

LECTURAS SOBRE EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL

Autores: Gárate Castro, J.

Editorial: Cinca, 2019, 233 pp.

El sistema de negociación colectiva, así como los productos que históricamente han surgido del mismo, se articulan con la finalidad de superar las desigualdades negociadoras existentes entre las partes de una relación individual de trabajo, trabajador y empresario, evitando la imposición arbitraria del contenido del contrato de trabajo que la regularía. La evolución de la negociación colectiva en España, marcada por una etapa más o menos reciente de ausencia de libertad sindical y limitado reconocimiento del derecho a huelga (1958-1977), la ha convertido en una institución política y económica. Su objetivo ha sido precisamente el de la ordenación del mercado de trabajo y las relaciones de poder que, en equilibrio, podrían garantizar la paz industrial.

El artículo 37.1 de la Constitución Española, por una parte, no solo se erigió como fuente directa del derecho a la negociación colectiva, reconocedor también de la fuerza vinculante de los convenios colectivos, sino que ordenó al legislador la propia garantía de dichos derechos. Este mandato fue seguido correspondientemente en el Estatuto de los Trabajadores de 1980. El conocimiento íntegro y estudio del sistema español de negociación colectiva se hace indispensable por ser éste mismo garante de un modelo democrático de relaciones laborales. Esta filosofía es la que acompaña a la nueva y excelente monografía de JAVIER GÁRATE CASTRO, Catedrático de Derecho del

Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Santiago de Compostela, bajo el título "Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva laboral". A través de sus páginas se puede observar cómo el autor anuda con gran acierto todos y cada uno de los aspectos relevantes del proceso de negociación colectiva configurado por la legislación española, no sólo atendiendo a los productos que pueden derivar de ella, sino a todas y cada una de las circunstancias que hacen factible su culminación. Este análisis exhaustivo, realizado a modo de guía, con una riqueza doctrinal y jurisprudencial muy destacable, está dirigido a un amplio público. Así, el autor logra conjugar y completar el contenido básico con todo tipo de reglas especiales y contenido específico y detallado, resultando de suma utilidad a los profesionales de las relaciones laborales. La obra del profesor GÁRATE CASTRO se divide fundamentalmente en dos grandes partes. La primera de ellas recoge dos capítulos iniciales e introductorios a través de los que, en primer lugar, se contextualiza el derecho a la negociación colectiva en cuanto noción general, su correspondiente reconocimiento constitucional y los efectos que se pueden derivar de ello. Por consiguiente, a la clasificación de los productos surgidos de la negociación colectiva (productos "estatutarios", "extraestatutarios", acuerdos de terminación de huelga o pactos colectivos de empresa) dedica el autor el Capítulo II de la obra. En él no sólo explica la naturaleza y fundamento de cada uno de ellos, sino que también destaca, como aspecto de importancia crucial, la eficacia jurídica de la que gozarían. La segunda parte de la obra es, sin lugar a duda, la más extensa y prolija, abordando el autor con absoluto detalle y detenimiento el proceso en su conjunto de la negociación colectiva estatutaria. Esta parte engloba un total de 7 capítulos en los que, tras la introducción previamente realizada en la primera parte de la monografía, se ofrece al lector, en un orden lógico y temporal, un estudio dividido en cuatro posibles subpartes. Estas entran en coherencia con los aspectos que determinan el inicio del proceso, su desarrollo, culminación a través del convenio colectivo estatutario y las posteriores vicisitudes que pueden darse en

su aplicación. Comenzando por las fases iniciales de todo proceso de negociación colectiva, en primer lugar, abre el profesor GÁRATE CASTRO esta segunda parte abordando las posibles unidades de negociación, que determinarán el ámbito del convenio colectivo que vaya a resultar de aplicación, las partes y los sujetos negociadores que intervendrán en el proceso, así como la importante diferencia entre la capacidad convencional y la legitimación necesaria para negociar (Capítulos I y II).

En segundo lugar, una vez identificado el escenario en el que se va a desarrollar el proceso de negociación, éste debe someterse al cumplimiento de unas reglas formales o procedimentales para que el producto que nazca pueda adquirir la eficacia correspondiente. Por ello, dentro del Capítulo III, se expone el devenir del proceso de negociación desde su inicio, a través de la constitución de la mesa negociadora y las deliberaciones, hasta su finalización por ruptura o consecución del acuerdo final.

Si precisamente nace el convenio colectivo, dentro de su contenido, además de aquel que tiene carácter de "mínimo", puede diferenciarse un contenido obligacional de un contenido normativo. Por esta razón, en tercer lugar, el profesor GÁRATE CASTRO dedica el Capítulo IV de su obra a la delimitación de este contenido y, conjuntamente, al estudio de su posible inaplicación, revisión o modificación. El convenio colectivo tendrá a su vez una vida determinada por sus aspectos temporales, explicados en un a través del Capítulo V (entrada en vigor, duración, denuncia y ultraactividad).

En último lugar, cabe destacar que durante el periodo en el que todo convenio sea aplicable, el contenido mencionado con anterioridad puede requerir, en determinadas ocasiones, su interpretación o precisión, tanto a través de vías extrajudiciales como judiciales (Capítulo VI). En todo caso, dicho contenido no resulta inatacable. Por el contrario, cabe la posible impugnación y frustración de la aplicación del convenio colectivo, en todo o en parte, tanto de forma directa como indirecta. Estas modalidades de impugnación y las vías para su ejercicio son puestas de manifiesto a través del Capítulo VII, concluyendo así la obra de forma

absolutamente lógica y en coherencia con el propio "cierre" del proceso de negociación colectiva.

La negociación colectiva cumple, en la actualidad, una función típica de autorregulación y mejora de las condiciones de trabajo y empleo que, consecuentemente, quedan fuera de las reglas imperantes en el libre mercado. Sin embargo, a esta función deben añadirse otras tres cuyo análisis exhaustivo por el profesor GÁRATE CASTRO dota de una perfecta lógica al encabezamiento de la obra (Capítulo I) y la introducción a la negociación colectiva. En concreto, la negociación colectiva permite el acceso a: 1) el campo de decisiones organizativas del empresario, que deben quedar sometidas a lo pactado con los trabajadores; 2) las reglas sobre la estructura o ámbitos de la propia actividad negociadora; y 3) la administración de los productos del ejercicio de la autonomía colectiva y procedimientos privados de solución de conflictos laborales. A partir de su reconocimiento por diversos instrumentos internacionales de la OIT y de la UE, la negociación colectiva se erige como un derecho constitucional de eficacia inmediata (art. 37.1 CE), garantizado y promovido por la legislación.

Siendo consciente de la importancia que trae consigo dicho reconocimiento constitucional, el autor así la traslada al lector a través de un total de 11 consideraciones del correspondiente artículo constitucional, reforzadas por un análisis profundo de la jurisprudencia que las ha delimitado. Junto con el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva (libertad de contratación y de estipulación) y los correspondientes límites que pueden imponer otros derechos, bienes o valores constitucionales como el principio de igualdad (SST 136/1987 y 119/2014), el propio tenor literal del precepto obliga a realizar dos importantes reflexiones. En primer lugar, acerca capacidad para su ejercicio tanto por parte de los trabajadores -desvinculados del monopolio sindical- como por parte de los empresarios y, en segundo lugar, acerca de la caracterización como "laboral" de la negociación colectiva. Esta caracterización determina, por una parte, la naturaleza y las materias susceptibles de ser cubiertas y, por otra, la proyección del

ejercicio del derecho a relaciones jurídicas de carácter privado, desvinculándose la negociación colectiva de los funcionarios públicos y asimilados que, en todo caso, se reconocerá de manera indirecta a través de la libertad sindical y su contenido adicional (STC 80/2000).

A pesar de que el artículo 37.1 CE haga referencia únicamente a la "fuerza vinculante de los convenios", lo cierto es que de la negociación colectiva pueden surgir productos o instrumentos estatutarios y extraestatutarios (Título III ET) y demás acuerdos o pactos (terminación de huelga o pactos colectivos de empresa). Si bien todos ellos quedan amparados por dicha fuerza vinculante, su eficacia jurídica no determinará en todas las ocasiones la atribución de la misma naturaleza normativa. Al examen de dichos productos y, con especial detalle, a su correspondiente naturaleza normativa, dedica el profesor GÁRATE CASTRO el Capítulo II de su obra. Comenzando por la negociación colectiva estatutaria, se explica cómo de ésta no sólo surgen los convenios colectivos "ordinarios" previstos en el artículo 82.2 ET (aunque se categoricen como los más importantes, especialmente en cuanto a la amplitud de su contenido), sino que también destacan los acuerdos "interprofesionales" -en cuanto orientadores de la propia negociación de los convenios colectivos ordinarios y su estructura, entre otros elementos-, los acuerdos sobre "materias concretas" -como el V ASAC y el AGA 2013, reguladores de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales- y los acuerdos o convenios colectivos por adhesión. Más allá de la detallada definición y configuración de estos instrumentos "estatutarios", lo realmente destacable de este capítulo es la labor de análisis que realiza el autor acerca de su eficacia jurídica en contraposición a aquella de la que gozan los instrumentos "extraestatutarios", nacidos al margen de las estrictas reglas de legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios.

Tanto los convenios colectivos estatutarios como extraestatutarios se imponen a las relaciones individuales de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación sin necesidad de recepción por las partes en el contrato de

trabajo. Ambos cuentan así con una eficacia normativa que encaja con el mandato constitucional, al contrario de los matices que se pueden realizar respecto de la tópica eficacia contractual de los convenios colectivos extraestatutarios (SSTC 117/88, 171/89 y 27/04). A partir de esta consideración, el profesor GÁRATE CASTRO entiende, con carácter general, que son dos las grandes diferencias que median entre ambos instrumentos en relación con su eficacia jurídica y normativa que, aun reconociéndose a ambos, no tiene obligatoriamente que coincidir. En primer lugar, destaca la integración o no de los convenios colectivos en el sistema formal de fuentes de derecho del Estado (a pesar de que ello no determine la calificación de los convenios como normas jurídicas), ya que, si bien el previo sometimiento a las condiciones de forma y fondo del Título III ET determina la integración de los convenios colectivos, ésta solo sucederá respecto de los convenios colectivos estatutarios.

El condicionamiento a las reglas anteriores, a su vez, determina la segunda de las diferencias: la eficacia personal de la norma, general o limitada. El grado de representatividad con el que se negocia un convenio colectivo estatutario determina que éstos gocen de una eficacia personal *erga omnes* de esencia. Esto lleva a que, por el contrario, los convenios colectivos extraestatutarios en un principio sólo sean aplicables a los trabajadores y empresarios representados por los sujetos que hayan negociado, si bien las adhesiones a ellos pueden determinar el alcance de la eficacia personal general. La eficacia atribuida a los convenios colectivos extraestatutarios determina la existencia de complejas relaciones entre estos y los convenios colectivos estatutarios, si bien el autor explica detenidamente la preferencia legal de la que gozan estos últimos, pese a situaciones posibles como la derogación de un convenio colectivo estatutario en ultraactividad por un convenio colectivo extraestatutario (STC 108/1989 y STS 01/03/2001). Como muestra de esta preferencia, dedica el profesor GÁRATE CASTRO un acertado y resumido análisis a aquellas materias susceptibles de restricciones en cuanto objeto de

negociación en los convenios colectivos extraestatutarios, como las que cuentan con una disposición legal que las regula y autoriza su modificación por convenio colectivo o aquellas que precisen una regulación única para todos los trabajadores en donde vaya a regir el convenio (STC 121/2001).

Resulta sumamente interesante a modo de cierre, y respecto de los "otros acuerdos o pactos", la reflexión detallada que realiza el autor acerca de los acuerdos de terminación de huelga como mercedores de la misma eficacia que lo acordado en un convenio colectivo estatutario o extraestatutario (art. 8.2 DRLT) en función del cumplimiento de los requisitos del Título III ET (especialmente la representatividad de las partes, teniendo en consideración que el comité de huelga no es el único órgano al que se le permite desconvocar la huelga). Todo ello, sin perjuicio de que dicho acuerdo pueda llegar a convertirse en un convenio colectivo si su contenido va más allá de la desconvocatoria de la huelga y aspectos derivados de ella.

Como se adelantaba con anterioridad, la parte segunda de la obra se dedica en exclusividad a analizar la estructura de la negociación colectiva estatutaria y su vida al completo, sin perjuicio de que a lo largo de su contenido se vayan recogiendo matizaciones respecto de la negociación colectiva extraestatutaria. De una forma absolutamente lógica, el Capítulo I hace referencia, dentro de las cuestiones generales de la negociación colectiva, a la delimitación de las unidades de negociación y a los ámbitos de los convenios colectivos. Estas cuestiones no sólo constituyen el primer paso de cara a la existencia y negociación de un convenio colectivo, sino que ambas tienen influencia en la determinación de los convenios colectivos aplicables o la elección en supuestos de concurrencia.

La negociación colectiva está referida a un concreto grupo de trabajadores y empresario o empresarios con intereses contrapuestos, identificándose por ese componente personal y, a su vez, por un componente funcional -como es la rama o el sector de la actividad económica o productiva o la

profesión concreta- y un componente geográfico -en relación con el espacio donde las relaciones son desarrolladas-. Estos ámbitos salvaguardan una homogeneidad que justifica una regulación uniforme. La unidad de negociación determina obligatoriamente el ámbito del convenio colectivo que se alcance, es decir, que sólo se aplique el convenio colectivo a quienes estén comprendidos en la unidad de negociación. La excepción podrá venir, en todo caso, a través una adhesión típica en virtud del artículo 92.1 ET por parte de una unidad de negociación de diferente ámbito y que no cuente con un convenio colectivo estatutario en vigor o una adhesión atípica (*v.gr.* la adhesión bilateral por contrato de trabajo a convenios colectivos extraestatutarios o estatutarios).

Si bien este ámbito de negociación resulta importante de cara al propio proceso de negociación del convenio, el autor muestra a su vez cómo influye dentro de la determinación del convenio colectivo sectorial aplicable en empresas en las que, careciendo de convenio colectivo propio, existe una discordancia entre las actividades productivas desarrolladas y el ámbito funcional del convenio. Este fenómeno es especialmente destacable respecto de las empresas multiservicios o empresas que cuenten con centros de trabajo ubicados en distintas provincias o comunidades autónomas. El profesor GÁRATE CASTRO propone las soluciones a estos problemas a través de un análisis doctrinal y, a su vez, jurisprudencial, dando importancia en el primer supuesto a los principios de la actividad preponderante y, subsidiariamente, al principio de especificidad (que determina la aplicación simultánea en la empresa de tantos convenios colectivos sectoriales como actividades realice la empresa). Respecto del segundo de los problemas, resulta fundamental para el autor la definición del convenio de su correspondiente ámbito en atención a las empresas o a los centros de trabajo, en la medida en que la elección de estos últimos determina la aplicación del criterio *lex loci laboris* como regla general (STS 13/06/2012).

En esta misma línea, se destaca en la obra la importancia de la posible interferencia de ámbitos de aplicación de

distintos convenios colectivos estatutarios válidos, así como la concurrencia de su regulación. Si bien un convenio colectivo durante su vigencia no puede ser afectado por lo dispuesto en un convenio negociado con posterioridad (art. 84.1 ET), manteniendo su aplicación incluso durante el periodo de ultraactividad (STS 30/12/2015), dicha regla general encuentra sus excepciones en el artículo 84 ET. Concretamente, estas excepciones operan cuando exista pacto en contrario (en un acuerdo interprofesional negociado por organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas o en convenio sectorial estatal o autonómico por partes legitimadas en virtud de los artículos 87 y 88 ET) o cuando exista un convenio colectivo de empresa, grupo de empresas o empresas en red estatutario, en cuyo caso tendrá prioridad aplicativa respecto de las materias enunciadas en el artículo 84.2 ET. El profesor GÁRATE CASTRO, dentro del examen de esta última prioridad aplicativa, va más allá del tenor del propio ET y también se centra en las restricciones que esta puede suponer en empresas licitadoras o adjudicatarias de contratos del sector público, analizando así la legislación administrativa y dando muestra del contenido tan específico que puede resultar de suma importancia para el lector más experto.

Unido a la inicial determinación de la unidad de negociación en el propio proceso de negociación colectiva, otro de los aspectos formales a resolver es la identificación de los sujetos negociadores del convenio colectivo, aspecto al que se dedica en exclusiva el Capítulo II. A estos efectos, el autor considera que la determinación de aquellos sujetos que pueden intervenir en la negociación pasa por diferenciar obligatoriamente la capacidad negociadora o convencional y la legitimación para negociar. Si bien la capacidad convencional equivale para el profesor GÁRATE CASTRO al poder común o abstracto para participar en procedimientos de negociación colectiva, aun partiendo de ella, esta capacidad no implica que se pueda negociar cualquier convenio colectivo, sino que debe existir una particular conexión entre los sujetos que negocian y los sujetos afectados por lo negociado a través de su efectiva

representatividad. Se habla consecuentemente de la legitimación, bien inicial (derecho a intervenir en la promoción de la negociación y formar parte de la comisión negociadora), bien ampliada (derecho a negociar de manera efectiva por alcanzar el grado de representatividad exigido por la ley), bien decisoria (aprobación de los acuerdos en la comisión negociadora). Junto con el análisis minucioso de los requisitos de capacidad y de legitimación, tanto por la parte empresarial como social y, además, en función de los correspondientes ámbitos de negociación, una vez más se observa el descenso all detalle que realiza el autor en cuestiones relacionadas y que han podido dar lugar a algún pronunciamiento judicial.

En esta misma línea, el final del capítulo se cierra con una serie de reglas específicas de acreditación de la representatividad y su potencial discusión a través de procedimiento de conflicto colectivo (antes de la firma del convenio) o a través del procedimiento de impugnación de convenio colectivo (después de ser aprobado el convenio). En este sentido, destaca en primer lugar el examen que realiza el profesor GÁRATE CASTRO acerca de la prioridad de las secciones sindicales sobre los órganos de representación unitaria para negociar convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior. Reflexionando acerca de esta regla nueva incorporada a partir de la reforma operada por el Real Decreto-ley 7/2011, entre otras consideraciones, el autor presta especial atención a la aportación de la mayoría de miembros del comité de empresa o delegados de personal que deben sumar las secciones (art. 87.1 ET). Esta aportación puede estar al alcance de una única sección sindical o, por el contrario, requerir el conjunto de dos o más secciones sindicales. Además de entrar a valorar las circunstancias que pueden determinar la adopción o no del acuerdo necesario para ejercitar dicha prioridad (por ejemplo, conveniencia de acceder a la negociación alguna sección de un sindicato más representativo pero ausente de la representación unitaria), recuerda el autor que el ejercicio de esta prioridad beneficia a todas las secciones sindicales existentes, con independencia de que hayan

suscrito o no el acuerdo, ya que contarán con el derecho a estar presente en la comisión negociadora (art. 88.1 ET).

La legitimación social para la negociación de un convenio empresarial o de ámbito inferior trae, como segunda cuestión a resolver, la legitimación del sindicato ante la sustitución en el artículo 87.1 ET de "representaciones sindicales" por "secciones sindicales". Si bien bajo la anterior redacción las doctrinas de la Audiencia Nacional y del Tribunal Supremo se confrontaron por incluir este último al sindicato (STS 28/02/2000), el profesor GÁRATE CASTRO se inclina por esta teoría aún bajo la nueva redacción, introduciéndose incluso en la determinación de la prioridad del sindicato.

En todo caso, y a modo de cierre del correspondiente capítulo, destaca la mención a reglas especiales en el ámbito de los sujetos negociadores, como la dispuesta para la negociación de convenios colectivos de ámbito superior a la empresa reguladores de la actividad de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo, convenios colectivos que afecten a empresas de trabajo temporal o de empresas vinculadas en razón de su adscripción a un mismo puerto y nominativamente identificadas.

Tal y como se mencionaba con anterioridad, la atribución de la particular eficacia normativa y general depende del cumplimiento de los requisitos dispuestos en el Título III, dentro de los que destacan los requisitos formales o de tramitación. A éstos se refiere en exclusiva el Capítulo III de la obra, abordando el procedimiento de negociación en sí misma, desde su inicio hasta su finalización. La solicitud de apertura de la negociación por los sujetos con legitimación y la respuesta de la parte contraria ante el deber de negociar (únicamente excusable por las causas legal o convencionalmente establecidas, como la falta de legitimación o la revisión de un convenio colectivo estatutario todavía en vigor) va seguida de la constitución de la comisión negociadora según las reglas de número máximo de miembros y de designación en función de la representatividad. Si bien este último aspecto puede resultar más o menos sencillo cuando se trata de sindicatos o asociaciones empresariales, se vuelve complicado cuando

la negociación la asume la representación unitaria, porque se carece de un precepto que disponga algo al respecto. No obstante, el profesor GÁRATE CASTRO considera que la audiencia electoral debe contar con el correspondiente reflejo dentro de la designación de los vocales, y trae así a colación la argumentación seguida por la STS 28/06/2016, diferenciando la negociación de un convenio colectivo para el único centro de trabajo con el que cuente la empresa (en cuyo caso se sigue un sistema aritmético que anuda los resultados electorales de cada candidatura) y la negociación para los diversos centros de trabajo de la empresa. En este último sentido, la proporcionalidad se establece en función del número de trabajadores concretamente representados por cada comité de empresa o delegado de personal sobre el total de la plantilla de la empresa).

En todo caso, constituida la mesa de negociación, la deliberación realizada en su seno permite a los trabajadores disfrutar del derecho al permiso retribuido previsto en el artículo 37.3 e) ET, tiempo que además no reducirá el crédito horario de los representantes unitarios (art. 68.e ET). Las deliberaciones deben estar presididas por el principio de buena fe que, si bien no implica un deber de convenir (STS 22/05/2002), sí exige un esfuerzo razonable de encuentro, enumerando el autor causas que justifican el incumplimiento de este deber, como la formulación de ofertas claramente inaceptables o innegociables. Pese a que durante las deliberaciones pueden surgir discrepancias a solventar a través de la mediación o conciliación del presidente de la comisión o incluso de otros instrumentos establecidos por la autonomía colectiva, el mejor de los escenarios posibles es que la negociación finalice con la consecución de un acuerdo que dé origen al convenio colectivo (con el cumplimiento de las reglas de documentación, registro, depósito y publicación).

El acuerdo requiere, para su validez, el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones integrantes de la comisión negociadora (art. 89.3 ET). Tal y como muestra el profesor GÁRATE CASTRO, el cómputo de la mayoría se ha dividido doctrinal y jurisprudencialmente en dos grandes criterios: el cómputo "por cabezas" y el cómputo

proporcional al porcentaje de representatividad. Este último cómputo abre la posibilidad de que la mayoría exigida por la legislación para la válida consecución del acuerdo se traduzca en un número de votos favorables menor que el de la mayoría de los vocales del banco concreto. Además, dentro de las reglas específicas, también el autor hace referencia a los convenios colectivos negociados en el sector público de acuerdo con las leyes anuales de presupuestos generales, que exigen la autorización de la masa salarial y el informe favorable sobre el proyecto.

Como el mejor de los escenarios no es, por regla general, aquel que sucede siempre, no se olvida el autor de analizar el fin de la negociación por ruptura ante discrepancias considerables, que en todo caso podrían encontrar solución a través de procedimientos extrajudiciales como el arbitraje. Éste, establecido por acuerdo interprofesional, puede dar lugar a un laudo arbitral que tenga la misma eficacia que un convenio colectivo estatutario si las partes cuentan con la legitimación correspondiente (art. 86.3 ET).

El convenio colectivo que nazca del correspondiente acuerdo traduce su función de regulación en un contenido determinado que, a grandes rasgos, se identifica con las condiciones de trabajo y empleo. Resulta evidente que no todas las cláusulas contenidas en los convenios colectivos comparten la misma función o efectos jurídicos, y a esta delimitación es a la que dedica el autor una parte del Capítulo IV de su obra. A pesar de que no siempre resulta sencilla su distinción, el profesor GÁRATE CASTRO, al hilo de la explicación del contenido hipotético de todo convenio colectivo, retoma la doctrina alemana de principios del siglo XX que distingue el contenido normativo y el contenido obligacional.

La explicación del contenido normativo parte de la genérica mención del artículo 85.1 ET a las materias que pueden ser contenidas en un convenio colectivo, "de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales". El carácter laboral que el artículo 37.1 CE atribuye al derecho a la negociación

colectiva implica la amplitud de un contenido material, estando centrado concretamente el contenido normativo en el gobierno u ordenación del conjunto de las relaciones laborales (ámbito y función esencial de la negociación colectiva). De una manera descriptiva y abierta, entiende el autor que existen numerosos preceptos en el ET que orientan la actividad de los sujetos negociadores cara las condiciones de trabajo y productividad (art. 82.2 ET), destacando a su vez la propia gestión del personal, el ejercicio de los poderes de organización del trabajo, de control de la prestación de trabajo, el propio poder disciplinario o las condiciones de ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores (STC 58/1985). Esta amplitud con la que se mide el contenido normativo del convenio colectivo implica que su contenido obligacional se reduzca a la paz laboral. Esta paz laboral, diferenciada de la prevista en el artículo 11.c) DRLT, se centra para el autor en el compromiso de las representaciones de los trabajadores firmantes de no recurrir al ejercicio del derecho de huelga o de conflicto colectivo durante la vigencia del convenio.

Teniendo en cuenta que los convenios colectivos negociados pueden sustituir a otro anterior, si bien el contenido de este último no condiciona a las partes, éste puede ser acogido voluntariamente. A partir de esta idea explica el profesor GÁRATE CASTRO con gran grado de detalle el fenómeno de la sucesión de convenios colectivos, poniendo de manifiesto la legitimidad del carácter regresivo del convenio colectivo, es decir, la regulación de condiciones de trabajo menos ventajosa para los trabajadores que la del convenio sucedido (arts. 82.4 y 86.4 ET). Entiende el autor que el principio de irregresividad de lo pactado en convenio colectivo ha sido sustituido por el principio de modernidad, quedando claro que los derechos del convenio colectivo anterior no son asimilables a las condiciones más beneficiosas adquiridas a título individual. No obstante, el ánimo de exhaustividad que guía la obra deja ver aspectos como el estudio por parte del autor de los derechos ya causados durante la vigencia del convenio colectivo anterior y que no están limitados en su vigencia a él, como mejoras

de seguridad social. Así, si bien la argumentación anterior implicaría que las posibilidades del convenio posterior deben ceñirse a la modificación de los efectos a producir desde su entrada en vigor, el examen jurisprudencial no ha compartido dicha tesis, hablándose incluso de la ineficacia de un posible blindaje.

Retomando el contenido propiamente normativo, éste ha sido asimilado doctrinal y jurisprudencialmente con el contenido "necesario" del convenio colectivo recogido en el artículo 85.3 ET y cuya omisión no puede darse. El profesor GÁRATE CASTRO distingue, dentro de este contenido necesario, dos tipos de cláusulas: las cláusulas de delimitación o encuadramiento y las cláusulas de administración, gestión o aplicación del convenio colectivo.

De entre las cláusulas de delimitación o encuadramiento no sólo destacan las referidas a la determinación de las partes que los conciertan, sino también las referidas al ámbito de aplicación del convenio colectivo en todas sus vertientes. Si bien al hilo del propio proceso de negociación fueron explicados por el autor los ámbitos personales, funcionales y territoriales de los convenios colectivos, el estudio del ámbito temporal se aborda en un capítulo específico (Capítulo V). Dentro del ámbito temporal destacan la fijación de la entrada en vigor y su periodo de vigencia, para cuya determinación gozan las partes de una total libertad (art. 90.4 ET). En este sentido, a efectos de determinar el momento a partir del cual el convenio colectivo desplegará todos sus efectos, presta especial atención el profesor GÁRATE CASTRO a su posible aplicación retroactiva. Si bien dentro de la libertad general que se otorga a las partes para determinar la entrada en vigor cabe la aplicación de efectos retroactivos, considera el autor que deben darse dos requisitos que explican la propia razón de ser de la retroactividad parcial: la circunscripción a cláusulas que establezcan condiciones de trabajo de contenido económico o cuantificables (retribuciones o tiempo de trabajo, por ejemplo) y la mayor favorabilidad para los trabajadores (prohibición de la retroactividad *in peius*).

Una vez que ya se ha producido la entrada en vigor del convenio colectivo, lo cierto es que su aplicación no siempre resultará "pacífica", requiriendo así de actividades que interpreten sus cláusulas, las doten de un contenido más específico o las adapten a circunstancias particulares. A estas actividades de administración del convenio colectivo dedica el autor el Capítulo VI de la obra, dividido en las distintas vías por las que dicha administración puede discurrir: judiciales y extrajudiciales. Comenzando por las vías extrajudiciales, estas pueden tener su origen en la propia autonomía colectiva, no sólo por la atribución de dicha función a la comisión paritaria del convenio (art. 91.1 ET), sino por la incorporación al convenio o acuerdo de procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje (arts. 83.2 y 3 ET), mencionado de forma abundante el autor tanto el V ASAC como el AGA 2013 y sus correspondientes diferencias.

Ambas instituciones son examinadas por el autor desde la perspectiva de su ámbito material, es decir, la sumisión de conflictos individuales y/o colectivos, y de la eficacia jurídica de los acuerdos que surjan, potencialmente equiparable a la de los convenios colectivos estatutarios de los que surjan previo cumplimiento de los requisitos correspondientes. Concretamente el profesor GÁRATE CASTRO se centra en examinar, respecto de la comisión paritaria, aspectos determinados como su composición, abierta a los sujetos designados en el momento de suscripción del convenio colectivo y a aquellos que pudiesen, en el momento en el que se desarrolla, formar parte de la que hubiera sido comisión negociadora en el momento inicial (v.gr. sindicato todavía no constituido).

A pesar de que la autonomía colectiva y los instrumentos surgidos a su amparo tienden a la pacificación del conflicto, éste no siempre se resuelve a través de las vías diseñadas, por lo que siempre resta el acceso a los tribunales laborales. Respecto de esta vía judicial destaca el autor la diferente eficacia de la interpretación según el conflicto sea colectivo o individual. Así, si bien en el conflicto colectivo la interpretación establecida por la sentencia tiene efectos para los incluidos en el correspondiente ámbito de

aplicación del convenio, la interpretación judicial del conflicto individual sólo alcanza a las partes del pleito. En todo caso, la singular naturaleza del convenio colectivo como norma jurídica de origen contractual determina, para el autor, que resulten de aplicación no sólo los criterios de interpretación de las leyes (art. 3.1 CC), sino también aquellos de los contratos (arts.1281 CC).

A través de las consideraciones anteriores se puede observar cómo el contenido del convenio colectivo durante su vigencia sigue vivo y es susceptible de diferentes vicisitudes, dentro de las cuales destaca el autor fundamentalmente tres: la revisión, la modificación y su potencial inaplicación (Capítulo IV). El convenio colectivo puede abrir dos principales posibilidades. En primer lugar, puede abrir la puerta a la revisión cuando establece para determinadas materias diferentes plazos de vigencia o prevé actualizaciones de la regulación; revisión que suele ser encomendada a la comisión negociadora. A su vez, en segundo lugar, también puede autorizar la modificación de sus contenidos, a través de pacto o acuerdo calificable de convenio colectivo estatutario.

No obstante, en cualquier momento de la vigencia del convenio colectivo, la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo contenidas en él puede ser factible a través del artículo 82.3 ET. A esta figura, denominada como "descuelgue", es a la que dedica el profesor GÁRATE CASTRO el mayor número de páginas dentro del Capítulo IV, examinando minuciosamente la razón de ser de la misma, sus requisitos, procedimiento y efectos. De ella destaca, en primer lugar, su carácter parcial, en la medida en que la inaplicación del convenio únicamente se refiere a una lista de materias que, si bien coincide con la prevista para la modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41.4 ET), posee carácter cerrado, sin exigir en todo caso dicha sustancialidad. No obstante, a pesar de que se expresa la coincidencia entre esta figura y la modificación sustancial de condiciones de trabajo respecto de su carácter causal, el esfuerzo diferenciador por parte del autor se observa en la explicación del propio proceso del descuelgue, que requiere, bajo pena de nulidad, el cumplimiento de

trámites tendentes al acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores en el periodo de consulta. Si bien el acuerdo se dibuja como el mejor de los escenarios posibles, determinando incluso la presunción de las causas justificativas, el profesor GÁRATE CASTRO insiste en la negación de la unilateralidad de la medida, abordando los mecanismos sustitutivos de la falta de acuerdo, de manera sucesiva y subsidiaria: el obligatorio sometimiento a la comisión paritaria del convenio cuando así se disponga, el sometimiento a los procedimientos extrajudiciales establecidos en los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos y, en último lugar, la remisión del conflicto a la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos o equivalente autonómico. Pese a ello, se recuerda que toda inaplicación, independientemente de la vía por la que haya sido conseguida, debe ser limitada al momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en la empresa, sin posibilidad de reconocer efectos retroactivos.

Como viene siendo la línea general en este sentido, el profesor GÁRATE CASTRO no se olvida de todas y cada una de las particularidades que envuelven a las figuras jurídicas que trata. Por ello, menciona los convenios colectivos del personal laboral de las Administraciones Públicas, recordando que el Real Decreto 1362/2012 excluye que las inaplicaciones puedan someterse a las funciones decisorias de la CCNCC, dejando la puerta abierta para su resolución por la vía extrajudicial de conflictos colectivos del artículo 45 EBEP.

A la posibilidad de inaplicación de determinado contenido del convenio colectivo debe sumársele la propia impugnación de los convenios, abordada en el último capítulo de la obra (Capítulo VII). Desde una perspectiva fundamentalmente procesal, el profesor GÁRATE CASTRO aborda cómo la aplicación del convenio colectivo puede quedar frustrada o sin efecto a través de dos vías, la impugnación directa y la impugnación indirecta. Es a la primera a la que se presta una mayor atención a través de una explicación sumamente precisa y detallada de la figura en su conjunto, sin perjuicio de la explicación de características comunes a ambas como las causas de

impugnación (ilegalidad o lesividad, entre otras) y la competencia del orden jurisdiccional social. La información más básica de los dos procesos por los que se puede articular la impugnación directa -a saber, el proceso especial de conflictos colectivos y el proceso especial de impugnación de convenios colectivos- se complementa, como viene siendo habitual en la obra, con datos muy precisos o interpretaciones aportadas por la jurisprudencia ante la casuística real.

Así, respecto del proceso especial de conflictos colectivos, destaca la reflexión que realiza el autor respecto de la adecuación de ese procedimiento para la impugnación de los laudos arbitrales o decisiones de la CCNCC en materia de descuelgue. La lectura conjunta de los artículos 153.1 y 163 LRJS determinaría que este procedimiento resulte inadecuado para la impugnación de laudos arbitrales y acuerdos de mediación. No obstante, los laudos arbitrales o decisiones en materia de descuelgue gozan de la misma eficacia que los acuerdos de descuelgue conseguidos en periodo de consultas, acuerdos cuya impugnación sí debe tramitarse por el proceso de conflictos colectivos según la jurisprudencia del TS. A esta interpretación llega el profesor GÁRATE CASTRO a través de la construcción de un silogismo, con una base jurisprudencial importante, que se transmite de una forma clara al lector.

El carácter residual del proceso anterior, de conflicto colectivo, también determina que el estudio del proceso especial de impugnación sea más amplio. En concreto, la obra divide su explicación en función de los sujetos demandantes y el instrumento objeto de impugnación. Destacan las condiciones en las que puede realizarse la impugnación "de oficio" por la Administración Laboral o por los entes representativos del interés colectivo, entes u organismos públicos que sostengan la ilegalidad o los terceros cuyos intereses presuntamente se han lesionado. La legitimación activa de la Administración General del Estado o de las comunidades autónomas para impugnar el convenio por ilegalidad es explicada por el autor desde una perspectiva histórica. Así, contrapone la redacción originaria del artículo 165.1 a) LRJS con la atribución de legitimación

que había realizado la jurisprudencia basada en la infracción de ley como lesión de interés de terceros respecto de la concreta Administración, para llegar así a la redacción actual del artículo, que reconoce expresamente dicha legitimación.

Junto con el análisis de los efectos comunes a ambos procesos de impugnación directa, también se examina la impugnación indirecta. El alcance relativo de la impugnación indirecta, referido únicamente a las partes del litigio, se muestra como una de las primeras diferencias respecto de la impugnación directa, cuyos efectos tienen alcance general. Se destaca también por el profesor GÁRATE CASTRO, como segunda diferencia, la carencia de un proceso específico. En la medida en que la impugnación indirecta se basa en un concreto acto de aplicación del convenio colectivo que perjudica derechos o intereses particulares, la naturaleza de esa concreta presentación es la que prima dentro de la elección del procedimiento. Pese a ello, no se olvida el autor de mencionar que la impugnación indirecta puede dar lugar a una impugnación directa por ilegalidad (a través del proceso de impugnación de convenios colectivos) planteada por el Ministerio Fiscal si el juzgador aprecia la ilegalidad de alguna cláusula y así lo pone en su conocimiento.

Las vicisitudes vistas hasta el momento deben ser explicadas, pero no tienen que darse obligatoriamente. De hecho, con carácter general, los convenios colectivos se negocian y se aprueban con la intención de que durante su periodo de vigencia predomine la pacificación de las relaciones laborales. No obstante, tal y como se mencionaba con anterioridad, la vida del convenio colectivo está limitada al periodo de duración pactado por las partes, dentro de la libertad para la determinación de los aspectos temporales. Agotado este periodo pactado, el que el convenio colectivo deje de producir sus efectos y no se prorrogue "de año en año" (salvo pacto en contrario) depende de la denuncia expresa de las partes. Los aspectos más destacados de esta actividad de denuncia se abordan por el profesor GÁRATE CASTRO en el Capítulo IV de la obra, realizando consideraciones importantes como la validez de los actos de

las partes, expresivos de su voluntad inequívoca como denuncia táctica (STS 30/09/2013).

Con carácter frecuente, la denuncia del convenio colectivo suele ir acompañada de la promoción de su renovación. La posible apertura y desarrollo de un nuevo proceso de negociación colectiva implica que obligatoriamente tenga que prestarse atención a la ultraactividad del convenio colectivo, regulada en el artículo 86.3 ET. Así lo hace el autor dentro, de nuevo, de los propios aspectos temporales del convenio colectivo. A través de esta figura se posibilita que el convenio colectivo pueda continuar aplicándose o desplegar su eficacia hasta su sustitución en los términos pactados por las partes. Esta amplia libertad conlleva que la ultraactividad pueda ser excluida, pueda ser total o parcial, pueda estar sujeta a un límite temporal distinto de la propia sustitución del convenio, etc.

El pacto acerca del alcance temporal de la ultraactividad puede o no existir. Adelantándose a esta situación, el artículo 86.3 ET dispone una regla supletoria en virtud de la cual, transcurrido un año sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo, el convenio colectivo denunciado deja de aplicarse en ultraactividad para ser aplicado el convenio colectivo de ámbito superior en vigor. Esta regla suscita para el profesor GÁRATE CASTRO una serie de advertencias referidas a la determinación del propio convenio colectivo de ámbito superior y a su propia existencia. A pesar de que pueda parecer sencillo identificar el convenio de ámbito superior, las circunstancias concurrentes pueden dificultar tal labor, especialmente cuando los ámbitos funcionales puedan determinar, por ejemplo, la potencial aplicación de varios. A través de la jurisprudencia del TS, entiende el autor que la coincidencia del ámbito funcional del convenio colectivo superior y caducado debe acompañarse, a su vez, de esa superioridad en el ámbito territorial. Además, como segundo requisito, el convenio colectivo superior debe ofrecer una verdadera regulación de condiciones de trabajo y aspectos normativos relevantes, no sólo una ordenación común para el sector. Ante el incumplimiento de estos requisitos y la imposibilidad de identificar el convenio de ámbito superior, el autor dedica

un apartado específico a la explicación de la tesis conservacionista y sus consecuencias. En su virtud, las condiciones de trabajo establecidas en el convenio caducado se incorporan al contrato de trabajo de cada uno de los trabajadores afectados que, además, continúen prestando servicios en las empresas afectadas en el momento de finalización de la ultraactividad. No obstante, el profesor GÁRATE CASTRO realiza una advertencia respecto de esta contractualización: la modificación de dichas condiciones incorporadas a través del artículo 41 ET, "sin más limitaciones que las de origen legal".

Hasta aquí se puede observar cómo la monografía recoge con absoluto detalle y minuciosidad el transcurso de un proceso de negociación colectiva, de principio a fin, pasando por todas y cada una de las circunstancias y vicisitudes. La amplitud del tema abordado en esta obra implica, a su vez, la amplitud de sus destinatarios. La riqueza del contenido elemental se observa en el estudio de una amplia doctrina y jurisprudencia pero, a su vez, se complementa perfectamente con el detalle casuístico e infinidad de reglas especiales surgidas, como es evidente, de la propia diversidad de las relaciones laborales. Esta conjunción determina que no se trate únicamente de una obra de obligada lectura para la doctrina iuslaboralista y los profesionales de las relaciones laborales. El carácter pedagógico y didáctico de la misma implica una gran utilidad para los estudiantes universitarios de disciplinas jurídicas o, incluso, de cara a la preparación de oposiciones en las que el derecho a la negociación colectiva se recoja como contenido objeto de examen. La faceta docente del autor se deja observar en esta última línea a través del anexo de la obra, que recoge una serie de preguntas y ejercicios sobre la negociación colectiva laboral. En concreto, un total de 70 preguntas test y 5 ejercicios de desarrollo permiten observar que la negociación colectiva, más allá de su normativa reguladora, es un fenómeno vivo, a la merced de las circunstancias particulares de las relaciones laborales.

Lo acertado del tema, la exactitud, la minuciosidad y la coherencia de esta última obra del profesor GÁRATE

CASTRO la convierten en un referente para el lector profesional de las relaciones laborales. Todas y cada una de las circunstancias examinadas a lo largo de la monografía desvelan la intención del autor de trasladar la importancia del derecho a la negociación colectiva. La autonomía colectiva, como elemento vertebrador del sistema de negociación colectiva, no solamente jugará en el futuro más próximo un papel fundamental en el nuevo escenario laboral. Su propia razón de ser, como elemento equilibrador de los intereses colectivos, es la que ha garantizado históricamente la mejora de las condiciones de trabajo y empleo y la que asegurará la continuidad de un modelo democrático de relaciones laborales.

LIDIA GIL OTERO

Personal Investigador en Formación (FPU)

Universidad de Santiago de Compostela

lidia.gil.otero@usc.es