

Tema 9. Negociación colectiva

PABLO ALARCÓN AGULÓ
INICIACIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO

ÍNDICE

1. **Introducción y contextualización sistemática**
 - 1.1. La autonomía colectiva como eje diferencial del Derecho del Trabajo.
 - 1.2. Función socioeconómica de la negociación colectiva: autorregulación, paz social y equilibrio de poder.
 - 1.3. Conceptos fundamentales que se van a estudiar.
2. **Conceptos fundamentales y tipología de la negociación colectiva**
 - 2.1. Concepto técnico-jurídico de convenio colectivo.
 - 2.2. La singularidad jurídica del modelo español: eficacia normativa y eficacia general (*erga omnes*).
 - 2.3. Tipología básica de los convenios colectivos:
 - a) Convenios estatutarios (Título III del Estatuto de los Trabajadores).
 - b) Convenios extraestatutarios o impropios (eficacia contractual y limitada).
 - c) Acuerdos de empresa subsidiarios, de reorganización productiva y de fin de huelga.
 - d) Acuerdos interprofesionales o marcos (art. 83 ET).
3. **Las partes negociadoras: capacidad y legitimación (artículos 87 y 88 ET)**
 - 3.1. Capacidad convencional vs. Legitimación negociadora.
 - 3.2. Legitimación en los convenios colectivos de empresa o ámbito inferior:
 - a) Banco social: comité de empresa, delegados de personal o secciones sindicales representativas.
 - b) Banco empresarial: el propio empresario individual o sus representantes legales.
 - 3.3. Legitimación en los convenios colectivos sectoriales (de ámbito superior a la empresa):
 - a) Banco social: sindicatos más representativos (estatales y autonómicos) y sindicatos suficientemente representativos (art. 87.2 ET).
 - b) Banco empresarial: asociaciones empresariales que cumplan los requisitos de representatividad (art. 87.3 ET).
 - 3.4. Legitimación complementaria para la válida constitución de la mesa negociadora (art. 88 ET): mayorías exigidas y voto ponderado.
4. **El procedimiento de negociación colectiva ordinario (artículos 89 y 90 ET)**
 - 4.1. La iniciativa negociadora: comunicación formal motivada de apertura y deber de negociar.
 - 4.2. Causas legales de rechazo o negativa a negociar (art. 89.1 ET).
 - 4.3. Constitución de la comisión negociadora: composición paritaria, límites numéricos y designación de presidente/asesores.
 - 4.4. Desarrollo de las deliberaciones: el principio de buena fe negocial (art. 89.1 ET) y sus manifestaciones.
 - 4.5. Adopción de acuerdos: la exigencia de la mayoría de cada una de las dos representaciones (art. 89.3 ET).
 - 4.6. Trámites formales posteriores (art. 90 ET):
 - Redacción escrita y firma.
 - Registro y depósito ante la Autoridad Laboral competente.
 - Publicación oficial obligatoria en el Boletín Oficial (BOE, BOPO o Diario Autonómico) y entrada en vigor.
 - 4.7. Control de legalidad administrativa y judicial: el procedimiento de oficio por ilegalidad o lesividad (art. 90.5 ET y art. 163 LRJS).
5. **Contenido, límites y aplicación del convenio colectivo (artículos 85 y 86 ET)**

- 5.1. El contenido del convenio: libertad de pacto y materias negociables (art. 85.1 ET).
- 5.2. El contenido mínimo imperativo del convenio colectivo estatutario (art. 85.3 ET).
- 5.3. Contenido normativo vs. Contenido obligatorio.
- 5.4. Vigencia temporal: entrada en vigor, duración pactada y cláusula de denuncia (art. 86.1 y 86.2 ET).
- 5.5. El régimen jurídico de la **ultraactividad** tras la reforma del Real Decreto-ley 32/2021: mantenimiento indefinido del contenido normativo frente a la limitación temporal histórica.
- 6. **Estructura, concurrencia y articulación de convenios (artículos 83 y 84 ET)**
 - 6.1. El principio de prohibición de concurrencia en convenio vigente (art. 84.1 ET).
 - 6.2. La **prioridad aplicativa del convenio de empresa** (art. 84.2 ET) tras el RDL 32/2021:
 - Materias donde mantiene prioridad el convenio de empresa (horarios, jornada, turnos, conciliación).
 - **La supresión de la prioridad de empresa en la cuantía del salario base:** prevalencia obligatoria del suelo salarial fijado por el convenio colectivo sectorial aplicable.
 - 6.3. Concurrencia entre convenios sectoriales estatales y convenios autonómicos (art. 84.3 y 84.4 ET): reglas de subsidiariedad y materias no negociables a nivel autonómico.
- 7. **La inaplicación de condiciones de trabajo ("descuelgue salarial", artículo 82.3 ET)**
 - 7.1. Concepto y naturaleza jurídica: mecanismo de flexibilidad interna y adaptabilidad empresarial.
 - 7.2. Materias tasadas susceptibles de inaplicación.
 - 7.3. Causas justificativas: económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP).
 - 7.4. Procedimiento de descuelgue:
 - Período de consultas con la RLT o comisión ad hoc (art. 41.4 ET).
 - Mecanismos de mediación y arbitraje en caso de desacuerdo (órganos autonómicos o Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos - CCNCC).
 - 7.5. Duración y efectos de la inaplicación: límite temporal indisponible.
- 8. **Marco jurídico aplicable**
 - 8.1. Constitución Española de 1978: el artículo 37.1 CE y su conexión con el artículo 28.1 CE.
 - 8.2. Real Decreto Legislativo 2/2015 (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores - TRET, Título III).
 - 8.3. Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical (LOLS, arts. 6 y 7).
 - 8.4. Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS, arts. 163 a 166).
 - 8.5. Normativa internacional: Convenios 87, 98 y 154 de la OIT; Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 28).
- 9. **Jurisprudencia clave en materia de negociación colectiva**
 - 9.1. Eficacia normativa y general del convenio estatutario: STC 58/1985 y STC 105/1992.
 - 9.2. Doctrina sobre la ultraactividad y la contractualización de condiciones: STS (Pleno) de 22 de diciembre de 2014 y su superación legal por la reforma de 2021.
 - 9.3. Control de legalidad de los convenios de empresa y fraude en la representatividad: STS de 10 de junio de 2020.

- 9.4. El deber de negociar de buena fe y la ruptura arbitraria de negociaciones: STS de 21 de mayo de 2019.

10. Ejemplos prácticos y casuística de aplicación

- Caso A: Pretensión empresarial de abonar salarios inferiores al convenio provincial amparándose en el convenio de empresa tras la reforma de 2021.
- Caso B: Negociación de convenio estatutario sectorial por sindicato que no alcanza el 10% de representación.
- Caso C: Denuncia del convenio colectivo y efectos prácticos de la nueva ultraactividad legal ilimitada.
- Caso D: Empresa en pérdidas que ejecuta unilateralmente un descuelgue salarial sin agotar el procedimiento del art. 82.3 ET.

11. Tablas comparativas y delimitación conceptual

- 11.1. Convenio colectivo estatutario vs. Convenio colectivo extraestatutario vs. Acuerdo de empresa.
- 11.2. Régimen de ultraactividad: regulación previa (RDL 3/2012) vs. regulación vigente (RDL 32/2021).
- 11.3. Concurrencia convencional: materias con prioridad de empresa vs. materias reservadas al sector.

12. Aspectos clave para el examen

- Conceptos dogmáticos que deben memorizarse de forma exacta.
- Artículos legales de conocimiento imperativo.
- Mayorías y porcentajes de representatividad indispensables.
- Trampas conceptuales recurrentes en exámenes.

13. Resumen sinóptico del tema

14. Cuestionario de autoevaluación y preparación de examen (15 preguntas con soluciones orientativas)

15. Fuentes y referencias normativas y jurisprudenciales

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN SISTEMÁTICA

1.1. La autonomía colectiva como eje diferencial del Derecho del Trabajo

En la teoría general del Derecho, la potestad creadora de normas jurídicas abstractas y de general observancia corresponde de forma casi monopólica a los poderes públicos del Estado (el poder legislativo de las Cortes Generales y la potestad reglamentaria del Gobierno).

El Derecho del Trabajo altera de forma sustancial este esquema clásico mediante la **autonomía colectiva**: el reconocimiento a las representaciones organizadas de los trabajadores (sindicatos) y de los empresarios (asociaciones patronales o empleadores individuales) del poder de **crear normas jurídicas obligatorias sin intermediación de los órganos estatales**. La **negociación colectiva** es el procedimiento reglado a través del cual estos interlocutores sociales dialogan, transigen y pactan el estatuto regulador de las condiciones de trabajo, empleo y productividad.

1.2. Función socioeconómica de la negociación colectiva

La negociación colectiva no es un simple mecanismo técnico de fijación de salarios o jornadas; cumple funciones socioeconómicas de primer orden:

- **Función compensadora y reequilibradora**: Al actuar el trabajador de manera colectiva y organizada a través del sindicato o del comité, se neutraliza la debilidad contractual individual del asalariado aislado, logrando una paridad real de fuerzas negociadoras.

- **Función pacificadora (paz social):** El convenio colectivo opera como un "tratado de paz" temporal. Durante su vigencia, las partes se comprometen a respetar lo pactado, limitando los conflictos colectivos sobre las materias acordadas (*deber relativo de paz laboral*).
- **Función adaptativa y de ordenación del mercado:** Permite que las normas laborales desciendan a la realidad cambiante de cada sector productivo o empresa, introduciendo criterios de productividad, modernización tecnológica y flexibilidad que una ley estatal abstracta no puede calibrar con igual cercanía.

1.3. Conceptos fundamentales objeto de estudio

En este tema se analizará de forma exhaustiva:

- El **concepto y doble eficacia** del convenio colectivo estatutario.
- Los requisitos de **legitimación inicial, plena y negociadora** (arts. 87 y 88 ET).
- El **procedimiento reglado de elaboración**, el deber de negociar de buena fe y el control de legalidad (arts. 89 y 90 ET).
- El régimen de la **ultraactividad indefinida** consagrado por el Real Decreto-ley 32/2021 (art. 86 ET).
- Las reglas de **conurrencia y prioridad aplicativa** del convenio de empresa y su blindaje del suelo salarial sectorial (art. 84 ET).
- El procedimiento excepcional de **inaplicación de condiciones de trabajo o "descuelgue"** (art. 82.3 ET).

2. CONCEPTOS FUNDAMENTALES Y TIPOLOGÍA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1. Concepto técnico-jurídico de convenio colectivo

Podemos definir el **convenio colectivo** como:

El acuerdo vinculante formalizado por escrito entre uno o varios empresarios o asociaciones empresariales, de una parte, y una o varias representaciones colectivas de los trabajadores, de otra, mediante el cual se autorregulan las condiciones individuales y colectivas de trabajo, empleo y productividad, así como los derechos y deberes recíprocos de las organizaciones pactantes.

2.2. La singularidad del modelo español: eficacia normativa y general (*erga omnes*)

El artículo 37.1 de la Constitución Española de 1978 dispone:

"La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios."

En desarrollo de este mandato constitucional, el Título III del Estatuto de los Trabajadores confiere al **convenio colectivo estatutario** una doble eficacia que constituye una de las notas más singulares del ordenamiento laboral comparado:

DOBLE EFICACIA DEL CONVENIO ESTATUTARIO

| 1. EFICACIA JURÍDICA NORMATIVA |

- | • El convenio es una AUTÉNTICA NORMA JURÍDICA en sentido material. |
- | • Se impone de forma automática e imperativa sobre los contratos |
- | individuales de trabajo, sin necesidad de que estos lo asuman. |
- | • Rige el principio de inderogabilidad en perjuicio del trabajador |
- | (las cláusulas contractuales peyorativas son nulas, art. 3.1.c). |
- | • Principio *iura novit curia*: los jueces lo aplican de oficio. |

| 2. EFICACIA PERSONAL GENERAL (ERGA OMNES) |

- | • El convenio se aplica a la TOTALIDAD DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES |
- | incluidos dentro de su ámbito funcional y territorial. |
- | • Vincula con independencia de que estén o no afiliados a los |
- | sindicatos o asociaciones patronales que lo firmaron. |

2.3. Tipología básica de los convenios y acuerdos colectivos

A) Convenios colectivos estatutarios

Son aquellos concluidos cumpliendo rigurosamente los requisitos de capacidad, legitimación, procedimiento, mayorías y registro fijados en el **Título III del Estatuto de los Trabajadores (arts. 82 a 92 ET)**. Gozan de **eficacia jurídica normativa** y **eficacia personal general (*erga omnes*)**.

B) Convenios colectivos extraestatutarios (o impropios)

Son aquellos acuerdos colectivos alcanzados al margen de las prescripciones del Título III del ET (por ejemplo, porque alguna de las partes negociadoras carecía de la representatividad legal exigida por el art. 87 o no se alcanzaron las mayorías del art. 88 ET):

- **Eficacia jurídica**: No son normas jurídicas; tienen **eficacia contractual u obligacional** al amparo del artículo 1255 del Código Civil (autonomía de la voluntad privada).
- **Eficacia personal**: Tienen **eficacia limitada**: únicamente obligan a los empresarios y trabajadores afiliados a las organizaciones o sindicatos firmantes, requiriendo adhesión individual expresa para el resto de la plantilla.
- No se benefician del principio *iura novit curia*: quien invoque un derecho derivado de un convenio extraestatutario en juicio debe aportar el texto y probar su vigencia.

C) Acuerdos de empresa

Pactos concluidos entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores para regular aspectos organizativos concretos. Se dividen en:

- *Acuerdos subsidiarios o supletorios*: Previstos expresamente por la ley para regular materias en defecto de previsión en convenio colectivo (ej., distribución irregular de jornada, período de prueba, sistema de clasificación profesional).
- *Acuerdos modificativos o de gestión de crisis*: Concluidos tras los períodos de consultas obligatorios para aplicar traslados colectivos (art. 40 ET), modificaciones sustanciales colectivas (art. 41 ET), suspensiones o reducciones de jornada por ERTE (art. 47 y 47 bis ET) o inaplicaciones salariales (art. 82.3 ET).
- *Acuerdos de fin de huelga (art. 8.2 RDL 17/1977)*: Poseen la misma eficacia jurídica que un convenio colectivo estatutario.

D) Acuerdos interprofesionales o marcos (artículo 83 ET)

Son macroacuerdos suscritos por las confederaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal o autonómico:

- **Acuerdos sobre materias concretas (art. 83.3 ET)**: Regulan aspectos específicos transversales a todos los sectores (ej., solución extrajudicial de conflictos laborales, planes de formación continua, teletrabajo).
- **Acuerdos marco de estructura de la negociación colectiva (art. 83.2 ET)**: Fijan las reglas de articulación, jerarquía y resolución de conflictos entre los distintos niveles de negociación (sectorial, provincial, de empresa), determinando qué materias pueden negociarse en cada escalón.

3. LAS PARTES NEGOCIADORAS: CAPACIDAD Y LEGITIMACIÓN (ARTÍCULOS 87 Y 88 ET)

Para que un convenio colectivo estatutario nazca válidamente en el mundo jurídico, los sujetos que concurren a la mesa negociadora deben ostentar una doble condición legal:

1. **Capacidad convencional**: Aptitud genérica que el ordenamiento reconoce a determinados entes colectivos (sindicatos, representaciones unitarias y asociaciones patronales) para intervenir en el tráfico negocial.
2. **Legitimación negociadora**: Derecho específico conferido por la ley a un sujeto concreto para negociar un convenio colectivo determinado en un ámbito territorial y funcional preciso.

El legislador distingue entre la legitimación en **convenios de empresa** y en **convenios sectoriales (ámbito superior a la empresa)**:

LEGITIMACIÓN NEGOCIADORA EN EL ESTATUTO

| 1. CONVENIOS DE EMPRESA O ÁMBITO INFERIOR (Art. 87.1 ET) |

| • BANCO SOCIAL (Alternativo): |

- | a) Representación unitaria: Comité de empresa o Delegados/as |
| de Personal. |
 - | b) Representación sindical: Secciones sindicales que sumen la |
| mayoría de los miembros del comité o delegados. |
 - | • BANCO EMPRESARIAL: El propio empresario individual o sus |
| representantes apoderados. |
-

| 2. CONVENIOS SECTORIALES / ÁMBITO SUPERIOR (Art. 87.2 y 87.3 ET) |

- | • BANCO SOCIAL: |
 - | a) Sindicatos más representativos a nivel ESTATAL (10% delegados |
| en el conjunto del Estado: UGT, CCOO). |
 - | b) Sindicatos más representativos a nivel AUTONÓMICO (15% y al |
| menos 1.500 representantes: ELA, LAB en País Vasco/Navarra; |
| CIG en Galicia). |
 - | c) Sindicatos suficientemente representativos en el ámbito del |
| convenio (al menos el 10% de representantes en ese sector). |
 - | • BANCO EMPRESARIAL: |
 - | Asociaciones empresariales que en el sector cuenten con el 10% |
| de las empresas del ámbito y que ocupen al menos al 15% de los |
| trabajadores afectados (o el 15% de empresas y trabajadores a |
| nivel estatal: CEOE, CEPYME). |
-

3.1. Legitimación para constituir la comisión negociadora (artículo 88 ET)

La legitimación del art. 87 ET es una **legitimación inicial** (acredita qué sujetos tienen derecho a sentarse a la mesa). Sin embargo, para que la comisión negociadora quede válidamente constituida y pueda negociar un convenio de eficacia general, se exige una **legitimación plena o complementaria** regulada en el artículo 88 del ET:

- **En los convenios de empresa:** La comisión negociadora queda válidamente constituida cuando la representación social que interviene sume la **mayoría absoluta** de los miembros del comité de empresa, de los delegados de personal o de las representaciones sindicales.
- **En los convenios sectoriales:**
 - En el **banco social:** Los sindicatos legitimados presentes deben representar, como mínimo, a la **mayoría absoluta (más del 50%) de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal** elegidos en dicho ámbito funcional y territorial.
 - En el **banco empresarial:** Las asociaciones patronales representadas deben integrar a empresas que ocupen, al menos, a la **mayoría absoluta de los trabajadores afectados** por el convenio colectivo.
- **Voto ponderado y paridad:** La comisión se integrará paritariamente en cuanto al número de miembros de ambas partes (máximo de 13 miembros por banco en convenios de empresa; máximo de 15 miembros por banco en convenios sectoriales). El voto de cada organización dentro de la comisión se calcula de forma ponderada en función de su representatividad real acreditada.

4. EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ORDINARIO (ARTÍCULOS 89 Y 90 ET)

La elaboración del convenio colectivo estatutario constituye un procedimiento administrativo y negocial reglado que se desarrolla en sucesivas fases:

FASES DEL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

| 1. INICIATIVA Y COMUNICACIÓN DE APERTURA (Art. 89.1 ET) |

- Comunicación escrita fehaciente de la parte promotora a la otra. |
- Contenido: Representación que ostenta, ámbito del convenio y |
- materias que se pretenden negociar. Copia a la Autoridad Laboral. |

| 2. DEBER DE NEGOCIAR Y RESPUESTA (Art. 89.1 ET) |

- La parte receptora está obligada a responder por escrito y abrir |
- negociaciones. |
- Solo cabe negativa por causas legales tasadas: falta de |
- legitimación, convenio vigente en vigor o falta de denuncia. |

| 3. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA (Art. 88.2 ET) |

- Plazo máximo: UN MES desde la recepción de la comunicación.
- Composición paritaria; fijación de calendario de reuniones.

4. DELIBERACIONES Y BUENA FE NEGOCIAL (Art. 89.1 in fine ET)

- Deber mutuo de negociar bajo el principio de buena fe.
- Obligación de suministrar información económica y de empleo.

5. ADOPCIÓN DE ACUERDOS (Art. 89.3 ET)

- Exige el VOTO FAVORABLE DE LA MAYORÍA DE CADA UNO DE LOS BANCOS (mayoría del banco social y mayoría del banco empresarial).

6. REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN OFICIAL (Art. 90 ET)

- Formalización por escrito obligatoria bajo sanción de nulidad.
- Presentación ante la Autoridad Laboral en el plazo de 15 DÍAS.
- Publicación en el Boletín Oficial en un plazo de 20 DÍAS máximo.

4.1. El deber de negociar de buena fe (art. 89.1 ET)

El principio de buena fe es el eje conductor del proceso de negociación:

- **Obligaciones positivas que impone:** Asistir a las reuniones convocadas, mantener un diálogo fluido, fundamentar técnicamente las posturas y contrapropuestas, entregar la documentación económica indispensable para discutir salarios y realizar esfuerzos reales para alcanzar puntos de encuentro.
- **Prohibición de conductas obstruccionistas:** Incurrir en mala fe negociadora la parte que mantiene una actitud de bloqueo sistemático injustificado, la incomparecencia deliberada a las sesiones de trabajo o la ruptura abrupta de las conversaciones cuando el acuerdo estaba próximo.

4.2. Trámites formales posteriores y control de legalidad (artículo 90 ET)

El convenio estatutario suscrito por las partes no adquiere plena eficacia automática por la simple firma privada del documento:

1. **Registro telemático obligatorio:** Dentro del plazo de **quince días** a contar desde la firma, debe presentarse para su registro ante el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON) gestionado por la Autoridad Laboral (estatal o autonómica).
2. **Depósito público:** La Autoridad Laboral procede al depósito formal del texto en sus dependencias oficiales.
3. **Publicación oficial en el Boletín Oficial (BOE o Boletines Provinciales/Autonómicos):** La Autoridad Laboral debe ordenar su publicación obligatoria y gratuita en el boletín oficial correspondiente en el plazo máximo de **veinte días** desde su presentación.
4. **Entrada en vigor:** El convenio entra en vigor en la fecha que las partes hayan acordado libremente en el texto, pudiendo pactarse efectos retroactivos a una fecha anterior a la publicación formal.

El control de legalidad y lesividad (artículo 90.5 ET y art. 163 LRJS):

La Autoridad Laboral ejerce un control de legalidad estricto antes o después del registro:

- Si aprecia que el convenio colectivo conculca la legalidad vigente (vulnera normas de derecho necesario superior o carece de legitimación legal), o **lesiona gravemente el interés de terceros** (ej., pacta condiciones que perjudican a subcontratistas ajenos a la mesa):
 - **No puede anularlo directamente por vía administrativa.**
 - Debe remitir de oficio el texto a la jurisdicción social interponiendo una **demandas de oficio por ilegalidad o lesividad** ante la Sala de lo Social correspondiente (art. 163 LRJS).
 - El Tribunal Superior de Justicia o la Audiencia Nacional resolverán mediante sentencia la validez o la nulidad total o parcial del convenio impugnado.

5. CONTENIDO, LÍMITES Y VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO (ARTÍCULOS 85 Y 86 ET)

5.1. El contenido del convenio colectivo: libertad de pacto y materias

El **artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores** consagra un principio de libertad de contenidos:

"Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales..."

5.2. El contenido mínimo obligatorio del convenio estatutario (art. 85.3 ET)

Bajo sanción de nulidad o denegación de registro, todo convenio colectivo estatutario debe incorporar de forma preceptiva un bloque de cláusulas mínimas:

1. **Determinación de las partes que lo conciertan** (identificación nominativa y representatividad acreditada).
2. **Ámbito de aplicación:** Delimitación expresa del ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

3. **Procedimientos para solventar discrepancias en el descuelgue salarial:** Procedimientos de mediación y arbitraje obligatorios para dirimir conflictos derivados de la no aplicación de condiciones de trabajo del art. 82.3 ET.
4. **Forma y condiciones de la denuncia:** Reglas de preaviso formal para dar por concluida la vigencia pactada.
5. **Designación de una Comisión Paritaria:** Órgano mixto integrado paritariamente por representantes de los firmantes para la interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento del convenio.
6. **Medidas para la igualdad de trato y oportunidades:** Cláusulas dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres y planes de igualdad obligatorios (Ley Orgánica 3/2007).

5.3. Contenido normativo vs. Contenido obligatorio

La doctrina distingue dos partes en el texto articulado de un convenio:

CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO

1. CLÁUSULAS NORMATIVAS	
• Regulan las condiciones individuales y colectivas de trabajo (salarios, pluses, jornada, descansos, clasificación profesional, régimen disciplinario, ascensos, prevención de riesgos).	
• Tienen fuerza de ley material: vinculan automáticamente a todos los contratos individuales y están protegidas por la ULTRA ACTIVIDAD	
2. CLÁUSULAS OBLIGACIONALES	
• Regulan los compromisos y obligaciones asumidas directamente entre las partes firmantes (sindicatos y patronal).	
• Deber de paz laboral relativo, composición de comisiones mixtas, mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos.	
• Se rigen por las normas generales de las obligaciones y contratos y decaen al denunciarse el convenio.	

5.4. Vigencia temporal y la nueva regulación de la ultraactividad (artículo 86 ET)

- **Duración pactada (art. 86.1 ET):** Las partes tienen plena libertad para fijar la vigencia del convenio (habitualmente dos, tres o cuatro años). Pueden pactar períodos de vigencia dispares para materias distintas (ej., cuatro años para la ordenación general y revisión salarial anual).
- **La denuncia del convenio (art. 86.2 ET):** Al término de la vigencia pactada, cualquiera de las partes puede denunciar el convenio formalmente para exigir la apertura de nuevas negociaciones. Si ninguna de las partes formula denuncia, el convenio **se prorroga tácitamente de año en año**.

La ultraactividad tras la reforma del Real Decreto-ley 32/2021 (art. 86.3 y 86.4 ET):

La **ultraactividad** es la institución jurídica que determina qué sucede con las cláusulas de un convenio colectivo una vez que este ha sido denunciado formalmente y concluye su vigencia temporal pactada sin que se haya acordado un nuevo convenio sustitutivo.

RÉGIMEN VIGENTE DE LA ULTRAATIVIDAD

(Art. 86.4 ET)

1. SITUACIÓN DE CONFLICTO TRAS LA DENUNCIA:	
Denunciado el convenio y vencida su duración, se inician las	
negociaciones para renovarlo.	
2. TRANSCURSO DE UN AÑO DE DELIBERACIONES SIN ACUERDO:	
Transcurrido un año desde la denuncia sin que se haya acordado un	
nuevo convenio, las partes se someterán a los procedimientos de	
MEDIACIÓN obligatoria regulados en los acuerdos interprofesionales.	
3. MANTENIMIENTO INDEFINIDO DE LA VIGENCIA (ULTRAATIVIDAD ILIMITADA):	
"Transcurrido el proceso de negociación sin que se haya conseguido	
un acuerdo, SE MANTENDRÁ LA VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO".	
(Se deroga definitivamente la limitación temporal histórica de un	
año introducida por la reforma de 2012).	

Trascendencia práctica: Con la reforma de 2021 se erradicó el riesgo de que los trabajadores perdieran súbitamente la cobertura de su convenio colectivo al vencer un año de negociaciones infructuosas. Las condiciones normativas del convenio anterior **permanecen plenamente vigentes de forma indefinida** hasta que entre en vigor un nuevo convenio que lo sustituya formalmente.

6. ESTRUCTURA, CONCURRENCIA Y ARTICULACIÓN DE CONVENIOS (ARTÍCULOS 83 Y 84 ET)

6.1. El principio de prohibición de concurrencia (artículo 84.1 ET)

El ordenamiento español se rige por el principio de estabilidad y seguridad jurídica de la negociación colectiva:

"Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario..."

Por consiguiente, un sindicato o empresa no puede negociar un nuevo convenio que desplace a otro convenio que ya se encuentre válidamente en vigor sobre el mismo territorio y actividad.

6.2. La prioridad aplicativa del convenio de empresa tras la reforma de 2021 (art. 84.2 ET)

El artículo 84.2 del ET contiene la modulación más importante al principio de no concurrencia. La reforma laboral del Real Decreto-ley 32/2021 acometió una profunda rectificación del modelo previo:

PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA

(Art. 84.2 ET)

| MATERIAS DONDE EL CONVENIO DE EMPRESA MANTIENE PRIORIDAD APLICATIVA |

| SOBRE EL CONVENIO SECTORIAL ESTATAL, AUTONÓMICO O PROVINCIAL: |

| |

| • El abono o la compensación de las HORAS EXTRAORDINARIAS. |

| • La retribución específica del TRABAJO A TURNOS. |

| • El HORARIO y la DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. |

| • El régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de VACACIONES |

| • La adaptación del sistema de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. |

| • La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que |

| se atribuyan al convenio de empresa. |

| • Las medidas de CONCILIACIÓN de la vida personal, familiar y laboral. |

| MATERIA EXCLUIDA DE PRIORIDAD PATRONAL (REFORMA RDL 32/2021): |

| • LA CUANTÍA DEL SALARIO BASE Y DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES. |

| Queda prohibido que un convenio de empresa fije una cuantía salarial |

| inferior a la establecida en el convenio sectorial aplicable. |

| EL CONVENIO SECTORIAL OPERA COMO SUELO SALARIAL INDEROGABLE. |

6.3. Concurrencia entre convenios sectoriales estatales y autonómicos (art. 84.3 y 84.4 ET)

Los convenios colectivos negociados en el ámbito de una Comunidad Autónoma tienen prioridad aplicativa sobre el convenio estatal siempre que:

- La decisión se adopte por la mayoría requerida para la constitución de la comisión negociadora del sector.
- Su regulación resulte más favorable para los trabajadores que la del convenio estatal.

Materias reservadas no negociables en el ámbito autonómico (art. 84.4 ET):

En ningún caso podrán ser objeto de negociación en el ámbito autonómico: el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

7. LA INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO ("DESCUELQUE", ARTÍCULO 82.3 ET)

7.1. Concepto y naturaleza jurídica

El procedimiento de **inaplicación de condiciones de trabajo** (conocido comúnmente como "descuelgue") es una válvula de escape legal que permite a una empresa en crisis productiva o económica **suspender temporalmente la aplicación de determinadas cláusulas de un convenio colectivo estatutario vigente**, con el objeto de preservar el empleo y evitar despidos traumáticos.

7.2. Materias tasadas susceptibles de inaplicación (art. 82.3 ET)

La inaplicación no puede ser general o indiscriminada; solo cabe respecto de las materias taxativamente enumeradas en la ley:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.

- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites de la movilidad funcional ordinaria (art. 39 ET).
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

7.3. Causas justificativas: las causas ETOP

Para que proceda la inaplicación se exige la concurrencia acreditada de causas **económicas, técnicas, organizativas o de producción**:

- Se entiende que concurre **causa económica** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, existiendo pérdidas actuales o previstas, o una **disminución persistente de ingresos ordinarios o ventas durante dos trimestres consecutivos** (en el despido colectivo se exigen tres trimestres).

7.4. Procedimiento legal del descuelgue salarial (artículo 82.3 ET)

PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN (Art. 82.3 ET)

| 1. PERÍODO DE CONSULTAS CON LA REPRESENTACIÓN LEGAL (Máximo 15 días): |

- Apertura con aportación de documentación técnica y contable. |
- Negociación de buena fe con el comité de empresa, delegados o |
- comisión ad hoc designada conforme al art. 41.4 ET. |

| 2. EN CASO DE ACUERDO: |

- Se presume que concurren las causas justificativas alegadas. |
- Debe determinar con exactitud las nuevas condiciones y su |
- duración, notificándose a la Comisión Paritaria y REGCON. |

| 3. EN CASO DE DESACUERDO (Solución de controversias): |

- Las partes acudirán a la Comisión Paritaria del convenio (plazo de |
- 7 días para pronunciarse). |
- Si no hay solución, se someterán a los procedimientos de |

- | MEDIACIÓN de los acuerdos interprofesionales autonómicos. |
 - | • ARBITRAJE VINCULANTE: Solo si ambas partes lo aceptan |
 - | voluntariamente. |
 - | • Vía de cierre: Cualquier parte puede someter la discrepancia a la |
 - | Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) o a |
 - | los órganos autonómicos equivalentes, que dictarán resolución |
 - | vinculante en un plazo máximo de 25 DÍAS. |
-

Límite temporal indisponible: La inaplicación de condiciones no podrá extenderse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en dicha empresa.

8. MARCO JURÍDICO APLICABLE

1. **Constitución Española de 1978:**
 - **Art. 28.1:** Derecho fundamental a la libertad sindical (incluye la actividad sindical y la negociación como medio de acción sindical).
 - **Art. 37.1:** Reconocimiento del derecho a la negociación colectiva laboral y proclamación formal de la fuerza vinculante de los convenios colectivos.
2. **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRET):**
 - **Título III (Arts. 82 a 92):** Regulación integral de la negociación colectiva estatutaria.
 - **Art. 82:** Naturaleza y eficacia del convenio; inaplicación de condiciones (82.3).
 - **Art. 83:** Acuerdos marco e interprofesionales.
 - **Art. 84:** Reglas de concurrencia y prioridad aplicativa.
 - **Art. 85:** Contenido y límites de los convenios colectivos.
 - **Art. 86:** Vigencia y régimen imperativo de ultraactividad.
 - **Arts. 87 y 88:** Capacidad, legitimación inicial y constitución de la comisión.
 - **Arts. 89 y 90:** Procedimiento negociador, deber de buena fe, registro y publicación.
 - **Art. 91:** Procedimientos de mediación y arbitraje.
3. **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS):**
 - **Arts. 6 y 7:** Criterios de representatividad sindical y facultades de los sindicatos más representativos para negociar convenios estatutarios.
4. **Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS):**
 - **Arts. 163 a 166:** Modalidad procesal especial de impugnación de convenios colectivos.
5. **Normativa internacional y de la Unión Europea:**
 - **Convenio nº 98 de la OIT (1949):** Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
 - **Convenio nº 154 de la OIT (1981):** Sobre el fomento de la negociación colectiva.
 - **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE):** Artículo 28 (derecho de negociación y de acción colectiva).

9. JURISPRUDENCIA CLAVE EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

9.1. Eficacia jurídica y general del convenio estatutario

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 58/1985, DE 30 DE ABRIL	
1. CUESTIÓN PLANTEADA:	
Se cuestionaba la constitucionalidad del Título III del Estatuto de los Trabajadores: si resultaba compatible con la libertad individual que un convenio colectivo suscrito por representaciones mayoritarias vinculara obligatoriamente a empresarios y trabajadores no afiliados ni votantes de las organizaciones firmantes.	
2. DOCTRINA FIJADA POR EL TC:	
El Tribunal Constitucional valida el modelo de eficacia general (erga omnes) del convenio estatutario. Razona que el artículo 37.1 CE encomendó al legislador garantizar la "fuerza vinculante", lo que permite dotar a los acuerdos celebrados por representaciones dotadas de legitimación suficiente de una eficacia idéntica a la de las fuentes del Derecho público, actuando como auténticas normas que subordinan a la autonomía individual.	

9.2. Doctrina sobre la ultraactividad y contractualización de condiciones

STS (Sala 4ª, Pleno) de 22 de diciembre de 2014 (Rec. 264/2014) y superación legal

- **Contexto histórico:** Tras la reforma laboral de 2012, la ley preveía que transcurrido un año desde la denuncia sin nuevo convenio, el texto perdía vigencia y se aplicaba el

convenio sectorial superior; de no existir este, las relaciones laborales caían en un vacío normativo absoluto.

- **Doctrina judicial histórica (contractualización):** Para evitar la desprotección total, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo acuñó la tesis de que las condiciones salariales y laborales del convenio extinguido se transformaban de forma sobrevenida en **condiciones más beneficiosas incorporadas a los contratos individuales de trabajo**.
- **Superación legal definitiva (RDL 32/2021):** El legislador acogió la necesidad de estabilidad y reformó el art. 86.4 ET estableciendo que **el convenio colectivo denunciado mantiene su vigencia normativa de manera indefinida**, haciendo innecesaria la teoría de la contractualización al persistir la norma colectiva como fuente objetiva de Derecho.

9.3. Fraude en la constitución de la comisión negociadora en convenios de empresa

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª) de 10 de junio de 2020 (Rec. 175/2018)

- **Cuestión planteada:** Empresa multiservicios que creó de forma artificial una sección sindical afín a la dirección para negociar un convenio de empresa con salarios inferiores al sectorial, omitiendo convocar a los sindicatos con presencia en los centros de trabajo.
- **Doctrina fijada:** La Sala Cuarta declara la **nulidad radical del convenio de empresa**. El Tribunal Supremo recuerda que las reglas de legitimación del artículo 87 y 88 ET son de orden público absoluto y de derecho necesario: la constitución fraudulenta de la mesa con exclusión deliberada de representaciones legitimadas vicia de nulidad insubsanable el convenio resultante, por vulneración de la legalidad ordinaria y del derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28.1 CE).

9.4. El deber de negociar de buena fe y la ruptura arbitraria

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª) de 21 de mayo de 2019 (Rec. 182/2017)

- **Cuestión planteada:** Impugnación de un procedimiento de descuelgue salarial donde la empresa acudió a las reuniones del período de consultas manteniendo una postura cerrada e intransigente, negándose a aportar las cuentas oficiales requeridas por la representación de los trabajadores y solicitando el arbitraje al día siguiente de vencer el plazo formal de 15 días.
- **Doctrina fijada:** El Tribunal Supremo declara la **invalidez del descuelgue por vulneración flagrante del deber de negociar de buena fe**. La buena fe negociadora exige un intercambio real de propuestas e información veraz. Utilizar los plazos del período de consultas como un mero trámite mecánico sin voluntad dialogante vicia el procedimiento de nulidad radical.

10. EJEMPLOS PRÁCTICOS Y CASUÍSTICA DE APLICACIÓN

Caso A: Empresa de limpieza que intenta pagar por debajo del convenio provincial

- **Enunciado:** La mercantil "Servicios Limpios S.L." cuenta con un convenio colectivo de empresa vigente firmado en 2023. En dicho convenio se fija un salario base de 1.150 € mensuales para la categoría de peón de limpieza. El Convenio Colectivo Provincial del Sector de Limpieza de Edificios y Locales publica sus nuevas tablas salariales en 2026 fijando para el peón un salario base obligatorio de 1.300 € mensuales. La empresa se

niega a aplicar la subida, alegando que conforme al art. 84.2 ET el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa.

- **Dictamen jurídico:** La postura empresarial es **manifiestamente contraria a Derecho**. Tras la reforma del **Real Decreto-ley 32/2021 sobre el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores**, se eliminó de forma expresa la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia de cuantía de salario base y complementos salariales. Por consiguiente, el convenio colectivo sectorial provincial opera como un **suelo salarial indisponible a la baja**. La empresa está obligada por ley a abonar los 1.300 € mensuales del convenio sectorial, incurriendo en infracción grave de la LISOS y en mora salarial del art. 29.3 ET si abona cantidades inferiores.

Caso B: Negociación sectorial por sindicato que no alcanza la representatividad mínima

- **Enunciado:** En el sector de la hostelería de una provincia se constituye la comisión negociadora para redactar el nuevo convenio estatutario provincial. El sindicato "Hostelería Unida", que únicamente obtuvo el 6% de los delegados de personal en las elecciones sindicales del sector en dicha provincia, comparece y exige sentarse en el banco social con derecho a voto.
- **Dictamen jurídico:** El sindicato **carece de legitimación negociadora**. Conforme al **artículo 87.2.c del Estatuto de los Trabajadores**, para que un sindicato de ámbito sectorial inferior al estatal o autonómico esté legitimado para negociar un convenio colectivo de sector, debe ostentar como mínimo la condición de suficientemente representativo acreditando al menos el **diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal** en dicho ámbito geográfico y funcional. Al contar con un 6%, carece de legitimación inicial y debe ser excluido válidamente de la mesa negociadora estatutaria.

Caso C: Denuncia del convenio y efectos prácticos de la nueva ultraactividad

- **Enunciado:** El Convenio Colectivo de una industria siderometalúrgica finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2024, habiendo sido denunciado formalmente por la patronal en octubre de dicho año. A fecha de marzo de 2026, tras catorce meses de reuniones continuadas, patronal y sindicatos no han alcanzado un acuerdo sobre el nuevo texto. La empresa comunica a la plantilla que, habiendo transcurrido más de un año desde la denuncia, el convenio ha decaído legalmente y pasará a aplicar exclusivamente el Estatuto de los Trabajadores en salario y jornada.
- **Dictamen jurídico:** La decisión de la empresa es **radicalmente ilícita**. Conforme al **artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción vigente tras el RDL 32/2021**, se mantiene la vigencia normativa del convenio colectivo anterior de manera indefinida hasta que las partes suscriban un nuevo convenio sustitutivo. La limitación temporal de un año introducida en 2012 fue derogada. Por tanto, todas las condiciones salariales, descansos, jornadas y categorías del convenio denunciado permanecen en vigor como norma objetiva, debiendo la empresa respetarlas íntegramente.

Caso D: Ejecución unilateral patronal de un descuelgue salarial sin trámite reglado

- **Enunciado:** Una empresa de artes gráficas experimenta una caída de facturación del 30% en dos trimestres consecutivos. El administrador único reúne a los trabajadores y les notifica que, amparándose en el art. 82.3 ET por causas económicas, a partir de la próxima nómina se suspende el pago del plus de transporte y se rebajan los salarios un 15% respecto de las tablas del convenio sectorial.

- **Dictamen jurídico:** La rebaja es **nula de pleno derecho**. La inaplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del ET no es una potestad patronal unilateral discrecional. Exige de forma preceptiva: 1) Apertura formal de un período de consultas de hasta 15 días con los representantes legales de los trabajadores; 2) Acreditación documental de las causas económicas; y 3) En caso de desacuerdo, acudir a la Comisión Paritaria o a los procedimientos de mediación de los acuerdos interprofesionales o arbitraje vinculante ante la CCNCC. Ejecutar el descuelgue por decisión unilateral directa vulnera el orden público laboral, debiendo restituirse de inmediato las condiciones salariales con abono de intereses.

11. TABLAS COMPARATIVAS Y DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

11.1. Convenio Estatutario vs. Convenio Extraestatutario vs. Acuerdo de Empresa

Parámetro comparativo	Convenio Estatutario (Título III ET)	Convenio Extraestatutario	Acuerdos de Empresa (Arts. 41, 47, 82.3 ET)
Normativa reguladora	Artículos 82 a 92 del Estatuto de los Trabajadores.	Autonomía de la voluntad (Art. 1255 Código Civil).	Previsiones específicas del ET según la materia regulada.
Requisitos de legitimación	Exigencias estrictas de representatividad tasada (arts. 87 y 88 ET).	No exige cumplir las mayorías ni formalidades del Título III ET.	Representación unitaria (comité/delegados) o comisiones ad hoc (art. 41.4 ET).
Naturaleza y eficacia jurídica	Eficacia jurídica normativa: Fuerza de ley material objetiva.	Eficacia obligacional / contractual: Naturaleza de contrato privado.	Eficacia cuasinormativa vinculada al ámbito de la empresa afectada.
Eficacia personal subjetiva	Eficacia general (<i>erga omnes</i>): Vincula a toda la plantilla del sector o empresa.	Eficacia limitada: Solo obliga a los afiliados de los sindicatos firmantes.	General interna: Vincula a todos los trabajadores de la empresa o centro.
Depósito y publicación	Registro obligatorio en REGCON y publicación oficial en Boletín Oficial .	No exige registro formal ni publicación preceptiva en Boletín Oficial.	Comunicación obligatoria a la Autoridad Laboral y Comisión Paritaria.
Tratamiento procesal	Aplicación de oficio por los juzgados (<i>iura novit curia</i>).	Debe ser alegado y probado en juicio por la parte interesada.	Debe acreditarse el acta de acuerdo final del período de consultas.

11.2. Régimen de Ultraactividad: Regulación Previa (RDL 3/2012) vs. Vigente (RDL 32/2021)

Criterio	Regulación Anterior (Reforma Laboral 2012)	Regulación Vigente (Reforma Laboral RDL 32/2021)
Plazo límite de ultraactividad	Un año máximo desde la denuncia formal del convenio colectivo.	Mantenimiento indefinido del convenio denunciado hasta nuevo acuerdo.
Consecuencia al vencer el año	Pérdida de vigencia formal del convenio denunciado.	El convenio denunciado no decae en ningún caso ; sigue en vigor.

Convenio supletorio aplicable	Aplicación del convenio colectivo sectorial de ámbito superior si existía.	No precisa acudir a convenio superior porque el convenio previo persiste.
Situación si no existía convenio superior	Riesgo de vacío normativo y degradación al SMI y Estatuto básico.	Plena cobertura normativa y salarial de todos los derechos consolidados.
Respuesta judicial de amparo	Teoría de la "contractualización" de condiciones creada por el TS en 2014.	Innecesaria la ficción contractual: la norma colectiva subsiste directamente.

11.3. Concurrencia de Convenios: Prioridad de Empresa vs. Reserva Sectorial

Materias con Prioridad Aplicativa del Convenio de Empresa (Art. 84.2 ET)	Materias Reservadas con Prevalencia del Convenio Sectorial (Art. 84.2 ET)
• Abono y compensación de horas extraordinarias.	• CUANTÍA DEL SALARIO BASE.
• Retribución específica del trabajo a turnos.	• CUANTÍA DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES de tablas.
• Horario y distribución del tiempo de trabajo.	• Modalidades de contratación general reservadas por ley o acuerdo marco.
• Planificación anual del calendario de vacaciones.	• Régimen disciplinario y tipificación general de faltas y sanciones.
• Adaptación del sistema de clasificación profesional.	• Normas mínimas de prevención de riesgos laborales .
• Medidas concretas de conciliación laboral y familiar.	• Período de prueba máximo legal.

12. ASPECTOS CLAVE PARA EL EXAMEN

Conceptos que deben memorizarse de forma precisa

- **Doble eficacia del convenio estatutario:** Eficacia normativa (fuerza de ley inderogable en perjuicio del trabajador) y eficacia general (*erga omnes*, vinculación obligatoria para todos los incluidos en el ámbito).
- **Legitimación inicial (art. 87 ET):**
 - *Convenios de empresa:* Comité de empresa, delegados de personal o secciones sindicales que sumen la mayoría.
 - *Convenios sectoriales:* Sindicatos más representativos estatales (10%), autonómicos (15% y 1.500 delegados) y suficientemente representativos (10% en el sector correspondiente).
- **Legitimación plena para constituir la comisión (art. 88 ET):** Mayoría absoluta de representantes en el banco social y empresas que ocupen a la mayoría absoluta de trabajadores en el banco patronal.
- **Régimen actual de ultraactividad (art. 86.4 ET):** Mantenimiento indefinido de la vigencia normativa del convenio denunciado hasta la aprobación del convenio que lo sustituya.
- **Límite salarial a la prioridad del convenio de empresa (art. 84.2 ET):** El convenio de empresa no puede rebajar el salario base ni los complementos salariales fijados en el convenio colectivo sectorial.

- **El descuelgue salarial (art. 82.3 ET):** Exige período de consultas de 15 días por causas ETOP (disminución de ventas en 2 trimestres consecutivos) y resolución vinculante de la CCNCC en caso de desacuerdo.

Artículos normativos de obligada cita y dominio

- **Constitución Española:**
 - **Art. 28.1:** Libertad sindical y acción sindical.
 - **Art. 37.1:** Negociación colectiva y fuerza vinculante de los convenios.
- **Estatuto de los Trabajadores:**
 - **Art. 82:** Eficacia del convenio y régimen de inaplicación o descuelgue (82.3).
 - **Art. 83:** Acuerdos marco e interprofesionales.
 - **Art. 84:** Concurrencia y prioridad del convenio de empresa (84.2).
 - **Art. 85:** Contenido obligatorio y libertad de materias.
 - **Art. 86:** Vigencia, denuncia y ultraactividad indefinida (86.4).
 - **Arts. 87 y 88:** Legitimación inicial, plena y composición de la mesa.
 - **Arts. 89 y 90:** Deber de negociar, formalización, registro y publicación en boletines oficiales.
- **Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS):**
 - **Arts. 163 a 166:** Procedimiento judicial de oficio y de conflicto colectivo sobre convenios.

Trampas conceptuales recurrentes en exámenes

- **Crear que el convenio extraestatutario es nulo: FALSO.** El convenio extraestatutario es un acuerdo plenamente válido en Derecho, pero carece de rango de norma jurídica y de eficacia *erga omnes*: su eficacia es la de un **contrato privado con eficacia obligacional limitada** exclusivamente a los afiliados de las partes firmantes.
- **Pensar que el convenio de empresa puede pagar salarios inferiores al sectorial: ERROR GRAVE.** Tras el Real Decreto-ley 32/2021, la cuantía salarial quedó excluida de la prioridad aplicativa del convenio de empresa. Prevalece inexcusablemente el suelo salarial fijado por el convenio sectorial.
- **Confundir la mayoría requerida para constituir la comisión (art. 88 ET) con la requerida para aprobar el convenio (art. 89.3 ET):** Para constituir la comisión negociadora en convenios sectoriales se exige representar a la **mayoría absoluta** de los representantes unitarios del sector; para aprobar válidamente el convenio colectivo final, se exige el voto favorable de la **mayoría de cada uno de los dos bancos negociadores** presentes en la mesa.
- **Afirmar que transcurrido un año de ultraactividad el convenio decae: FALSO.** Esa regla de caducidad anual correspondía a la reforma de 2012 y fue **derogada y sustituida en 2021**. En la actualidad, el convenio mantiene su vigencia normativa de manera **indefinida** hasta que se pacte el siguiente.
- **Asumir que el empresario puede aplicar un descuelgue salarial por su simple voluntad si tiene pérdidas: ERROR FRECUENTE.** El descuelgue (art. 82.3 ET) exige obligatoriamente tramitar un período de consultas formal de 15 días y, en defecto de acuerdo, someterse a la mediación de los acuerdos interprofesionales o al arbitraje vinculante de la CCNCC. La decisión unilateral directa patronal es radicalmente nula.

13. RESUMEN SINÓPTICO DEL TEMA

1. **Autonomía colectiva:** Poder normativo conferido por el art. 37.1 CE a los representantes de trabajadores y empresarios para autorregular sus condiciones de trabajo mediante convenios colectivos con **fuerza vinculante**.
2. **Convenio estatutario:** Negociado conforme al Título III del ET. Goza de **eficacia normativa** (se impone sobre los contratos individuales como una ley) y **eficacia general (erga omnes)** (vincula a la totalidad de empresas y trabajadores de su ámbito, afiliados o no). Se diferencia del extraestatutario (eficacia contractual limitada a afiliados).
3. **Legitimación (Arts. 87 y 88 ET):**
 - *Empresa:* Comité de empresa, delegados de personal o secciones sindicales mayoritarias.
 - *Sectorial:* Sindicatos más representativos (estatales 10%, autonómicos 15%) y suficientemente representativos (10% en el sector). La mesa exige legitimación plena de mayoría absoluta en ambos bancos.
4. **Procedimiento (Arts. 89 y 90 ET):** Comunicación motivada de apertura; deber general de negociar de buena fe; adopción de acuerdos por mayoría de cada representación; formalización escrita obligatoria, registro telemático en REGCON y publicación en el Boletín Oficial (BOE/Provincial). Control de legalidad por la Autoridad Laboral mediante demanda de oficio ante la jurisdicción social (art. 163 LRJS).
5. **Vigencia y ultraactividad (Art. 86 ET):** Denunciado el convenio y vencida su duración, se mantiene la **vigencia normativa del convenio colectivo de manera indefinida** hasta que entre en vigor el nuevo convenio sustitutivo (reforma RDL 32/2021).
6. **Prioridad aplicativa (Art. 84.2 ET):** El convenio de empresa mantiene prioridad sobre el sectorial en horarios, turnos, distribución de jornada, vacaciones y conciliación; pero **pierde la prioridad en la cuantía del salario base y complementos**, rigiendo el suelo retributivo del convenio del sector.
7. **Inaplicación de condiciones ("descuelgue", Art. 82.3 ET):** Permite suspender temporalmente condiciones de jornada, turnos o salarios por causas ETOP (ej., caída de ingresos en 2 trimestres). Exige período de consultas de 15 días y, en defecto de acuerdo, solución por la Comisión Paritaria, mediación autonómica o laudo vinculante de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC).

14. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN Y PREPARACIÓN DE EXAMEN

Preguntas teóricas y conceptuales

1. **¿Qué dos notas singulares definen la doble eficacia del convenio colectivo estatutario en el Derecho español?**
 - *Orientación de respuesta:* La eficacia jurídica normativa (actúa materialmente como una norma jurídica objetiva que se impone de forma automática e imperativa sobre los contratos individuales, declarando nulas las cláusulas peyorativas) y la eficacia personal general o *erga omnes* (obliga a la totalidad de empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito funcional y geográfico, con independencia de su filiación sindical o patronal).
2. **Explique la diferencia esencial entre la legitimación inicial del artículo 87 ET y la legitimación plena para constituir la comisión negociadora del artículo 88 ET.**
 - *Orientación de respuesta:* La legitimación inicial confiere la aptitud abstracta para sentarse a negociar (ej., tener el 10% de representatividad en el sector o ser sindicato más representativo). La legitimación plena exige que la suma de los sujetos legitimados que se integran en la comisión negociadora alcance la mayoría absoluta (más del 50%) de los representantes unitarios del sector y represente a las empresas que ocupen a la mayoría de los trabajadores.

3. **¿Cuál es el régimen jurídico de la ultraactividad tras la reforma del Real Decreto-ley 32/2021 y qué problema histórico vino a resolver?**
 - *Orientación de respuesta:* Modificó el art. 86.4 ET estableciendo que el convenio colectivo denunciado mantiene su vigencia de forma indefinida hasta que se logre un nuevo acuerdo. Resolvió el grave problema de desprotección y vacío normativo derivado de la reforma de 2012, que imponía la pérdida automática del convenio tras un año de negociaciones infructuosas.
4. **¿Qué materias integran el contenido mínimo obligatorio que todo convenio estatutario debe incorporar según el artículo 85.3 del ET?**
 - *Orientación de respuesta:* Determinación de las partes firmantes; delimitación de los ámbitos territorial, funcional, personal y temporal; procedimientos para solventar discrepancias en el descuelgue salarial (art. 82.3); forma y plazo de preaviso para la denuncia; designación de la Comisión Paritaria; y medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades (planes de igualdad).

Preguntas de desarrollo y relación

5. **Desarrolle las reglas de concurrencia y la prioridad aplicativa del convenio de empresa del artículo 84.2 ET tras la reforma de 2021, detallando las materias donde mantiene preferencia y su limitación salarial.**
 - *Orientación de respuesta:* Analizar la regla general de no afectación del art. 84.1 ET. Desarrollar las materias en las que el convenio de empresa ostenta prioridad (horarios, jornada, turnos, planificación de vacaciones, clasificación profesional y conciliación). Explicar de forma exhaustiva la exclusión de la cuantía salarial y de complementos de la prioridad de empresa, razonando por qué el convenio colectivo sectorial actúa como garantía de suelo retributivo inderogable.
6. **Analice el procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores: causas, materias, período de consultas y resolución de discrepancias ante la CCNCC.**
 - *Orientación de respuesta:* Detallar las causas ETOP (haciendo hincapié en la disminución de ingresos en dos trimestres consecutivos). Enumerar las materias tasadas (salarios, jornada, turnos, funciones). Exponer el período de consultas de 15 días con la RLT. Desarrollar la intervención de la Comisión Paritaria y el sometimiento a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) u órganos autonómicos para dictar resolución vinculante en 25 días.
7. **Examine el control de legalidad y lesividad de los convenios colectivos regulado en el artículo 90.5 del ET y en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.**
 - *Orientación de respuesta:* Explicar que la Autoridad Laboral no tiene facultad anulatoria directa por vía de acto administrativo. Analizar el trámite de remisión de oficio a la jurisdicción social cuando aprecie conculcación de normas imperativas o lesión grave de intereses de terceros. Detallar el procedimiento de oficio del art. 163 de la LRJS y la sentencia del tribunal que declara la validez o nulidad total/parcial del convenio.

Preguntas de respuesta corta

8. **¿Qué porcentaje mínimo de representatividad en delegados de personal exige el art. 87.2.c ET para que un sindicato sectorial autonómico o provincial esté legitimado para negociar un convenio de su ámbito?**

- *Respuesta:* Como mínimo, un **diez por ciento (10%)** de los miembros de comités de empresa o delegados de personal en dicho ámbito.
- 9. **¿En qué plazo máximo debe convocarse y constituirse la comisión negociadora tras la recepción formal de la solicitud de negociación según el art. 88.2 ET?**
 - *Respuesta:* En el plazo máximo de **un mes** a contar desde la recepción de la comunicación formal.
- 10. **¿Cuál es el número máximo legal de miembros que pueden integrar cada uno de los bancos negociadores en un convenio colectivo de ámbito sectorial?**
 - *Respuesta:* Un máximo de **quince miembros** por cada parte (art. 88.4 ET).
- 11. **¿Qué mayoría se exige legalmente en el artículo 89.3 ET para adoptar acuerdos definitivos en el seno de la comisión negociadora?**
 - *Respuesta:* El voto favorable de la **mayoría de cada una de las dos representaciones** (mayoría del banco social y mayoría del banco empresarial).
- 12. **¿Durante cuántos trimestres consecutivos de caída de ventas se entiende que concurre causa económica justificativa para tramitar un descuelgue salarial (art. 82.3 ET)?**
 - *Respuesta:* Durante **dos trimestres consecutivos** (a diferencia del despido colectivo, que exige tres).

Casos prácticos breves

13. Caso Práctico 1:

Enunciado: En una empresa de 120 trabajadores se negocia un convenio colectivo de empresa. La mesa negociadora en el banco social está conformada exclusivamente por tres miembros de una sección sindical minoritaria que únicamente ostenta 2 de los 9 miembros que componen el comité de empresa. Pese a la oposición frontal de los otros 7 miembros del comité, la empresa y dicha sección sindical firman el convenio y lo remiten para su publicación oficial con eficacia general *erga omnes*. ¿Qué resolverá la Autoridad Laboral?

- *Orientación de respuesta:* La Autoridad Laboral **denegará el registro del convenio como estatutario e interpondrá demanda de oficio ante la jurisdicción social (art. 90.5 ET)** por defecto insubsanable de legitimación plena (art. 88.1 ET). Para que una sección sindical pueda negociar con eficacia general debe ostentar la mayoría absoluta de los miembros del comité (al menos 5 de los 9 delegados). Al contar solo con 2 representantes, carece de legitimación para vincular a toda la empresa, pudiendo desplegar únicamente eficacia contractual limitada como convenio extraestatutario si los afiliados lo asumen.

14. Caso Práctico 2:

Enunciado: El Convenio Colectivo Provincial del Comercio del Metal establece que el descanso semanal debe disfrutarse obligatoriamente de forma continuada durante el sábado por la tarde y el domingo completo. Una cadena de tiendas de recambios con convenio de empresa propio pacta con sus delegados de personal que el descanso semanal de su plantilla se disfrutará en días laborables rotativos (lunes o miércoles), abriendo las tiendas todos los sábados en jornada completa. Los trabajadores de una tienda reclaman alegando que el convenio provincial prevalece en descansos. Valore jurídicamente la reclamación.

- *Orientación de respuesta:* La reclamación de los trabajadores es **improcedente**. De conformidad con el **artículo 84.2.c del Estatuto de los Trabajadores**, el

convenio colectivo de empresa ostenta **prioridad aplicativa sobre el convenio sectorial en materia de horario y distribución del tiempo de trabajo, trabajo a turnos y planificación de descansos**. La modificación de la distribución del descanso semanal pactada válidamente en el convenio de empresa se ajusta plenamente a las materias reservadas con preferencia, prevaleciendo sobre el convenio provincial.

15. Caso Práctico 3:

Enunciado: La empresa "Construcciones del Este S.A." atraviesa una situación de caídas continuadas de pedidos. La dirección remite una carta a la Comisión Paritaria del convenio colectivo provincial solicitando formalmente que le autorice a descolgarse de las tablas salariales. La Comisión Paritaria responde que no es competente para autorizar desregulaciones directas sin trámite previo. La empresa demanda a la Comisión Paritaria ante los Juzgados de lo Social. ¿Prosperará la demanda?

- *Orientación de respuesta:* **No prosperará.** La empresa ha subvertido el orden procedimental imperativo del **artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores**. Para iniciar un descuelgue de condiciones de trabajo es trámite previo y preceptivo abrir un período de consultas interno de 15 días con la representación legal de los trabajadores de la propia empresa. Solo si en dicho período de consultas no se alcanza acuerdo, se acude a la Comisión Paritaria para que medie en la controversia. La Comisión Paritaria no es un órgano de autorización administrativa previa.

15. FUENTES Y REFERENCIAS NORMATIVAS Y JURISPRUDENCIALES

Fuentes normativas estatales

- **Constitución Española de 1978:** Artículos 28.1 (libertad sindical) y 37.1 (derecho a la negociación colectiva y fuerza vinculante de los convenios).
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre:** Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) (*BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*). Especialmente Título III, artículos 82 a 92; y artículos 3.1, 41, 47 y 84.
- **Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre:** De medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (*BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021*). Modificaciones de los artículos 84 (prioridad aplicativa y salarios) y 86 (ultraactividad indefinida).
- **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto:** De Libertad Sindical (LOLS) (*BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985*). Artículos 6 y 7 (representatividad sindical).
- **Ley 36/2011, de 10 de octubre:** Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) (*BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011*). Artículos 163 a 166 (modalidad procesal de impugnación de convenios).
- **Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo:** Sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON).

Fuentes internacionales y de la Unión Europea

- **Organización Internacional del Trabajo (OIT):**
 - Convenio nº 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).

- Convenio nº 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).
- Convenio nº 154 sobre el fomento de la negociación colectiva (1981).
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE):** Artículo 28 (derecho de negociación y de acción colectiva).
- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE):** Artículos 151 a 156 (diálogo social y acuerdos marco comunitarios).

Jurisprudencia seleccionada

- **Tribunal Constitucional:**
 - **STC 58/1985, de 30 de abril:** Validez constitucional de la eficacia general (*erga omnes*) del convenio colectivo estatutario.
 - **STC 105/1992, de 1 de julio:** Delimitación del contenido normativo y articulación de la autonomía colectiva frente a contratos individuales.
 - **STC 208/1993, de 28 de junio:** Principio de igualdad en la negociación colectiva y diferencias retributivas justificadas.
- **Tribunal Supremo (Sala 4ª de lo Social):**
 - **STS (Pleno) de 22 de diciembre de 2014 (Rec. 264/2014):** Doctrina sobre ultraactividad y contractualización de condiciones de trabajo.
 - **STS de 10 de junio de 2020 (Rec. 175/2018):** Nulidad de convenios de empresa tramitados en fraude de ley y vicios de representatividad sindical.
 - **STS de 21 de mayo de 2019 (Rec. 182/2017):** Invalidez de procedimientos de inaplicación convencional ejecutados con vulneración del deber de negociar de buena fe.
 - **STS de 5 de octubre de 2021 (Rec. 142/2020):** Cómputo de representatividad y legitimación plena en la constitución de la comisión negociadora sectorial.