

LECCIÓN 17. EL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO (2). CONTENIDO

I. CONTENIDO OBLIGACIONAL Y NORMATIVO

Aunque ya se comentó que los convenios colectivos estatutarios poseen eficacia normativa, conviene precisar ahora algo más y referirse a la existencia de, al menos, dos tipos de cláusulas dentro de aquéllos: por un lado, nos encontramos con las cláusulas normativas, que constituyen el contenido fundamental del convenio, y, por otro, con las cláusulas obligacionales. Su distinción reviste un interés especial, dada la presencia de reglas diferentes en materia de vigencia y sancionabilidad. En caso de duda, la jurisprudencia se decanta por atender a la identidad de los destinatarios y a la función o razón de ser de la cláusula controvertida (STS 21 de diciembre de 1994, RJ 10346).

- Las primeras toman como referencia las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación, comprendiendo, tanto las relaciones laborales individuales - típicamente, régimen salarial, de jornada, de descansos, disciplinario, de clasificación profesional, etc.-, como las colectivas -derechos de los representantes legales, garantías de los mismos, etc.-. Objetivo de estas cláusulas es la regulación general y abstracta de tales materias, al modo que actúan las normas legales o reglamentarias. De ahí la denominación de *cláusulas normativas*.

A falta de una mayor concreción legal, la jurisprudencia considera que el contenido normativo del convenio “está integrado, de un lado, por los pactos generales de carácter formal que lo configuran como norma jurídica... y de otro lado, por los pactos particulares reguladores de las condiciones de trabajo de los empresarios y trabajadores comprendidos en su ámbito” (STS 21 de diciembre de 1994, RJ 10346). Igualmente, entiende que se incluyen las reglas sobre condiciones de trabajo, acción asistencial y derechos colectivos -en concreto, las que regulan el comité intercentros: STS 1 de diciembre de 2004, RJ 3729-, así como las que definen “los propios ámbitos del convenio” y las normas orgánicas que definen estructuras estables para la gestión del convenio, como comisiones de interpretación, de vigilancia, actualización, aplicación (SSTS 20 de diciembre de 1995, RJ 9486; 16 de junio de 1998, RJ 5398; y 11 de diciembre de 2003, RJ 2004/326).

Las cláusulas normativas poseen un régimen jurídico especial a determinados efectos: primero, el juego de la llamada *ultraactividad* hace que, en caso de denuncia del convenio, se mantengan vigentes, salvo pacto en contrario (art. 86.3 ET); en segundo término, su efectividad se ve reforzada por los mecanismos de exigencia administrativa, dado que su incumplimiento se considera infracción laboral a los efectos de intervención de la autoridad laboral (art. 5.1 y 8.8 LISOS).

- Pero el convenio también puede incluir reglas o cláusulas destinadas singularmente a las partes negociadoras -empresario en relación con los representantes de los trabajadores, sindicatos en relación con las asociaciones empresariales firmantes, etc.-, a las que se pueden imponer obligaciones concretas o particulares: obligación de no convocar huelga u otras acciones de conflicto durante la vigencia del convenio (*cláusulas de paz o tregua sindical*), obligación de revisar determinadas condiciones al

cabo de un cierto tiempo, calendario de reuniones a determinados efectos, etc. Estas otras cláusulas suelen conocerse como *obligacionales*. Poseen, no obstante, la fuerza vinculante propia del convenio, aunque ceñida a los sujetos afectados por las mismas.

Esta parte obligacional no goza del refuerzo que supone la aplicación de sanciones administrativas, aunque en caso de incumplimiento pueden reclamarse responsabilidades -civiles o patrimoniales- por la parte afectada; también cabe recurrir a las acciones de conflicto colectivo admitidas por la ley. Salvo pacto en contrario (STS 20 de diciembre de 1995, RJ 9486), carece de eficacia prorrogada tras la denuncia del convenio (art. 86.3 ET). En caso de extensión del convenio colectivo pueden ser objeto de “especial consideración” por parte de la resolución administrativa correspondiente, la cual podrá decidir su inaplicabilidad (art. 9.1 RD 718/2005, de 20 de junio), por estar pensadas precisamente para los sujetos negociadores.

De acuerdo con la jurisprudencia, son cláusulas obligacionales las que incluyen “obligaciones o compromisos de carácter instrumental que asumen las partes entre sí, mediante las que se contribuye a una eficaz aplicación de las condiciones pactadas, como pueden ser las cláusulas de paz... los compromisos tendentes a evitar y solucionar situaciones conflictivas y a facilitar la aplicación del convenio mediante la creación de órganos o comisiones *ad hoc*” (STS 21 de diciembre de 1994, RJ 10346). También se ha otorgado tal carácter, por ejemplo, a la que somete la aprobación final de los acuerdos a su ratificación por parte de la asamblea de trabajadores (STSJ, Cataluña, 29 de abril de 2002, AS 1823).

- Finalmente, conviene tener en cuenta que la dicotomía cláusulas normativas/ cláusulas obligacionales no alcanza para describir la totalidad de los posibles contenidos del convenio. Existen ciertas *cláusulas de encuadramiento, administración y seguimiento* que revisten también interés. Nos encontramos, así, con cláusulas que definen la unidad de negociación y el ámbito de aplicación del convenio -partes firmantes, ámbito, duración-, órganos creados para su gestión y administración durante su vigencia -composición y funciones de la comisión paritaria, revisión o desarrollo de lo pactado-, órganos dirigidos a la aplicación y operatividad de sus previsiones -órganos o comités encargados de la resolución de conflictos, calendario de revisiones- o criterios y pautas de renovación o negociación del nuevo convenio -denuncia, calendario de reuniones, trámites formales o deberes de información.

Aunque la jurisprudencia suele asimilarlas a la parte normativa del convenio, en tanto que son vinculantes para los trabajadores y empresarios incluidos (SSTS 20 de diciembre de 1995, RJ 9486, y 16 de junio de 1998, RJ 5398), no constituyen una regulación propiamente dicha de las relaciones de trabajo; tampoco suponen en sentido estricto el establecimiento de obligaciones o compromisos para las partes. Son, más bien, reglas de encuadramiento y de gestión del convenio; por ello, en su mayor parte constituyen contenido mínimo de todo convenio.

II. CONTENIDO MÍNIMO DEL CONVENIO

En la línea de lo que acaba de comentarse, el art. 85.3 ET exige que todo convenio incluya expresamente determinadas cuestiones que podrían calificarse de encuadramiento normativo del convenio y de gestión y administración de lo pactado.

- En particular, el art. 85.3 ET, en sus letras a), b), d) y e), exige la consignación en el convenio colectivo de una serie de cláusulas: partes que lo conciertan; ámbito personal, funcional, territorial y temporal; forma y condiciones de la denuncia del convenio, y plazo de preaviso para dicha denuncia; designación de una comisión paritaria con representación de las partes negociadoras “para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas”, así como “determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión”. Dejando el análisis más detallado de la comisión paritaria y de sus funciones para la Lección 18, procede realizar ahora algunas consideraciones sobre ciertos aspectos problemáticos que afectan a una parte de las cláusulas que acaban de mencionarse.

Concretamente, el **ámbito temporal** del convenio aparece específicamente regulado en el art. 86 ET *-vigencia-*, siendo la regla general la de la libertad de los negociadores para establecer la duración del convenio colectivo. Pueden elegir, por lo tanto, entre una duración determinada -mediante la fijación de plazo o término- y una duración indefinida. La primera opción es la más frecuente en la experiencia española, en la que los convenios suelen aparecer o bien con un plazo predeterminado -de 1 de enero de tal año a 31 de diciembre del mismo o de otro año, normalmente-, o bien con fecha o término de conclusión. Si faltara una previsión expresa sobre su duración, el convenio habría de tomarse en principio por indefinido, aunque probablemente pueda utilizarse también en ese caso la regla legal que implícitamente admite la denuncia al cabo de los correspondientes períodos anuales -art. 86.2 ET-, salvo que se pacte otra cosa. Al amparo de la libertad que la ley les concede, las partes pueden pactar una misma vigencia para el conjunto del convenio, o distintos períodos de vigencia para las distintas materias o grupos de materias, según admite expresamente el art. 86.1 ET. Con frecuencia la materia salarial se somete a reglas especiales de vigencia, o se acompaña de previsiones de revisión anticipada a la terminación del convenio.

La llegada del término final previsto, o el transcurso del plazo fijado a tales efectos, no supone la pérdida automática de la vigencia del convenio. Para ello hace falta **denuncia** expresa de las partes, pues según el art. 86.2 ET, “los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes”. Esta denuncia puede ser unilateral o conjunta, de ambas partes a la vez. En cualquier caso, es una facultad que corresponde a la parte del convenio, “no a cada uno de los múltiples posibles sujetos colectivos que tienen derecho a participar en la negociación” (STS 21 de mayo de 1997, RJ 4279). Habrá de llevarse a cabo en los términos previstos en el propio convenio, que según el art. 85.3, d) ET, debe hacer referencia a la “forma y condiciones” de la denuncia, así como al plazo de preaviso necesario para ello.

Como ya se adelantó líneas atrás, en principio y conforme a la **regla de la ultraactividad**, la denuncia de un convenio colectivo comporta tan sólo la pérdida de vigencia de su contenido obligacional y la continuidad del contenido normativo, “hasta tanto no se logre acuerdo expreso” (art. 86.3 ET), salvo que exista pacto en contrario por parte de los sujetos negociadores. La regla de ultraactividad es, pues, de carácter disponible, y tiene como objetivo la conservación de cláusulas del convenio anterior durante la negociación del siguiente, no la cobertura de vacíos surgidos a raíz de la

conclusión del convenio siguiente ya celebrado (STS 10 de julio de 2001, RJ 9584). En esta situación de ultraactividad no rige, en principio, la regla de prohibición de concurrencia de convenios (STS 2 de febrero de 2004, RJ 4969), sin perjuicio de que en algún caso se haya matizado esa conclusión para proteger la unidad de negociación inferior frente al intento de absorción por una unidad superior.

Mediante pacto se puede excluir la prórroga del contenido normativo del convenio -más allá de la duración pactada, no de la denuncia, según especifica el propio art. 86.3 ET-, y también se puede acordar la continuidad de las cláusulas obligacionales, pues no hay prohibición legal al respecto (SSTS 12 de abril de 1995, RJ 3048, y 20 de diciembre de 1995, RJ 9486). La ultraactividad de la cláusulas normativas del convenio denunciado no se impone *sine die*, pues su único fin es cubrir transitoriamente posibles vacíos de regulación; no subsiste cuando se constata abandono de la actividad negociadora dirigida a la renovación del convenio, momento en el que puede entrar a regir otro convenio colectivo (STS 6 de noviembre de 1998, RJ 9822).

Como en todo contrato, también es admisible la denuncia anticipada del convenio -o denuncia propiamente dicha-, que se encamina a la conclusión o renegociación de lo pactado antes de la fecha prevista, y que podrá estar justificada cuando concurren circunstancias obstativas al principio *pacta sunt servanda*. Con carácter general es posible solicitar una alteración del convenio en aquellos casos en que se haya producido un cambio radical y absoluto de circunstancias (STC 210/1990, de 20 de diciembre). Particularmente es posible cuando un cambio legal produce una ruptura del equilibrio contractual y de la base del negocio (STS 4 de julio de 1994, RJ 6335).

Si en el caso de denuncia se produce la pervivencia provisional o ultraactividad del contenido normativo del convenio (salvo pacto en contrario), la falta de denuncia supone la prórroga del contenido íntegro del convenio de año en año. El convenio puede establecer un plazo de preaviso para proceder a su denuncia (art. 85.3, d) ET), y en tal caso hay que entender que si la denuncia no se produce con anterioridad a dicho plazo el convenio se entiende prorrogado por un año (STS 5 de junio de 2001, RJ 5488). Tanto la prórroga provisional -que es parcial normalmente-, como la prórroga ordinaria -que afecta a la totalidad del convenio-, persiguen dos objetivos: mantener una mínima cobertura normativa, para evitar vacíos de regulación, y conservar cierto suelo normativo a la hora de poner en marcha las negociaciones para el nuevo convenio, para evitar situaciones de excesiva tensión o combatividad en cada coyuntura de renovación del convenio, aunque también puede causar inercias en la actividad negociadora, y restar estímulos a la renovación de las reglas pactadas.

Finalmente, ha de hacerse una referencia a la **sucesión** de convenios, que supone que el convenio posterior “deroga en su integridad” al anterior (art. 86.4 ET), de tal manera que el posterior puede disponer por completo de los derechos reconocidos en el anterior (art. 82.4 ET). No rige, por lo tanto, principio alguno de irregresividad en la sucesión de convenios colectivos. En la sucesión de convenios rige el principio de modernidad, que supone la sustitución de un convenio por otro (SSTS 16 de diciembre de 1994, RJ 10098, y 22 de junio de 2005, RJ 5928). La sustitución es en principio completa, pues las cláusulas de los convenios no generan condición más beneficiosa, hasta el punto de que el convenio posterior puede establecer condiciones menos favorables (SSTS 11 de mayo de 1992, RJ 3542, y 22 de diciembre de 2005, RJ 2006/1424); la merma o reducción de derechos es mero resultado del principio de

modernidad (STS 21 de febrero de 2000, RJ 2052). El convenio “es esencialmente norma temporal que, en principio, no está llamada a desplegar efectos fuera del tiempo a que se contrae su vigencia, salvo que en el mismo o en otro posterior así se reconozca” (STS 25 de junio de 1993, RJ 4921).

No obstante, en la experiencia española lo normal es que el nuevo convenio recoja prácticamente todo el acervo del anterior, e incluso que introduzca mejoras en su régimen jurídico. La prórroga del contenido normativo tras la denuncia contribuye también a ese resultado. El convenio posterior también puede mantener cláusulas o condiciones del anterior mediante la técnica de las garantías *ad personam* o “los derechos consolidados (STS 5 de abril de 2001, RJ 4886).

- En los convenios de ámbito superior a la empresa, el art. 85.3 ET, letra c), también exige que se consignent las “condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial” que establezca el convenio respecto de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, “de conformidad con lo establecido en el art. 82.3”. Se trata de las denominadas *cláusulas de descuelgue salarial*.

Estas cláusulas vienen a suponer una importante excepción al principio de eficacia general del convenio estatutario. De la combinación de los preceptos citados, su régimen jurídico -que juega en un doble plano, el de la fijación de la propia cláusula, por un lado, y el de la concreción del nuevo régimen salarial, por otro-, podría esquematizarse del siguiente modo:

- a) Previsión en convenio supraempresarial + carácter causal
- b) Procedimiento alternativo → acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores + carácter causal + comisión paritaria si no hay acuerdo

- Por último, a través de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se incorporó una importante novedad, cual es el deber de negociar “medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad” (art. 85.1 ET). El régimen jurídico de los mismos aparece especificado en los arts. 85.2 ET y 45 y ss. de la propia LO 3/2007¹.

Dentro del respeto a ese contenido mínimo, las partes negociadoras pueden modificar de común acuerdo el contenido de un convenio colectivo durante su vigencia, con independencia de que la nueva redacción sea más o menos favorable para los trabajadores (STS 15 de octubre de 2004, RJ 2005/142).

III. CONTENIDO HABITUAL DEL CONVENIO

Con carácter muy general, el **art. 82.2 ET** establece que mediante los convenios colectivos trabajadores y empresarios pueden regular “las condiciones de trabajo y

¹ Puede consultarse como ejemplo un concreto y reciente plan de igualdad, el de la empresa Danone S.A., que figura en la plataforma *Studium*.

productividad”, y pueden establecer, en concreto, reglas sobre “paz laboral, a través de las obligaciones que se pacten”. Algo más preciso resulta el **art. 85.1 ET**, que alude en primer término a “materias de índole económica, laboral y sindical”, y que permite incluir en el convenio, en general, cuantas reglas “afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales”. A ello añade, como indicación particular, que los convenios podrán incluir “procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 de esta Ley”, así como (art. 85.2 ET) “procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos”.

La alusión a **materias de índole económica** se refiere probablemente a decisiones económicas que afectan a la esfera de personal, influyendo directamente en la composición y estructura de la plantilla, o en las condiciones de trabajo y empleo; las decisiones de gestión económica corresponden a los titulares del capital social, a través de los órganos competentes, aunque estas decisiones pueden ir seguidas de otras con dimensión laboral, que se proyecten sobre el contrato de trabajo (STS 1 de julio de 1996, RJ 5622). No son materia propia del convenio las decisiones de la empresa relativas a la ampliación de capital, sobre las que tampoco cabe control por parte de la jurisdicción social (STS 14 de abril de 1999, RJ 4402), aunque no es infrecuente que se incluyan en un mismo pacto materias que caen en el ámbito de las decisiones de gestión económica empresarial y materias de contenido típicamente laboral, normalmente en coyunturas de reorganización o reestructuración de la empresa: saneamiento financiero, productividad, reducción de gastos, nuevo marco de relaciones laborales, etc. (STC 121/2001, 4 de junio).

De los preceptos transcritos se desprende que el convenio colectivo puede tener un **contenido muy amplio y heterogéneo**, aunque volcado siempre sobre los aspectos e intereses propios de las relaciones de trabajo². Dentro de ese abanico pueden detectarse **cinco grandes grupos** de materias: laborales, sindicales, protección social -en sentido amplio-, seguridad y salud en el trabajo y empleo³.

1. Materias laborales

Se trata del apartado más tradicional y más importante, cualitativa y cuantitativamente, dentro de los convenios colectivos. Puede extenderse y se extiende de hecho a aspectos muy variados:

a) Organización de la producción y el trabajo: poderes de organización y control del trabajo, sistema de trabajo y de remuneración, reglas sobre rendimiento, ubicación

² No existe, sin embargo, reserva alguna en favor de la autonomía colectiva por razón de la materia, ni la negociación colectiva es el único instrumento regulador del trabajo, como se desprende de los múltiples encargos que hace la CE (RCL 1978, 2836) a la ley para la regulación de las relaciones de trabajo; tampoco existe una preferencia de la negociación colectiva por razón de su función que excluya la intervención del legislador en la regulación de las relaciones de trabajo (STS 8 de junio de 1995, RJ 4772). El derecho a la negociación colectiva no equivale al reconocimiento “de una bolsa de absoluta y total autonomía” (STS 9 de marzo de 1992, RJ 1629).

³ Ejemplos de estos contenidos pueden hallarse en el cuadro comparativo de los diferentes convenios tomados como referencia este curso y que figura en la plataforma *Stodium*.

de la empresa, cambio o traslado del centro de trabajo, gestión de personal, contrataciones de la actividad empresarial, cambios en el estatus jurídico de la empresa o en la titularidad de la misma, reglas de disciplina o régimen interno, vestuario y útiles de trabajo, planes de formación y especialización, participación en beneficios en el accionariado, etc. Nótese que muchas de estas cuestiones pertenecen en principio al poder empresarial (art. 38 CE; art. 20 ET), pero ello no impide que sean objeto de negociación colectiva. A veces la ley remite directa o implícitamente a la negociación (arts. 20.2 y 41.1 ET).

b) Condiciones de empleo y de trabajo: colocación y selección de trabajadores, período de prueba, clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica, salarios y régimen económico, tiempos de trabajo y descanso, interrupciones y permisos, suspensiones y excedencias, modificación de condiciones de trabajo, extinciones y despidos, etc. Es frecuente la remisión de la ley al convenio colectivo para el tratamiento de algunas de estas materias (arts. 14, 22, 24, 26, 34, 37, 46, 38, 40 y 41 ET).

2. Materias sindicales

Se incluirían aquí cuestiones tales como las formas de participación en la empresa, competencias y garantías de los comités y delegados de personal, posibilidades de acción y representación sindical, derechos de información y consulta, reglas sobre negociación, trámites o requisitos para las medidas de conflicto colectivo, medios de solución de conflictos y controversias, etc. A veces la ley hace expresa referencia a reglas pactadas sobre estas cuestiones (arts. 10 y 11 LOLS; 68 ET; 11 RDLRT).

3. Protección social

a) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social y previsión social complementaria. Partiendo del carácter intangible del régimen “mínimo y obligatorio” de Seguridad Social, que “no podrá ser objeto de contratación colectiva” (art. 39.2 LGSS), y siendo nulo todo pacto -individual o colectivo- por el que el trabajador renuncie a esos derechos (art. 3 LGSS), los convenios tienen un amplio campo para el establecimiento de mejoras (arts. 39.1 y 191 y ss. LGSS) y para la creación y regulación de planes y fondos de pensiones en el sistema de empleo (art. 4 RD Leg. 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones) y, en general, para el establecimiento de reglas de carácter asistencial y benéfico para los trabajadores afectados.

La validez de estas reglas ha sido avalada por la jurisprudencia (STS 30 de septiembre de 1993, RJ 7094), que también admite que las cláusulas del convenio colectivo se ocupen de los derechos de las personas retiradas o jubiladas que con anterioridad trabajaron en la empresa, dado que a ellas se extiende la capacidad representativa de las partes negociadoras (STS 20 de diciembre de 1996, RJ 9812).

El convenio no puede, sin embargo, afectar a los elementos del régimen legal de la Seguridad Social. No puede regular las condiciones de acceso a las prestaciones farmacéuticas de la seguridad social, “dado el carácter indisponible” de ese sistema público, con la sola excepción de las mejoras voluntarias (STS 15 de marzo de 1993, RJ 1859). Tampoco puede calificar las partidas retributivas con el fin de que queden

excluidas o no de la obligación de cotización a la seguridad social, ni siquiera amparándose en su contenido económico (STS 4 de mayo de 1992, RJ 3668), dado que “las cosas son lo que son y no lo que las partes dicen que son” (STS 19 de junio de 1995, RJ 5204); no puede prever complementos de pensiones que superen los límites o topes impuestos por la ley para las empresas públicas (STS 22 de marzo de 1988, RJ 2348). Tampoco puede actuar contra las reglas imperativas de la legislación sobre planes y fondos de pensiones (STS 29 de noviembre de 2000, RJ 1439).

b) Protección de trabajadores que formen parte de familias numerosas en los términos establecidos en la Ley 40/2003, de 18 noviembre; a tenor de lo previsto en el art. 10 de la citada norma, a través de la negociación colectiva se podrá establecer un régimen de preferencias en materia de derechos de los trabajadores, acción social, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y extinción del contrato de trabajo con la finalidad de favorecer a los trabajadores que formen parte de familias numerosas.

c) Acción social en la empresa, entendiendo por tal todas aquellas medidas o previsiones dirigidas a la formación, ocio, entretenimiento o disfrute de los trabajadores y sus familiares o allegados (becas, premios, instalaciones deportivas o de recreo, etc.). El art. 64.7 ET remite al convenio colectivo para regular la participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de obras sociales.

4. Seguridad y salud en el trabajo

El art. 2.2 LPRL atribuye expresamente a los convenios la función general de mejora y desarrollo de las prescripciones legales y reglamentarias y sus arts. 33 y ss., así como la DT 1ª, la función particular de especificar y ampliar los derechos de consulta y participación de los trabajadores.

Por lo que se refiere al deber de coordinación de actividades empresariales concurrentes en un mismo centro de trabajo, los convenios colectivos pueden mejorar las disposiciones contenidas en la norma que lo desarrolla, y en particular aspectos tales como la información a los trabajadores y sus representantes sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios o la cooperación de los delegados de prevención en la aplicación y fomento de las medidas de prevención adoptadas. (DA 2ª RD 171/2004, de 30 de enero).

5. Empleo y contratación de trabajadores

Una parte relevante de los convenios colectivos suele estar dedicada al empleo y la contratación de nuevos trabajadores. Encajan aquí distintos tipos de cláusulas, que cada vez son más frecuentes y que en muchos casos responden a previsiones o encargos del legislador: compromisos de contratación de nuevos trabajadores, compromisos de mantenimiento del empleo, compromisos de conversión de trabajadores temporales en indefinidos (STS 24 de octubre de 2002, RJ 2003/458), o de trabajadores a tiempo parcial (o fijos discontinuos) en trabajadores a tiempo completo, o previsiones sobre sustitución de trabajadores acogidos a la jubilación anticipada o a la jubilación parcial.

No pocas de estas previsiones responden a encargos legales, como los contenidos en los arts. 12.5, 6 y 7 ET o en su art. 15.5⁴. Las normas legales de fomento del empleo también suelen incluir encomiendas de ese tipo. Los convenios colectivos, especialmente los de ámbito sectorial, también pueden especificar y modular algunos aspectos de la regulación legal de los contratos formativos, los contratos a tiempo parcial (incluido el de relevo), y los contratos de duración determinada, o establecer límites o criterios de proporción en el número de trabajadores temporales (arts. 11, 12 y 15 ET), siempre que no se desvirtúen o hagan perder su virtualidad a las correspondientes reglas legales (STS 17 de diciembre de 2001, RJ 2002/2116). En cuanto a la ampliación de la duración de los contratos eventuales a través de convenios colectivos, posibilidad establecida en el art. 15.1, b) ET, sólo puede establecer a través de un convenio estatutario (SSTS 18 de noviembre de 2004, RJ 504, y 20 de noviembre de 2003, RJ 2004/29).

Aspecto particularmente conflictivo presenta la posibilidad de jubilaciones forzosas u obligatorias a través del convenio colectivo. Reguladas en la DA 10ª ET, su régimen jurídico actual es fruto de las exigencias derivadas de la jurisprudencia constitucional (SSTC 22/1981, de 2 de julio, y 58/1985, de 30 de abril), siendo posible el establecimiento de edades de jubilación forzosa siempre que el trabajador así jubilado tenga acceso a la pensión contributiva de la Seguridad Social y que tal medida obedezca a objetivos de política de empleo.

IV. LÍMITES DEL CONTENIDO CONVENCIONAL: EL RESPETO A LAS LEYES Y LAS RELACIONES ENTRE LA LEY Y EL CONVENIO COLECTIVO

- A la vez que procede a reconocer el derecho a la negociación colectiva en su art. 37.1, la Constitución supone un límite para los convenios colectivos, que no podrán incluir reglas contrarias a los principios y derechos constitucionales, como toda norma jurídica. Por otro lado, la subordinación del convenio colectivo a la ley se desprende de la relación jerárquica de fuentes del art. 3.1 ET, de la sujeción del convenio a “los mínimos de derecho necesario” declarada por el art. 3.3 ET, y de la cláusula general del 85.1 ET, que circunscribe las posibilidades de regulación del convenio colectivo al “respeto a las leyes”.

“La ley ocupa en la jerarquía normativa una superior posición a la del convenio colectivo, razón por la cual éste debe respetar y someterse a lo dispuesto con carácter necesario a aquélla, así como, más genéricamente, a lo establecido en las normas de mayor rango jerárquico” (STS 25 de octubre de 1999, RJ 9497). Los mandatos legales imperativos prevalecen sobre las reglas pactadas (STS 22 de marzo de 1988, RJ 2348). En la relación entre ley y convenio colectivo no tiene aplicación

⁴ Este último precepto confiere a la negociación colectiva, atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto, el establecimiento de requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

el principio de norma más favorable, sino el de primacía del derecho necesario (STS 2 de octubre de 1995, RJ 7087).

La **primacía de la ley** sobre el convenio colectivo se manifiesta, por ejemplo, en la posibilidad de que la ley introduzca de manera automática e imperativa cambios en las condiciones de trabajo reguladas por el convenio, siempre que no afecte al contenido esencial del derecho a la negociación colectiva (STC 210/1990, de 20 de diciembre). También justifica que la ley, dentro de una política de rentas, pueda imponer topes máximos u otra clase de reglas imperativas en materia salarial para los trabajadores del sector público (STC 62/2001, de 1 de marzo, y SSTS 7 de abril de 1995, RJ 3260, 8 de junio de 1995, RJ 4772, y 25 de marzo de 1998, RJ 3013).

El sometimiento del convenio colectivo a la Constitución y a la ley implica en particular el respeto del **principio de igualdad y no discriminación**, como se subraya en algunos preceptos legales (art. 17.1 ET; art. 12 LOLS). No obstante, este principio conoce algunas modulaciones en relación con la negociación colectiva, en parte porque se inspira en el principio de autonomía privada, y en parte porque una de sus funciones es, precisamente, la adaptación de las reglas laborales a la diversidad reinante en las relaciones de trabajo. Las relaciones entre particulares “no quedan excluidas del ámbito de aplicación del principio de igualdad” (STC 171/1989, de 19 de octubre), pero en ese ámbito, en el que se incardina el convenio colectivo, “los derechos fundamentales y, entre ellos, el principio de igualdad, han de aplicarse matizadamente, pues han de hacerse compatibles con otros valores o parámetros que tienen su origen en el principio de autonomía de la voluntad” (STC 177/1988, de 10 de octubre). No es contraria al principio de igualdad y no discriminación la regulación pactada que incorpora diferencias en las condiciones de trabajo para distintas actividades laborales o profesionales. Tan sólo se excluyen las diferencias de trato arbitrarias o irrazonables (STS 25 de julio de 2002, RJ 9904), siendo así que “las diferencias de trato en las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo deben ser razonables de acuerdo con los valores e intereses que deben tenerse en cuenta en este ámbito de la vida social”, donde han de atenderse circunstancias como la clase de trabajo, el rendimiento, la capacidad económica de la empresa o la fuerza contractual de los contendientes (STS 22 de julio de 1997, RJ 5710).

Por supuesto, la ley prevalece en aquellos extremos que tienen carácter inderogable, inalterable e indisponible para la autonomía colectiva. Tal regla de subordinación de los convenios colectivos a la ley se extiende también a los reglamentos que estén habilitados por ley para regular una determinada materia y que tengan esos mismos caracteres, como el que establece salarios mínimos interprofesionales (STS 9 de marzo de 1992, RJ 1629)⁵.

- Pero esta relación jerárquica no es la única posible entre norma estatal y convenio colectivo. El cuadro de opciones es bastante más complejo y cabe hablar de, al

⁵ Un supuesto especial en el que se refuerza la primacía de la norma reglamentaria sobre el convenio colectivo se encuentra en el art. 2.2 LPRL, que declara que las normas reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo “tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible” para los convenios colectivos. Un ejemplo muy particular de primacía del reglamento sobre el convenio colectivo lo ofrece la regulación de los planes y fondos de pensiones (STS 29 de noviembre de 2000, RJ 2001/1439).

menos, **cuatro fórmulas distintas** que reflejan las distintas posibilidades abiertas en el ordenamiento español:

- A) **Suplementariedad o mejorabilidad:** la norma estatal establece unos mínimos que pueden ser mejorados por convenio. Se trata de la relación más frecuente. Ejs.: art. 27 ET (SMI), arts. 34.1 ET (jornada) y 38.1 ET (vacaciones).
- B) **Supletoriedad:** la ley permite que el convenio regule una materia, pero contiene normas residuales para el caso de que el convenio no establezca nada. Ejs.: arts. 14 ET (periodo de prueba) y 35.4 LPRL (representación).
- C) **Complementariedad o articulación:** la ley y el convenio regulan conjuntamente una misma cuestión y se necesitan mutuamente. Ejs.: art. 11. 1 LOLS (canon de negociación), art. 63.3 ET (comité intercentros).
- D) **Exclusión:** imposición legal de límites a la autonomía colectiva. Normas de derecho necesario absoluto, inmodificables por convenio colectivo y, generalmente, vinculadas a las estructuras institucionales del Derecho del Trabajo. Ejs.: art. 17.1 ET (prohibición de discriminación), 39.2 LGSS (normativa de Seguridad Social).

Así pues, no toda norma estatal prevalece sobre el convenio colectivo, puesto que sus previsiones -las legales y las reglamentarias- pueden ser disponibles para el convenio, o actúan en régimen de subsidiariedad respecto del mismo. Así se desprende de numerosos preceptos legales para determinados aspectos del contrato de trabajo; y también en relación con los reglamentos sectoriales (DA 7ª ET). Por lo tanto, la relación entre los convenios colectivos y las normas estatales no es sólo de jerarquía, y, en consecuencia, la función de mejora respecto de las previsiones legales o reglamentarias no es la única que puede desarrollar el convenio. En buena medida la relación que media entre esas distintas fuentes es también de reparto o distribución de competencias o tareas en la regulación de las relaciones de trabajo, hasta el punto de que en ocasiones la ley pasa a una posición subsidiaria o supletoria de lo pactado en convenio. A esa distribución hace referencia expresa la norma estatal en muchas ocasiones, mediante encargos o remisiones al convenio colectivo.

En caso de **concurrencia conflictiva** entre norma estatal y convenio colectivo prevalece siempre la primera (art. 3.1 y 3 ET). Cuando concurren reglamento y convenio colectivo sin que medie relación de jerarquía y sin que sea posible la articulación pacífica de sus respectivos mandatos -subsidiariedad, supletoriedad, etc.-, prevalece la norma más favorable en su conjunto (art. 3.3 ET). Ha de tenerse en cuenta, en todo caso, la singular posición que en el sistema constitucional art. 37.1 CE) se otorga a la negociación colectiva.

● Finalmente, debe hacerse una mención a las **relaciones existentes entre la autonomía colectiva y la autonomía individual**. A tenor del art. 3.1, c) ET, en la jerarquía de fuentes de la relación laboral el convenio colectivo se impone al contrato y pacto individual, de tal modo que son indisponibles para el trabajador los derechos que el convenio declare como tales (art. 3.5 ET)⁶. El convenio colectivo tiene primacía sobre

⁶ A propósito de la prohibición de renuncia de derechos reconocidos como indisponibles en convenio colectivo (art. 3.5 ET), declara la STS 27 de abril de 1999, RJ 4538) que “el Estatuto de los Trabajadores no ha consagrado un derecho absoluto de primacía de la voluntad colectiva sobre la autonomía individual... Son indisponibles los derechos derivados del convenio colectivo a los que éste

la autonomía individual, lo cual impide que por contrato se excluya la aplicación del convenio (STS 16 de junio de 1998, RJ 5398) y que mediante la realización de pactos individuales generalizados o “en masa” se suplanten o sustituyan las reglas pactadas en el plano colectivo (STS 18 de abril de 1994, RJ 3254). Esta primacía no es predicable respecto de los convenios extraestatutarios, que por su peculiar naturaleza se sitúan “al mismo nivel que el contrato de trabajo” (STS 20 de noviembre de 2003, RJ 2004/29).

En el desarrollo de su función reguladora el convenio puede incidir en el terreno de los derechos individuales, pues del texto constitucional “no se deriva expresa o implícitamente ningún principio que con carácter general sustraiga a la negociación colectiva la regulación de las condiciones de ejercicio de los derechos fundamentales” (STC 58/1985, de 30 de abril). Pero el convenio colectivo no puede cerrar por completo el espacio de la autonomía individual, ni puede impedir el establecimiento de condiciones de trabajo más favorables o beneficiosas para el trabajador, aunque difieran de las pactadas colectivamente (STS 16 de julio de 1993, RJ 5971). El convenio colectivo tampoco puede disponer de derechos individuales, ya sea porque son derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas (que solamente pueden ser objeto de absorción o compensación), ya sea porque pertenecen inexcusablemente a la esfera personal. La negociación colectiva no puede anular la autonomía individual, “pues ésta, garantía de la libertad personal, ha de contar con un margen de actuación incluso en unos ámbitos como los de la empresa en los que exigencias de índole económica, técnica o productiva reclaman una conformación colectiva de condiciones uniformes” (SSTC 58/1985, de 30 de abril, y 105/1992, de 1 de julio), sin perjuicio de la necesidad de cohesión “los espacios de operación de la autonomía individual” con la preservación de la actividad de negociación que forma parte de la libertad sindical (STC 225/2001, de 26 de noviembre).

confiera tal calificación, siempre que el establecimiento de esta restricción a la autonomía de la voluntad individual, pueda incluirse en el ámbito de competencias de las comisiones negociadoras. Pero también han de ostentar tal consideración aquellos mandatos convencionales que supongan desarrollo de normas de derecho necesario, o de carácter mínimo... Si la disposición se realiza por un acto unilateral de renuncia, es opinión mayoritaria que tales actos serán nulos. Pero en los supuestos de actos de disposición condicionada, el juicio de favorabilidad es variable en función de factores individuales en cuya valoración ha de prevalecer la autonomía individual frente a la colectiva”.