
ANEXO I

REGULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA

El convenio colectivo se define en el artículo 82.1 ET. Literalmente, este precepto expone: *“Los convenios colectivos como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva. 2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten”*. El derecho a la negociación colectiva radica en la CE en el artículo 37.1: *“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”*. Recibe las garantías constitucionales de los derechos de la Sección 2ª del Capítulo II del Título I, pero en ciertos casos ampliadas por reconducción de este derecho al artículo 28.1 CE, que recoge el derecho a la libertad sindical. La ley a la que se refiere el precepto constitucional es el ET. Para ser parte en la negociación colectiva, en principio la CE atribuye la titularidad a los *“representantes de trabajadores y empresarios”*, en el artículo 37.1 CE es genérica pero precisa de detalle posterior en el ET. Según se desprende de este conjunto normativo son necesarios cuatro requisitos para la celebración válida de los convenios colectivos estatutarios: capacidad convencional o capacidad general de negociación (artículo 37.1 CE), legitimación inicial o capacidad específica (artículo 87 ET), legitimación plena o adquisición de la condición de negociador (artículo 88 ET) y finalmente, la obtención de la mayoría requerida en la votación del acuerdo (artículo 89 ET). Siguiendo en su estudio a MARTÍN VALVERDE³⁴⁵ distinguiremos entre: capacidad y legitimación convencionales, legitimación en los convenios de empresa y legitimación en los convenios supraempresariales; y legitimación convencional inicial y legitimación convencional plena.

³⁴⁵ MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.; GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2001, 10ª edición, págs. 341 y siguientes.

1) CAPACIDAD CONVENCIONAL O CAPACIDAD GENÉRICA (ARTÍCULO 37.1 CE). El artículo 37.1 CE trata esta titularidad del derecho a la negociación colectiva como capacidad de obrar general. La capacidad para negociar convenios colectivos estatutarios implica en primer lugar una capacidad de obrar colectiva, es decir, no se atribuye a los trabajadores individualmente sino a sus representaciones colectivas o de grupo. Por el contrario, del lado empresarial sí se reconoce capacidad al empresario individual como titular de las relaciones colectivas que mantiene con el conjunto de los trabajadores, salvo en los convenios supraempresariales que el legislador exige también una representación colectiva de la patronal. Así la capacidad convencional se ostenta:

En convenios de empresa o ámbito inferior:

- El empresario.
- Comité de empresa, delegados de personal o secciones sindicales.

En convenios de ámbito supraempresarial:

- Las asociaciones empresariales.
- Las asociaciones sindicales, federaciones o confederaciones.

2) LEGITIMACIÓN INICIAL (ARTÍCULO 87 ET). Por otra parte, la capacidad convencional, como manifestación particular de la capacidad de obrar, acredita solo una aptitud genérica para negociar en el ámbito de las relaciones laborales pero no la celebración de cualquier clase de convenio en cualquier ámbito de aplicación. Para ello se precisa un segundo elemento, la legitimación convencional, es decir, *“la vinculación de los sujetos colectivos con los miembros del grupo o grupos afectados por el convenio, que es la representatividad o implantación dentro de la unidad de negociación concreta en la que se pretenda actuar”*³⁴⁶, como rasgo de fuerte arraigo para conceder eficacia general a ese convenio colectivo.

Convenios de empresa o ámbito inferior (artículo 87.1 ET):

- Empresario, persona física o jurídica, o persona apoderada expresamente (directivos de la empresa).

- Comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o representantes sindicales si los hubiere que sumen en su conjunto, la mayoría de los miembros del comité³⁴⁷. Si se trata de un convenio de franja, es decir, que afecte solo a un

³⁴⁶ MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.; GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo, op. cit.*, pág. 342.

³⁴⁷ MARTÍN VALVERDE, *Derecho del Trabajo, ...op. cit.*, pág. 344, La diversidad de negociadores plantea el problema de cuál de ellos, alternativamente, debe negociar, ya que el convenio sólo puede ser negociado por una u otra representación. La ley se remite en este punto a la propia dinámica negociadora, delegando la decisión a los representantes unitarios y sindicales, serán ellos los que deberán elegir en caso de conflicto qué sujeto llevará a cabo la negociación.

segmento o grupo de los trabajadores de la misma y no a su totalidad, será necesario un acuerdo expreso adoptado en asamblea de los trabajadores incluidos para la designación de las representaciones sindicales negociadoras.

En convenio de ámbito superior a la empresa (artículos 87.2 a 87.5 ET):

- Asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio (artículo 87.3 ET), según el criterio de mayor representatividad, cuenten con el 10% de los empresarios, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados. También y por criterio de irradiación, estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal, las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que cuenten en esta con el 15% de los empresarios y trabajadores y no estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal (D.A. 6ª ET).

- Por parte de los trabajadores se contemplan varias posibilidades:

a) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio (87.2.c) ET). Es la llamada representatividad sectorial.

b) En sus ámbitos territoriales respectivos, las organizaciones sindicales más representativas de ámbito nacional y de Comunidad Autónoma (87.2.a y b ET). Es el criterio de la mayor representatividad.

c) También están legitimados aunque no acrediten representatividad sectorial, para negociar convenios sectoriales o de rama, los sindicatos del sector o rama correspondiente que se encuentren afiliados o integrados en una organización sindical más representativa (87.2 a) y b) ET). Es el criterio de la representatividad por irradiación.

d) Los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma podrán intervenir en la negociación de convenios colectivos de ámbito estatal (artículo 87.4 ET). Estos son aquéllos que acrediten en este ámbito una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15% de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal (artículo 7.1 a) LOLS). También los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo expuesto en el artículo 7.1. a) LOLS (artículo 7.1.b) LOLS).

Aquí se observa la complejidad del sistema español donde existe una dualidad de representantes de trabajadores en la empresa – representaciones sindica-

les o representaciones unitarias (de trabajadores no necesariamente afiliados a un sindicato)-.

3) **LEGITIMACIÓN PLENA (ARTÍCULO 88 ET)**. La legitimación convencional tratada en el apartado anterior, habilita a todos los sujetos colectivos enumerados en el artículo 87 ET, para iniciar la negociación y eventual participación en el desarrollo de la misma, pero no es suficiente para la constitución de la comisión negociadora, ya que según el artículo 88 ET, se exige un requisito adicional a la representatividad mínima, esto es un volumen o porcentaje de representación más elevado respecto del conjunto de trabajadores y empresarios comprendidos en el concreto ámbito del convenio. Así, la doctrina y jurisprudencia distinguen entre la **legitimación inicial o simple** exigida en el artículo 87 ET a los sindicatos y asociaciones empresariales singulares para la iniciativa y eventual participación en la negociación, y la **legitimación plena** reservada a las partes negociadoras que cumplen los requisitos que exige el artículo 88 ET. Esto es:

En convenios de ámbito empresarial o inferior:

- El empresario o su representante.
- Los representantes de los trabajadores según lo dispuesto en el artículo 87.1 ET, es decir que estos sumen la mayoría de los miembros del comité.

En los convenios de ámbito superior a la empresa:

- Las asociaciones empresariales que tengan una afiliación a las mismas, de empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.
- Los sindicatos, federaciones o confederaciones que hayan obtenido en las elecciones sindicales la mayoría absoluta de los miembros de comités y delegados de personal de las empresas encuadradas en los ámbitos funcional y territorial de la negociación del convenio.

4) **LEGITIMACIÓN PARA SUSCRIBIR ACUERDOS DE EFICACIA GENERAL (ARTÍCULO 89.3 ET)**. A los requisitos mencionados debe añadirse por último, que la válida adopción de acuerdos en el seno de la comisión negociadora requiere, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. De esta forma, una vez cumplidos estos trámites y exigencias legales, se concluirán acuerdos o convenios colectivos de eficacia general.