

DR 18 80

Carrera Derecho Asignatura Derecho del Trabajo Título Los convenios colectivos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores Autor Fernando Suárez González Fecha de grabación 13 de diciembre de 1982 Los convenios colectivos, dice el artículo 82 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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. 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 que se pacten.

Esta barroca definición, que por cierto no hace referencia al carácter escrito de los convenios, impuesta por el artículo 90 bajo sanción de nulidad, constituye hoy la definición legal de convenio colectivo en el derecho español. Uno de los temas claves de la regulación de los convenios colectivos en cualquier ordenamiento es el que se refiere a su eficacia. Es decir, a si el convenio colectivo es o puede ser la ley entre las partes pactantes y sólo entre las partes pactantes, sin extender su fuerza de obligar a terceros, es decir, a trabajadores y empresarios no sindicados, o si por el contrario el convenio puede ser no sólo la ley entre las partes que lo pactaron, sino la ley de toda la comunidad profesional y por lo tanto con eficacia general para toda esa comunidad profesional.

Dicho de otra manera, un problema clave en la regulación de los convenios colectivos es el de si esos convenios colectivos sólo obligan a los miembros de los sindicatos que los pactan, o si por el contrario una vez celebrados los convenios deben obligar a todos los trabajadores incluidos en una determinada profesión. La ley del Estatuto de los Trabajadores tiene el propósito de que los convenios regulados por ella obliguen a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante el todo tiempo de su vigencia. Lo dice así el artículo 82.3 de la ley.

Veán ustedes con la ley en la mano que los convenios colectivos regulados por la Ley del Estatuto de los Trabajadores obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Para conseguir ese efecto, para conseguir que trabajadores que en principio no pertenecen a un determinado sindicato resulten obligados por los convenios colectivos celebrados por ese sindicato, el mecanismo que ha articulado la ley española es el siguiente, y obliga en primer lugar a que el alumno distinga con toda claridad dos cuestiones distintas, la legitimación para negociar y la comisión negociadora. Quien en la ley española tiene legitimación para negociar debe formar parte de la comisión negociadora, pero la comisión negociadora tiene que estar constituida por todos aquellos que lo deseen teniendo legitimación para negociar, con lo cual el convenio así celebrado obliga naturalmente a cuantos pertenecen al ámbito profesional en el que todos los legitimados para negociar estaban presentes en la comisión negociadora.

Por lo que se refiere a la primera cuestión, es decir, a la legitimación para negociar, la ley distingue entre los convenios de empresa o de ámbito inferior y los convenios de ámbito superior a la empresa. En los convenios de empresa o ámbito inferior estarán legitimados para negociar el comité de empresa, delegados de personal en su caso o las representaciones sindicales si las hubiere, así lo dice el artículo 87.1 en su párrafo primero. Llama por cierto la atención el hecho singular de que el precepto no cite más que a una de las partes, omitiendo al empresario o a sus representantes, defecto técnico tanto más criticable, cuanto que a continuación se exige que en todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

Esto se entiende con claridad y no plantea problema ninguno. En un convenio de empresa los delegados del personal o los comités de empresa son representantes de todos los trabajadores, representan al conjunto de todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, puesto que han sido elegidos por todos, y por consiguiente es lógico que sus acuerdos vinculen a todos los representados. Cuando se dice que pueden negociar convenios colectivos además de los delegados y del comité otras representaciones sindicales si las hubiere, el problema es ya distinto, porque estas representaciones sindicales no tienen por qué representar más que a sus propios afiliados, y de ahí que los convenios colectivos celebrados por esas representaciones sindicales deben obligar exclusivamente a los afiliados a ellas.

Si se pretende que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario, como dice el artículo 87.1 en su párrafo segundo, que tales representaciones sindicales en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité. Es decir, que en una empresa, para celebrar un convenio que obligue a todos los trabajadores, o lo celebran los delegados de personal, o lo celebra el comité de empresa, o lo celebran representaciones sindicales, pero que en su conjunto sumen a la mayoría de los miembros del comité. El problema se plantea en los convenios de ámbito superior a la empresa, porque, como cualquiera de ustedes entiende, para celebrar un convenio colectivo, por ejemplo, que fuera obligatorio para todos los trabajadores del sector metal de toda España, no es posible reunir en una sola asamblea a los representantes de todos los comités de empresa de todas las empresas del metal de España entera.

Y por eso, cuando el convenio tiene ámbito superior a la empresa, la facultad de celebrar convenios colectivos se reconoce a los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros del comité o delegados de personal del ámbito geográfico o funcional a que se refiere el convenio, y las asociaciones empresariales que cuenten con el 10% de los empresarios afectados por el ámbito de aplicación del convenio. Es decir, que si se trata de celebrar un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, tienen legitimación para celebrarlo todos los sindicatos que en el ámbito de que estamos hablando, incluso el nacional, si de él se trata, tengan el 10% de los miembros del comité o delegados del personal en ese ámbito. La representatividad de los sindicatos a los que se atribuye legitimación para negociar pasa necesariamente por el hecho de que tengan un 10% de delegados de personal o miembros del comité de empresa en el ámbito en el que tratan de

negociar.

Cuando la negociación es de ámbito nacional, lo que la ley llama con impropiedad manifiesta convenios de ámbito estatal, estarán además legitimados para negociar los sindicatos o asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en este ámbito con un mínimo del 15% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal o de los empresarios referidos al ámbito funcional de que se trate. Es decir, si se exige a un sindicato para celebrar un convenio de ámbito nacional que tenga el 10% de los delegados de personal o de los miembros del comité de empresa, cuando el sindicato sólo actúa en una comunidad autónoma, piensen ustedes en un sindicato que está implantado sólo en el País Vasco o que está implantado sólo en la comunidad autónoma canaria, por ejemplo, exigirle el 10% de representantes en toda España es tanto como imposibilitarle la presencia en ese convenio de ámbito nacional. Y por eso la ley, junto a los que tengan el 10% en toda España, permite la legitimación de quienes tengan el 15% aunque sólo sea en una comunidad autónoma.

Pues bien, esos sindicatos que tenemos necesariamente que considerarles los más representativos, los que tienen más de 10% en un determinado ámbito o más del 15% en una comunidad autónoma si el convenio es de ámbito nacional, gozan de la facultad de celebrar convenios colectivos de eficacia general. Están legitimados para negociar, pero en rigor están legitimados para formar parte de una comisión negociadora que es en realidad de verdad quien celebra el convenio. Porque la ley del Estatuto de los Trabajadores, distinguiendo también el ámbito empresarial del ámbito superior a la empresa, establece que en el primer caso, en el ámbito de la empresa, la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes de un lado y de otro por los representantes de los trabajadores según lo dispuesto en el artículo 87.1. Según lo dispuesto en el artículo 87.1, parecería que el comité de empresa se integra plenamente en la comisión negociadora, lo que obviamente no siempre es posible, porque en muchas ocasiones el número de miembros del comité excede de 12, que es el número máximo de miembros de la comisión negociadora que autoriza el artículo 88.3, lo que obliga a constituir formalmente como comisión negociadora a una entidad distinta del comité.

Puede entenderse que de ella tienen derecho a formar parte esas otras representaciones sindicales si las hubiere a que se refiere el artículo 87.1. En los convenios de ámbito superior a la empresa, la comisión quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior, es decir, todas las que cuenten con esa implantación mínima del 10 o del 15% de que venimos hablando, representen como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal en su caso y a la mayoría de los empresarios afectados por el convenio. Así lo dice el artículo 88.1 en su párrafo segundo. Redacción, por cierto, que no parece correcta, ya que la exigencia de representar al menos al 51% es un requisito previo a la Constitución y no la Constitución misma.

De modo que cumplido tal requisito es preciso un acto posterior de formalización como

evidencia la redacción del número 2 de este mismo artículo y del número 2 del artículo 89. Toda la construcción que acabamos de hacer, en base, por cierto, a los datos legales, se refiere a los convenios colectivos regulados por esta ley, como dice el artículo 82 en el párrafo 3, o a que se refiere esta ley, como dice el artículo 90 en el párrafo 1, lo que parece compatible con la existencia de otros convenios de régimen jurídico distinto. Si esto es así, resulta que existen dos tipos de convenios, los de eficacia general, que se rigen por la ley del Estatuto de los Trabajadores y que obligan a todos, aunque no pertenezcan a ninguno de los sindicatos que pacten los mismos, y los de eficacia relativa, es decir, aplicables únicamente a quien estén presentes en la negociación, estén representados en la negociación.

Plantea un problema la determinación de la unidad de negociación en función del ámbito de aplicación que vaya a tener el convenio, porque ese ámbito está dejado al libre arbitrio de las partes, de manera que, como las partes se determinan en función del ámbito de aplicación, y el ámbito de aplicación lo deciden las partes, hay una especie de círculo vicioso que sólo se rompe cuando se comprueba la inexactitud de la redacción del artículo 83, párrafo primero de la ley. No es cierto, aunque lo diga la ley, que los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden. Lo cierto es que las partes están obligadas a otorgar al convenio el ámbito de aplicación que corresponde estrictamente a la representación que las partes hayan conseguido sumar.

Quien promueva la negociación debe comunicarlo por escrito a la otra parte expresando detalladamente la representación que se ostenta y los ámbitos del convenio. Es absolutamente obvia la interacción que media entre los dos extremos citados, de modo que los ámbitos del convenio han de corresponderse a la representación que se ostenta. Ningún sindicato local puede pretender que el convenio que se propone celebrar vaya a tener ámbito provincial y, por supuesto, ni siquiera el acuerdo de la otra parte bastaría para lograrlo.