

... Derecho del trabajo, título La negociación colectiva, régimen jurídico positivo, autor, doctor Leo de Gario Fernández Marcos, profesor adjunto numerario de la asignatura, día de grabación el 25 de febrero de 1980 y día de emisión el 12 de febrero de 1980. ... La semana pasada hablábamos también de la negociación colectiva, pero abordada y estudiada desde el punto de vista jurídico doctrinal. Hoy, en esta sesión, vamos a hablar asimismo e igualmente de la negociación colectiva, pero con un ángulo de perspectiva distinto. Vamos a hablar de la negociación colectiva desde el punto de vista jurídico positivo, es decir, vamos a tratar de...

explicar, de explicitar el régimen jurídico positivo de la negociación colectiva en España. Nuestra disciplina pasa en estos momentos, como de todo sabido, por un proceso de cambio acelerado a nivel de textos positivos vigentes. Nos encontramos a la hora de grabar este tema, con que es de inminente aprobación definitiva del Estatuto del Trabajador, que va a suponer un importante cambio en el derecho positivo laboral, sobre todo al derogar los textos laborales básicos anteriores, entre los que se encuentra la vigente en parte hoy Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 19 de diciembre de 1973. Es incluso muy posible que cuando salga al aire esta grabación ya esté aprobado y vigente el Estatuto del Trabajador. Estas previsibles y fundadas circunstancias nos aconsejan que, con todos los riesgos que esto implica, al haber aún la posibilidad de alguna ligera modificación del mentado texto legal, apoyemos básicamente el desarrollo de este tema, que versa precisamente sobre el régimen jurídico positivo de la negociación colectiva, en el texto remitido al Senado por el Congreso de los Diputados, que es el que se ha presentado en el año pasado. El alcalde de Alba, el alcalde de Alba, ha anunciado que el alcalde de Alba, el alcalde

alumno creo que comprenderá esta postura. Pues bien, a diferencia de la situación legislativa anterior al Estatuto, en que los convenios colectivos venían regulados por una ley específica de contratación colectiva, ahora la negociación de los convenios colectivos deja de ser objeto de una ley especial para integrarse en el contenido del Estatuto del Trabajador y, precisamente, comprendiendo el título tercero y último de este Estatuto. En el artículo 82 de este título tercero del Estatuto del Trabajador se da un concepto legal que en rigor no es una definición. Dice así textualmente. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva. Y en un segundo párrafo, mediante los convenios colectivos y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones.

Es evidente, a la vista del texto legal que acabamos de transcribir, que como definición no es muy afortunada la redacción al no recoger en el concepto que da de convenio colectivo los puntos básicos de cualquier concepto doctrinal de los muchos existentes en lugar de optar por una definición descriptiva, por una noción descriptiva. Con todo, no es este el momento de analizar críticamente la redacción del Estatuto en este o en otros puntos. Nos vale por el momento constatar que el concepto legal del título III contiene los elementos esenciales de convenio colectivo como acuerdo de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo. El problema muy importante en materia de negociación colectiva es el estudio de las distintas clases de convenio que pueden darse al amparo de la legalidad positiva, tema al que se refiere el Estatuto de los Trabajadores. El artículo 83, bajo la rúbrica de unidades de negociación.

Y ya dije que me iba a centrar fundamentalmente en la exposición del derecho positivo. De acuerdo con este artículo, que sienta el principio general de que los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden, son posibles todo tipo de convenios, incluso los de ámbito inferior al de la empresa e incluso inferior al de centro de trabajo. Desaparece, pues, o deja de tener relevancia, al tratar la negociación colectiva desde el derecho positivo, la clasificación de los convenios según su ámbito autorizado, que en la legislación anterior, constituida, como decíamos, por la ley de 19 de diciembre de 73, comprendía desde el ámbito nacional hasta el de centro de trabajo, pasando, como es lógico, por los convenios interprovinciales, provinciales o de empresa. Estos ámbitos de aplicación de los convenios o estas clases de convenios es claro que pueden darse, porque las partes así lo acuerden. Y siguen subsistiendo por consiguiente, pero no vienen dadas como únicas posibles clases de convenios. Interesa decir aquí y ahora que...

todas las posibles clases de convenios negociados, bajo las sucesivas legalidades anteriores, desde la primera ley de convenios colectivos sindicales de 24 de abril de 1958, han sido los convenios provinciales y los convenios de empresa los más numerosos y frecuentes y no se aprecia motivo para pensar que no

sea así también en el futuro. Caben también en esta materia de las distintas clases de convenios acuerdos interprofesionales entre las asociaciones sindicales y patronales más representativas de carácter estatal o de comunidad autónoma, sobre materias concretas o sobre estructura de la negociación colectiva a la que se dará el tratamiento legal de los convenios colectivos propiamente dichos y cuyo exponente actual de estos acuerdos interprofesionales a que se refiere el Estatuto es el actual acuerdo marco interconfederal suscrito entre la patronal COE y las sindicales UGT y USO. En lo que se refiere al contenido del convenio colectivo, el artículo 85, seguimos con el Estatuto, dice que podrá ser

regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las organizaciones empresariales. Así dice el texto legal. De las palabras utilizadas por el Estatuto del Trabajador se infiere en un primer término que, coincidiendo con los conceptos doctrinales del convenio colectivo de los que hablamos en la lección anterior, el convenio puede regular todo tipo o clase de condiciones de trabajo en su más amplio sentido respecto de las que las partes se muestren de acuerdo en la negociación, que es lo que quiere significar con las expresiones materias de índole económica, como pueden ser los salarios u otros puntos de contenido económico, de índole laboral, ligada a la forma de prestación del trabajo, como la jornada, el horario, etc. De índole sindical, y bajo esta rúbrica pueden convenirse derechos sindicales o de acción sindical de los trabajadores o de los sindicatos legalmente constituidos, de índole asistencial. Gracias.

como pueden ser ayudas de asistencia social, economatos, previsión social voluntaria, etc. Es decir, todas las modalidades que rodean la prestación del trabajo o están conexas con el mismo, que es lo que se entiende por condiciones de trabajo en su más amplio sentido. En todo caso, el convenio debe tener un contenido mínimo que hace relación a las normas de configuración del propio convenio, como son A. Determinación de las partes que concierne, B. Ámbito personal, funcional, territorial y temporal, C. Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso, y D. Designación de la comisión paritaria. Estas precisiones, estas determinaciones, deben tenerlas todo convenio colectivo como contenido mínimo del mismo. Forman parte estas determinaciones. Estas determinaciones que forman el contenido mínimo del convenio, de lo que la doctrina viene denominando contenido formal, por oposición a contenido sustantivo.

los convenios y formando parte estos dos conceptos de lo que se entiende por contenido normativo por oposición a su vez a contenido obligacional. Otro punto que no podemos pasar por alto al examinar nuestro derecho positivo, porque es tal vez la máxima novedad de la nueva legalidad representada por el Estatuto de los Trabajadores en esta materia, es el que hace referencia a la legitimación para negociar y a la válida constitución de la Comisión Negociadora del Convenio. Decimos que es la máxima novedad por el profundo cambio sindical experimentado en nuestro país en el periodo comprendido entre la Ley de Convenios de 19 de diciembre de 1973 y el Estatuto de los Trabajadores. Todo lo relativo a la legitimación para convenir y a la constitución y composición de la Comisión Deliberadora del Convenio estaba basado en la legalidad anterior en las complicadas estructuras sindicales de carácter vertical existentes. Al desaparecer estas, al decretarse la libertad sindical con la libertad total de crear sindicatos, se habían planteado peleagudos problemas de representación sobre quiénes eran los que tenían la libertad de crear sindicatos. ¿Quién representaba y con qué títulos?

a determinado colectivo de trabajadores, sobre todo dado el escaso índice de afiliación a las centrales sindicales existentes. No vamos a decir aquí cómo se han ido obviando en la práctica, con mayor o peor fortuna, estos graves inconvenientes, pero sí decir que en esta materia el Estatuto traza normas bastante claras. En primer lugar, dejan de ser preceptivos las figuras del presidente y secretario que antes tenían enorme importancia. Las partes pueden nombrar presidente de común acuerdo o prescindir de él. En segundo lugar, se distinguen a estos efectos dos clases de convenios o dos ámbitos de negociación, dos unidades de contratación, convenios de empresa o ámbito inferior y convenios de ámbito superior a la empresa. Si el convenio es de empresa, están legitimados el comité de empresa o delegados de personal, si no existirá comité. Si el convenio es de ámbito superior a la empresa, que es el caso frecuentísimo de los provinciales, están legitimados los sindicatos y las federaciones o confederaciones sindicales que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros del comité o delegados de personal del ámbito geográfico o del tao spirit.

funcional a que se refiere el convenio y, por otra parte, por la parte económica, las asociaciones empresariales que cuenten a sí mismos con el 10% de los empresarios afectados por el ámbito de aplicación del convenio. Todo sindicato o asociación empresarial que reúna el censo mínimo que se señala tiene derecho a formar parte de la comisión negociadora. Los acuerdos de la comisión requerirán,

en cualquier caso, el voto favorable del 60% de cada una de las representaciones para ser válidamente adoptados. Podríamos decir muchas cosas más, pero por razones de tiempo cortamos aquí. En esta lección nos hemos limitado a decir lo esencial de la situación legal actual, dejando para otros días el comentario más extenso de la regulación positiva de la contratación colectiva.