

LECTURAS SOBRE EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL

Autores: Gárate Castro, J.

Editorial: Cinca, 2019, 233 pp.

O sistema de negociación colectiva, así como os produtos que historicamente xurdiron del, artículanse coa finalidade de superar as desigualdades negociadoras existentes entre as partes dunha relación individual de traballo, traballador e empresario, evitando a imposición arbitraria do contido do contrato de traballo que a regularía. A evolución da negociación colectiva en España, marcada por unha etapa máis ou menos recente de ausencia de liberdade sindical e limitado recoñecemento do dereito a folga (1958-1977), converteuna nunha institución política e económica. O seu obxectivo foi precisamente o da ordenación do mercado de traballo e as relacións de poder que, en equilibrio, poderían garantir a paz industrial.

O artigo 37.1 da Constitución Española, por unha banda, non só se erixiu como fonte directa do dereito á negociación colectiva, recoñecedor tamén da forza vinculante dos convenios colectivos, senón que ordenou ao lexislador a propia garantía dos devanditos dereitos. Este mandato foi seguido correspondentemente no Estatuto dos traballadores de 1980. O coñecemento íntegro e estudo do sistema español de negociación colectiva faise indispensable por ser este mesmo garante dun modelo democrático de relacións laborais. Esta filosofía é a que acompaña á nova e excelente monografía de JAVIER GÁRATE CASTRO, catedrático de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade de Santiago de Compostela, baixo o título "Lecturas sobre el

derecho a la negociación colectiva laboral". A través das súas páxinas pódese observar como o autor anoa con gran acerto todos e cada un dos aspectos relevantes do proceso de negociación colectiva configurado pola lexislación española, non só atendendo aos produtos que poden derivar dela, senón a todas e cada unha das circunstancias que fan factible a súa culminación. Esta análise exhaustiva, realizada a modo de guía, cunha riqueza doutrinal e xurisprudencial moi destacable, está dirixido a un amplo público. Así, o autor logra conxugar e completar o contido básico con todo tipo de regras especiais e contido específico e detallado, resultando de suma utilidade aos profesionais das relacións laborais.

A obra do profesor GÁRATE CASTRO divídese fundamentalmente en dous grandes partes. A primeira delas recolle dous capítulos iniciais e introdutorios a través dos que, en primeiro lugar, se contextualiza o dereito á negociación colectiva en canto noción xeral, o seu correspondente recoñecemento constitucional e os efectos que se poden derivar diso. Por conseguinte, á clasificación dos produtos xurdidos da negociación colectiva (produtos "estatutarios", "extraestatutarios", acordos de terminación de folga ou pactos colectivos de empresa) dedica o autor o Capítulo II da obra. Nel non só explica a natureza e fundamento de cada un deles, senón que tamén destaca, como aspecto de importancia crucial, a eficacia xurídica da que gozarían.

A segunda parte da obra é, sen lugar a dúbida, a máis extensa e minuciosa, abordando o autor con absoluto detalle e detemento o proceso no seu conxunto da negociación colectiva estatutaria. Esta parte engloba un total de 7 capítulos nos que, tras a introdución previamente realizada na primeira parte da monografía, se ofrece ao lector, nunha orde lóxica e temporal, un estudo dividido en catro posibles subpartes. Estas entran en coherencia cos aspectos que determinan o inicio do proceso, o seu desenvolvemento, culminación a través do convenio colectivo estatutario e as posteriores vicisitudes que poden darse na súa aplicación. Comezando polas fases iniciais de todo proceso de negociación colectiva, en primeiro lugar,

abre o profesor GÁRATE CASTRO esta segunda parte abordando as posibles unidades de negociación, que determinarán o ámbito do convenio colectivo que vaia resultar de aplicación, as partes e os suxeitos negociadores que intervirán no proceso, así como a importante diferenza entre a capacidade convencional e a lexitimación necesaria para negociar (Capítulos I e II).

En segundo lugar, unha vez identificado o escenario no que se vai desenvolver o proceso de negociación, este debe someterse ao cumprimento dunhas regras formais ou procedementais para que o produto que naza poida adquirir a eficacia correspondente. Por iso, dentro do Capítulo III, expónse o devir do proceso de negociación dende o seu inicio, a través da constitución da mesa negociadora e as deliberacións, ata a súa finalización por ruptura ou consecución do acordo final.

Se precisamente nace o convenio colectivo, dentro do seu contido, ademais daquel que ten carácter de “mínimo”, pode diferenciarse un contido obrigacional dun contido normativo. Por esta razón, en terceiro lugar, o profesor GÁRATE CASTRO dedica o Capítulo IV da súa obra á delimitación deste contido e, conxuntamente, ao estudo da súa posible inaplicación, revisión ou modificación. O convenio colectivo terá á súa vez unha vida determinada polos seus aspectos temporais, explicados nun a través do Capítulo V (entrada en vigor, duración, denuncia e ultraactividade).

En último lugar, cabe destacar que durante o período no que todo convenio sexa aplicable, o contido mencionado con anterioridade pode requirir, en determinadas ocasións, a súa interpretación ou precisión, tanto a través de vías extraxudiciais como xudiciais (Capítulo VI). En todo caso, este contido non resulta inatacable. Pola contra, cabe a posible impugnación e frustración da aplicación do convenio colectivo, en todo ou en parte, tanto de forma directa como indirecta. Estas modalidades de impugnación e as vías para o seu exercicio son postas de manifesto a través do Capítulo VII, concluíndo así a obra de forma absolutamente lóxica e en coherencia co propio “peche” do proceso de negociación colectiva.

A negociación colectiva cumpre, na actualidade, unha función típica de autorregulación e mellora das condicións de traballo e emprego que, consecuentemente, quedan fóra das regras imperantes no libre mercado. Con todo, a esta función deben engadírselle outras tres cuxa análise exhaustiva polo profesor GÁRATE CASTRO dota dunha perfecta lóxica ao encabezamento da obra (Capítulo I) e a introdución á negociación colectiva. En concreto, a negociación colectiva permite o acceso a: 1) o campo de decisións organizativas do empresario, que deben quedar sometidas ao pactado cos traballadores; 2) as regras sobre a estrutura ou ámbitos da propia actividade negociadora; e 3) a administración dos produtos do exercicio da autonomía colectiva e procedementos privados de solución de conflitos laborais. A partir do seu recoñecemento por diversos instrumentos internacionais da OIT e da UE, a negociación colectiva eríxese como un dereito constitucional de eficacia inmediata (art. 37.1 CE), garantido e promovido pola lexislación.

Sendo consciente da importancia que trae consigo o devandito recoñecemento constitucional, o autor así a traslada ao lector a través dun total de 11 consideracións do correspondente artigo constitucional, reforzadas por unha análise profunda da xurisprudencia que as delimitou. Xunto co contido esencial do dereito á negociación colectiva (liberdade de contratación e de estipulación) e os correspondentes límites que poden impoñer outros dereitos, bens ou valores constitucionais como o principio de igualdade (SST 136/1987 e 119/2014), o propio teor literal do precepto obriga a realizar dúas importantes reflexións. En primeiro lugar, acerca da capacidade para o seu exercicio tanto por parte dos traballadores -desvinculados do monopolio sindical- como por parte dos empresarios e, en segundo lugar, acerca da caracterización como "laboral" da negociación colectiva. Esta caracterización determina, por unha banda, a natureza e as materias susceptibles de ser cubertas e, por outra, a proxección do exercicio do dereito a relacións xurídicas de carácter privado, desvinculándose a negociación colectiva dos funcionarios públicos e asimilados que, en todo caso, se recoñecera de

maneira indirecta a través da liberdade sindical e o seu contido adicional (STC 80/2000).

A pesar de que o artigo 37.1 CE faga referencia unicamente á “forza vinculante dos convenios”, o certo é que da negociación colectiva poden xurdir produtos ou instrumentos estatutarios e extraestatutarios (Título III ET) e demais acordos ou pactos (terminación de folga ou pactos colectivos de empresa). Aínda que todos eles quedan amparados pola devandita forza vinculante, a súa eficacia xurídica non determinará en todas as ocasións a atribución da mesma natureza normativa. Ao exame dos devanditos produtos e, con especial detalle, á súa correspondente natureza normativa, dedica o profesor GÁRATE CASTRO o Capítulo II da súa obra. Comezando pola negociación colectiva estatutaria, explícase como desta non só xorden os convenios colectivos “ordinarios” previstos no artigo 82.2 ET (aínda que se categoricen como os máis importantes, especialmente en canto á amplitude do seu contido), senón que tamén destacan os acordos “interprofesionais” -en canto orientadores da propia negociación dos convenios colectivos ordinarios e a súa estrutura, entre outros elementos-, os acordos sobre “materias concretas” -como o V ASAC e o AGA 2013, reguladores de procedementos extraxudiciais de solución de conflitos laborais- e os acordos ou convenios colectivos por adhesión. Máis aló da detallada definición e configuración destes instrumentos “estatutarios”, o realmente destacable deste capítulo é o labor de análise que realiza o autor acerca da súa eficacia xurídica en contraposición a aquela da que gozan os instrumentos “extraestatutarios”, nados á marxe das estritas regras de lexitimación para negociar convenios colectivos estatutarios.

Tanto os convenios colectivos estatutarios como extraestatutarios impóñense ás relacións individuais de traballo incluídas no seu ámbito de aplicación sen necesidade de recepción polas partes no contrato de traballo. Ambos contan así cunha eficacia normativa que encaixa co mandato constitucional, ao contrario dos matices que se poden realizar respecto da tópica eficacia contractual dos convenios colectivos extraestatutarios (SSTC 117/88,

171/89 e 27/04). A partir desta consideración, o profesor GÁRATE CASTRO entende, con carácter xeral, que son dúas as grandes diferenzas que median entre ambos os instrumentos en relación coa súa eficacia xurídica e normativa que, aínda recoñecéndose a ambos, non ten obrigatoriamente que coincidir. En primeiro lugar, destaca a integración ou non dos convenios colectivos no sistema formal de fontes de dereito do Estado (a pesar de que iso non determine a cualificación dos convenios como normas xurídicas), xa que, aínda que o previo sometemento ás condicións de forma e fondo do Título III ET determina a integración dos convenios colectivos, esta só sucederá respecto dos convenios colectivos estatutarios.

O condicionamento ás regras anteriores, á súa vez, determina a segunda das diferenzas: a eficacia persoal da norma, xeral ou limitada. O grao de representatividade co que se negocia un convenio colectivo estatutario determina que estes gocen dunha eficacia persoal *erga omnes* de esencia. Isto leva a que, pola contra, os convenios colectivos extraestatutarios nun principio só sexan aplicables aos traballadores e empresarios representados polos suxeitos que negociasen, aínda que as adhesións a eles poden determinar o alcance da eficacia persoal xeral. A eficacia atribuída aos convenios colectivos extraestatutarios determina a existencia de complexas relacións entre estes e os convenios colectivos estatutarios, aínda que o autor explica detidamente a preferencia legal da que gozan estes últimos, a pesar de situacións posibles como a derogación dun convenio colectivo estatutario en ultraactividade por un convenio colectivo extraestatutario (STC 108/1989 e STS 01/03/2001). Como mostra desta preferencia, dedica o profesor GÁRATE CASTRO un acertado e resumido análise a aquelas materias susceptibles de restricións en canto obxecto de negociación nos convenios colectivos extraestatutarios, como as que contan cunha disposición legal que as regula e autoriza a súa modificación por convenio colectivo ou aquelas que precisen unha regulación única para todos os traballadores onde vaia rexer o convenio (STC 121/2001).

Resulta sumamente interesante a modo de peche, e respecto dos “outros acordos ou pactos”, a reflexión detallada que realiza o autor acerca dos acordos de terminación de folga como merecedores da mesma eficacia que o acordado nun convenio colectivo estatutario ou extraestatutario (art. 8.2 DRLT) en función do cumprimento dos requisitos do Título III ET (especialmente a representatividade das partes, tendo en consideración que o comité de folga non é o único órgano ao que se lle permite desconvocar a folga). Todo iso, sen prexuízo de que o devandito acordo poida chegar a converterse nun convenio colectivo se o seu contido vai máis aló da desconvocatoria da folga e aspectos derivados dela.

Como se adiantaba con anterioridade, a parte segunda da obra dedícase en exclusividade a analizar a estrutura da negociación colectiva estatutaria e a súa vida ao completo, sen prexuízo de que ao longo do seu contido se vaian recollendo matizacións respecto da negociación colectiva extraestatutaria. Dunha forma absolutamente lóxica, o Capítulo I fai referencia, dentro das cuestións xerais da negociación colectiva, á delimitación das unidades de negociación e aos ámbitos dos convenios colectivos. Estas cuestións non só constitúen o primeiro paso para a existencia e negociación dun convenio colectivo, senón que ambas teñen influencia na determinación dos convenios colectivos aplicables ou a elección en supostos de concorrencia.

A negociación colectiva está referida a un concreto grupo de traballadores e empresario ou empresarios con intereses contrapostos, identificándose por ese compoñente persoal e, á súa vez, por un compoñente funcional -como é a rama ou o sector da actividade económica ou produtiva ou a profesión concreta- e un compoñente xeográfico -en relación co espazo onde as relacións se desenvolven-. Estes ámbitos salvagardan unha homoxeneidade que xustifica unha regulación uniforme. A unidade de negociación determina obrigatoriamente o ámbito do convenio colectivo que se alcance, é dicir, que só se aplique o convenio colectivo a quen estean comprendidos na unidade de negociación. A excepción poderá vir, en todo caso, a través

unha adhesión típica en virtude do artigo 92.1 ET por parte dunha unidade de negociación de diferente ámbito e que non conte cun convenio colectivo estatutario en vigor ou unha adhesión atípica (*v.gr.* a adhesión bilateral por contrato de traballo a convenios colectivos extraestatutarios ou estatutarios).

Aínda que este ámbito de negociación resulta importante de cara ao propio proceso de negociación do convenio, o autor mostra á súa vez como inflúe dentro da determinación do convenio colectivo sectorial aplicable en empresas nas que, carecendo de convenio colectivo propio, existe unha discordancia entre as actividades produtivas desenvolvidas e o ámbito funcional do convenio. Este fenómeno é especialmente destacable respecto das empresas multiservizos ou empresas que contén con centros de traballo situados en distintas provincias ou comunidades autónomas. O profesor GÁRATE CASTRO propón as solucións a estes problemas a través dunha análise doutrinal e, á súa vez, xurisprudencial, dando importancia no primeiro suposto aos principios da actividade preponderante e, subsidiariamente, ao principio de especificidade (que determina a aplicación simultánea na empresa de tantos convenios colectivos sectoriais como actividades realice a empresa). Respecto do segundo dos problemas, resulta fundamental para o autor a definición do convenio do seu correspondente ámbito en atención ás empresas ou aos centros de traballo, na medida en que a elección destes últimos determina a aplicación do criterio *lex loci laboris* como regra xeral (STS 13/06/2012).

Nesta mesma liña, destácase na obra a importancia da posible interferencia de ámbitos de aplicación de distintos convenios colectivos estatutarios válidos, así como a concorrencia da súa regulación. Aínda que un convenio colectivo durante a súa vixencia non pode ser afectado polo disposto nun convenio negociado con posterioridade (art. 84.1 ET), mantendo a súa aplicación mesmo durante o período de ultraactividade (STS 30/12/2015), a dita regra xeral atopa as súas excepcións no artigo 84 ET. Concretamente, estas excepcións operan cando exista pacto en contrario (nun acordo interprofesional negociado por

organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas ou en convenio sectorial estatal ou autonómico por partes lexitimadas en virtude dos artigos 87 e 88 ET) ou cando exista un convenio colectivo de empresa, grupo de empresas ou empresas en rede estatutario, nese caso terá prioridade aplicativa respecto das materias enunciadas no artigo 84.2 ET. O profesor GÁRATE CASTRO, dentro do exame desta última prioridade aplicativa, vai máis aló do teor do propio ET e tamén se centra nas restricións que esta pode supoñer en empresas licitadoras ou adxudicatarias de contratos do sector público, analizando así a lexislación administrativa e dando mostra do contido tan específico que pode resultar de suma importancia para o lector máis experto.

Unido á inicial determinación da unidade de negociación no propio proceso de negociación colectiva, outro dos aspectos formais a resolver é a identificación dos suxeitos negociadores do convenio colectivo, aspecto ao que se dedica en exclusiva o Capítulo II. Para estes efectos, o autor considera que a determinación daqueles suxeitos que poden intervir na negociación pasa por diferenciar obrigatoriamente a capacidade negociadora ou convencional e a lexitimación para negociar. Aínda que a capacidade convencional equivale para o profesor GÁRATE CASTRO ao poder común ou abstracto para participar en procedementos de negociación colectiva, aínda partindo dela, esta capacidade non implica que se poida negociar calquera convenio colectivo, senón que debe existir unha particular conexión entre os suxeitos que negocian e os suxeitos afectados polo negociado a través da súa efectiva representatividade. Fálase consecuentemente da lexitimación, ben inicial (dereito a intervir na promoción da negociación e formar parte da comisión negociadora), ben ampliada (dereito a negociar de maneira efectiva por alcanzar o grao de representatividade esixido pola lei), ben decisoria (aprobación dos acordos na comisión negociadora). Xunto coa análise minuciosa dos requisitos de capacidade e de lexitimación, tanto pola parte empresarial como social e, ademais, en función dos correspondentes ámbitos de negociación, unha vez máis se observa o

tratamento minucioso que realiza o autor en cuestións relacionadas e que puideron dar lugar a algún pronunciamento xudicial.

Nesta mesma liña, o final do capítulo péchase cunha serie de regras específicas de acreditación da representatividade e a súa potencial discusión a través de procedemento de conflito colectivo (antes da firma do convenio) ou a través do procedemento de impugnación de convenio colectivo (despois de ser aprobado o convenio). Neste sentido, destaca en primeiro lugar o exame que realiza o profesor GÁRATE CASTRO acerca da prioridade das seccións sindicais sobre os órganos de representación unitaria para negociar convenios colectivos de empresa ou de ámbito inferior. Reflexionando acerca desta regra nova incorporada a partir da reforma operada polo Real decreto-lei 7/2011, entre outras consideracións, o autor presta especial atención á achega da maioría de membros do comité de empresa ou delegados de persoal que deben sumar as seccións (art. 87.1 ET). Esta achega pode estar ao alcance dunha única sección sindical ou, pola contra, requirir o conxunto de dous ou máis seccións sindicais. Ademais de entrar a valorar as circunstancias que poden determinar a adopción ou non do acordo necesario para exercer a devandita prioridade (por exemplo, conveniencia de acceder á negociación algunha sección dun sindicato máis representativo pero ausente da representación unitaria), lembra o autor que o exercicio desta prioridade beneficia a todas as seccións sindicais existentes, con independencia de que subscribisen ou non o acordo, xa que contarán co dereito a estar presente na comisión negociadora (art. 88.1 ET).

A lexitimación social para a negociación dun convenio empresarial ou de ámbito inferior trae, como segunda cuestión a resolver, a lexitimación do sindicato ante a substitución no artigo 87.1 ET de “representacións sindicais” por “seccións sindicais”. Aínda que baixo a anterior redacción as doutrinas da Audiencia Nacional e do Tribunal Supremo confrontáronse por incluír este último ao sindicato (STS 28/02/2000), o profesor GÁRATE CASTRO inclínase por esta teoría aínda baixo a nova redacción, introducíndose mesmo na determinación da prioridade do sindicato.

En todo caso, e a modo de peche do correspondente capítulo, destaca a mención a regras especiais no ámbito dos suxeitos negociadores, como a disposta para a negociación de convenios colectivos de ámbito superior á empresa reguladores da actividade dos discapacitados que traballen en centros especiais de emprego, convenios colectivos que afecten a empresas de traballo temporal ou de empresas vinculadas en razón da súa adscrición a un mesmo porto e nominativamente identificadas.

Tal e como se mencionaba con anterioridade, a atribución da particular eficacia normativa e xeral depende do cumprimento dos requisitos dispostos no Título III, dentro dos que destacan os requisitos formais ou de tramitación. A estes refírese en exclusiva o Capítulo III da obra, abordando o procedemento de negociación en si mesma, dende o seu inicio ata a súa finalización. A solicitude de apertura da negociación polos suxeitos con lexitimación e a resposta da parte contraria ante o deber de negociar (unicamente escusable polas causas legal ou convencionalmente establecidas, como a falta de lexitimación ou a revisión dun convenio colectivo estatutario aínda en vigor) vai seguida da constitución da comisión negociadora segundo as regras de número máximo de membros e de designación en función da representatividade. Aínda que este último aspecto pode resultar máis ou menos sinxelo cando se trata de sindicatos ou asociacións empresariais, vólvese complicado cando a negociación a asume a representación unitaria, porque se carece dun precepto que dispoña algo respecto diso. Con todo, o profesor GÁRATE CASTRO considera que a audiencia electoral debe contar co correspondente reflexo dentro da designación dos vogais, e trae así a colación a argumentación seguida pola STS 28/06/2016, diferenciando a negociación dun convenio colectivo para o único centro de traballo co que conte a empresa (nese caso séguese un sistema aritmético que anoa os resultados electorais de cada candidatura) e a negociación para os diversos centros de traballo da empresa. Neste último sentido, a proporcionalidade establécese en función do número de traballadores concretamente representados por cada comité

de empresa ou delegado de persoal sobre o total do persoal da empresa).

En todo caso, constituída a mesa de negociación, a deliberación realizada no seu seo permite aos traballadores gozar do dereito ao permiso retribuído previsto no artigo 37.3 e) ET, tempo que ademais non reducirá o crédito horario dos representantes unitarios (art. 68.e ET). As deliberacións deben estar presididas polo principio de boa fe que, aínda que non implica un deber de convir (STS 22/05/2002), si esixe un esforzo razoable de encontro, enumerando o autor causas que xustifican o incumprimento deste deber, como a formulación de ofertas claramente inaceptables ou innegociables. A pesar de que durante as deliberacións poden xurdir discrepancias a liquidar a través da mediación ou conciliación do presidente da comisión ou mesmo doutros instrumentos establecidos pola autonomía colectiva, o mellor dos escenarios posibles é que a negociación finalice coa consecución dun acordo que dea orixe ao convenio colectivo (co cumprimento das regras de documentación, rexistro, depósito e publicación).

O acordo require, para a súa validez, o voto favorable da maioría de cada unha das representacións integrantes da comisión negociadora (art. 89.3 ET). Tal e como mostra o profesor GÁRATE CASTRO, o cómputo da maioría dividiuse doutrinal e xurisprudencialmente en dous grandes criterios: o cómputo “por cabezas” e o cómputo proporcional á porcentaxe de representatividade. Este último cómputo abre a posibilidade de que a maioría esixida pola lexislación para a válida consecución do acordo se traduza nun número de votos favorables menor que o da maioría dos vogais do banco concreto. Ademais, dentro das regras específicas, tamén o autor fai referencia aos convenios colectivos negociados no sector público de acordo coas leis anuais de orzamentos xerais, que esixen a autorización da masa salarial e o informe favorable sobre o proxecto.

Como o mellor dos escenarios non é, por regra xeral, aquel que sucede sempre, non se esquece o autor de analizar a fin da negociación por ruptura ante discrepancias considerables, que en todo caso poderían atopar solución a través de procedementos extraxudiciais como a arbitraje.

Esta, establecido por acordo interprofesional, pode dar lugar a un laudo arbitral que teña a mesma eficacia que un convenio colectivo estatutario se as partes contan coa lexitimación correspondente (art. 86.3 ET).

O convenio colectivo que naza do correspondente acordo traduce a súa función de regulación nun contido determinado que, a grandes liñas, se identifica coas condicións de traballo e emprego. Resulta evidente que non todas as cláusulas contidas nos convenios colectivos comparten a mesma función ou efectos xurídicos, e a esta delimitación dedica o autor unha parte do Capítulo IV da súa obra. A pesar de que non sempre resulta sinxela a súa distinción, o profesor GÁRATE CASTRO, ao fío da explicación do contido hipotético de todo convenio colectivo, retoma a doutrina alemá de principios do século XX que distingue o contido normativo e o contido obrigacional.

A explicación do contido normativo parte da xenérica mención do artigo 85.1 ET ás materias que poden ser contidas nun convenio colectivo, “de índole económica, laboral, sindical e, en xeral, cantas outras afecten as condicións de emprego e ao ámbito dos traballadores e as súas organizacións representativas co empresario e as asociacións empresariais”. O carácter laboral que o artigo 37.1 CE atribúe ao dereito á negociación colectiva implica a amplitude dun contido material, estando centrado concretamente o contido normativo no goberno ou ordenación do conxunto das relacións laborais (ámbito e función esencial da negociación colectiva). Dunha maneira descritiva e aberta, entende o autor que existen numerosos preceptos no ET que orientan a actividade dos suxeitos negociadores cara as condicións de traballo e produtividade (art. 82.2 ET), destacando á súa vez a propia xestión do persoal, o exercicio dos poderes de organización do traballo, de control da prestación de traballo, o propio poder disciplinario ou as condicións de exercicio dos dereitos fundamentais dos traballadores (STC 58/1985). Esta amplitude coa que se mide o contido normativo do convenio colectivo implica que o seu contido obrigacional se reduza á paz laboral. Esta paz laboral, diferenciada da prevista no artigo 11.c) DRLT, céntrase para o autor no compromiso

das representacións dos traballadores asinantes de non recorrer ao exercicio do dereito de folga ou de conflito colectivo durante a vixencia do convenio.

Tendo en conta que os convenios colectivos negociados poden substituír a outro anterior, aínda que o contido deste último non condiciona ás partes, este pode ser acollido voluntariamente. A partir desta idea explica o profesor GÁRATE CASTRO con gran grao de detalle o fenómeno da sucesión de convenios colectivos, poñendo de manifesto a lexitimidade do carácter regresivo do convenio colectivo, é dicir, a regulación de condicións de traballo menos vantaxosa para os traballadores que a do convenio sucedido (arts. 82.4 e 86.4 ET). Entende o autor que o principio de irregresividade do pactado en convenio colectivo foi substituído polo principio de modernidade, quedando claro que os dereitos do convenio colectivo anterior non son asimilables ás condicións máis beneficiosas adquiridas a título individual. Con todo, o ánimo de exhaustividade que guía a obra deixa ver aspectos como o estudo por parte do autor dos dereitos xa causados durante a vixencia do convenio colectivo anterior e que non están limitados na súa vixencia a el, como melloras de seguridade social. Así, aínda que a argumentación anterior implicaría que as posibilidades do convenio posterior deben cingirse á modificación dos efectos a producir dende a súa entrada en vigor, o exame xurisprudencial non compartiu a dita tese, falándose mesmo da ineficacia dunha posible blindaxe.

Retomando o contido propiamente normativo, este foi asimilado doutrinal e xurisprudencialmente co contido “necesario” do convenio colectivo recollido no artigo 85.3 ET e cuxa omisión non pode darse. O profesor GÁRATE CASTRO distingue, dentro deste contido necesario, dous tipos de cláusulas: as cláusulas de delimitación ou encadramento e as cláusulas de administración, xestión ou aplicación do convenio colectivo.

De entre as cláusulas de delimitación ou encadramento non só destacan as referidas á determinación das partes que os concertan, senón tamén as referidas ao ámbito de aplicación do convenio colectivo en todas as súas vertentes. Aínda que ao fío do propio proceso de negociación foron

explicados polo autor os ámbitos persoais, funcionais e territoriais dos convenios colectivos, o estudo do ámbito temporal abórdase nun capítulo específico (Capítulo V). Dentro do ámbito temporal destacan a fixación da entrada en vigor e o seu período de vixencia, para cuxa determinación gozan as partes dunha total liberdade (art. 90.4 ET). Neste sentido, coa finalidade de determinar o momento a partir do cal o convenio colectivo despregará todos os seus efectos, presta especial atención o profesor GÁRATE CASTRO á súa posible aplicación retroactiva. Aínda que dentro da liberdade xeral que se outorga ás partes para determinar a entrada en vigor cabe a aplicación de efectos retroactivos, considera o autor que deben darse dous requisitos que explican a propia razón de ser da retroactividade parcial: a circunscrición a cláusulas que establezan condicións de traballo de contido económico ou cuantificables (retribucións ou tempo de traballo, por exemplo) e a maior favorabilidade para os traballadores (prohibición da retroactividade *in peius*).

Unha vez que xa se produciu a entrada en vigor do convenio colectivo, o certo é que a súa aplicación non sempre resultará “pacífica”, requirindo así de actividades que interpreten as súas cláusulas, as doten dun contido máis específico ou as adapten a circunstancias particulares. A estas actividades de administración do convenio colectivo dedica o autor o Capítulo VI da obra, dividido nas distintas vías polas que a dita administración pode discorrer: xudiciais e extraxudiciais. Comezando polas vías extraxudiciais, estas poden ter a súa orixe na propia autonomía colectiva, non só pola atribución da devandita función á comisión paritaria do convenio (art. 91.1 ET), senón pola incorporación ao convenio ou acordo de procedementos de mediación, conciliación e arbitraje (arts. 83.2 e 3 ET), mencionado de forma abundante o autor tanto o V ASAC coma o AGA 2013 e as súas correspondentes diferenzas.

Ambas as institucións son examinadas polo autor dende a perspectiva do seu ámbito material, é dicir, a submisión de conflitos individuais e/ou colectivos, e da eficacia xurídica dos acordos que xurdan, potencialmente equiparable á dos

convenios colectivos estatutarios dos que xurdan previo cumprimento dos requisitos correspondentes. Concretamente o profesor GARATE CASTRO céntrase en examinar, respecto da comisión paritaria, aspectos determinados como a súa composición, aberta aos suxeitos designados no momento de subscripción do convenio colectivo e a aqueles que puidesen, no momento no que se desenvolve, formar parte da que fose comisión negociadora no momento inicial (v.gr. sindicato aínda non constituído).

A pesar de que a autonomía colectiva e os instrumentos xurdidos ao seu amparo tenden á pacificación do conflito, este non sempre se resolve a través das vías deseñadas, polo que sempre resta o acceso aos tribunais laborais. Respecto desta vía xudicial destaca o autor a diferente eficacia da interpretación segundo o conflito sexa colectivo ou individual. Así, aínda que no conflito colectivo a interpretación establecida pola sentenza ten efectos para os incluídos no correspondente ámbito de aplicación do convenio, a interpretación xudicial do conflito individual só alcanza ás partes do preito. En todo caso, a singular natureza do convenio colectivo como norma xurídica de orixe contractual determina, para o autor, que resulten de aplicación non só os criterios de interpretación das leis (art. 3.1 CC), senón tamén aqueles dos contratos (arts.1281 CC).

A través das consideracións anteriores pódese observar como o contido do convenio colectivo durante a súa vixencia segue vivo e é susceptible de diferentes vicisitudes, dentro das cales destaca o autor fundamentalmente tres: a revisión, a modificación e a súa potencial inaplicación (Capítulo IV). O convenio colectivo pode abrir dúas principais posibilidades. En primeiro lugar, pode abrir a porta á revisión cando establece para determinadas materias diferentes prazos de vixencia ou prevé actualizacións da regulación; revisión que adoita ser encomendada á comisión negociadora. Á súa vez, en segundo lugar, tamén pode autorizar a modificación dos seus contidos, a través de pacto ou acordo cualificable de convenio colectivo estatutario.

Non obstante, en calquera momento da vixencia do convenio colectivo, a inaplicación de determinadas condicións de traballo contidas nel pode ser factible a través do artigo 82.3 ET. A esta figura, denominada como "descolgue", é á que dedica o profesor GÁRATE CASTRO o maior número de páxinas dentro do Capítulo IV, examinando minuciosamente a súa razón de ser, os seus requisitos, procedemento e efectos. Dela destaca, en primeiro lugar, o seu carácter parcial, na medida en que a inaplicación do convenio unicamente se refire a unha lista de materias que, aínda que coincide coa prevista para a modificación substancial de condicións de traballo (art. 41.4 ET), posúe carácter pechado, sen esixir en todo caso a dita substancialidade. Con todo, a pesar de que se expresa a coincidencia entre esta figura e a modificación substancial de condicións de traballo respecto do seu carácter causal, o esforzo diferenciador por parte do autor obsérvase na explicación do propio proceso do descolgue, que require, baixo pena de nulidade, o cumprimento de trámites tendentes ao acordo entre empresa e representantes dos traballadores no período de consulta. Aínda que o acordo se debuxa como o mellor dos escenarios posibles, determinando incluso a presunción das causas xustificativas, o profesor GÁRATE CASTRO insiste na negación da unilateralidade da medida, abordando os mecanismos substitutivos da falta de acordo, de maneira sucesiva e subsidiaria: o obrigatorio sometemento á comisión paritaria do convenio cando así se dispoña, o sometemento aos procedementos extraxudiciais establecidos nos acordos interprofesionais estatais ou autonómicos e, en último lugar, a remisión do conflito á Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos ou equivalente autonómico. A pesar diso, lémbrese que toda inaplicación, independentemente da vía pola que fose conseguida, debe ser limitada ao momento en que resulte aplicable un novo convenio colectivo na empresa, sen posibilidade de recoñecer efectos retroactivos.

Como vén sendo a liña xeral neste sentido, o profesor GÁRATE CASTRO non se esquece de todas e cada unha das particularidades que envolven ás figuras xurídicas que trata.

Por iso, menciona os convenios colectivos do persoal laboral das Administracións públicas, lembrando que o Real decreto 1362/2012 exclúe que as inaplicacións poidan someterse ás funcións decisorias da CCNCC, deixando a porta aberta para a súa resolución pola vía extraxudicial de conflitos colectivos do artigo 45 EBEP.

Á posibilidade de inaplicación de determinado contido do convenio colectivo debe sumárselle a propia impugnación dos convenios, abordada no último capítulo da obra (Capítulo VII). Dende unha perspectiva fundamentalmente procesual, o profesor GÁRATE CASTRO aborda como a aplicación do convenio colectivo pode quedar frustrada ou sen efecto a través de dúas vías, a impugnación directa e a impugnación indirecta. É á primeira á que se presta unha maior atención a través dunha explicación sumamente precisa e detallada da figura no seu conxunto, sen prexuízo da explicación de características comúns a ambas como as causas de impugnación (ilegalidade ou lesividade, entre outras) e a competencia da orde xurisdiccional social. A información máis básica dos dous procesos polos que se pode articular a impugnación directa -a saber, o proceso especial de conflitos colectivos e o proceso especial de impugnación de convenios colectivos- complementase, como vén sendo habitual na obra, con datos moi precisos ou interpretacións achegadas pola xurisprudencia ante a casuística real.

Así, respecto do proceso especial de conflitos colectivos, destaca a reflexión que realiza o autor respecto da adecuación dese procedemento para a impugnación dos laudos arbitrais ou decisións da CCNCC en materia de descolgue. A lectura conxunta dos artigos 153.1 e 163 LRXS determinaría que este procedemento resulte inadecuado para a impugnación de laudos arbitrais e acordos de mediación. Con todo, os laudos arbitrais ou decisións en materia de descolgue gozan da mesma eficacia que os acordos de descolgue conseguidos en período de consultas, acordos cuxa impugnación si debe tramitarse polo proceso de conflitos colectivos segundo a xurisprudencia do TS. A esta interpretación chega o profesor GÁRATE CASTRO a través da construción dun siloxismo, cunha base

xurisprudencial importante, que se transmite dunha forma clara ao lector.

O carácter residual do proceso anterior, de conflito colectivo, tamén determina que o estudo do proceso especial de impugnación sexa máis amplo. En concreto, a obra divide a súa explicación en función dos suxeitos demandantes e o instrumento obxecto de impugnación. Destacan as condicións nas que pode realizarse a impugnación “de oficio” pola Administración Laboral ou polos entes representativos do interese colectivo, entes ou organismos públicos que sosteñan a ilegalidade ou os terceiros cuxos intereses presuntamente se lesionaron. A lexitimación activa da Administración Xeral do Estado ou das comunidades autónomas para impugnar o convenio por ilegalidade é explicada polo autor dende unha perspectiva histórica. Así, contrapón a redacción orixinaria do artigo 165.1 a) LRXS coa atribución de lexitimación que realizara a xurisprudencia baseada na infracción de lei como lesión de interese de terceiros respecto da concreta Administración, para chegar así á redacción actual do artigo, que recoñece expresamente a dita lexitimación.

Xunto coa análise dos efectos comúns a ambos os procesos de impugnación directa, tamén se examina a impugnación indirecta. O alcance relativo da impugnación indirecta, referido unicamente ás partes do litixio, móstrase como unha das primeiras diferenzas respecto da impugnación directa, cuxos efectos teñen alcance xeral. Destácase tamén polo profesor GÁRATE CASTRO, como segunda diferenza, a carencia dun proceso específico. Na medida en que a impugnación indirecta se basea nun concreto acto de aplicación do convenio colectivo que prexudica dereitos ou intereses particulares, a natureza desa concreta presentación é a que prima dentro da elección do procedemento. A pesar diso, non se esquece o autor de mencionar que a impugnación indirecta pode dar lugar a unha impugnación directa por ilegalidade (a través do proceso de impugnación de convenios colectivos) exposta polo Ministerio Fiscal se o xulgador aprecia a ilegalidade dalgunha cláusula e así o pon no seu coñecemento.

As vicisitudes vistas ata o momento deben ser explicadas, pero non teñen que darse obrigatoriamente. De feito, con carácter xeral, os convenios colectivos négóciense e apróbanse coa intención de que durante o seu período de vixencia predomine a pacificación das relacións laborais. Non obstante, tal e como se mencionaba con anterioridade, a vida do convenio colectivo está limitada ao período de duración pactado polas partes, dentro da liberdade para a determinación dos aspectos temporais. Esgotado este período pactado, que o convenio colectivo deixe de producir os seus efectos e non se prorrogue “de ano en ano” (salvo pacto en contrario) depende da denuncia expresa das partes. Os aspectos máis destacados desta actividade de denuncia abórdanse polo profesor GÁRATE CASTRO no Capítulo IV da obra, realizando consideracións importantes como a validez dos actos das partes, expresivos da súa vontade inequívoca como denuncia táctica (STS 30/09/2013).

Con carácter frecuente, a denuncia do convenio colectivo adoita ir acompañada da promoción da súa renovación. A posible apertura e desenvolvemento dun novo proceso de negociación colectiva implica que obrigatoriamente teña que prestarse atención á ultraactividade do convenio colectivo, regulada no artigo 86.3 ET. Así o fai o autor dentro, de novo, dos propios aspectos temporais do convenio colectivo. A través desta figura posibilitase que o convenio colectivo poida continuar aplicándose ou desprezar a súa eficacia ata a súa substitución nos termos pactados polas partes. Esta ampla liberdade implica que a ultraactividade poida ser excluída, poida ser total ou parcial, poida estar suxeita a un límite temporal distinto da propia substitución do convenio etc.

O pacto acerca do alcance temporal da ultraactividade pode ou non existir. Adiantándose a esta situación, o artigo 86.3 ET dispón unha regra supletoria en virtude da cal, transcorrido un ano sen que se acordase un novo convenio colectivo, o convenio colectivo denunciado deixa de aplicarse en ultraactividade para ser aplicado o convenio colectivo de ámbito superior en vigor. Esta regra suscita para o profesor GÁRATE CASTRO unha serie de advertencias

referidas á determinación do propio convenio colectivo de ámbito superior e á súa propia existencia. A pesar de que poida parecer sinxelo identificar o convenio de ámbito superior, as circunstancias concorrentes poden dificultar tal labor, especialmente cando os ámbitos funcionais poidan determinar, por exemplo, a potencial aplicación de varios. A través da xurisprudencia do TS, entende o autor que a coincidencia do ámbito funcional do convenio colectivo superior e caducado debe acompañarse, á súa vez, desa superioridade no ámbito territorial. Ademais, como segundo requisito, o convenio colectivo superior debe ofrecer unha verdadeira regulación de condicións de traballo e aspectos normativos relevantes, non só unha ordenación común para o sector. Ante o incumprimento destes requisitos e a imposibilidade de identificar o convenio de ámbito superior, o autor dedica un apartado específico á explicación da tese conservacionista e as súas consecuencias. Na súa virtude, as condicións de traballo establecidas no convenio caducado incorpóranse ao contrato de traballo de cada un dos traballadores afectados que, ademais, continúen prestando servizos nas empresas afectadas no momento de finalización da ultraactividade. Con todo, o profesor GÁRATE CASTRO realiza unha advertencia respecto desta contractualización: a modificación das devanditas condicións incorporadas a través do artigo 41 ET, “sen máis limitacións que as de orixe legal”.

Ata aquí pódese observar como a monografía recolle con absoluto detalle e minuciosidade o transcurso dun proceso de negociación colectiva, de principio a fin, pasando por todas e cada unha das circunstancias e vicisitudes. A amplitude do tema abordado nesta obra implica, á súa vez, a amplitude dos seus destinatarios. A riqueza do contido elemental obsérvase no estudo dunha ampla doutrina e xurisprudencia pero, á súa vez, complementase perfectamente co detalle casuístico e infinidade de regras especiais xurdidas, como é evidente, da propia diversidade das relacións laborais. Esta conxunción determina que non se trate unicamente dunha obra de obrigada lectura para a doutrina iuslaboralista e os profesionais das relacións laborais. O carácter pedagóxico e didáctico da mesma

implica unha gran utilidade para os estudantes universitarios de disciplinas xurídicas ou, mesmo, para a preparación de oposicións nas que o dereito á negociación colectiva se recolla como contido obxecto de exame. A faceta docente do autor déixase observar nesta última liña a través do anexo da obra, que recolle unha serie de preguntas e exercicios sobre a negociación colectiva laboral. En concreto, un total de 70 preguntas test e 5 exercicios de desenvolvemento permiten observar que a negociación colectiva, máis aló da súa normativa reguladora, é un fenómeno vivo, á mercé das circunstancias particulares das relacións laborais.

O acertado do tema, a exactitude, a minuciosidade e a coherencia desta última obra do profesor GÁRATE CASTRO convértena nun referente para o lector profesional das relacións laborais. Todas e cada unha das circunstancias examinadas ao longo da monografía desvelan a intención do autor de trasladar a importancia do dereito á negociación colectiva. A autonomía colectiva, como elemento vertebrador do sistema de negociación colectiva, non soamente xogará no futuro máis próximo un papel fundamental no novo escenario laboral. A súa propia razón de ser, como elemento equilibrador dos intereses colectivos, é a que garantiu historicamente a mellora das condicións de traballo e emprego e a que asegurará a continuidade dun modelo democrático de relacións laborais.

LIDIA GIL OTERO

Personal Investigador en Formación (FPU)

Universidade de Santiago de Compostela

lidia.gil.otero@usc.es