució de la càrrega de treball [STS 24 d'octubre de 2002 (RJ 2003, 458)].
- La possibilitat d'establir clàusules anti-ERO [SAN número 76/2014, de 21 d'abril (AS 2014, 1286)].
- Respecte al dret d'opció que, en el cas d'acomiadament improcedent, concedeix l'Estatut dels treballadors, la disponibilitat dels quals deriva del mateix contingut de la norma, la jurisprudència ha entès que, si l'empresari en el pla individual pot decantar-se per qualsevol dels termes de l'opció, és clar que també pot fer-ho a través de l'autonomia col·lectiva [STS 11 de març de 1997 (RJ 1997, 2313), STS 27 de gener de 2009 (RJ 2009, 1212) i STS 21 d'abril de 2010 (RJ 2010, 2638)].

En tercer lloc, la relació de complementarietat comprèn aquelles situacions en les quals per a la regulació completa d'una matèria és necessària la compareixença conjunta i simultània de la llei i el conveni col·lectiu.

En aquests casos, la norma es configura com una norma incompleta i insuficient que ha de ser desplegada, concretada o completada pel conveni col·lectiu, però en cap cas superada.

En quart lloc, la relació de supletorieta comprèn aquelles situacions en les quals la norma integra una regulació completa i autosuficient d'una determinada matèria, però aquesta regulació tan sols és aplicable quan el conveni col·lectiu no contingui cap previsió en relació amb la matèria en qüestió.

En aquests casos, es permet al conveni col·lectiu regular amb absoluta llibertat sobre les matèries regulades per la llei, ja que aquesta té caràcter dispositiu per al conveni col·lectiu.

En cinquè i últim lloc, la desregulació o deslegalització de matèries comprèn aquelles situacions en les quals per a l'ordenació d'una determinada matèria la llei

no conté cap previsió material, de manera que es pot remetre, sense més, a la negociació col·lectiva per a la regulació *ex novo* d'aquesta.

En aquests casos la llei, alhora que es limita a declarar la seva renúncia a regular una matèria concreta, realitza una crida al conveni col·lectiu perquè sigui aquest qui la reguli.

A part d'aquestes connexions, en els casos que la llei modifiqui els pactes en conveni col·lectiu, si les parts entenen que aquest canvi trenca l'equilibri intern del conveni, poden intentar renegociar-lo.

6.9 Relació entre el conveni col·lectiu i el contracte de treball

La relació entre el conveni col·lectiu i el contracte de treball es fonamenta en una relació de complementarietat d'aquest respecte a la norma col·lectiva, que es pot observar en dues notes:

- L'autonomia col·lectiva no pot anul·lar la capacitat individual del pacte.
- El contracte de treball pot regular aspectes no previstos en el conveni col·lectiu o tot allò que no el contradigui, sempre que es respectin els mínims fixats pel conveni.

El Tribunal Constitucional ha analitzat en diverses ocasions el problema relatiu a determinar si la voluntat individual dels treballadors, manifestada per l'acceptació voluntària d'una oferta formulada per l'empresa, pot modificar, sense vulneració del dret de negociació col·lectiva, el contingut dels pactes amb caràcter general en el conveni col·lectiu aplicable [STC 238/2005, de 26 de setembre].

Per aquesta raó els tribunals entenen que la negociació col·lectiva no pot anul·lar l'autonomia individual, perquè aquesta garantia de la llibertat personal ha de

comptar amb un marge d'actuació fins i tot en uns àmbits com els de l'empresa, en els quals exigències d'índole econòmica, tècnica o productiva reclamen una conformació col·lectiva de condicions uniformes [SAN número 56/2013, de 25 de març (AS 2013, 2817)].

De fet, la capacitat d'incidència del conveni col·lectiu sobre el contracte individual i la seva prevalença sobre el contracte de treball, i el condicionament que suposa sobre la voluntat unilateral de l'ocupador, impedeix que la voluntat individual prevalgui sobre la col·lectiva.

D'aquesta jurisprudència se'n desprèn que l'autonomia individual, o la decisió unilateral de l'empresa, no poden modificar les condicions de treball establertes en un conveni col·lectiu quan això, atesa la transcendència, importància i significat de les condicions laborals afectades, eludeixi o defugi la funció negociadora de les organitzacions sindicals o buidi el conveni substancialment de contingut efectiu.

Així, l'empresari, unilateralment o en concert amb els treballadors individualment considerats, pot incidir en la disciplina de les relacions laborals, però no pot fer-ho enfront del dret a la negociació col·lectiva dels sindicats, la qual cosa inclou el respecte al resultat aconseguit en un procediment de negociació i a la seva força vinculant, així com la subjecció als procediments de modificació convencional establerts [STS 12 d'abril de 2011 (RJ 2011, 3828)].

6.9.1 Respecte a les condicions més profitoses individuals

Quant al respecte a les condicions més profitoses incorporades al contracte de treball, cal assenyalar que, partint del predomini de la negociació col·lectiva sobre l'autonomia individual, la negociació col·lectiva no representa negar virtualitat ni a la llibertat d'empresa ni a l'autonomia individual.

La prevalença del conveni col·lectiu sobre el contracte individual de treball impedeix que aquests afectin el sistema de negociació col·lectiva i no busquin excloure la possibilitat de l'actuació col·lectiva atribuïda constitucionalment als sindicats i a altres representants dels treballadors, utilitzant massivament l'autonomia individual (STC 208/1993, de 20 de maig).

Es pot exercir la llibertat de contractació amb l'objecte d'acomodar les condicions generals regulades en conveni als supòsits específics d'organització del sistema productiu, sempre que no es menyscabin els mínims fixats convencionalment i que l'adaptació es justifiqui en necessitats raonables, i no arbitràries ni discriminatòries (STS de 30 d'abril de 1994, RJ 1994, 3475).

Per tant, es poden proposar als treballadors condicions de treball diferents de les establertes en el conveni als seus treballadors, sempre que no siguin contràries o menys favorables que les del conveni, ja que l'acceptació d'aquestes condicions per part dels treballadors és un acte d'autonomia individual vàlid (STS de 21 de juny de 1994, RJ 1994, 6315).

6.9.2 Principi d'igualtat i no discriminació

L'article 14 CE conté una clàusula general d'igualtat de tots els espanyols davant la llei. Aquest principi general ha estat configurat com un dret subjectiu dels ciutadans a obtenir un tracte igual, que obliga i limita els poders públics a respectar-lo.

Aquest principi no implica en tots els casos un tracte legal igual amb abstracció de qualsevol element diferenciador de rellevància jurídica, de manera que no tota desigualtat de tracte normatiu respecte a la regulació d'una determinada matèria suposa una infracció, sinó tan sols les que introdueixin una diferència entre situacions que puguin considerar-se iguals, sense que s'ofereixi i es tingui una justificació objectiva i raonable per fer-ho. Així, doncs, com a regla general, el principi d'igualtat exigeix que a iguals supòsits de fet s'apliquin iguals conseqüències jurídiques i, en conseqüència, veda la utilització d'elements de diferenciació que calgui qualificar d'arbitraris o mancats d'una justificació raonable.

El que prohibeix el principi d'igualtat són les desigualtats que resultin artificioses o injustificades perquè no estiguin fundades en criteris objectius i raonables, segons criteris o judicis de valor generalment acceptats. També és necessari, perquè sigui constitucionalment lícita la diferència de tracte, que les conseqüències jurídiques que es derivin de tal distinció siguin proporcionades a la finalitat perseguida, de manera que s'evitin resultats excessivament onerosos o desmesurats.

Per tant, aquest principi no sols exigeix que la diferència de tracte resulti objectivament justificada, sinó també que superi un judici de proporcionalitat en l'àmbit constitucional sobre la relació existent entre la mesura adoptada, el resultat produït i la finalitat pretesa.

D'aquesta manera, el principi genèric d'igualtat no postula ni com a fi ni com a mitjà la paritat, però sí que exigeix la raonabilitat de la diferència normativa de tracte [STC 119/2002, de 20 de maig i STC 17/2003, de 30 de gener].

Ara bé, el principi de l'autonomia col·lectiva significa una primera limitació, global i genèrica, del principi d'igualtat, perquè permet establir regulacions diferenciades a causa de l'empresa, del sector o de qualsevol altre àmbit territorial o funcional apropiat i legítim per a la negociació de condicions de treball.

En tant que el conveni col·lectiu és, per definició, una norma sectorial, la diferenciació per sectors productius és pràcticament inseparable de la negociació col·lectiva i, per aquesta raó, no tota distinció dins del conveni col·lectiu ha de ser considerada *per se* contrària al principi d'igualtat [STC 177/1988, de 10 d'octubre i STC 119/2002, de 20 de maig].

El principi d'igualtat de tracte exigeix que les diferències establertes en el conveni tinguin justificació objectiva i raonable [STC 171/1989, de 19 d'octubre, i STC 172/1993, de 31 de maig].

Aquesta justificació no pot ser una altra que la situació diferent en què es troben els treballadors de qui es regulen les condicions de treball.

En principi, la distinció dins del conveni no és contrària al principi d'igualtat, especialment si es tracta de diferents activitats i respon a peculiaritats de cadascuna d'aquestes, i les conseqüències jurídiques que resultin d'aquesta distinció són adequades i proporcionades, de manera que els tribunals han declarat vàlids els següents supòsits:

- Inaplicació del règim de treball en diumenges i festius del conveni col·lectiu de grans magatzems als centres de fabricació, emmagatzematge i distribució [STS 27 de gener de 2004 (RJ 2004, 953) i STS 15 de setembre de 2009 (RJ 2009, 5647)].

- Opció del treballador per la readmissió o indemnització, pactada en conveni col·lectiu, únicament per al personal que tenia la qualitat de fix i indefinit per sentència anterior, amb una determinada antiguitat [STS 21 d'abril de 2010 (RJ 2010, 2638)].
- Determinació del caràcter pensionable de la paga d'eficiència només per als treballadors inclosos en el règim prestacional d'aportació definida, a exclusió d'aquells amb aportació definida [STS 18 de juliol de 2011 (RJ 2011, 6559)].
- Regulació d'una indemnització per a expedients de regulació d'ocupació que no s'aplica als acomiadaments objectius [STS 5 de juliol de 2007 (RJ 2007, 5486)].
- El copagament per determinats actes mèdics i el pagament d'una prima superior del personal jubilat de sucursals enfront de la gratuïtat del personal jubilat de serveis centrals, sobre la base que es tracta de dos règims diferenciats [SAN 263/2021, de 30 de desembre].

6.10 Preguntes més freqüents

Existeixen unes clàusules mínimes que s'han d'incloure als convenis col·lectius?

L'article 85.3 ET regula el contingut mínim que han de contenir els convenis col·lectius, en què s'inclouen la determinació de les parts que el negocien, els àmbits personal, funcional, territorial i temporal, així com la forma i condició de denúncia.

Quina relació hi ha entre el conveni col·lectiu i les condicions més profitoses d'origen contractual?

Les condicions més profitoses d'origen contractual són indisponibles per a les parts negociadores, amb independència de l'aplicació de la tècnica de la compensació i absorció.

Es pot aplicar la clàusula *rebus sic stantibus*?

Quan sigui impossible complir els pactes i, tenint en compte la dificultat d'aplicar la clàusula *rebus sic stantibus* en aquest àmbit i la necessitat de determinar prèviament la naturalesa normativa o obligacional de les clàusules, davant l'incompliment unilateral del conveni cal seguir algun dels mecanismes següents: 1) fer una modificació substancial de les condicions de treball previstes en el conveni, conforme a l'article 82.3 del TRLET; 2) sol·licitar a l'altra part negociadora la revisió del conveni col·lectiu i 3) reclamar judicialment la no-aplicació de l'obligació contreta.

Les comissions d'estudi i avaluació formen part del contingut normatiu o obligacional?

Les comissions d'estudi i avaluació del sector formen part del contingut obligacional del conveni, ja que les seves funcions estan limitades a sol·licitar subvencions per realitzar estudis i a vigilar i avaluar les tasques realitzades per les empreses, per sotmetre-les a l'aprovació de la comissió paritària.

Són vàlides els diferències de tracte als convenis fonamentades en la data d'ingrés a l'empresa?

Aquestes diferències són contràries al principi d'igualtat, quan utilitzen com a criteris de diferenciació elements que no poden justificar la disparitat, almenys si no es complementen amb altres factors per si mateixos diferenciadors o justificatius de la raonabilitat de la diferència.

Hi ha la possibilitat de pactar en conveni col·lectiu clàusules d'ocupació?

No hi ha cap problema per establir aquest tipus de pactes, encara que es plantegen problemes jurídics en relació amb la seva exigibilitat en cas d'incompliment.

Quin valor té el principi d'igualtat als convenis col·lectius?

Aquest principi no sols exigeix que la diferència de tracte resulti objectivament justificada, sinó també que superi un judici de proporcionalitat d'àmbit constitucional sobre la relació existent entre la mesura adoptada, el resultat produït i la finalitat pretesa.

Si els negociadors estan legitimats, els acords sobre matèries concretes i els acords interprofessionals poden contravenir un conveni col·lectiu estatutari pactat anteriorment?

En la mesura que els acords sobre matèries concretes i els acords interprofessionals estan legalment equiparats als convenis col·lectius, resulta aplicable el principi general de no concurrència entre convenis col·lectius, per la qual cosa s'impedeix aplicar-los mentre el conveni col·lectiu estatutari pactat anteriorment no perdi vigència.

Com s'aplica la relació entre llei i conveni col·lectiu?

El mecanisme consisteix a determinar si una regulació que es vol incloure dins del conveni col·lectiu pot ser ordenada per aquest, ja que si es considera dins de la categoria de dret necessari no és possible. Una vegada resolta aquesta qüestió, cal veure quina és la possibilitat que marca la llei: si no diu res o no marca límits, en el conveni col·lectiu es pot acordar el que les parts vulguin; en canvi, si la llei ho regula d'alguna manera, les parts han de respectar el mínim que estableix.

És obligatòria la comissió paritària en el conveni col·lectiu?

La regulació de la comissió paritària forma part del contingut mínim o necessari del conveni col·lectiu.

6.11 Sentències d'interès

- STS de 19 de juny de 1995: llibertat de negociació.
- STS de 29 d'abril de 2003: contingut normatiu.
- STS de 21 de desembre de 1994: contingut obligacional.
- STS de 3 de maig de 2001: relació entre la llei i el conveni col·lectiu.
- STS de 30 d'abril de 1994: respecte a les condicions més profitoses.

- STS de 28 de gener de 2020: sobre la il·legalitat de pactar plusos d'antiguitat diferents per a diferents treballadors de l'empresa.
- STS de 21 de gener de 2004: doble escala salarial.
- STS de 6 de setembre de 2021: relació entre el conveni col·lectiu i les condicions més profitoses d'origen contractual.
- STS de 29 de març de 2022: sobre les clàusules d'absorció i compensació.
- STS de 10 de febrer de 2022: relació entre llei i conveni col·lectiu en un supòsit de descansos.

6.12 Bibliografía específica

ALEMAN PAEZ, F. *Las comisiones paritarias*. Madrid: Cívitas, 1996.

GARCIA BLASCO, J.: «El contenido del convenio colectivo (en torno al art. 85)». REDT, núm. 100 (2000).

GARCIA MURCIA, J.: «Contenido normativo y obligacional en los convenios colectivos laborales». AL, núm. 23 i 24 (1988).

GARCIA VIÑA, J. «El ámbito del convenio colectivo. ¿Cuáles son sus límites según la jurisprudencia?». Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 120 (2003).

NAVARRO NIETO, F. *La estructura de la negociación colectiva: marco jurídico y disciplina contractual*. Albacete: Bomarzo, 2009.

MORALES ORTEGA, J. M. *La administración del convenio colectivo*. Madrid: Cívitas, 1998.

SERRANO OLIVARES, R. *Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva*. València: Tirant lo Blanch, 2000.



7. L'eficàcia del conveni col·lectiu estatutari

7.1 Normativa bàsica


- Art. 37.1 de la CE.
- Art. 3, 41, 82 i 86 del TRLET.

7.2 L'eficàcia jurídica del conveni col·lectiu estatutari

L'article 37.1 de la CE estableix un doble mandat per al legislador: d'una banda, garantir el dret a la negociació col·lectiva entre representants dels treballadors i empresaris i, d'altra banda, la força vinculant del conveni col·lectiu. En desenvolupament d'aquest mandat, el títol III del TRLET reconeix al conveni, negociat complint els requisits establerts en aquesta mateixa norma (el denominat *conveni estatutari*), eficàcia jurídica normativa i un abast personal general o *erga omnes*.

7.2.1 L'eficàcia jurídica normativa del conveni col·lectiu estatutari

El reconeixement de l'eficàcia jurídica normativa comporta reconèixer al conveni col·lectiu una eficàcia jurídica que va més enllà de la que es podria derivar del seu origen contractual, per equiparar-lo a una autèntica norma. A efectes pràctics això representa:

- L'**aplicabilitat automàtica** del conveni al conjunt de les relacions laborals incloses en el seu àmbit d'aplicació, sense que sigui necessari fer cap mena d'acte d'adhesió o incorporació del seu contingut.
 - La **imperativitat del conveni i la seva indisponibilitat o inderogabilitat** per actes derivats de l'autonomia individual contractual o unilateral. En
- 

aquest sentit, l'article 3.1.c) del TRLET, després de reconèixer la idoneïtat de la voluntat de les parts com a font reguladora dels drets i les obligacions que afecten la relació laboral, estableix que això és així "sense que en cap cas es puguin establir, en perjudici del treballador, condicions menys favorables o contràries a les disposicions legals i els convenis col·lectius esmentats més amunt". Aquesta característica, amb l'aplicabilitat automàtica, fa que l'aplicació del conveni a les relacions laborals incloses en el seu àmbit d'aplicació es produeixi de forma necessària i sense que calgui que l'empresari o els treballadors manifestin la seva voluntat.

- **L'aplicabilitat del principi de publicitat normativa** que estableix l'article 9.3 de la CE. Els requisits de registre, dipòsit i publicació del conveni que estableix l'article 90 del TRLET tenen com a objectiu assegurar aquest principi. La publicació del conveni es farà, en funció del seu àmbit d'aplicació territorial, en el *Boletín Oficial del Estado*, en el butlletí de la comunitat autònoma o en el de la província. En el cas de Catalunya, la publicació es fa en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC)* o en el butlletí oficial corresponent a la província (BOP).
- La consideració dels convenis com a norma i la seva publicació als diaris oficials comporta que per als convenis regeixi el **principi iura novit curia**, és a dir, el deure de l'òrgan judicial de conèixer-los i aplicar-los d'ofici, sense que se'n pugui subordinar l'aplicació a la prova de la seva existència. El Tribunal Constitucional ha reconegut que aquest principi també té un paper en relació amb els convenis publicats en els diaris oficials autonòmics, pel que fa als òrgans judicials la competència dels quals no excedeixi de l'àmbit territorial d'aquests convenis (STC 151/1994, de 23 de maig).
- També com a conseqüència del seu caràcter normatiu, **la successió de convenis en el temps s'ordena pel principi de modernitat**. Això comporta, tal com estableixen els articles 82.4 i 86.4 del TRLET, que l'aprovació d'un nou conveni en la mateixa unitat negociadora deroga el conveni preexistent, llevat dels aspectes que les parts negociadores del nou conveni hagin previst expressament. Aquesta successió i derogació del conveni anterior en el temps comporta que les relacions laborals es regeixin per aquest nou conveni col·lectiu, sense que es pugui pretendre l'aplicació del conveni

anterior o d'una part d'aquest sobre la base de l'existència d'una condició més beneficiosa que només pot tenir el seu origen en condicions d'origen contractual.

- En cas d'incompliment del conveni, els treballadors i els empresaris individuals infractors incorren en **responsabilitat exigible judicialment**.
- Tanmateix, l'**article 5 del TRLISOS considera infraccions laborals** les accions o les omissions dels empresaris contràries a les clàusules normatives dels convenis col·lectius, tipificades i sancionades en aquesta llei.
- Des d'una perspectiva processal, el caràcter normatiu dels convenis estatutaris comporta que la seva infracció per sentències d'instància sigui susceptible d'**impugnació en suplicació i cassació per infracció** de llei i no com a mer error de fet.

7.2.2 L'eficàcia personal general del conveni col·lectiu estatutari

El conveni col·lectiu estatutari té en la seva eficàcia personal general un dels seus trets distintius. Per disposició legal, l'article 82.3 del TRLET, els convenis negociats i tramitats de conformitat amb les previsions estatutàries obliguen tots els empresaris i els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, amb independència de la seva vinculació a les parts signants. Així, encara que els empresaris o els treballadors no estiguin afiliats o associats a les organitzacions signants tindran l'obligació de respectar i aplicar el conveni i el dret d'exigir-ne l'aplicació.

Aquesta eficàcia general justifica i explica l'exigència que aquests convenis siguin signats per subjectes que acreditin uns nivells mínims de representativitat en l'àmbit d'aplicació del conveni (requisits de legitimació) i que la llei estableixi uns determinats requisits formals en la seva elaboració (per exemple, el dipòsit, el registre o la publicació).

L'eficàcia general, tal com hem tingut ocasió d'assenyalar en parlar de l'àmbit d'aplicació personal del conveni, no impedeix que les parts negociadores, amb

certes limitacions que tracten d'evitar regulacions discriminatòries, puguin establir determinades exclusions en l'àmbit d'aplicació personal del conveni.

Així mateix, com es pot veure amb més atenció en un dels apartats següents, és possible que en determinades condicions i complint determinats requisits es puguin concloure "acords d'inaplicació" que evitin l'aplicació, en determinades matèries, del conveni sectorial en l'àmbit empresarial (art. 82.3 del TRLET).

7.2.3 L'àmbit d'aplicació personal, territorial i funcional del conveni

El conveni col·lectiu projecta la seva eficàcia en l'àmbit d'aplicació que les parts hagin acordat. Així, l'article 82.3 del TRLET estableix que "els convenis col·lectius regulats per aquesta llei obliguen tots els empresaris i els treballadors inclosos dintre del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de vigència". Malgrat que aquesta és una qüestió ja tractada en un altre epígraf, es pot veure amb més deteniment en l'apartat dedicat a la lliure determinació de la unitat de negociació; dins del capítol dedicat a la determinació de la unitat de negociació, convé destacar els aspectes següents:

- a) La determinació dels àmbits d'aplicació del conveni exigeix la definició de quatre paràmetres: l'àmbit personal, l'àmbit funcional, l'àmbit territorial i l'àmbit temporal.
- b) La fixació d'aquests paràmetres la faran les parts negociadores mateixes. En aquesta tasca els negociadors no disposen de llibertat absoluta, atès que hi ha límits derivats de la correspondència necessària entre legitimació ostentada i àmbit d'aplicació, de la necessitat de respectar el principi d'igualtat i no-discriminació, de les exigències jurisprudencials de configurar unitats de negociació raonables, o els límits que es poden derivar de les regles existents als acords interprofessionals.
- c) La determinació de l'àmbit personal, funcional, territorial i temporal del conveni forma part del contingut mínim del conveni col·lectiu (art. 85.3 del TRLET).

7.3 L'àmbit d'aplicació temporal del conveni. Extinció de la vigència

7.3.1 Àmbit d'aplicació temporal i vigència del conveni col·lectiu estatutari

La determinació de l'àmbit d'aplicació temporal del conveni **correspon a les parts negociadores**; tal com estableix l'article 86 del TRLET, "correspon a les parts negociadores establir la durada dels convenis".

Les parts, en l'exercici de la seva autonomia col·lectiva, podran establir la durada del conveni que més s'adeqüi als seus interessos. L'ordenament jurídic **no ha establert expressament límits màxims o mínims respecte a la durada** del conveni; l'única exigència, en **els articles 85.3.b) i 85.3.d) del TRLET**, és que formin part del **contingut mínim** del conveni el seu àmbit temporal i la forma i les condicions de denúncia del conveni, així com el termini de preavís d'aquesta denúncia.

Teòricament i atesa l'absència de límits explícits a la durada del conveni, les parts podrien establir una durada indefinida per al conveni. A banda dels problemes que això podria comportar per al caràcter dinàmic i l'adaptabilitat del conveni, s'ha de tenir present que la limitació per al dret de vaga (deure de pau implícit o absolut si s'hagués pactat) i per al dret a la negociació col·lectiva (prohibició de concurrència i limitació del deure de negociar) hauria de significar que les parts legitimades, malgrat la seva durada indefinida, poguessin denunciar el conveni.

En l'absoluta majoria de casos les parts estableixen una durada determinada mitjançant l'establiment d'un període de temps concret (per exemple 1 o 2 anys, per als anys 2021, 2022, etc.), a comptar des del moment que les parts decideixin o bé mitjançant la determinació d'una data o utilitzant fórmules mixtes. Així, per exemple:

"La durada serà de quatre anys: des del dia 1 de gener de 2019 fins al dia 31 de desembre de 2022, excepte pel que fa a les clàusules per a les quals s'estableixi una vigència i una durada diferents."

L'article 86.1 del TRLET permet que les parts puguin establir diferents períodes de vigència per a cada matèria o grup homogeni de matèries dins del mateix conveni. Aquesta és una possibilitat que se sol emprar en matèria salarial per permetre una renegociació anticipada.

L'eficàcia del conveni requereix com a **condició prèvia que el conveni sigui vigent**. La vigència, com a estadi que expressa l'existència jurídica del conveni, constitueix un pressupòsit per a la seva eficàcia. Malgrat que l'article 90.4 del TRLET estableix que "el conveni entra en vigor en la data en què acordin les parts", la naturalesa normativa del conveni n'exigeix la publicitat. D'aquesta manera, la jurisprudència i la doctrina judicial majoritària ha entès que l'inici de la vigència requereix la publicació en el diari oficial corresponent que prescriu l'article 90.3 del TRLET.

Cal dir, però, que l'exigència de publicitat es podria entendre complerta quan s'hagin fet els tràmits de registre i dipòsit. Aquests són uns mecanismes sobre els quals les parts disposen de més control pel que fa a dur-los a terme i en quin moment concret fer-los. D'altra banda, són mecanismes que garanteixen la publicitat de tots els actes que afecten la normativitat del conveni —a diferència de la publicació, de la qual escapen actes com la denúncia del conveni—, i per això són més eficients a l'efecte d'aconseguir el coneixement de les normes que exigeix l'article 9.3 de la CE.

Les parts negociadores poden establir una **eficàcia retroactiva** que estengui els efectes del conveni a un moment previ al de l'entrada en vigor o fins i tot respecte a l'aprovació. S'ha de fer notar, tanmateix, que aquesta possibilitat està limitada o condicionada per la impossibilitat constitucional de dotar d'eficàcia retroactiva les disposicions sancionadores no favorables o restrictives de drets individuals (art. 9.3 de la CE), per les normes de dret transitori que contenen el TRLET mateix i les disposicions transitòries del Codi civil (STS de 26 de juny de 1998, rec. 3044/1997) i per la impossibilitat de regular retroactivament situacions ja consumades i esgotades (STS de 26 de juny de 1995, rec. 2985/1994).

En aquest sentit, el Tribunal Suprem ha establert, com a regla general, que la modificació del conveni operada per l'aprovació d'un conveni ulterior no afectarà les situacions o els drets nascuts a l'empara del conveni anterior (per exemple, excedències o trasllats), llevat que el conveni col·lectiu posterior ho ordeni de "forma nítida y clara", i

requereixi “ineludiblemente que ese nuevo convenio ordene claramente la extensión de las nuevas disposiciones a las situaciones de excedencia anteriores; no siendo suficiente para que tal extensión sea una realidad, la simple reforma de los preceptos del convenio precedente” (STS de 26 de juny de 1998, rec. 3044/1997).

7.3.2 La terminació de la vigència del conveni. La denúncia del conveni

La **manera normal i ordinària d'extinció de la vigència** del conveni és l'arribada del termini final de durada previst per les parts. Cal tenir present, però:

a) Que l'extinció de la vigència requerirà, llevat que les parts hagin exclòs expressament la **denúncia del conveni** o el considerin automàticament denunciat, que les parts el denunciïn. En cas contrari, és a dir, si el conveni no es denuncia expressament o aquesta denúncia es fa irregularment, l'article 86.2 del TRLET estableix, llevat de pacte en contra, una **pròrroga anual** successiva de la vigència (“2. Llevat que hi hagi pacte en contra, els convenis col·lectius es prorroguen d'any en any si no hi ha denúncia expressa de les parts.”).

b) Que la terminació de la vigència del conveni, pel seu venciment precedit de la denúncia, no comporta necessàriament que deixi de ser efectiva, atès que, llevat que les parts ho hagin exclòs, el seu contingut continuarà produint efectes més enllà del seu termini final, sobre la base de la denominada **ultraactivitat que** preveu l'article 86.3 del TRLET.

La **denúncia** del conveni és una declaració de voluntat unilateral acausal, per la qual una de les parts comunica a l'altra la voluntat de fer efectiva la data d'acabament de la vigència prevista al conveni i d'excloure l'entrada en funcionament de la pròrroga anual que preveu l'article 86.2 del TRLET. Pel que fa a la **forma** que ha de revestir aquesta denúncia, la llei es limita a establir la necessitat que sigui **expressa**, i correspon a les parts mateixes concretar altres exigències formals i condicions, així com el termini de preavís, elements que l'article 85.3.d) configura com a contingut mínim del conveni.

L'exigència de forma expressa ha motivat que els tribunals neguessin la consideració de denúncia a actes com ara el desenvolupament de negociacions

dirigides a l'aprovació del conveni successor (STC 332/1994, de 19 de desembre, o STSJ de Castella i Lleó, Burgos, de 27 de juliol de 1994, rec. 674/1994), la constitució de la comissió negociadora (STS de 30 de setembre de 2013, rec. 97/2012) o la sol·licitud de negociacions (STS d'1 de juny de 1990, RJ 1990/5001).

En relació amb el **subjecte legitimat** per denunciar el conveni, el Tribunal Suprem ha establert que el concepte de parts emprat per l'article 86.2 del TRLET no s'ha d'identificar amb les parts signants del conveni, i sí amb les parts legitimades per negociar. Modificant el criteri establert a la sentència de 21 de maig de 1997 (rec. 3312/1996), ha considerat, a la sentència 1035/2016, de 2 de desembre de 2016 (rec. 14/2016), que podran denunciar vàlidament el conveni els subjectes que compleixin els requisits que determina la legitimació inicial, i no és necessari, doncs, tenir legitimació plena.

Respecte al **moment** en què és possible la denúncia del conveni, s'haurà de complir el que hagin previst les parts, sens perjudici que en qualsevol moment les parts negociadores, de mutu acord, puguin denunciar anticipadament el conveni col·lectiu.

Els tribunals no han admès la **denúncia anticipada unilateral**. Així, s'ha descartat l'aplicabilitat de la clàusula *rebus sic stantibus* en supòsits d'alteració sobrevinguda i imprevisible de les circumstàncies que van servir de base per a la subscripció del conveni, tot i que això representi una alteració radical i desproporcionada de l'equilibri negocial; i és així perquè es considera que 1) l'eficàcia normativa i la durada temporal del conveni impedeix l'aplicabilitat d'una construcció doctrinal elaborada en l'àmbit dels negocis jurídics i 2) sobretot perquè hi ha mecanismes específics, com poden ser els acords d'inaplicació, que permeten reajustar el contingut del conveni per adaptar-lo al canvi de circumstàncies.

De la mateixa manera, el Tribunal Suprem ha negat que les "**clàusules de vinculació a la totalitat**" determinin, en els supòsits d'anul·lació judicial d'alguna clàusula convencional, la ineficàcia del conveni, i ha limitat l'eficàcia d'aquestes clàusules a atorgar a les parts que han intervingut legítimament en la negociació la facultat d'exigir a les altres parts la renegociació, en termes similars als que fixa l'article 89.1 del TRLET (STS d'11 de juny de 2001, RJ 5922, i STS de 22 de setembre de 1998, RJ 7576).

Les denominades clàusules de vinculació a la totalitat eren unes clàusules per les quals els negociadors establien que, atès el caràcter unitari del conveni, la nul·litat d'una part d'aquest determinava la nul·litat o inaplicabilitat totals.

Respecte als **efectes**, la denúncia del conveni comportarà que no entri en joc la pròrroga anual prevista en l'article 86.2 del TRLET i, atès l'article 86.3, la pèrdua d'eficàcia de les clàusules convencionals per les quals s'hagués renunciat a la vaga durant la vigència del conveni.

7.3.3 La ultraactivitat del conveni col·lectiu

De conformitat amb l'article 86.3 del TRLET, la vigència d'un conveni col·lectiu, una vegada denunciat i conclosa la durada pactada, es produeix en els termes que s'hagin establert en el conveni mateix. D'aquesta manera, la llei es remet al conveni, a la voluntat de les parts, pel que fa a la determinació de la destinació del conveni com a instrument normatiu una vegada conclosa la vigència pactada i exterioritzada la voluntat d'almenys una de les parts de donar-lo per finalitzat mitjançant la denúncia.

Si la finalització dels efectes del conveni hauria de ser la solució més coherent amb la seva naturalesa temporal i amb la voluntat de les parts, expressada en la naturalesa temporal del conveni i en la seva denúncia, passa que la realitat sobre la qual s'aplica el conveni no és temporal i no s'esgota amb la durada d'aquest. Això explica que no sigui infreqüent que els ordenaments jurídics prevegin algun tipus de norma de dret transitori que eviti situacions de buit normatiu en l'endemig que hi pot haver entre la conclusió d'un conveni i la subscripció del posterior. És el que passa amb l'article 86.3 del TRLET i la figura de la ultraactivitat que s'hi regula.

L'article 86.3 del TRLET estableix que "durant les negociacions per renovar un conveni col·lectiu, si no hi ha pacte, se'n manté la vigència, si bé les clàusules convencionals per les quals s'hagi renunciat a la vaga durant la vigència d'un conveni prescriuen a partir de la seva denúncia. Les parts poden adoptar acords parcials per modificar algun o alguns dels seus continguts prorrogats amb la finalitat d'adaptar-los a les condicions en què, després que acabi la vigència

pactada, es desenvolupi l'activitat en el sector o en l'empresa. Aquests acords tenen la vigència que determinin les parts”.

La ultraactivitat del conveni constitueix una figura, únicament aplicable al conveni estatutari, que representa el manteniment, per disposició legal, de part del contingut del conveni malgrat que alguna de les parts legitimades hagi denunciat el conveni i s'hagi acabat el període de vigència. Amb la previsió d'aquesta figura el legislador evita que la terminació de la vigència del conveni porti un buit normatiu convencional.

Alguns aspectes que cal tenir en compte en relació amb la ultraactivitat:

- **S'aplica únicament al conveni estatutari** (STS de 17 d'abril de 2000, RJ 3963) i mentre s'estigui negociant per renovar-lo.
- El **caràcter dispositiu**. Les parts negociadores del conveni tenen llibertat absoluta per excloure la ultraactivitat o modular-ne l'abast, i indicar, per exemple, les clàusules a les quals s'ha d'aplicar o un termini final de durada.
- La ultraactivitat es produeix en relació amb tot el contingut del conveni excepte les clàusules per les quals les parts hagin renunciat a la vaga (pactes de pau). Les parts negociadores poden, no obstant això, limitar el contingut afectat per la ultraactivitat.
- La ultraactivitat **no és plenament equiparable a la situació de vigència** del conveni, ja que durant aquesta situació és aplicable el deure de negociar que preveu l'article 89.1 del TRLET; no s'aplica el deure legal de pau relatiu que preveu l'article 11.c) del Reial decret llei 17/1997, de 4 de març, sobre relacions de treball, i no regeix, encara que amb matisos quan persisteix la negociació, la regla de prohibició de concurrència de convenis (STS 958/2021, de 5 d'octubre, rec. 4815; STS de 2 de febrer de 2004, RJ 4969). Podeu veure aquesta qüestió amb més deteniment a l'apartat “La regla de la prohibició de concurrència com a regla d'articulació de convenis”.
- Es preveu que durant la fase d'ultraactivitat els subjectes negociadors puguin assolir **acords parcials que modifiquin el contingut** del conveni en situació

d'ultraactivitat, per modificar-ne algun o alguns continguts amb la finalitat d'adaptar-los a les condicions en les quals, després de la terminació de la vigència pactada, es desenvolupi l'activitat en el sector o en l'empresa. Aquests acords tindran la vigència que les parts determinin.

En relació amb l'**abast temporal de la ultraactivitat, la reforma del 2021** ha introduït un canvi molt rellevant que suposa el retorn al règim tradicional de la regulació d'aquesta figura. Així, si la reforma del 2012 havia establert que transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagués acordat un nou conveni o dictat un laude arbitral, el conveni perdria, excepte pacte en contra, vigència, i s'aplicaria, si n'hi hagués, el conveni col·lectiu d'àmbit superior que fos aplicable, el Reial decret llei 32/2021 ha tornat a configurar **una ultraactivitat no limitada temporalment**, llevat de disposició en contra en el conveni o acord de les parts durant aquesta. Amb relació a aquest canvi normatiu cal assenyalar:

- Que la nova regulació de la ultraactivitat (no limitada temporalment) s'aplica a tots els convenis estatutaris llevat d'acord en contra de les parts, que, d'aquesta forma, podrien limitar-la temporalment o materialment.
- També s'aplica als convenis previs a la reforma, fins i tot si haguessin estat denunciats a la data d'entrada en vigor del Reial decret llei 32/2021, el 31 de desembre de 2021 (disposició transitòria setena).
- En espera del que puguin dir els tribunals, semblaria que el nou marc jurídic exclou l'aplicabilitat del marc conceptual elaborat pels tribunals respecte a la contractualització del conveni. Així, la ultraactivitat del conveni en el nou marc jurídic beneficiarà totes les persones treballadores amb independència de si s'han incorporat abans o després de la finalització de la vigència ordinària del conveni. La modificació del conveni en fase d'ultraactivitat haurà de fer-se mitjançant els procediments previstos de manera ordinària per a la seva vigència (procediment previst al mateix conveni, acord entre les parts negociadores o règim d'inaplicació previst a l'article 82.3 del TRLET), i actuarà, si no hi ha previsió en contra en el mateix conveni, en relació amb tot el contingut (llevat de les clàusules de renúncia a la vaga).

- La finalització de la ultraactivitat es produirà quan les parts negociadores assoleixin un nou conveni, un acord en mediació o, si les parts s'haguessin sotmès a un procediment d'arbitratge, quan s'hagi dictat un laude. Les parts podran adoptar acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels continguts prorrogats. Aquests acords tindran la vigència que les parts determinin.
- La ultraactivitat continua sent dispositiva; així, les parts poden disposar totalment de la seva durada indefinida i la poden limitar temporalment.
- El Reial decret llei 32/2021 ha establert a l'article 86.4 del TRLET, amb la voluntat d'afavorir els acords durant el procés negociador, que "transcorregut un any des de la denúncia del conveni col·lectiu sense que s'hagi acordat un nou conveni" les parts hauran de sotmetre's als procediments de mediació regulats en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic que preveu l'article 83, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies existents. Així mateix, sempre que hi hagi pacte exprés, previ o coetani, les parts se sotmetran als procediments d'arbitratge regulats per aquests acords interprofessionals, i en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia jurídica que els convenis col·lectius i només serà recurrible de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'article 91. Els procediments d'arbitratge i mediació als quals es refereixen aquests preceptes, es contenen, pel que fa a l'àmbit estatal, al VI Acord sobre Solució Autònoma de Conflictos Laborals (BOE núm. 334, de 23.12.2020) i als previstos en l'àmbit del Tribunal Laboral de Catalunya pel que fa a l'àmbit de Catalunya.

7.3.4 La successió en el temps dels convenis

La naturalesa essencialment temporal del conveni col·lectiu i el caràcter permanent de les relacions laborals que el conveni regula determina que, com a regla general, a l'extinció de la vigència d'un conveni la succeeixi l'aprovació d'un nou conveni. Una successió que ha de permetre l'adaptació del contingut normatiu del conveni als canvis en la realitat socioeconòmica a la qual s'ha d'aplicar.

Segons l'article 86.4 del TRLET, "el conveni que en succeeix un d'anterior el deroga íntegrament, llevat dels aspectes que es mantinguin de manera expressa"; així, es va incorporar expressament el principi de modernitat com a criteri ordenador de la successió en el temps dels convenis, si bé s'ha de tenir present que:

- El mecanisme derogatori que estableix l'article 86.4 del TRLET presenta un caràcter reforçat. En la successió convencional, la derogació opera de forma automàtica, i l'aprovació d'un nou conveni comporta, a priori, la derogació total de l'anterior, independentment de la compatibilitat o la incompatibilitat dels continguts.
- Les parts negociadores del nou conveni poden limitar els efectes derogatoris respecte de l'anterior, indicant de forma expressa els aspectes que es mantindran.
- La successió de convenis es produeix únicament entre convenis negociats en la mateixa unitat negociadora. L'existència de convenis successius en el temps negociats en unitats diverses s'ha de tractar com un supòsit de concurrència de convenis, en el qual s'aplicaran les regles pròpies d'aquest fenomen de convergència normativa. Una convergència que, precisament per efecte del principi de modernitat, no es produeix en el supòsits de successió en el temps de convenis negociats en la mateixa unitat.
- Encara que el més freqüent és que la successió es produeixi un cop hagi expirat la vigència del conveni, la jurisprudència ha admès la possibilitat que la successió es pugui produir abans de l'arribada del termini final de vigència previst per les parts. Un supòsit al qual no s'aplicaran les limitacions materials i formals previstes en l'article 41 del TRLET (STS de 10 de març de 2003, rec. 60/2002; STS de 21 de febrer de 2000, rec. 686/1999; STS de 30 de juny de 1998, rec. 2987/1997).
- Finalment, cal assenyalar que la derogació del conveni anterior comporta, d'acord amb l'article 82.5 del TRLET, l'aplicació íntegra del que regula el nou conveni, independentment del seu caràcter més o menys favorable.
- Malgrat que l'article 82.5 del TRLET reconeix expressament que el nou conveni pugui disposar dels drets reconeguts al conveni anterior, l'efecte

derogatori del nou conveni col·lectiu no resulta il·limitat ni incondicionat, atès que s'ha d'acomodar a les normes de dret transitori (per exemple, la irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables o restrictives de drets individuals, article 9.3 de la CE, la ultraactivitat del contingut normatiu del conveni denunciat o les disposicions transitòries del Codi civil, STS de 26 de juny de 1998, rec. 3044/1997). S'ha de tenir en compte, però, que la jurisprudència reconeix de manera àmplia la capacitat derogatòria del conveni posterior respecte a les condicions que figuraven en l'anterior. A més, s'admet, partint de l'article 82.4 del TRLET, l'efecte derogatori fins i tot respecte a drets que tenen, per la seva mateixa naturalesa, una vocació de permanència que excedeix de la vigència del conveni anterior en el temps (per exemple, millores voluntàries d'incapacitat o de jubilació) (STS de 16 de juliol de 2003, rec. 862/2002; STS de 8 d'abril de 2005, rec. 1859/2003, i STS de 30 de març de 2006, rec. 902/2005).

7.4 La modificació i la inaplicació del conveni durant la seva vigència

A fi de permetre una adaptació del marc normatiu convencional aplicable a les relacions laborals, el legislador ha establert dos mecanismes complementaris: d'una banda, ens trobem el mecanisme d'inaplicació a l'empresa de les condicions de treball previstes en el conveni aplicable (art. 82.3 del TRLET) i, d'altra banda, la possibilitat de renegociar o modificar *ante tempus* el conveni.

La lògica que es persegueix és permetre que en l'àmbit de l'empresa es pugui tenir una regulació més adaptada a les seves circumstàncies i necessitats específiques, per a la qual cosa es possibilita que mitjançant un acord d'empresa es deixi d'aplicar parcialment i temporalment el conveni sectorial o d'empresa. Com a excepció a l'eficàcia normativa i general del conveni, es permet que mitjançant un acord d'empresa les parts convinguin una regulació específica i d'aplicació preferent a la que inclou el conveni sectorial de referència.

És diferent el cas de la modificació del conveni per acord de les parts negociadores abans que es produeixi l'extinció de la vigència del conveni. Aquest supòsit de denúncia *ante tempus* bilateral sí que representa una autèntica modificació del contingut del conveni per les parts legitimades per negociar-lo. La jurisprudència havia admès aquests supòsits de successió *ante tempus* en la mateixa unitat de negociació sense més limitacions que l'exigència d'un acord per les parts legitimades per negociar en aquesta unitat i que es produís en la unitat de negociació mateixa. El Reial decret llei 3/2012 i la Llei 3/2012 ho van recollir i la reforma del 2021 ho ha mantingut en els mateixos termes a l'article 86.1 del TRLET.

Centrant-nos en el **règim d'inaplicació previst en l'article 82.3 del TRLET**, la reforma del 2012 va modificar completament el marc normatiu regulador d'aquesta qüestió i va potenciar enormement la possibilitat que l'empresa pogués deixar d'aplicar el marc normatiu previst en el conveni aplicable. Així, es va flexibilitzar el règim causal, es van ampliar les matèries respecte de les quals es pot produir la inaplicació i es va flexibilitzar el règim procedimental. Abans, llevat del cas d'inaplicació del règim salarial, era imprescindible l'acord amb els representants legals dels treballadors; ara, si no hi ha representants legals, es pot negociar amb una comissió de fins a tres treballadors i, si no hi ha acord, es preveu que un tercer imposi la decisió.

La reforma del 2021 ha deixat inalterat el règim jurídic del procediment d'inaplicació que regula l'article 82.3 del TRLET.

D'acord amb aquest precepte, quan en una empresa concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, l'empresa pot, després d'un procés de negociació o de consultes previ, deixar d'aplicar les condicions de treball referides a determinades matèries regulades en el conveni sectorial o d'empresa aplicable.

Respecte a les **causes**, l'article 82.3 estableix que s'entendrà que hi concorren les causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprengui una situació econòmica negativa, en casos com l'existència de pèrdues actuals o previstes o la disminució persistent del nivell d'ingressos o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si es produeix durant dos trimestres consecutius. D'altra banda, s'entén que hi concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre

d'altres, en l'àmbit dels mitjans o els instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i els mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o els serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

Des del 2012, ja no cal que l'adopció de les mesures proposades contribueixi a prevenir una evolució negativa de l'empresa o a millorar-ne la situació i les perspectives mitjançant una organització més adequada dels recursos que afavoreixi la posició competitiva al mercat o una resposta millor a les exigències de la demanda (art. 41.1 anterior a la reforma) o, en el cas de la inaplicació salarial, que l'empresa tingui una disminució persistent del nivell d'ingressos o que la seva situació i les seves perspectives econòmiques puguin quedar afectades negativament, i així afectin les possibilitats de manteniment de l'ocupació (art. 82.3 del TRLET anterior a la reforma); ara només s'exigeix que hi hagi causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

En relació amb el **procediment**, malgrat que el precepte inicialment exigeix que la inaplicació es dugui a terme "per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu conforme al que es preveu en l'article 87.1 del TRLET", cal tenir en compte el següent:

- 1) Que posteriorment s'admet, per als supòsits en què no hi hagi representació legal dels treballadors, que la negociació es dugui a terme amb una comissió de treballadors designada segons el que estableix l'article 41.4 del TRLET. Segons aquest precepte, les empreses en què no hi hagi representació legal dels treballadors podran optar per atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord, a la seva elecció, a una comissió d'un màxim de tres membres integrada per treballadors de la mateixa empresa i triada per aquests democràticament o a una comissió del mateix nombre de components designats, segons la seva representativitat, pels sindicats més representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i que estiguessin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa.

- 2) El procediment previst a l'article 82.3 TRLET és imperatiu per a qualsevol tipus d'inaplicació o modificació del contingut d'un conveni estatutari, malgrat que aquesta no sigui substancial (STS de 3 de juliol de 2019, rec. 51/2018, o STS 15/2021, de 13 de gener de 2021). Interessa destacar que l'article 41.6 del TRLET disposa que "la modificació de les condicions de treball establertes als convenis col·lectius que regula el títol III s'ha de dur a terme de conformitat amb el que estableix l'article 82.3".
- 3) El període de consultes no podrà tenir una durada superior als quinze dies i les negociacions s'hauran de referir a les causes que motiven la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar-ne o reduir-ne els efectes i atenuar-ne les conseqüències per als treballadors afectats. Les parts tenen el deure de negociar de bona fe i la negociació s'haurà de desenvolupar de manera efectiva i prèviament a la intervenció de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o del Consell de Relacions Laborals, malgrat que sigui la reproducció d'un intent previ d'inaplicació (STS de 15 de setembre de 2015, rec. 218/2014).
- 4) En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que tindrà un termini màxim de set dies per pronunciar-se. Quan la comissió no aconseguís un acord, les parts hauran de recórrer als procediments que s'han d'establir en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, i que preveu l'article 83 del TRLET. Així, el punt 13 de l'Acord Interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020 preveu que els procediments de conciliació, mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya podran substituir aquest període de consultes.
- 5) Tanmateix, quan el període de consultes finalitzi sense acord i les parts no s'hagin sotmès als procediments esmentats o aquestes no hagin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts pot sotmetre la solució de les discrepàncies a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, quan la inaplicació de les condicions de treball afecti centres de treball de l'empresa situats al territori de més d'una comunitat autònoma, o als òrgans corresponents de les comunitats autònomes en

els altres casos (en el cas de Catalunya, el Consell de Relacions Laborals). La decisió d'aquests òrgans, que pot ser adoptada en el seu si o per un àrbitre que ells mateixos designin a aquest efecte, s'ha de dictar en un termini no superior a vint-i-cinc dies des de la data de la submissió del conflicte davant aquests òrgans.

- 6) Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf segon d'aquest llistat, i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social si hi ha frau, dol, coacció o abús de dret en la conclusió (STS 607/2021, de 8 de juny). L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no es podrà allargar més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni en aquesta empresa. Així mateix, l'acord s'ha de notificar a la comissió paritària del conveni col·lectiu i a l'autoritat laboral.
- 7) Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu inaplicat.

Respecte a les matèries en les quals és possible la inaplicació, s'ha de tenir en consideració que aquesta només es possible respecte a les matèries que apareixen al llistat de l'article 82.3 del TRLET, que es configura com un *numerus clausus*, de caire imperatiu. Cal dir, però, que es tracta d'una llista que inclou les condicions de treball de més importància i transcendència:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball per torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin els límits per a la mobilitat funcional que preveu l'article 39 d'aquesta llei.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Respecte al contingut de l'acord, la norma estableix **una limitació addicional** a la que es deriva del contingut material limitat: l'acord d'inaplicació no pot suposar

l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que estiguessin previstes, si s'escau, en el pla d'igualtat aplicable en l'empresa. Finalment, cal assenyalar que l'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa.

La inaplicació tindrà la **vigència o durada** que les parts acordin, però la durada:

- no podrà prolongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni a l'empresa,
- i no podrà tenir eficàcia retroactiva, sinó que serà eficaç només des del moment en què es produeixi l'acord: "solo produce efectos desde el momento en que se acuerda la inaplicación de la norma convencional, actúa hacia el futuro" (STS de 16 de setembre de 2015, rec. 110/2014; de 7 de juliol de 2015, rec. 206/2014, i de 6 de maig de 2015, rec. 68/2014).

Modificació de convenis no estatutaris

La modificació de convenis o acords no estatutaris, segons els articles 41.2 i 41.5, únicament requereix, si se superen els límits numèrics establerts en l'article 41.2 del TRLET, sens perjudici dels procediments específics que es puguin establir en la negociació col·lectiva, l'obertura d'un període de consultes amb els representants dels treballadors de durada no superior a quinze dies. Un cop transcorregut aquest període, l'empresari pot adoptar la decisió unilateralment.

7.5 Preguntes més freqüents

On s'ha de valorar la situació econòmica de l'empresa a l'efecte de poder decidir una eventual inaplicació del règim salarial?

La STS de 9 juny de 1995 (rec. 3254/1994, RJ 1995/4885) estableix que en els supòsits en què el grup d'empreses actua com a empresa, amb caixa única, la

valoració de la situació s'ha de fer en el grup, de manera que la situació econòmica positiva de l'empresa no impediria l'aplicació de la "desvinculació" si la del grup fos negativa. La STS de 20 de maig de 1997 (RJ 1997/4275) admet la possibilitat d'inaplicació per a una empresa amb pèrdues integrada en un grup amb beneficis, però perquè en aquest supòsit "la presentación de las cuentas consolidadas a efectos contables del grupo —al que pertenece— no afecta a la personalidad jurídica autónoma de la misma, no sustituible por la personalidad laboral del grupo...".

Finalitzada la vigència pactada del conveni, aquest deixarà de ser eficaç?

No. Com a regla general (vegeu la pregunta següent), els convenis, un cop finalitza la vigència, continuen produint efectes, com a conseqüència de dues figures previstes per l'Estatut dels treballadors: la pròrroga anual regulada en l'article 86.2 i la denominada ultraactivitat de l'article 86.4 del TRLET.

Així, pel que fa a la pròrroga anual, si un conveni no ha estat denunciat, la vigència es prorroga durant un any a partir del moment en què es produeixi l'acabament de la vigència inicialment prevista per les parts. D'aquesta manera es produeix, davant l'absència de denúncia, un allargament per un període d'un any de la "vida" del conveni, que es pot reiterar si durant aquest any no es produeix tampoc la denúncia del conveni.

La ultraactivitat, per la seva banda, comportarà que malgrat que el conveni hagi estat denunciat continui sent eficaç, llevat de les clàusules de renúncia a la vaga i sempre que les parts no hagin exclòs la ultraactivitat prevista en l'article 86.4 del TRLET. Cal tenir en compte que la reforma del 2021 ha eliminat el límit temporal d'un any de la ultraactivitat, que s'havia establert el 2012.

El conveni s'aplica als treballadors que un cop aprovat el conveni ja no tenen vigent el seu contracte, però sí que el tenien durant l'espai temporal en què el conveni projecta els seus efectes de manera retroactiva?

Sí, de conformitat amb la STS de 22 de juliol de 1997 (RJ 1997/5710): "Cuando el convenio fija con efectos retroactivos una determinada fecha de vigencia en materia salarial, esta es aplicable a todos los trabajadores que en tal fecha prestaban sus servicios en la empresa, aunque los contratos se hubieran extinguido antes de la publicación del convenio".

La ultraactivitat i la pròrroga anual del conveni són figures de dret necessari absolut, sense que hi hagi espai perquè les parts negociadores puguin establir una regulació alternativa?

No. La regulació d'ambdues figures s'ha fet amb un caràcter dispositiu clar. Això significa que les parts negociadores tenen un ampli marge d'actuació que, fins i tot, els permetria evitar que la ultraactivitat i la pròrroga anual tinguessin lloc i fer que un cop arribés el termini final de vigència del conveni aquest deixés de tenir qualsevol mena d'eficàcia. Altres regulacions que podrien fer les parts es podrien referir a qüestions com l'abast material (limitant o ampliant les matèries sobre les quals actuarien) o temporal (per exemple, establint un abast temporal limitat a la ultraactivitat).

Les parts del conveni poden excloure l'aplicabilitat a un determinat col·lectiu de persones treballadores?

L'eficàcia general del conveni no impedeix que les parts negociadores puguin establir algunes exclusions. Tal com ha establert el Tribunal Constitucional, en la STC 136/1987, de 22 de juliol, "el principio de igualdad no obliga desde luego a perfilar la unidad de negociación con todos los trabajadores de una empresa o de un ámbito geográfico y funcional determinado, y, por lo mismo, no impide que determinados grupos de trabajadores que cuentan con suficiente fuerza negociadora pacten por separado las condiciones de empleo". Els tribunals, però, exigeixen que l'exclusió estigui justificada objectivament i no comporti una discriminació, i són especialment rigorosos quan pot comportar l'exclusió d'un col·lectiu amb poder negociador escàs o caracteritzat per una precarietat laboral més elevada.

Podria un conveni, en establir el seu àmbit d'aplicació, incloure la possibilitat que en quedessin excloses les persones treballadores que ho sol·licitessin voluntàriament?

No; en relació amb aquesta possibilitat, la STSJ de Castella i Lleó (Valladolid, 11 de juny de 2008, rec. 409/2008, JUR 2008\346813) ha establert que "no resulta lícito dejar fuera de los beneficios sociales que supone la negociación colectiva a concretos trabajadores si ello no responde a un motivo razonable. La fijación del ámbito personal del convenio *ex lege viene atribuido a las partes negociadoras y estas efectivamente pueden sacar del convenio a determinados colectivos dadas las características especiales de su prestación laboral. Sentado lo anterior, lo que ha de*

discutirse es si es lícito que se declaren fuera de convenio a aquellas personas que voluntariamente estén excluidas o se excluyan. Una interpretación literal conduciría a que pudiese sacarse de convenio a cualquier persona aunque fuese por pacto bilateral, y ello ha de rechazarse ya que el pacto individual no puede eliminar la eficacia normativa del convenio colectivo. Ciertamente las partes negociadoras pueden dejar fuera de convenio ciertos puestos o colectivos, pero si no lo concretan o remiten su concreción a la comisión paritaria, no es admisible que por pacto individual o bilateral se acuerde no aplicar el convenio colectivo, ello sería un golpe de muerte a la negociación colectiva”.

En els casos d'eficàcia retroactiva, s'aplicarà el conveni a les persones treballadores amb contractes extingits durant la vigència del conveni, però que estiguessin en actiu durant el període d'ultraactivitat?

Sí. S'ha d'advertir que el Tribunal Suprem, en doctrina reiterada, ha afirmat la impossibilitat de limitar personalment l'increment salarial acordat amb eficàcia retroactiva a les persones treballadores el contracte de les quals s'hagués extingit en el període de retroactivitat del conveni, i això encara que haguessin firmat la quitança corresponent (STS de 22 de juliol de 2003, rec. 4146/2002; STS de 22 de juliol de 1997, rec. 178/1997, i STS de 30 de setembre de 1992, rec. 516/1992).

La inaplicació o la modificació d'un aspecte regulat en un conveni col·lectiu estatutari ha de tramitar-se segons l'article 41 del TRLET?

No, la modificació o la inaplicació d'alguna condició regulada en un conveni estatutari s'ha de canalitzar pel procediment que estableix l'article 82.3 del TRLET, no per la via de l'article 41, que es podria utilitzar en el cas que la regulació estigués establerta en un conveni extraestatutari (STS 696/2017, de 19 de setembre). És necessari seguir el procediment que estableix l'article 82.3 del TRLET encara que la inaplicació o la modificació no sigui essencial, com ha establert el Tribunal Suprem: “Sin embargo, todas las alteraciones de las condiciones de trabajo previstas por el convenio, sean sustanciales o no, deben quedar sometidas al descuelgue”, de manera que “la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3 ET (art. 41.6 ET)” (STS de 3 de juliol de 2019, rec. 51/2018, o STS 15/2021, de 13 de gener de 2021). No serà necessari recórrer al procediment previst a l'article 82.3 del TRLET quan l'actuació empresarial s'emmarqui dins de les facultats que el propi conveni li atribueix, com ara la no

utilització d'un servei de "retén" que no s'havia configurat com a obligatori pel conveni (STS 156/2021, de 3 de febrer).

7.6 Sentències d'interès

- STS de 3 de juliol de 2019: caràcter preceptiu del procediment d'inaplicació convencional de l'article 82.3 del TRLET per a qualsevol inaplicació o modificació de conveni estatutari.
- STS de 2 de juliol de 2009: ce delimitació del contingut normatiu i obligacional a l'efecte d'aplicar la ultraactivitat. Caràcter normatiu de la clàusula que crea un fons d'acció social i en preveu la dotació i la gestió per part d'una comissió.
- STS de 10 de juny de 2009: de no aplicació de la ultraactivitat a una clàusula de revisió salarial que estava limitada al període de vigència del conveni.
- STS de 25 de gener de 2007: d'ultraactivitat de la clàusula que regula la progressió salarial dins de la categoria professional.
- STS de 26 d'abril de 2007: clàusula *rebus sic stantibus*: requisits i supòsits d'aplicació.
- STS de 21 de novembre de 2006: defineix l'article 41.2 com a norma especial de concurrència de regulacions col·lectives que, en permetre la modificació de les disposicions dels convenis col·lectius del títol III del TRLET per acords d'empresa, atorga a aquests preferència aplicativa respecte dels primers.
- STS de 7 de maig de 1992 i STS de 8 d'abril de 1986: exigeixen que el que estableixi el conveni es publiqui oficialment al diari oficial corresponent.

7.7 Bibliografía específica

AMAADACHOU KADDUR, F. "El impacto de las últimas reformas legislativas sobre los aspectos concernientes a la dimensionalidad temporal del convenio colectivo estatutario: vigencia y ultraactividad. Cuestiones para el debate". *Relaciones Laborales*, núm. 9 (setembre 2014).

CASAS BAAMONDE, M. E. "La pérdida de ultraactividad de los convenios colectivos". *Relaciones Laborales*, núm. 6 (juny 2013).

CRUZ VILLALÓN, J. "Procedimientos de resolución de conflictos y negociación colectiva en la reforma de 2012". A: García-Perrote Escartín, I.; Mercader Uguina, J. R. (dir.). *La regulación del Mercado Laboral: Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*. Valladolid: Lex Nova, 2012.

GARCÍA VIÑA, J. "La pérdida de vigencia del convenio colectivo". *Relaciones Laborales*, núm. 11 (novembre 2013).

GINÈS I FABRELLAS, A. "Vigencia de los convenios colectivos anteriores a la Reforma Laboral 2012 con cláusulas de ultraactividad ilimitada". *Actualidad Laboral*, núm. 1 (gener 2014).

GORDO GONZÁLEZ, L. "El retorno de la ultraactividad ilimitada: una verdadera derogación de la reforma laboral del año 2012". *Labos*, vol. 3 (gener 2022): número extraordinari *La reforma laboral de 2021*.

MERCADER UGUINA, J. R. "La empresa como nuevo centro de gravedad de la estructura de la negociación colectiva: la reforma de la Ley 3/2012". A: García-Perrote Escartín, I.; Mercader Uguina, J. R. (dir.). *La regulación del Mercado Laboral: Un análisis de la Ley 3/2012 y de los aspectos laborales del Real Decreto-ley 20/2012*. Valladolid: Lex Nova, 2012.

PASTOR MARTÍNEZ, A. "La reforma de la negociación colectiva. Una especial referencia a la reforma de las reglas sobre ultraactividad del convenio colectivo". A: *Balance de la reforma laboral de 2012*. Albacete: Bomarzo, 2016.

PASTOR MARTÍNEZ, A. "La ultraactividad y contractualización de las condiciones de trabajo en las últimas sentencias del Tribunal Supremo. Deshaciendo agravios y enderezando entuertos". *IUSlabor*, 3/2018.





8. Aplicació i interpretació del conveni col·lectiu

8.1 Normativa bàsica

- Article 37.1 CE
- Articles 85.3 i 91 TRLET
- Articles 153 i següents LRJS


8.2 Introducció

L'objectiu final dels mecanismes d'interpretació, en tractar-se el conveni d'una norma pactada, és descobrir la voluntat real de les parts per fixar l'abast i el contingut dels pactes i determinar les obligacions assumides per cadascuna d'elles [STS 29 de juny de 1999 (RJ 1999, 5231) i STS 13 de maig de 2009 (RJ 2009, 3877)].

Els tribunals combinen mecanismes aplicables a les normes (article 3.1 CC) i mecanismes aplicables als contractes (articles 1281 i següents CC), i s'atribueix aquesta funció al jutge d'instància.

Així, quan els termes són clars i no deixen lloc a dubtes sobre la intenció de les parts, adquireix singular rellevància el criteri d'interpretació literal [STS 23 de febrer de 2021 (RC 60/2019)].

Per exemple, el Tribunal Suprem ha entès que no escau reconèixer un complement de la prestació per incapacitat temporal derivada d'un accident de treball en els períodes d'aïllament o contagi provocats per la covid-19, ja que no cal fer una interpretació extensiva del precepte convencional que regula aquesta millora voluntària, que no preveu expressament aquesta situació. Ara bé, en el nou conveni, publicat al febrer de 2021, tampoc no es preveu [SAN 3/2022, de 21 de febrer i STS 20 de gener de 2022 (Sentència 57/2022)].



Si les clàusules del conveni poden tenir diversos sentits, han d'entendre's en el més adequat perquè produeixin efectes.

La interpretació sistemàtica adquireix una especial rellevància, i cal valorar cadascuna de les clàusules en el context de tot el conveni; per això, no és possible l'aplicació analògica de qualsevol altre conveni d'àmbit diferent.

El conveni s'ha d'aplicar com un tot o conjunt unitari, per la qual cosa no permet la interpretació o aplicació aïllada de les seves clàusules espigolant el que interessa, ni la combinació de diferents disposicions convencionals [STS 10 de juliol de 2001 (RJ 2001, 9584)].

L'anul·lació d'una de les clàusules, encara que existeixin pactes de vinculació a la totalitat, no suposa la pèrdua d'efectes de la totalitat dels pactes, sinó tan sols la nul·litat parcial.

Finalment, als convenis col·lectius se'ls aplica el principi *iura novit curia* [STS 17 de setembre de 2004 (RJ 2004, 7123) i STS 18 de gener de 2006 (RJ 2006, 4314)] sempre que hagin estat publicats al *Butlletí Oficial de l'Estat* o en un diari oficial autonòmic, la part que l'al·legui hagi proporcionat dades suficients per identificar la norma i la competència de l'òrgan judicial no excedeixi de l'àmbit territorial del diari oficial corresponent.

En cas contrari, les parts han de proporcionar dades suficients per identificar el conveni [STS 18 de gener de 2005 (RJ 2006, 431)], per a la qual cosa n'hi ha prou d'aportar-ne una fotocòpia al procés [STS 28 de novembre de 2000 (RJ 2001, 1436)].

En tot cas, tenint en compte que els tribunals gaudeixen d'ampli marge d'apreciació interpretativa [STS 20 de març de 1997 (RJ 1997, 2604), STS 25 de març de 2003 (RJ 2003, 4837), STS 30 d'abril de 2004 (RJ 2004, 5412) i STS 26 de novembre de 2008 (RJ 2009, 385)], poden acceptar els convenis excepte que la interpretació no sigui racional ni lògica, o posi de manifest la notòria infracció d'alguna de les normes que regulen l'exegesi contractual [STS 13 de novembre de 2003 (RJ 2003, 8815) i STS 15 de març de 2005 (RJ 2005, 3553)].



8.3 La comissió paritària

La comissió paritària, malgrat que la seva funció típica i genuïna és la interpretació i aplicació del conveni, pot assumir un conjunt variat d'atribucions, que, com que no hi ha una regulació legal concreta, queden limitades al que estableixi el conveni [STS 25 de març de 1992 (RJ 1992, 1874)]. Igualment, SAN número 156/2012, de 29 de novembre (AS 2013, 1239)], entre les quals es poden esmentar les següents:

- Execució dels acords i resolució d'incerteses interpretatives [STS 9 de maig de 2001 (RJ 2001, 5201) i STS 6 d'abril de 2022 (Sentència 326/2022)].
- Solució de conflictes col·lectius que puguin suscitar-se mentre siguin vigents [STS 8 de novembre de 1994 (RJ 1994, 8600)].

La qüestió fonamental és saber si pot assumir funcions normatives o de regulació.

En general, a la comissió paritària no se la considera capacitada per exercir activitats negociadores de substitució o negociació del conveni [SAN número 14/2015, de 5 de febrer (AS 2015, 566) i SAN 116/2019, de 10 d'octubre], fins i tot existint un mandat exprés del mateix conveni [STS 8 de novembre de 2006 (RJ 2006, 8266)], ja que les seves funcions es troben subjectes a la doble limitació que suposa el respecte a la legalitat i a les atribucions establertes en el conveni.

Per aquestes raons, els seus acords s'estimen nuls quan modifiquen el que s'estableix en el conveni pel que fa a considerar personal laboral fix els qui tenen la condició d'indefinitos [STS 20 de maig de 2009 (RJ 2009, 3890)], si introdueixen una limitació temporal en el còmput de l'antiguitat respecte de determinats treballadors [STS 14 de març de 2007 (RJ 2007, 3499)], si negocien un acord sobre dret al gaudi de descans en cap de setmana [STS 1 d'abril de 2014 (RJ 2014, 3230)] o si estableixen criteris en relació amb l'antiguitat en l'empresa que, a més, generen desigualtats [STS 30 de maig de 2007 (RJ 2007, 4808)].

No obstant això, ja que és difícil distingir entre totes dues activitats, a vegades s'ha acceptat la negociació quan s'ha tractat d'alguna matèria excepcional o residual

[STS 30 d'octubre de 2001 (RJ 2002, 2381)] o si s'introdueix una millora en el conveni que no altera la condició substancial relativa a la durada de la jornada anual [STS 18 de febrer de 2010 (RJ 2010, 3736)].

Formen part de la comissió paritària representants de les parts negociadores, tant del costat empresarial, com des de la posició dels treballadors.

Determinar-ne la composició correspon als agents negociadors del conveni, però, excepte previsió en contra, aquesta designació s'ha d'ajustar a principis de proporcionalitat [STS 6 d'abril de 1993 (RJ 1993, 2911) i STS 30 d'octubre de 2007 (RJ 2008, 866)].

En aquesta qüestió cal tenir en compte que, si un sindicat que ha participat en el procés negocial refusa participar en la signatura del conveni, no té dret a formar part de la comissió paritària, en la mesura que no és raonable que participi en la interpretació i aplicació d'un acord que ha rebutjat [STS 28 de gener de 2000 (RJ 2000, 132) i STS 8 d'abril de 2002 (RJ 2002, 6152). Igualment, SAN número 163/2012, de 14 de desembre (Jur. 2013, 85455)], encara que tingui representació en el comitè d'empresa [STS 23 de març de 2010 (RJ 2010, 2480)].

Així mateix, no és il·legal l'exclusió si es tracta d'un sindicat signant que no es va presentar a les eleccions sindicals [STS 20 de maig de 2010 (RJ 2010, 2611)] o si en el moment de la negociació del conveni i de la constitució de la comissió no tenia la representació exigida [STS 14 de juliol de 2009 (RJ 2009, 5526) i STS 15 de novembre de 2021 (Sentència 1111/2021)].

A més, cada conveni ha d'establir els procediments i terminis d'actuació de la comissió paritària per garantir-ne la rapidesa i efectivitat i la salvaguarda dels drets afectats.

Els convenis poden establir que les reclamacions derivades de l'aplicació siguin conegudes per la comissió paritària abans de plantejar-les davant la jurisdicció laboral, i en aquest cas es converteix en tràmit obligat; fins i tot provoca la nul·litat d'actuacions si no es compleix amb aquest deure.

Finalment, els acords que adopti la comissió paritària han d'inscriure's en el Registre de convenis col·lectius, segons l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, i publicar-se en el butlletí oficial corresponent.

8.4 Mecanismes per resoldre els conflictes

Les discrepàncies en l'aplicació dels convenis col·lectius poden sorgir bé d'interpretacions diferents del que es va pactar, de criteris diferents i oposats, o bé del fet que qualsevol de les parts entengui que l'altra part no compleix els pactes.

Tota controvèrsia pot ser resolta pels tribunals, però també poden ser les parts les que resolguin les diferències.

L'Estatut dels treballadors possibilita diversos sistemes de solució de conflictes respecte a la interpretació i aplicació del conveni col·lectiu.

8.4.1 Comissió paritària

L'article 91.3 TRLET regula que en els supòsits de conflicte col·lectiu relatiu a la interpretació o aplicació del conveni "hi ha d'intervenir la seva comissió paritària amb caràcter previ al plantejament formal del conflicte" en l'àmbit dels procediments no judicials o davant l'òrgan judicial competent.

A més, conforme a l'article 91.4 TRLET, aquestes resolucions de la comissió paritària sobre interpretació o aplicació del conveni "tenen la mateixa eficàcia jurídica i tramitació que els convenis col·lectius".

Aquests acords adoptats en el si de la comissió paritària són revisables pels òrgans jurisdiccionals mitjançant el procediment de conflicte col·lectiu [STS 20 de maig de 2004 (RJ 2004, 5161) i STS 14 de febrer de 2008 (RJ 2008, 2902)].

8.4.2 Mecanismes de solució en acords sobre matèries concretes

L'article 91.2 TRLET estableix que per mitjà d'un acord interprofessional o d'un conveni col·lectiu sectorial es poden establir procediments com la mediació i l'arbitratge per resoldre les controvèrsies derivades de l'aplicació i interpretació



dels convenis, ja siguin individuals, quan les parts expressament s'hi sotmetin, segons l'article 91.5 TRLET, o col·lectives.

Aquests mecanismes s'equiparen als convenis col·lectius quant a l'eficàcia jurídica i personal, sempre que els qui hagin adoptat l'acord o subscrit el compromís arbitral tinguin la legitimació que els permeti acordar, en l'àmbit del conflicte, un conveni col·lectiu.

Els acords reeixits en conciliació i mediació són susceptibles d'impugnació pels motius i conforme als procediments previstos per als convenis col·lectius, d'acord amb l'article 91 TRLET, cas en què cal utilitzar la modalitat processal especial d'impugnació de convenis col·lectius.

A més, tenen força executiva entre les parts intervinents sense necessitat de ratificació davant el jutge o tribunal, i es poden portar a efecte pel tràmit d'execució de sentències.

8.4.3 El Tribunal Laboral de Catalunya

És un sistema extrajudicial de solució de la conflictivitat laboral, configurat com un instrument de resolució de conflictes de treball, la finalitat del qual és objectivar al màxim el conflicte laboral, buscant la proporció de la raó de les posicions de les parts i oferint solucions ràpides i eficaces.

La seva funció principal és promoure, facilitar i proporcionar els sistemes, mecanismes i pràctiques de solució voluntària dels conflictes laborals, plurals o col·lectius, tant els d'aplicació i interpretació de la norma com els d'interessos, en qualsevol de les modalitats, així com els conflictes individuals amb limitacions.

Les seves funcions específiques són les següents:

- Conciliació en els conflictes laborals que hi siguin sotmesos a través del procediment establert, als efectes del que determina respecte d'aquesta qüestió la Llei reguladora de la jurisdicció social.

- Mediació en els expedients de conflictes laborals que hi siguin sotmesos.
- Conciliació i mediació en la negociació de convenis col·lectius o pactes d'empresa les deliberacions dels quals hagin quedat paralitzades per discrepàncies evidents i impossibilitat d'acord, en els casos en què la comissió negociadora així ho sol·liciti.
- Conciliació i mediació respecte de les discrepàncies sorgides durant la fase dels períodes preceptius de consulta o de notificació prèvia a l'afectat, si escau, previstos en els articles 40, 41, 47, 51 i 52.c) TRLET.
- Conciliació i mediació a fi de fixar els serveis de manteniment que s'han d'aplicar en una o més empreses amb ocasió d'una convocatòria de vaga i que la determinació d'aquests serveis de manteniment no sigui competència de l'autoritat laboral.
- Conciliació i mediació en conflictes sorgits per motiu de discriminació per raó de gènere i igualtat d'oportunitats.
- Conciliació i mediació en matèria de seguretat i salut laboral.
- Conciliació, mediació i arbitratge en els procediments d'inaplicació del conveni col·lectiu.

Tots els procediments es regeixen pels principis de gratuïtat, igualtat, imparcialitat, independència, oralitat, audiència i contradicció.

La seva composició és paritària a l'efecte de les representacions dels treballadors i les empreses, i tots els acords s'han d'adoptar per unanimitat dels seus membres.

Als efectes d'organització, funcionalitat i operativitat, canalitza les seves actuacions a través de les delegacions territorials i sectorials, el cos de conciliadors, la comissió de mediació, les delegacions especials, les comissions tècniques i el cos d'àrbitres.

Els conflictes de què pot tenir coneixement, tant en la conciliació, la mediació i l'arbitratge, són els següents:

- Conflictes col·lectius i plurals
 - Jurídics: els que sorgeixen arran de criteris discrepants entorn de la interpretació o l'aplicació d'una norma preexistent, llei o conveni col·lectiu, i les parts no en qüestionen la pervivència en el temps.
 - Interessos: els que sorgeixen quan una de les parts no qüestiona la interpretació o l'aplicació de la norma, sinó la seva existència mateixa, i pretén modificar-la, ampliant-ne el contingut o substituint-la per una de nova.

 - Conflictes individuals
 - Tant d'interessos com jurídics, excepte els que versin sobre:
 - Règim disciplinari (acomiadaments i sancions).
 - Reclamacions de quantitat.
 - Demandes de tutela del dret de llibertat sindical.
-

8.5 Impugnació judicial

8.5.1 Introducció

L'article 90.5 TRLET regula que "si l'autoritat laboral considera que algun conveni conculca la legalitat vigent o lesiona greument l'interès de tercers, s'ha d'adreçar d'ofici a la jurisdicció social".

S'atorga, així, a l'Administració una facultat residual que consisteix a exercir un paper garant de la legalitat i dels interessos generals.

Una vegada signat el conveni col·lectiu, les parts tenen 15 dies per a presentar-lo davant l'autoritat laboral únicament als efectes de registre, juntament amb la documentació requerida i, una vegada presentat, l'Administració el publica, en el termini de 20 dies, en el butlletí oficial corresponent.

Durant aquest temps, l'Administració pot examinar el text per detectar una possible conculcació de normes o lesió greu de drets, i instar, en aquest cas, el procediment establert en la Llei reguladora de la jurisdicció social.

Aquest control de la legalitat ha de referir-se no sols al moment immediatament posterior a la presentació, sinó a qualsevol intent al llarg de tot el període temporal en què desplegui l'eficàcia.

El procediment consisteix a analitzar la documentació que consta en l'expedient administratiu, la legitimació de les parts negociadores, l'acord de la comissió negociadora i el contingut del conveni, en el seu doble vessant de contingut mínim i propi. Si es considera oportú, s'obre un tràmit d'audiència a les parts per esmenar anomalies, si n'hi hagués.

La comissió negociadora no està obligada a presentar-s'hi, i si s'hi presenta tampoc té el deure d'acceptar les observacions de l'autoritat, encara que sol passar que les parts admeten les indicacions de l'autoritat laboral i modifiquen o suprimeixen les clàusules anòmales o n'insereixen unes altres de no previstes inicialment.

Realitzat el control de legalitat, es registra provisionalment i es remet per publicar-lo.

Si s'han observat anomalies es comuniquen d'ofici a la jurisdicció, sens perjudici que es publiqui.

Aquesta intervenció de l'Administració respecte de la impugnació dels convenis col·lectius no és l'única, ja que també hi hauria de prendre part quan els representants legals dels treballadors o els empresaris que sostinguessin la il·legalitat del conveni, o els tercers lesionats que així ho invoquessin, i sempre que el conveni no hagués estat encara registrat, li sol·licitessin que cursés a l'òrgan judicial la seva comunicació d'ofici.

Si l'autoritat no contesta la sol·licitud en el termini de 15 dies, la desestima o el conveni ja ha estat registrat, la impugnació la poden fer directament els legitimats per fer-ho pels tràmits del procés de conflicte col·lectiu, segons l'article 163.3 LRJS.



La impugnació judicial pot dur-se per dos procediments: el procediment especial d'impugnació de convenis col·lectius i la impugnació directa a través del procés especial de conflicte col·lectiu.

8.5.2 El procediment d'impugnació de convenis col·lectius

Aquesta modalitat processal, regulada en els articles 163 a 166 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, és una via reservada per a la impugnació de convenis col·lectius, encara que a més s'invoqui la violació de qualsevol dret fonamental [STS 26 de gener de 2009 (RJ 2009, 2995)], sense que sigui possible acumular tots dos processos [STS 11 d'octubre de 2007 (RJ 2008, 189) i STS 10 de desembre de 2013 (RJ 2013, 8464)].

Quant a l'objecte del procés, aquesta modalitat es refereix exclusivament als denominats convenis col·lectius estatutaris, i se n'exclou, per tant, qualsevol altre tipus d'acord o pacte, que han d'acudir a les vies de conflicte col·lectiu o individual que puguin promoure's, conforme a la seva legitimació [STS 4 de maig de 2021 (Sentència 475/2021)].

De la mateixa manera, s'hi inclouen els laudes arbitrals que puguin substituir aquests convenis.

Presenta, al seu torn, dos tipus d'especialitats, ja es tracti d'impugnació directa o d'ofici per part de l'autoritat laboral, o d'impugnació per part d'òrgans de representació legal o sindical dels treballadors, sindicats, associacions empresarials o tercers, i en aquest cas també s'han de complir els requisits del procediment de conflicte col·lectiu.

1) Impugnació d'ofici

Les causes que legitimen la intervenció d'ofici de l'autoritat laboral competent són les següents (article 163.1 LRJS):

- Conculcació de la legalitat vigent.

La il·legalitat comprèn la vulneració

- a) De les exigències formals, ja sigui falta de legitimació de les parts per negociar, constitució defectuosa de la comissió negociadora, exclusió de la negociació d'un sindicat legitimat, atemptats a la bona fe negocial.
- b) De les exigències de fons o de contingut, és a dir, la vulneració en el conveni col·lectiu de les normes imperatives o de dret necessari [STS 30 de setembre de 2008 (RJ 2008, 7037)].

De la mateixa manera, també s'inclou en la impugnació d'ofici, per expressa referència de la llei, la impugnació dels laudes arbitrals substitutius dels convenis col·lectius estatutaris [STS 10 de desembre de 2003 (RJ 2003, 1783). En el mateix sentit, SAN número 122/2012, de 2 de novembre (AS 2013, 5)].

- Lesió greu de l'interès de tercers. La lesivitat es refereix als tercers.

Quan l'autoritat laboral competent estimi que en el conveni col·lectiu es dona alguna d'aquestes circumstàncies, ja sigui lesivitat, il·legalitat, o ambdues, ha de dirigir-se d'ofici a la jurisdicció competent, la qual ha d'adoptar les mesures que escaiguin per resoldre les suposades anomalies, un cop escoltades les parts.

En la pràctica, si l'autoritat laboral adverteix alguna d'aquestes circumstàncies, sol posar-ho en coneixement de les parts de manera informal perquè resolguin el defecte; ara bé, l'autoritat laboral en cap cas no pot corregir o resoldre per si mateixa les irregularitats del conveni presentat a registre i dipòsit.

L'autoritat laboral, que pot impugnar el conveni en qualsevol moment, ja sigui quan no hagi estat registrat i publicat o quan aquestes dues circumstàncies ja s'hagin produït [STS 21 d'octubre de 2004 (RJ 2004, 7030) i STS 6 de març de 2007 (RJ 2007, 2378)], ha de fer la denúncia de manera concreta i precisa [STS 3 de maig de 2001 (RJ 2001, 5196)], sense sotmetre's a cap termini, però, en tot cas, sempre que no hagi perdut la vigència [STS 15 de setembre de 2010 (RJ 2010, 8440)].

La comunicació de l'autoritat laboral, que té els efectes d'una demanda d'ofici, suposa l'inici del procés especial.

Quan se sol·liciti la il·legalitat del conveni, la comunicació ha de contenir els requisits següents (article 164.1 LRJS):

- Concreció de la legislació i aspectes que s'entenguin conculcats pel conveni.
- Referència mínima dels fonaments jurídics de la il·legalitat.
- Relació de les representacions integrants de la comissió negociadora del conveni objecte d'impugnació.

En canvi, quan la comunicació es fonamenti en la lesivitat del conveni ha de contenir els aspectes següents (article 164.2 LRJS):

- Relació dels components de la comissió negociadora del conveni impugnat.
- Relació dels tercers reclamants, presumptament lesionats.
- Indicació de l'interès dels tercers reclamants que es tracta de protegir.

El secretari judicial adverteix l'autoritat laboral dels defectes o omissions de caràcter formal que pugui contenir la comunicació, a fi que els esmeni en el termini de 10 dies (article 164.3 LRJS).

A l'escrit de comunicació ha d'adjuntar-s'hi el conveni objecte d'impugnació i tantes còpies com parts hi hagi en el procés (article 164.7 LRJS).

L'Administració només inicia el procés, però no hi assumeix la posició de part.

D'aquesta manera, una vegada realitzat l'acte d'iniciació del procés, són considerades parts intervinents les representacions que integren la comissió negociadora, els tercers reclamants presumptament lesionats si escau, i, si hi són presents, els denunciants de la il·legalitat o lesivitat del conveni davant l'autoritat laboral (article 164.4 LRJS).

Si no hi ha denunciants, se cita la representació legal de l'autoritat (article 164.5 LRJS), tenint en compte que el Ministeri Fiscal és sempre part en aquests processos (article 164.6 LRJS).

Es preveu una tramitació diferent en el supòsit que el conveni encara no hagi estat registrat, ja que els representants unitaris o sindicals dels treballadors o els empresaris o els tercers lesionats poden denunciar davant l'autoritat laboral els defectes concurrents perquè sigui l'autoritat qui cursi davant la jurisdicció laboral la seva comunicació d'ofici.

Si l'autoritat laboral no contesta a la sol·licitud en el termini de 15 dies, desestima la sol·licitud o el conveni ja ha estat registrat, la impugnació la poden instar directament els subjectes, seguint la tramitació del procés de conflicte col·lectiu.

Admesa a tràmit la comunicació d'ofici, el secretari judicial assenyala per a judici, al qual cita el Ministeri Fiscal i, si escau, les parts que poden intervenir-hi (article 166.1 LRJS).

En la seva compareixença a judici, les parts al·leguen la postura processal que adoptin, de conformitat o oposició a la pretensió formulada.

La sentència, que ha de ser dictada en el termini dels 3 dies següents, es comunica a l'autoritat laboral i és executiva des del moment que es dicti, sens perjudici del recurs que s'hi pugui interposar.

Una vegada ferma, produeix efectes de cosa jutjada sobre els processos individuals pendents de resolució o que es puguin plantejar en tots els àmbits de la jurisdicció sobre els preceptes convalidats, anul·lats o interpretats objecte del procés (article 166.2 LRJS).

Si la sentència declara la nul·litat total o parcial d'un conveni que ja hagués estat publicat, ha de ser publicada en el butlletí oficial corresponent (article 166.3 LRJS).

2) Impugnació directa

El conveni col·lectiu, de la mateixa manera que els convenis extraestatutaris o els acords col·lectius de naturalesa laboral i sindical, pot ser impugnat per determinats subjectes col·lectius. Les causes d'impugnació són les mateixes que poden motivar l'actuació de l'Administració, si bé el procés ha de seguir els tràmits del procés de conflicte col·lectiu.

La remissió que es fa al procés de conflicte col·lectiu, ho és en exclusivitat a l'efecte de l'aplicació de determinats tràmits, sense que afecti la singularitat de la modalitat processal en si mateixa, amb les seves conseqüències respecte a les parts, els requisits de la demanda, l'acte de judici i la mateixa sentència; existeix, per tant, supletorietat respecte a les normes de la modalitat d'impugnació de convenis [STS 2 de juny de 1998 (RJ 1998, 4941), STS 14 d'abril de 2000 (RJ 2000, 8191) i STS 25 d'abril de 2012 (RJ 2012, 6070)].

La legitimació és diferent segons que es tracti de supòsits d'il·legalitat o lesivitat.

En els supòsits d'il·legalitat, estan legitimats per formular la demanda els següents subjectes (article 165.1.a LRJS):

- Òrgans de representació legal dels treballadors.

S'hi inclouen només comitès d'empresa i delegats de personal [STS 6 de juny de 2001 (RJ 2001, 5494)], per la qual cosa no tenen legitimació els treballadors que van signar un acord [STS 20 de febrer de 2008 (RJ 2008, 1634)].

Així, té legitimació per impugnar un conveni d'empresa la representació unitària d'un dels seus centres de treball, ja que, encara que hagin intervingut en la negociació del conveni seccions sindicals d'un sindicat amb implantació nacional, representa treballadors interessats afectats pel contingut del conveni [STS 10 de juny de 2002 (RJ 2002, 10643)].

- Òrgans de representació sindical dels treballadors.

Es refereix a les seccions sindicals i, si escau, delegats sindicals, sempre que tinguin implantació en l'àmbit del conveni denunciat. Poden impugnar el conveni directament fins i tot encara que la negociació l'hagi dut a terme el comitè d'empresa [STS 11 de juny de 2001 (RJ 2001, 5922)].

Cal tenir en compte que no és aplicable el principi de correspondència entre l'àmbit del conveni impugnat i l'àmbit del subjecte que l'impugna que regeix en el procés de conflicte col·lectiu [STS 26 de juny de 2003 (RJ 2003, 6390)].



De la mateixa manera, pot arribar a impugnar-lo el subjecte signant de l'acord, però només si es dirigeix a una part del conveni sobre la qual es va mostrar oposició o si es du a terme en defensa de l'interès general [STS 22 de maig de 2001 (RJ 2001, 5477)].

Per aquest motiu, té legitimació per impugnar un sindicat que manca de representació en el comitè general de l'empresa [STS 21 de juliol de 2009 (RJ 2009, 6121)] o un sindicat amb representativitat suficient, respecte a un conveni col·lectiu extraestatutari, encara que no l'hagués subscrit [STS 23 de març de 2010 (RJ 2010, 2479)].

- Sindicats.
- Associacions empresarials interessades.

S'hi inclouen les entitats proveïdes de personalitat jurídica regulades en la Llei 19/1977, d'1 d'abril. Ara bé, no n'hi ha prou que sigui una associació empresarial, sinó que s'exigeix que sigui una associació interessada, requisit que no s'exigeix als òrgans sindicals o de representació dels treballadors.

Una associació empresarial es considera "interessada" quan els seus representats estiguin inclosos en l'àmbit d'aplicació del conveni i quan afecti les possibilitats de negociació estatutària de l'associació [STS 19 de setembre de 2006 (RJ 2006, 6669) i STS 2 de març de 2007 (RJ 2007, 3170)]. Igualment, SAN número 45/2014, de 6 de març (Jur. 2014, 80428)], fins i tot quan es tracti d'associacions constituïdes després de l'entrada en vigor del conveni [STS 15 de març de 2004 (RJ 2004, 4389), STS 19 de setembre de 2006 (RJ 2006, 6669) i STS 11 de novembre de 2009 (RJ 2010, 1427)].

Per contra, no està legitimada una associació empresarial quan, encara que estigui regularment constituïda i proveïda de representativitat en sentit legal, manca de tot interès en el litigi, perquè no té entre els seus associats cap empresari al qual tutelar en relació amb el conveni impugnat, ja que no es lesiona cap mena d'expectativa de participar en una pròxima negociació [STS 14 d'abril de 2000 (RJ 2000, 8191)]. Tampoc no hi està legitimada quan es tracta de l'associació empresarial que representa empreses del sector del treball temporal, perquè les empreses que representa no estan incloses en l'àmbit del conveni col·lectiu, encara que aquest limiti a les empreses del sector la contractació per mitjà de contractes de posada a disposició [STS 31 de març de 2022 (Sentència 288/2022)].

Els empresaris no s'esmenten en l'article 165 LRJS, per la qual cosa podria entendre's que únicament poden impugnar un conveni com a denunciants davant l'autoritat laboral.

No obstant això, sí que poden impugnar directament un conveni col·lectiu per mitjà del procediment de conflicte col·lectiu:

- El Ministeri Fiscal.
- L'Administració General de l'Estat, i l'Administració de les comunitats autònomes el seu àmbit respectiu.

A l'efecte d'impugnar les clàusules que poguessin contenir discriminacions directes o indirectes per raó de sexe, estan també legitimats l'Institut de les Dones i els organismes corresponents de les comunitats autònomes.

En supòsits de lesivitat estan legitimats per formular la demanda, segons l'article 165.1.b) LRJS, els tercers l'interès dels quals hagués estat greument lesionat.

En el concepte de tercers, que ha estat determinat per la jurisprudència, es reserva a qui no és dins de l'àmbit d'aplicació del conveni [STS 10 de febrer de 1992 (RJ 1992, 960), STS 21 de desembre de 1993 (RJ 1993, 10080), STS 11 de març de 1997 (RJ 1997, 2309), STS 6 de juny de 2001 (RJ 2001, 5494) i STS 6 d'abril de 2022 (Sentència 328/2022)].

Així, s'ha inclòs en aquest concepte una associació de pensionistes i jubilats [STC 88/2001, de 8 d'abril. En el mateix sentit, STS 20 de desembre de 1996 (RJ 1996, 9812) i STS 11 de març de 1997 (RJ 1997, 2309)], una associació de vídues [STS 6 de juny de 2001 (RJ 2011, 5494)] o l'Advocat l'Estat [STS 23 d'octubre de 2007 (RJ 2007, 9392)].

A contrario sensu, no es consideren com a tercers lesionats els treballadors i empresaris inclosos en l'àmbit d'aplicació del conveni (article 165.1.b LRJS).

Per aquesta raó, els tribunals han entès que no s'hi inclouen, entre altres, els col·lectius següents:

- Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació del mateix conveni [STS 30 de maig de 2005 (RJ 2005, 9660), STS 2 de març de 2007 (RJ 2007, 3170) i STS 5 de novembre de 2008 (RJ 2008, 7408)].
- Els treballadors prejubilats [STS 16 de gener de 2008 (RJ 2008, 1779)] en virtut d'un expedient de regulació d'ocupació [STS 22 de maig de 2006 (RJ 2006, 4568)].
- Els pensionistes, ja que encara que no són en sentit estricte empleats de l'empresa, sí que estan inclosos dins de l'àmbit personal del conveni, en qualitat d'antics treballadors [STS 11 de març de 1997 (RJ 1997, 2309) i STS 3 de febrer de 1999 (RJ 1999, 2483)].
- Les vídues dels treballadors, ja que l'acord impugnat les inclou en el seu àmbit subjectiu d'aplicació com a perceptores d'un determinat benefici, ni tampoc l'associació de vídues [STS 6 de juny de 2001 (RJ 2001, 5494)].

Quant al requisit que el seu interès hagués estat greument lesionat, s'exigeix que un precepte del conveni, diversos o tots produeixin un perjudici greu i il·legítim en els interessos del subjecte que planteja la impugnació.

Tenen legitimació passiva totes les representacions integrants de la comissió negociadora del conveni col·lectiu, qualsevol que sigui el tipus de conveni impugnat o causa al·legada per impugnar-lo (article 165.2 LRJS).

La demanda ha de contenir, a més dels requisits generals, els particulars que per a la comunicació d'ofici es preveuen; així mateix, cal adjuntar-hi el conveni i les còpies (article 165.3 LRJS), i el Ministeri Fiscal és part sempre en aquests processos (article 165.4 LRJS).

La iniciació del procediment d'impugnació d'un conveni col·lectiu produeix la interrupció de la prescripció de les accions individuals que tinguin relació amb l'objecte del procés, tant de les plantejades abans de formular-la, com la de les no iniciades en aquest moment.

La càrrega de provar que no s'han complert les exigències legals és responsabilitat de la part que impugna la il·legalitat del conveni, i el conveni es presumeix legal davant aquesta falta de prova.

La sentència que declara la nul·litat de la totalitat del conveni col·lectiu o d'una part té naturalesa declarativa i no constitutiva, per la qual cosa els seus efectes es produeixen *ex tunc* [STS 21 de juny de 2010 (RJ 2010, 2526)].

Finalment, segons l'article 163.4 LRJS, la falta d'impugnació directa d'un conveni col·lectiu no impedeix la impugnació dels actes que es produeixin a l'hora d'aplicar-lo, a través dels conflictes col·lectius o individuals posteriors que poguessin promoure els legitimats per fer-ho, fundada en el fet que les disposicions que contenen no són conformes a dret.

El jutge o tribunal que en aquests procediments apreciï la il·legalitat d'alguna de les referides disposicions ho ha de posar en coneixement del Ministeri Fiscal perquè, si escau, pugui plantejar-ne la il·legalitat a través de la modalitat processal d'impugnació de convenis col·lectius.

8.5.3 El procediment d'impugnació de conflicte col·lectiu

A través del procés de conflicte col·lectiu, regulat en els articles 153 a 162 LRJS, es tramiten les demandes que afectin els interessos generals d'un grup genèric de treballadors i que versin sobre l'aplicació i interpretació d'una norma estatal, conveni col·lectiu, qualsevol que sigui la seva eficàcia, i decisió o pràctica d'empresa [STS 1 d'octubre de 1997, STS 22 de gener de 1998, STS 21 de febrer de 2006 i STS 2 de desembre de 2009 (RJ 2009, 8034)], així com la impugnació directa dels convenis o pactes col·lectius no inclosos en l'article 163 LRJS, segons l'article 153 LRJS.

Així, l'article 163.3 LRJS regula que "si l'autoritat laboral no contesta la sol·licitud a la qual es refereix l'apartat anterior [d'impugnació d'ofici] en el termini de quinze dies, la desestima o el conveni ja ha estat registrat, la impugnació d'aquests pot ser instada directament pels legitimats per fer-ho pels tràmits del procés de conflicte col·lectiu, mentre subsisteixi la vigència de la norma convencional corresponent".

Ara bé, encara que es donin les condicions per plantejar un conflicte col·lectiu, no és obligatori que els subjectes afectats, per fer valer els seus interessos, hagin d'acudir al procediment de conflicte col·lectiu, sinó que és perfectament possible que el formulin com a conflicte plural.

Estan legitimats per promoure aquests processos (article 154 LRJS) els treballadors i els empresaris, tenint en compte tant l'àmbit del conflicte [STS 22 de gener de 2010 (RJ 2010, 3122)], com que poden actuar a iniciativa pròpia o a instàncies de les seves representacions:

- Les associacions empresarials amb un àmbit d'actuació més ampli que el del conflicte, sempre que es tracti de conflictes d'àmbit superior a l'empresa.
- Els empresaris.
- Els sindicats l'àmbit d'actuació dels quals es correspongui amb el del conflicte [STS 12 de maig de 2009 (RJ 2009, 4549), STS 30 d'octubre de 2012 (RJ 2012, 10720) i SAN 29 de juliol de 2013 (AS 2013, 1895)], és a dir, més ampli, situació anomenada principi de correspondència.
- Els representants unitaris dels treballadors [SAN 27 de maig de 2013 (AS 2013, 1544)] o les seccions sindicals quan es tracti de conflictes d'empresa o àmbit inferior, així com la comissió sindical de control [STS 27 de juny de 2008 (RJ 2008, 4341)].

Iniciat el procediment, poden personar-se, encara que no l'hagin promogut, conforme al mecanisme d'intervenció voluntària, les associacions empresarials o els sindicats més representatius, així com els òrgans de representació legal o sindical, sempre que el seu àmbit d'actuació es correspongui al del conflicte o sigui més ampli (article 155 LRJS).

La seva tramitació davant la jurisdicció laboral té caràcter urgent i gaudeix de preferència sobre qualsevol altre procediment, excepte els de tutela dels drets fonamentals i llibertats públiques (article 159 LRJS).

És requisit necessari l'intent de conciliació davant el servei administratiu corresponent o davant els òrgans de conciliació que s'estableixin en els acords interprofessionals o acords marc (article 156.1 LRJS), tenint en compte que aquest tràmit de conciliació, en el marc del VI Acord sobre solució autònoma de conflictes laborals, és substituït pel procediment de mediació que l'Acord estableix [SAN número 13/2015, de 29 de gener (Jur. 2015, 50086) i SAN número 43/2015, de 17 de març (Jur. 2015, 89723)].

Els acords en conciliació tenen la mateixa eficàcia que l'atribuïda als convenis col·lectius, sempre que les parts hi estiguin legitimades i adoptin l'acord conforme als requisits exigits [STS 30 de gener de 1997 (RJ 1997, 645), STS 4 de desembre de 2000 i STS 15 de desembre de 2002].

D'aquest acord se n'envia una còpia a l'autoritat laboral (article 156.2 LRJS).

El plantejament del conflicte davant l'autoritat laboral com a conflicte col·lectiu constitueix un intent de conciliació a aquest efecte.

La competència per conèixer d'una demanda de conflicte col·lectiu no deriva de l'abast de la norma o decisió que es tracta d'interpretar o aplicar, sinó de l'àrea a la qual es refereix el conflicte [STS 7 de febrer de 2001 (RJ 2001, 2147) i STS 21 de març de 2006 (RJ 2006, 4833)], és a dir, per l'afecció territorial [STS 14 de juliol de 1997 (RJ 1997, 6263)].

Encara que no existeix litispendència entre el procés de conflicte col·lectiu i els processos individuals relacionats amb aquell, la formulació del primer paralitza el tràmit dels segons, fins que la sentència col·lectiva sigui ferma.

A més, durant el període de suspensió dels processos individuals, s'interromp la prescripció de les accions individuals sobre la mateixa qüestió litigiosa [STS 6 de juliol de 1999 (RJ 1999, 5276) i STS 12 de juny de 2000 (RJ 2000, 5163)].

El procés pot iniciar-se per dues vies:

- Mitjançant una demanda dirigida al jutjat o tribunal competent pels subjectes legitimats (article 157.1 LRJS).
- Mitjançant una comunicació de l'autoritat laboral, a instàncies dels subjectes legitimats (article 158 LRJS).

La demanda ha de contenir, segons l'article 157.1 LRJS, a més de les exigències generals, les qüestions següents:

- La designació general dels treballadors i empreses afectats pel conflicte.

Quan es formulin pretensions de condemna que, encara que referides a un col·lectiu genèric, siguin susceptibles de determinació individual ulterior sense necessitat d'un nou litigi, han de consignar-se les dades, característiques i requisits precisos per a una posterior individualització dels afectats per l'objecte del conflicte i el compliment de la sentència.

- La designació concreta del demandat o demandats, amb indicació de l'empresari, associació empresarial, sindicat o representació unitària als quals afectin les pretensions exercitades.
- Una referència succinta als fonaments jurídics de la pretensió formulada, que ha de tractar-se d'una controvèrsia real i actual.
- Les pretensions interpretatives, declaratives, de condemna o d'una altra naturalesa concretament exercitades segons l'objecte del conflicte.

A més, la demanda ha d'acompanyar-se d'una certificació d'haver intentat la conciliació prèvia o l'al·legació que no és necessària (article 157.2 LRJS).

En tot cas, quan sigui l'autoritat laboral qui la formuli, el secretari judicial ha d'advertir dels defectes o omissions de caràcter formal que pugui contenir la comunicació, a fi que els esmeni en el termini de 10 dies.

Una vegada admesa la demanda o la comunicació de l'autoritat laboral, el secretari judicial cita les parts per celebrar l'acte del judici, que ha de tenir lloc, en única convocatòria, dins dels 5 dies següents al de l'admissió a tràmit de la demanda (article 160.1 LRJS).

La iniciació d'aquest procés interromp la prescripció de les accions individuals en igual relació amb l'objecte del conflicte (article 160.6 LRJS).

No obstant això, si el jutjat o tribunal rep una comunicació de les parts d'haver quedat solucionat el conflicte, el secretari judicial ha d'arxivar les actuacions, qualsevol que sigui l'estat de la tramitació anterior a la sentència (article 162 LRJS).



Cal tenir en compte que contra les resolucions que es dictin en la seva tramitació no s'hi pot interposar cap recurs, excepte el de declaració inicial d'incompetència (article 161 LRJS).

La sentència s'ha de dictar dins dels 3 dies següents, i s'ha de notificar, si s'escau, a l'autoritat laboral competent (article 160.2 LRJS), i és executiva des del moment en què es dicta, sens perjudici del recurs que s'hi pugui interposar (article 160.4 LRJS).

Si la sentència és estimatòria d'una pretensió de condemna susceptible d'execució individual, segons l'article 160.3 LRJS, ha de tenir el contingut següent:

- Concreció de les dades, característiques i requisits precisos per a una posterior individualització dels afectats per l'objecte del conflicte i beneficiats per la condemna.
- Especificació de la repercussió directa sobre els afectats del pronunciament dictat.
- Declaració que la condemna ha de tenir efectes processals no limitats als qui hagin estat parts en el procés corresponent.

La sentència ferma produeix efectes de cosa jutjada, no sols sobre els processos individuals pendents de resolució o que puguin plantejar-se, que versin sobre idèntic objecte o en relació de connexitat directa amb aquell, tant en l'ordre social com en el contenciós administratiu, que han de quedar en suspens durant la tramitació del conflicte col·lectiu [STS 30 de juny de 1994 (RJ 1994, 5508), STS 27 de gener de 1995 i STS 30 de setembre de 2004 (RJ 2004, 7494)], sinó que també serveix per interrompre la prescripció de les accions pendents d'exercitar [STS 30 de juny de 1994 (RJ 1994, 5508), STS 20 de desembre de 2001 (RJ 2002, 2077) i STS 20 de febrer de 2002 (RJ 2002, 4536)].

La suspensió ha d'acordar-se encara que hagi recaigut sentència d'instància i estigui pendent el recurs de suplicació i de cassació, i vincula el tribunal corresponent la sentència ferma recaiguda en el procés de conflicte col·lectiu, fins i tot encara que en el recurs de cassació unificadora aquella no s'hagi invocat com a sentència contradictòria (art. 160.5 LRJS).

8.6 Preguntes més freqüents

Quina és la finalitat dels mecanismes d'interpretació i aplicació d'un conveni col·lectiu?

Descobrir la voluntat real de les parts per fixar l'abast i el contingut dels pactes i determinar les obligacions assumides per cadascuna.

Quin efecte pot tenir l'anul·lació d'una clàusula d'un conveni col·lectiu?

L'anul·lació d'una de les clàusules, encara que hi hagi pactes de vinculació a la totalitat, no suposa la pèrdua d'efectes de la totalitat dels pactes, sinó tan sols la nul·litat parcial.

Les parts negociadores poden donar plenes atribucions a la comissió paritària per resoldre un conflicte?

No existeix cap límit perquè les parts negociadores puguin donar plenes atribucions a la comissió paritària per resoldre un conflicte; en aquest cas la decisió passaria a formar part del conveni col·lectiu.

Es pot plantejar un conflicte col·lectiu d'interpretació d'un conveni col·lectiu sense abans haver consultat la comissió paritària?

Segons la redacció actual de l'article 91 del TRLET, és necessària la intervenció de la comissió paritària abans de l'inici d'actuacions judicials i extrajudicials.

Un conveni col·lectiu pot establir un arbitratge obligatori per solucionar controvèrsies individuals?

L'Estatut dels treballadors estableix la possibilitat que, en cas de conflicte, tant treballadors com empresaris es puguin acollir a procediments de mediació i arbitratge, sempre que hi hagi una submissió expressa.


És possible reclamar per mitjà del procediment d'impugnació de convenis col·lectius algun tipus d'indemnització?

Per mitjà de la modalitat processal especial d'impugnació de convenis col·lectius és possible reclamar els perjudicis derivats d'infracció de drets fonamentals, concretament la vulneració dels drets de llibertat sindical.

L'autoritat laboral pot impugnar un conveni?

L'autoritat laboral pot impugnar judicialment un conveni col·lectiu, per decisió pròpia o a instància dels representants dels treballadors o dels empresaris o de tercers presumptament lesionats per mitjà dels procediments que estableix la Llei reguladora de la jurisdicció social.

8.7 Sentències d'interès

- STS de 29 de juny de 1999: finalitat d'interpretació dels convenis col·lectius.
 - STS de 6 d'abril de 1993: proporcionalitat en la designació de la comissió negociadora.
 - STS de 28 de gener de 2000: funcions de la comissió negociadora.
 - STS de 26 de gener de 2009: possibilitat de reclamar indemnització per infracció del dret a la llibertat sindical per mitjà del procediment d'impugnació de convenis col·lectius.
 - STS d'11 d'octubre de 2007: acumulació indeguda d'accions.
 - STS de 15 de març de 1993: concepte de tercers en supòsits de lesivitat.
 - STS de 30 de juny de 1994: efectes de la sentència de conflicte col·lectiu.
 - STS de 14 de maig de 2013: sobre l'aplicació de nul·litat d'un conveni col·lectiu que en substitueix un altre.
 - STS de 4 de febrer de 2014: sobre la interpretació literal dels convenis col·lectius.
 - STS de 20 de gener de 2022: no es pot fer una interpretació extensiva del conveni.
- 

- STS de 6 d'abril de 2022: sobre les funcions de la comissió paritària.
- STS de 4 d'abril de 2014: la modalitat processal d'impugnació de convenis col·lectius és la via adequada per a la impugnació d'un laude arbitral que posa fi a la vaga.

8.8 Bibliografia específica

BORRAJO DACRUZ, E.: «Impugnación individual de convenios colectivos de trabajo». *Actualidad Laboral*, núm. 27 (1990).

GARRIGUES GIMENEZ, A.: «Aspectos funcionales de las comisiones paritarias de los convenios colectivos: función negociadora y composición del órgano paritario». *Tribuna Social*, núm. 89 (1998).

GIL SUAREZ, L.: «Aplicación, administración e interpretación de los convenios colectivos». *La negociación colectiva*. Cuadernos de Derecho Judicial [Madrid] (1992).

LOPEZ CUMBRE, L.: *La impugnación del convenio por sujeto firmante*. Murcia: Cinca, 2006.

8.9 Annex documental: formularis i exemples

Formulari de demanda d'impugnació de conveni col·lectiu

AL JUTJAT SOCIAL

..., amb DNI número ... i domicili a ..., comparec en aquest jutjat.

Formulo una demanda sobre conflicte col·lectiu contra l'empresa ...



Fets

1. L'autoritat laboral ha registrat el conveni col·lectiu ...
2. La comissió negociadora d'aquest conveni està integrada per ...
3. El conveni col·lectiu regula de forma il·legal les qüestions següents:
 - a) ...
4. La regulació esmentada infringeix la legislació general aplicable, concretament ...
5. El conveni esmentat lesiona greument interessos de tercers, ja que ...
6. No és necessari cap acte de conciliació previ, atès que es tracta d'un procediment especial exclòs d'aquest tràmit.

Fonaments de dret

1. Estatut dels treballadors
2. Conveni col·lectiu de ...
3. Llei reguladora de la jurisdicció social

Sol·licito:

1. Que tingui per presentat aquest escrit, els documents i les còpies que l'acompanyen, i que admeti la demanda contra ... sobre impugnació de conveni col·lectiu.
2. Que dicti sentència que estimi la demanda i declari la ... dels aspectes concrets del conveni esmentats.

Altressís

1. Exposo: Que sens perjudici de les proves que s'aportin en el seu moment, aquesta part intenta valer-se de les següents ...

Sol·licito: Que les admeti.

2. Exposo: Que aniré a judici assistit per ..., amb despatx professional a ..., domicili que designo a l'efecte de notificacions.

Sol·licito: Que ho admeti.

[Localitat], xx de xx de 2023

Signatura

Formulari de demanda d'impugnació de conflicte col·lectiu

AL JUTJAT

..., amb DNI ... i domicili a ..., comparec en aquest Jutjat.

Formulo una demanda sobre conflicte col·lectiu contra l'empresa ...

Fets

1. El conveni col·lectiu de ... respecte de la regulació de ... estableix que ...
2. Aquesta norma s'està aplicant/interpretant de la forma següent: (...)
3. Aquest conflicte afecta els interessos generals dels treballadors, ja que ...
4. L'aplicació (o la interpretació) de la norma (o la decisió o la pràctica empresarial) objecte del procés afecta les empreses següents: ...
5. L'aplicació (o la interpretació) de la norma (o la decisió o la pràctica empresarial) no s'ajusta al dret, ja que s'ha d'aplicar (o interpretar) de la manera següent: ...
6. S'ha dut a terme l'acte de conciliació preceptiu sense avinença, i adjunto una còpia de l'acta corresponent.

Fonaments de dret

1. Estatut dels treballadors
2. Conveni col·lectiu de ...
3. Llei reguladora de la jurisdicció social

Sol·licito:

1. Que consideri presentat aquest escrit, els documents i les còpies que l'acompanyen, i que admeti la demanda contra ... en reclamació de conflicte col·lectiu.
2. Que dicti sentència que estimi la demanda i declari que la norma impugnada s'ha d'aplicar o interpretar ...
3. Que condemni la part demandada a aplicar-la en aquests termes.

Altresís

1. Exposo: Que sens perjudici de les proves que s'aportin en el seu moment, aquesta part intenta valer-se de les següents ...
Sol·licito: Que les admeti.


2. Exposo: Que aniré a judici assistit per ..., amb despatx professional a ..., domicili que designo a l'efecte de notificacions.

Sol·licito: Que ho admeti.

[Localitat], xx de xx de 2023

Signatura





9. Els acords o pactes d'empresa

9.1 Règim jurídic

L'Estatut dels treballadors fa remissions freqüents a la possibilitat d'establir acords o pactes entre les empreses i els representants dels treballadors, ja siguin unitaris o sindicals.

Entre altres, permet regular diversos aspectes dels contractes fixos-discontinus (article 16.3 TRLET), sistema de classificació professional (article 22.1), règim d'ascensos (article 24.1), distribució irregular de la jornada al llarg de l'any (article 34.2), trasllats (article 40), modificació substancial de les condicions de treball (article 41), així com acomodació dels representants dels treballadors a les disminucions de plantilla (article 67.1).

Aquesta regulació planteja un problema interpretatiu general en referència a quina mena d'acords es refereix: si es tracta de veritables convenis col·lectius, estatutaris o extraestatutaris d'empresa o consisteix en una nova categoria de pactes i acords diferents dels anteriors.

En tot cas, cadascuna de les opcions regulades presenta un paper concret i determinat que impedeix tractar aquests acords com un fenomen unitari, ja que es tracta d'instruments essencialment diferents.

Les característiques d'aquests acords d'empresa són les següents.

- Solen formar part de la negociació informal en el marc de l'empresa, ja que regulen, en moltes ocasions, actes de gestió del personal [STS 24 de maig de 2004].
- Es tracta d'acords sobre matèries concretes que no pretenen establir una regulació general de tots els aspectes de la relació laboral; encara que també pertoqueu acords parcials referits a matèries no previstes en els convenis superiors [STS 20 de gener de 2015 (RJ 2015, 362) i STS 20 d'abril de 2021 (RC 153/2019)].

- La relació entre els convenis col·lectius i aquest tipus d'acords és, en general, una relació de subsidiarietat. En principi, només poden pactar-se en els casos en què el conveni no reguli determinades qüestions; no obstant això, sí que hi tenen cabuda els convenis impropis i els usos d'empresa.
- La possibilitat de subscriure aquest tipus d'acords queda a la decisió dels negociadors de convenis d'àmbit superior, ja que poden establir una regulació completa que no permeti espais als acords d'empresa.

La legislació laboral no ofereix una regulació del règim jurídic de l'acord d'empresa, motiu pel qual el seu desenvolupament discorre per vies informals.

En l'actualitat, als acords d'empresa no se'ls apliquen les regles de l'Estatut dels treballadors, per la qual cosa no cal exigir-los el procediment previst per als convenis col·lectius estatutaris.

Els acords d'empresa són perfectament vàlids, sempre que limitin la seva eficàcia a l'àmbit d'aplicació dels subjectes que el promouen i, si escau, als qui s'hi adhereixin [STS 21 de febrer de 2006 (R) 2006, 1903) i STS 25 de maig de 2010 (R) 2010, 5927)] i no tenen més limitacions que les que no s'oposin a la llei, la moral i l'ordre públic.

El seu objecte és lícit sempre que no suposin condicions menys favorables que les legalment o convencionalment establertes per al treballador, d'acord amb l'article 1255 del Codi civil i l'article 3.1.c) TRLET. Ara bé, sense que produeixi una modificació en perjudici dels treballadors, sí que poden actualitzar les clàusules dels convenis, suplir-ne les llacunes o millorar-ne les condicions.

La legitimitat és l'exigida per concertar convenis col·lectius d'àmbit empresarial o inferior, i són aplicables les regles sobre adopció d'acords per aconseguir que el pacte pugui tenir atribuïda una eficàcia general per a tots els treballadors; en cas contrari, només té eficàcia personal limitada [SAN número 6/2015, de 26 de gener (AS 2015, 381)].



9.2 Acords subsidiaris del conveni col·lectiu

Aquests acords tenen com a finalitat suplir la inexistència de conveni col·lectiu o la falta de regulació convencional d'una matèria concreta.


En tots els casos s'utilitza la mateixa fórmula legal, assenyalant que la regulació es realitza per conveni col·lectiu o, en defecte d'això, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.

En l'Estatut dels treballadors estan previstos, principalment, per a les matèries següents:

- Sistema de classificació professional (art. 22.1).
- Règim d'ascensos (art. 24.1).
- Model de rebut de salaris (art. 29.1).
- Distribució irregular de la jornada al llarg de l'any (art. 34.2).
- Límit màxim de la jornada diària ordinària, quan depassi el límit de les 9 hores de treball efectiu (art. 34.3).
- Acomodació de la representació dels treballadors a les disminucions significatives de plantilla (art. 67.1).

9.3 Acords que posen fi als períodes de consulta

Determinades actuacions empresarials estan sotmeses a l'obertura d'un període de negociació o consultes amb els representants dels treballadors, com, per exemple, els trasllats col·lectius, la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu, l'adopció de mesures laborals amb motiu de successió d'empresa, la suspensió col·lectiva del contracte de treball, l'acomiadament col·lectiu o la inaplicació de les condicions del conveni col·lectiu en l'empresa.



En aquests supòsits, la consulta als representants dels treballadors es configura com a fase prèvia dirigida a la consecució d'un acord; acord que, no obstant això, no és exigible per a la validesa de la mesura empresarial, excepte el supòsit regulat en l'article 82.3 ET.

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspon a les seccions sindicals quan aquestes així ho acordin, sempre que tinguin la representació majoritària en els comitès d'empresa o entre els delegats de personal dels centres de treball afectats, i en aquest cas representen a tots els treballadors dels centres afectats.

En el cas que no existeixi representació legal dels treballadors, aquests poden optar per atribuir la seva representació per a la negociació de l'acord, a la seva elecció:

- A una comissió d'un màxim de 3 membres integrada per treballadors de l'empresa i triada per aquests democràticament.
- O bé a una comissió d'igual nombre de components designats, segons la representativitat que tinguin, pels sindicats més representatius i representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i que estiguin legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació.

Cal tenir en compte que existeix una excepció a la possibilitat de negociar per mitjà d'aquesta comissió *ad hoc*, ja que no es preveu en els casos de plans d'igualtat (article 5.3 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre).

El compliment d'aquesta exigència és inexcusable, de manera que, si no s'observa, dona lloc a la nul·litat de la decisió empresarial adoptada.

L'empresari i la representació dels treballadors poden acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pel procediment de mediació o arbitratge que s'apliqui en l'àmbit de l'empresa, que ha de desenvolupar-se dins del termini màxim assenyalat per a aquest període.



9.4 Acords sobre modificació substancial de condicions de treball establertes en un conveni col·lectiu

Les condicions de treball regulades en un conveni col·lectiu obliguen tots els treballadors i empresaris inclosos en l'àmbit del conveni.

No obstant això, i de manera excepcional, s'admet que per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors puguin modificar-se determinades condicions regulades en un conveni estatutari, sempre que existeixin raons econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció i se segueixi el procediment que regula l'Estatut dels treballadors [STS 5 de desembre de 2006 (RJ 2007, 2875) i STS 1 de febrer de 2007 (RJ 2007, 1494)].

S'entén que concorren aquestes causes quan l'adopció de les mesures proposades contribueixi a prevenir una evolució negativa de l'empresa o a millorar la situació i perspectives d'aquesta a través d'una organització més adequada dels seus recursos, que afavoreixi la seva posició competitiva en el mercat o una millor resposta a les exigències de la demanda.

L'Estatut dels treballadors regula dos tipus de supòsits:

- Modificació de les condicions reconegudes als treballadors en virtut d'un acord o pacte col·lectiu, que afectin, en un període de 90 dies, un nombre de treballadors inferior a 10 en les empreses que ocupin menys de 100 treballadors; el 10% del nombre de treballadors de l'empresa en aquelles que ocupin entre 100 i 300 treballadors, o a 30 treballadors en les empreses que ocupin 300 treballadors o més (article 41 ET) [STS 1 de febrer de 2007 (RJ 2007, 1494)].
- Inaplicació de les condicions de treball establertes en els convenis col·lectius regulats en el títol III de l'Estatut dels treballadors (article 82.3 ET).

9.5 Acords sobre solució de conflictes

Els representants dels treballadors en l'empresa, segons l'article 17 del Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, i l'article 153.2 LRJS, tenen legitimació per plantejar conflictes col·lectius de treball, per la qual cosa també tenen la possibilitat d'arribar a acords per solucionar-los.

Aquests acords tenen la mateixa eficàcia que els convenis col·lectius, sempre que les parts tinguin la representació mínima requerida perquè l'acord vinculi l'empresa i els treballadors afectats pel conflicte.

En cas contrari, el pacte té naturalesa extraestatutària per no haver estat negociat conforme a les regles de l'Estatut dels treballadors, i llavors té plena validesa i eficàcia exclusivament entre les parts que el van concertar i els qui estaven directament representats en la negociació.

El mateix succeeix amb els acords que posen fi a la vaga, en aplicació de l'article 8.2 del Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, on estan legitimats per negociar aquests acords el comitè de vaga i l'empresari o les associacions empresarials, segons l'àmbit de la vaga. El procediment de negociació és absolutament informal, però, si es pretén que l'acord aconseguit tingui eficàcia general, és necessari complir amb els requisits formals que regula l'article 90 ET [STS 30 d'octubre de 2013 (RJ 2014, 7714) i STS 3 de novembre de 2021 (Sentència 1085/2021)]. Igualment, SAN número 122/2012, de 2 de novembre (AS 2013, 5)].

Finalment, cal tenir en compte que l'eficàcia de l'acord depèn de les parts negociadores, ja que, si estan legitimades per negociar un conveni col·lectiu, aquest acord té eficàcia general i s'equipara a un conveni col·lectiu estatutari; mentre que, en cas contrari, té el valor jurídic d'un conveni col·lectiu extraestatutari.



9.6 Preguntes més freqüents

Quina relació tenen els acords d'empresa i els convenis col·lectius?

La relació entre els convenis col·lectius i aquest tipus d'acords és, generalment, de subsidiarietat. En principi, només es poden pactar en els casos en què el conveni no reguli determinades qüestions; tanmateix, sí que hi tenen cabuda els convenis impropis i els usos d'empresa.

Es poden negociar per acord o pacte d'empresa condicions diferents de les establertes en l'Estatut dels treballadors?

Per acords o pactes d'empresa només es poden negociar les condicions regulades en l'Estatut dels treballadors; en canvi, per conveni col·lectiu o per conveni col·lectiu extraestatutari es poden regular tot tipus de condicions, sempre que es respectin els mínims legals.

Els acords o pactes d'empresa són extraestatutaris?

Els acords o pactes d'empresa no són convenis extraestatutaris, ja que els preveu l'Estatut dels treballadors, però presenten diferències en relació amb els convenis col·lectius ordinaris.

Té supremacia l'acord d'empresa sobre el contracte de treball?

L'acord d'empresa, pel seu caràcter normatiu, vincula els diferents contractes de treball individuals.

Si un acord d'empresa no compleix els requisits de legitimació, què passa?

Si un acord d'empresa no compleix els requisits de legitimació es converteix en un conveni col·lectiu extraestatutari.

Qui pot impugnar judicialment un pacte d'empresa?

La legitimació activa per impugnar un pacte d'empresa té en compte que, si es fonamenta en la il·legalitat de l'acord, la legitimació la tenen els òrgans de representació legal dels treballadors, mentre que, si es fonamenta en la lesivitat de l'acord, la legitimació la tenen els tercers l'interès dels quals hagi resultat greument lesionat.

9.7 Sentències d'interès

- STS de 5 de març de 2008: definició d'acord marc.
- STS de 16 de novembre de 1989: notes característiques dels acords marc.
- STS de 18 de febrer de 1999: eficàcia jurídica dels acords marc.
- STS de 16 de novembre de 1989: diferències entre els acords marc i els acords sobre matèries concretes.
- STS de 21 de febrer de 2006: definició dels acords d'empresa.
- STS de 3 de novembre de 2021: sobre els acords de solució de conflictes.

9.8 Bibliografia específica

ESCUADERO RODRÍGUEZ, F.: «Ley, convenios colectivos y acuerdos de empresa», *La reforma del mercado laboral*. Valladolid: Lex Nova, 1994.

GARCIA JIMENEZ, M.: *Los acuerdos colectivos de empresa: naturaleza y régimen jurídico*. Granada: Comares, 2006.

GARCIA ORTEGA, J.: «La negociación colectiva infraempresarial», *Actualidad Laboral*, núm. 22, (1985).

MERINO SEGOVIA, A.: *Marco jurídico de la negociación colectiva*. Albacete: Bomarzo, 2015.

MOLL NOGUERA, R.: *Negociación colectiva y dimensión de la empresa*. València: Tirant lo Blanch, 2019.

VILLAVICENCIO RIOS, A.: *Los acuerdos marco sobre la estructura de la negociación colectiva: naturaleza jurídica, eficacia y contenido*. Granada: Comares, 1998.





10. Els convenis col·lectius extraestatutaris


10.1 Introducció

Els convenis col·lectius extraestatutaris són acords adoptats lliurement entre representants dels treballadors i empresaris, o els seus representants, on es regulen matèries laborals (sigui de caire individual o col·lectiu, referents a condicions de treball, ocupació, protecció social o qualsevol altra vinculada a les relacions laborals) i que no han estat elaborats segons el procediment que preveu el títol III del TRLET.

La seva existència i l'aptitud reguladora, malgrat que no estan regulats de forma expressa i que es fan al marge de les previsions estatutàries referides a la negociació col·lectiva, ha estat reconeguda pels tribunals, tant en l'àmbit constitucional (STC 108/1989, de 8 de juny, o STC 121/2001, de 4 de juny) com en el de la jurisdicció ordinària (STS de 30 de novembre de 1998, RJ 10047; STS de 17 d'abril de 2000, RJ 2000/3963; STS de 16 de maig de 2002, RJ 2002/7561; STS de 7 de març de 2002, RJ 2002/4667, i STS de 2 de març de 2007, RJ 2381, entre moltes d'altres).

10.2 Fonaments jurídics de la negociació col·lectiva extraestatutària

Els tribunals han considerat que ens trobem davant d'una manifestació del dret constitucional a la negociació col·lectiva reconegut en l'article 37.1 de la CE. Així, s'ha considerat com a fonament dels convenis extraestatutaris que el dret a la negociació col·lectiva previst en aquell precepte no s'esgota amb l'elaboració del conveni col·lectiu segons les regles del títol III del TRLET, sinó que també inclou la possibilitat de negociar i elaborar convenis al marge de les regles previstes en l'Estatut dels treballadors.



A banda de l'article 37.1 de la CE com a fonament jurídic de la negociació extraestatutària, cal tenir en compte que aquest tipus de conveni esdevé també una exigència del dret a la llibertat sindical reconegut en l'article 28.1 de la CE. I és que, atès que el dret a la negociació col·lectiva és un contingut essencial del dret a la llibertat sindical, tot sindicat, independentment del fet que compleixi els requisits que imposa el títol III del TRLET en matèria, per exemple, de legitimació per negociar, gaudeix del dret a concloure convenis col·lectius.

La viabilitat jurídica del conveni extraestatutari també es desprèn de l'existència de referències legals indirectes, per exemple en l'article 82.3 del TRLET ("els convenis col·lectius regulats per aquesta llei..."), en l'article 41 del TRLET (quan es refereix a la modificació de les condicions reconegudes als treballadors en virtut d'acord o de pacte col·lectiu i les diferencia de la modificació de les condicions establertes als convenis col·lectius que regula el títol III) o en l'article 153.1 de la LRJS.

10.3 Tipologia

Els supòsits típics de conveni extraestatutari són:

- Incompliment de les regles de capacitat i legitimació en la negociació i l'aprovació d'un conveni estatutari. Es tractaria de les hipòtesis en les quals el conveni l'han negociat i signat subjectes que no compleixen els requisits exigits en els articles 87 i 88 del TRLET per signar vàlidament un conveni estatutari. Per exemple:
 - Conveni empresarial negociat i signat per un representant escollit en assemblea en una empresa on no hi ha representants o directament per tots els treballadors (STSJ d'Aragó de 26 de gener de 1994, AS 34).
 - Conveni d'empresa negociat per una secció sindical que no té la majoria de la representació unitària.

- Conveni supraempresarial en què la comissió negociadora no té la representativitat que exigeix l'article 88.1 del TRLET.
- Resulta més discutible si l'exclusió il·lícita d'un subjecte sindical de la negociació determinaria el caràcter extraestatutari del conveni, o la seva nul·litat perquè representa la lesió del dret a la llibertat sindical del subjecte al qual no s'ha permès participar en la negociació. La jurisprudència sembla inclinar-se per aquesta darrera opció i nega que el pacte tingui cap valor (STS de 24 de gener de 1997).
- No assolir la majoria que es requereix per a l'aprovació del conveni col·lectiu (art. 89.3 del TRLET), sigui perquè una força sindical o patronal abandona la negociació, sigui perquè no vota favorablement l'aprovació del conveni.
- Incompliment de les regles de registre, dipòsit i publicació (art. 90 del TRLET).
- Incompliment, en determinats casos, de les regles previstes en matèria de concurrència (art. 84 del TRLET). Cal recordar, però, que la jurisprudència no tracta de manera uniforme tots els supòsits. Així:
 - L'efecte de la concurrència d'un conveni posterior d'àmbit més reduït amb un d'anterior d'àmbit més ampli (per exemple, un conveni d'empresa que afecta un conveni de sector anterior en el temps) és la nul·litat del conveni posterior com a estatutari i la seva conversió en extraestatutari (STS de 7 abril de 1994).
 - Si el conveni posterior és d'àmbit més ampli que l'anterior, els tribunals consideren que en aquest cas la regla de la prohibició de concurrència únicament comporta la inaplicació parcial del conveni més ampli en l'espai de coincidència.
- Atribució de caràcter extraestatutari per part dels subjectes signants. Es tractaria d'hipòtesis en les quals les parts negociadores, tot i tenir la possibilitat de subscriure un conveni estatutari perquè es compleixen tots els requisits, decideixen promoure un conveni extraestatutari. Aquesta elecció ha estat admesa pel Tribunal Suprem sempre que amb aquesta pràctica no

s'estigui excoent injustificadament de la comissió negociadora un subjecte amb legitimació per negociar (STS de 8 de juny de 1999, Ar. 5208, entre d'altres).

10.4 Naturalesa jurídica i adhesió als convenis extraestatutaris

La naturalesa del conveni col·lectiu extraestatutari és una qüestió que ha plantejat molta polèmica tant en l'àmbit doctrinal com jurisprudencial. El debat se situa entorn de la seva consideració com una norma o com un contracte. Convé analitzar la qüestió des de l'òptica de l'eficàcia.

- 1) En relació amb l'eficàcia jurídica, hi ha una polèmica forta en l'àmbit judicial i doctrinal (incentivada per l'absència de criteris jurídics expressos en la normativa).
 - Un sector afirma que tenen **eficàcia normativa**, és a dir, que vinculen de manera automàtica les relacions laborals que es troben en el seu àmbit d'aplicació (automaticitat). Aquesta és la posició que manté actualment la majoria de la doctrina i que es pot deduir també de diverses sentències del Tribunal Constitucional, particularment de la STC 58/1985 i la STC 131/1994.
 - Un altre sector afirma que només tenen **eficàcia contractual**. És la posició que actualment mantenen un sector doctrinal minoritari i el Tribunal Suprem (STS de 21 de gener de 1999, art. 896; STS de 17 d'abril de 2000, RJ 2000/3963, entre moltes d'altres). Tot i això, aquesta posició, en certa contradicció amb l'eficàcia contractual que atribueix als convenis extraestatutaris, reconeix que obliguen de manera automàtica i inderogable (tret definitori i el més característic de l'eficàcia normativa), en lloc del que correspondria a l'eficàcia contractual (obligació exclusivament per a les parts signants, necessitat d'incorporar-les expressament o

tàcitament als contractes perquè tinguin efectes més enllà de les parts signants i possibilitat de pactar *in peius*).

- 2) En relació amb l'eficàcia personal, planteja menys dubtes quins són els subjectes afectats pel conveni, atès que s'afirma unànimement l'**eficàcia personal limitada** dels convenis extraestatutaris (en oposició a l'eficàcia general o *erga omnes* dels convenis estatutaris). Això comporta que aquest tipus de convenis únicament generin drets i obligacions per als subjectes signants i per als seus representats. En aquest sentit, la STC 121/2001, de 4 juny, assenyala que *"carecen de eficacia personal erga omnes, y poseen una obligatoriedad personal limitada, relativa o reducida, en el sentido en que aquellos circunscriben su fuerza vinculante a los trabajadores y empresarios representados por las partes signatarias. Se rigen, por tanto, por la regla general del derecho común de la contratación, a tenor de la cual los contratos producen efectos solo entre las partes que los otorgan (art. 1257 del Código civil). La lógica contractual comporta aquí que el acuerdo resulte tan solo vinculante respecto de aquellos sujetos que han conferido un poder de representación para fijar colectiva y concretamente las condiciones laborales"*.

L'eficàcia personal limitada comportarà que:

- En el cas dels convenis d'empresa o d'àmbit inferior, només queden obligats els treballadors que pertanyin a les seccions sindicals signants, és a dir, els afiliats.
- Si l'ha negociat la representació unitària, obligaria tots els treballadors (no hi hauria diferències en relació amb el conveni col·lectiu CC estatutari quant a l'eficàcia personal, però sí en altres aspectes).
- En el cas dels convenis supraempresarials quedaran obligats els empresaris i els treballadors afiliats als sindicats i les patronals signants.

L'àmbit d'eficàcia personal es pot ampliar mitjançant l'**adhesió**, és a dir, la incorporació de subjectes que en principi no queden afectats pel conveni (no s'ha de confondre amb l'adhesió que preveu l'article 92.1 del TRLET). Ens trobem

davant d'un mecanisme que s'ha considerat necessari tant des d'un punt de vista jurídic com pràctic, ja que, d'una banda, l'eficàcia personal limitada per la part dels treballadors podria plantejar problemes des d'un punt de vista jurídic, perquè no permetre la incorporació dels treballadors no afiliats inclosos en l'àmbit d'aplicació del conveni podria comportar la vulneració del dret a la llibertat sindical (art. 28.1 de la CE), en el sentit de "llibertat sindical negativa" o "dret de no-afiliació" (STC 108/1989, de 8 de juny). D'altra banda, i des d'un punt de vista pràctic, perquè, al marge de l'interès que en molts casos tindran els signants d'ampliar l'àmbit personal del pacte, a l'empresa o les empreses obligades els pot resultar molt complicat, des del punt de vista de la gestió, aplicar un conveni col·lectiu només a una part dels treballadors (matèria salarial, horaris, vacances, etc.).

La jurisprudència ha establert un seguit de regles en relació amb l'adhesió:

- L'adhesió és sempre possible, tant si el conveni extraestatutari ho ha previst com si no, atès que d'una altra manera representaria una vulneració de l'article 28.1 de la CE (STC 108/1989, de 8 de juny).
- Cal respectar la voluntat dels subjectes que s'adhereixen, que es pot manifestar tant de forma expressa (declaració escrita o verbal en què manifesten el desig d'adherir-se) com tàcita (aplicació per part de l'empresa sense oposició) (STS de 10 de juny de 1998, RJ 4105, i STS de 30 de març de 1999, RJ 3779). Cal tenir en compte, però, que la STC 108/1989, de 8 de juny, indica expressament que "la extensión de los convenios colectivos de eficacia limitada más allá del círculo personal de quienes lo suscribieron no puede hacerse, ciertamente, por procedimientos o vías que no cuenten con la voluntad de quienes en él no participaron...".
- L'adhesió pot ser tant individual com col·lectiva (seccions sindicals, sindicats o patronals no signants) (STS de 8 de juny de 1999, RJ 5208).
- L'adhesió no altera el caràcter extraestatutari del conveni, tot i que s'hi incorporin tots els subjectes que en quedaven fora (no hi ha "convalidació"). Per tal que el conveni sigui estatutari caldrà iniciar una nova negociació d'acord amb els requisits del títol III (STS de 9 d'abril de 1991, STS de 9 de març de 1994, RJ 2218, i STS de 3 de febrer de 1998, RJ 1428).

- S'ha de fer possible l'adhesió durant tota la vigència del conveni col·lectiu, perquè en cas contrari s'estaria exclouent i, per tant, vulnerant la llibertat sindical dels treballadors que s'hi incorporin de nou (SAN de 15 de març de 1991).

10.5 Règim jurídic

El marc normatiu que configura el règim jurídic d'aquest tipus de convenis, atesa l'absència de regles específiques, el configuren l'article 37 de la CE i la normativa sobre contractes del Codi civil (articles 1091 i 1254 i següents). Cal tenir present, en qualsevol cas, que en relació amb el seu contingut aquests convenis han de respectar les normes de dret necessari de les fonts jeràrquicament superiors (per exemple, regles de dret necessari del TRLET, drets fonamentals de la CE, etc.).

- **Elaboració.** No hi ha regles sobre el procediment de negociació, atès que no són aplicables les regles del títol III del TRLET (obligació de negociar, comissió negociadora, etc.); per tant, les parts són absolutament lliures en aquest sentit.
- **Formalització i publicitat.** Tot i que no s'ha previst expressament, sembla inqüestionable que s'ha de formalitzar per escrit. Si es defensés la seva eficàcia normativa, quedarien sotmesos al principi de publicitat normativa que estableix l'article 9.3 de la CE. El compliment d'aquest principi o obligació no es fa efectiu exclusivament mitjançant la publicació, sinó també per altres vies que permeten donar a conèixer el conveni als afectats (taulers d'anuncis, entrega d'una còpia als subjectes afectats, etc.). A més, cal tenir present que l'article 1.c) del Reial decret llei 5/1979, de 26 de gener, pel qual es crea l'Institut de Mediació, Arbitratge i Conciliació (IMAC), atribueix a aquest organisme "el depòsit de los convenios y demás acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores o entre sindicatos y asociaciones empresariales" i que la disposició addicional segona del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, preveu el dipòsit de convenis i acords d'eficàcia limitada i acords d'empresa (REGCON).

- **Vigència i eficàcia.** No són aplicables les regles sobre pròrroga automàtica i ultraactivitat que preveu l'article 86 del TRLET (STS de 6 de novembre de 1997, RJ 8808, i STS de 26 de gener de 1999, RJ 896). En aquesta matèria cal complir exclusivament el que hagin pactat les parts (si no es preveu el contrari, la vigència del conveni extraestatutari acabarà quan s'esgoti el termini fixat per les parts).
- **Concurrència** conflictiva amb altres convenis, estatutaris o extraestatutaris. Constitueix una jurisprudència consolidada la no-aplicabilitat de l'article 84 del TRLET a la relació entre convenis extraestatutaris entre si i entre aquests i els estatutaris. Diverses vegades el Tribunal Suprem ha establert que cal acudir al principi de norma més favorable que preveu l'article 3.3 del TRLET (STS de 30 de novembre de 1998, RJ 10047, o STS de 17 d'abril de 2000, RJ 3963). L'aplicació d'aquesta regla per resoldre conflictes de concurrència exigeix comparar les matèries que es regulen en els dos convenis i després escollir el que globalment resulti més favorable. L'aplicació d'aquest criteri és qüestionable, tenint en compte que el Tribunal Suprem mateix afirma l'eficàcia i la naturalesa contractual dels convenis extraestatutaris. Més correcta i coherent amb la naturalesa contractual que el Tribunal Suprem sosté en relació amb el conveni extraestatutari és la posició que s'expressa en la STS de 18 de febrer de 2003 (RJ 3372) i en la STS de 2 de març de 2007 (RJ 2381), més recents. En aquestes sentències el Tribunal Suprem considera que l'eficàcia contractual del conveni extraestatutari el col·loca en una posició de subordinació envers els convenis estatutaris, ja que l'article 3.1.c) del TRLET determina que no pot establir condicions menys favorables o contràries a les establertes en els convenis estatutaris, sense admetre una comparació global que determini l'aplicabilitat de la norma més beneficiosa.
- **Modificació.** La modificació o inaplicació d'un conveni extraestatutari s'ha de canalitzar pel règim que preveu l'article 41 del TRLET. Això suposa que no serà necessari l'acord amb la representació dels treballadors, però sí que s'ha de dur a terme el període de consultes, segons les regles i les condicions que estableix l'article 41.3 del TRLET, si la modificació té l'abast col·lectiu que estableix l'article 41.2 d'aquesta norma (STS 696/2017, de 19 de setembre).
- **Impugnació:** admesa per l'article 153.1 de la LRJS per la via del conflicte col·lectiu.

10.6 Preguntes més freqüents

L'adhesió d'un subjecte col·lectiu (sindicat, patronal, etc.) a un conveni extraestatutari perquè no ha satisfet els requisits de legitimació plena que estableix l'article 88 del TRLET, o els requisits de legitimació inicial perquè s'ha exclòs de la negociació el subjecte que tenia legitimació inicial, comportaria la conversió del conveni en estatutari?

No, com ha assenyalat el Tribunal Suprem en diverses sentències no és possible la transformació o la conversió d'un conveni d'eficàcia limitada en un d'eficàcia general per l'adhesió unilateral d'un subjecte col·lectiu que, si l'hagués subscrit en el seu moment, n'hagués comportat l'eficàcia general (vegeu la STS de 9 de març de 1994, RJ 1994/2218, o la STS de 3 de febrer de 1998, RJ 1998/1428).

L'existència d'un conveni extraestatutari vigent aplicable en un determinat àmbit justifica la negativa a negociar un conveni estatutari en aquell mateix àmbit?

No. Tot i que l'article 89 estableix l'existència d'un conveni encara vigent com una de les excepcions al deure de negociar, aquesta excepció s'ha d'entendre feta exclusivament en relació amb el conveni estatutari. Malgrat això, s'ha de tenir en compte que algunes vegades el principi de bona fe en la negociació col·lectiva ha estat interpretat com un límit al deure de negociar quan, trencades les negociacions d'un conveni estatutari per la manca d'acord amb el sindicat majoritari i signat un conveni extraestatutari al qual s'han adherit la major part dels treballadors, el sindicat promou tot seguit l'inici de negociacions. En aquesta hipòtesi concreta i segons el mateix tribunal, "ello no cierra el paso lógicamente a que, transcurrido un tiempo prudencial razonable, las partes de la negociación colectiva deban atender las solicitudes de revisión o renovación de un convenio planteadas por quienes tengan legitimación convencional" (STS de 3 de febrer de 1998, RJ 1998/1428).

Es vulnera el dret a la negociació col·lectiva i el dret a la llibertat sindical quan es margina un sindicat en la negociació d'un conveni extraestatutari?

No, segons la STS d'11 de març de 2003 (rec. 23/02), dictada en un supòsit d'exclusió d'un sindicat en la negociació d'un pacte extraestatutari. Recollint

doctrina del Tribunal Constitucional, de la sentència 121/2001, de 4 de juny, estableix que “la singularidad más relevante de este modelo de negociación de eficacia limitada se cifra en la absoluta libertad de que goza la empresa a la hora de proceder a la selección de su interlocutor. Relevante y significativa diferencia si la comparamos con las severas exigencias que impone el paradigmático modelo legal, pero que se encuentra condicionada, precisamente, por el limitado alcance personal de sus efectos, que quedan reducidos al estricto ámbito de representación que las partes posean.”

10.7 Sentències d'interès

- STC 58/1985, de 30 d'abril, abast del reconeixement constitucional del dret a la negociació col·lectiva i de l'eficàcia vinculant del conveni: “el mandato que el art. 37.1 de la Constitución formula a la Ley de garantizar ‘la fuerza vinculante de los convenios’ no significa que esta fuerza venga atribuida *ex lege*. Antes al contrario, la misma emana de la Constitución, que garantiza con carácter vinculante los convenios, al tiempo que ordena garantizarla de manera imperativa al legislador ordinario. La facultad que poseen ‘los representantes de los trabajadores y empresarios’ (art. 37.1 de la CE) de regular sus intereses recíprocos mediante la negociación colectiva es una facultad no derivada de la ley, sino *pròpia*, que encuentra su expresión jurídica en el texto constitucional.”
- STC 121/2001, de 4 juny, i STC 108/1989, de 8 de juny: reconeixement de la negociació col·lectiva extraestatutària i del seu abast personal limitat.
- STS de 18 febrer de 2003: naturalesa jurídica i eficàcia; nul·litat per establir unes taules salarials inferiors a les que estableix el conveni col·lectiu estatutari d'eficàcia general.
- STS de 24 juny 2008: eficàcia vinculant i concurrència amb un conveni col·lectiu d'empresa.

- STS de 20 febrer de 2008: inadequació del procediment especial d'impugnació de convenis.

10.8 Bibliografía específica

ALFONSO MELLADO, C. L. "Los convenios colectivos extraestatutarios". A: Monereo Pérez, José Luis; Moreno Vida, María Nieves; Tomás Jiménez, Natalia (coord.). *El sistema de negociación colectiva en España: Estudio de su régimen jurídico*. Pamplona: Aranzadi, 2013.

BARREIRO GONZÁLEZ, G.; FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. (dir.). *Los convenios colectivos extraestatutarios: Contenido y régimen jurídico*. Madrid: MTAS, 2004.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. "Eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios en el seno de las nuevas funciones de la autonomía colectiva". *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 97/1999.

GARCÍA MURCIA, J. "Otros instrumentos de ordenación colectiva de las relaciones de trabajo: acuerdos marco, convenios extraestatutarios y acuerdos de empresa". A: Sanguinetti Raymond, W.; Cabero Morán, E. *Sindicalismo y democracia: El Derecho sindical español del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016)*. Granada: Comares, 2017.

GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B. "La modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos extraestatutarios: un aspecto más de la conflictiva figura del convenio colectivo extraestatutario". *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 94/1999.

SALA FRANCO, T. "Los convenios extraestatutarios y los acuerdos colectivos". *Actualidad Laboral*, núm. 12 (2013).

VALDÉS DAL-RE, F. *Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios*. Madrid: ACARL, 1988.





11. Annex pràctic i documental

11.1 On es poden cercar convenis col·lectius

Al cercador de convenis col·lectius del Departament

La pàgina web del Consell de Relacions Laborals del Departament d'Empresa i Treball disposa d'una eina molt útil per a la cerca dels convenis i els acords publicats al DOGC, al BOP o al BOE. Mitjançant aquesta base de dades podem trobar els convenis d'àmbit català i també els convenis estatals aplicables a Catalunya. https://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/convenis_colectius/cercador_de_convenis/

L'eina permet accedir al text complet dels convenis col·lectius i les seves revisions, modificacions, correccions i aclariments, en format PDF, publicat al DOGC, al BOP o al BOE. També permet accedir a una fitxa tècnica que inclou la informació bàsica de cada tipus d'acord.

La consulta es pot fer per mitjà de la cerca especialitzada (adreçada principalment a professionals, administracions, sindicats i associacions empresarials, universitats, observatoris, etc.), o pel nom de l'empresa, així com per sector i subsector (adreçats a qualsevol usuari).

Al registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball de la Generalitat de Catalunya (REGCON)

La pàgina web de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral del Departament d'Empresa i Treball disposa d'una eina que, a més de servir per al registre i el dipòsit de convenis, permet fer una consulta pública o una cerca especialitzada de tots els convenis d'àmbit estatal, autonòmic i provincial. A més, disposa d'un buscador de textos molt útil per trobar continguts específics en els convenis. <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/cat/index.htm>

Al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC)

Inclou els convenis de sector i d'empresa d'àmbit autonòmic català dins de Catalunya. El DOGC publica índexs trimestrals on queden recollides les referències



dels convenis col·lectius. A l'índex d'organismes i departaments del Govern cal buscar sota l'apartat del **Departament d'Empresa i Treball**, on les disposicions legals segueixen un ordenament cronològic i on trobarem els convenis col·lectius que tenen rang de Resolució, barrejats amb altres tipus de disposicions. A l'índex temàtic es troben sota l'epígraf de *Convenis col·lectius de treball* i per ordre cronològic.

Pot resultar molt útil la cerca mitjançant la seva base de dades a internet. És una base documental de caràcter jurídic actualitzada diàriament i gratuïta que permet la cerca i la recuperació de documents publicats al DOGC des del núm. 1, publicat el 5 de desembre de 1977. S'hi pot accedir des de la pàgina web del *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*: <http://www.gencat.cat/dogc/>.

Als butlletins oficials de les províncies (BOP)

Inclou els convenis de sector i d'empresa d'àmbit provincial dins de Catalunya. Es pot accedir a les diferents pàgines dels butlletins oficials provincials, depenent de la província, per data de publicació:

Barcelona <https://bop.diba.cat>

Girona <http://www.ddgi.cat/bop>

Lleida <https://www.diputaciolleida.cat/publicacions-i-bases-de-dades-2/butlleti-oficial-de-la-provincia-bop/>

Tarragona i Terres de l'Ebre <http://ebop.altanet.org/>

Al Butlletí Oficial de l'Estat (BOE)

Inclou els convenis de sector i d'empresa d'àmbit estatal.

A l'índex cal buscar a la secció III *Otras disposiciones* a l'apartat dedicat al Ministeri de Treball i Economia social. S'hi pot accedir a http://www.boe.es/diario_boe/

També s'hi pot accedir a través d'una base de dades del **Ministeri de Treball i Economia Social** sobre consulta de convenis col·lectius amb diversos criteris de cerca: <https://expinterweb.mites.gob.es/wregcon/>

