

TEMA XXI

OTRAS FUENTES REGULADORAS LABORALES

I. OTROS PACTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

1. DENOMINACIÓN: CONVENIOS EXTRAESTATUTARIOS O IRREGULARES

El convenio colectivo regular (el llamado estatutario), dado su carácter normativo y su eficacia personal general quedó sometido a rigurosos requisitos de validez y eficacia; la práctica negocial ha encontrado serias dificultades para moldearse en un marco jurídico tan restrictivo y formalista, lo que ha llevado a que los Tribunales hayan aceptado la validez y la eficacia pactos que, al no observar todas y cada una de las reglas del Estatuto se han venido en llamar convenios extraestatutarios; es decir, que han nacido y que viven fuera del marco legalista del Título III del ETT.

Ahora bien, la denominación es francamente desafortunada por cuanto una cosa es el Título III del ETT y otra cosa el ETT en su totalidad: pues el ETT admite otros pactos colectivos en normas que están fuera del citado Título III y, sin embargo, también son conformes al ETT, por lo que perfectamente podrían llamarse, también pactos colectivos estatutarios.

Las modificaciones introducidas por la Ley 11/1994 parecen aconsejar, más que nunca, que se abandone esa denominación y se hable de convenios colectivos regulares, de convenios colectivos irregulares y de acuerdos colectivos de empresa.

También hay que atender a los acuerdos de solución extrajudicial de los conflictos de interpretación y aplicación de los propios convenios colectivos.

2. NATURALEZA JURÍDICA Y EFICACIA PERSONAL DEL CONVENIO COLECTIVO IRREGULAR

Estos convenios colectivos irregulares son los que hemos llamado, desde 1980, de Derecho común. La doctrina judicial dominante permite concluir que tienen naturaleza contractual y eficacia personal limitada.

A) Eficacia personal limitada

Quiere decir que sus cláusulas obligan, única y exclusivamente, a las partes y a los trabajadores que estén representados por dichas partes firmantes en virtud de un vínculo de afiliación, pero nunca a quienes están afiliados a otras representaciones profesionales no firmantes o están en situación de «no afiliados» sin más.

En el convenio colectivo supraempresarial quedan sometidos los empresarios afiliados a la organización u organizaciones firmantes; por el lado social, quedan sometidos los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales firmantes.

En el convenio colectivo de empresa el empresario queda sometido por ser parte firmante necesaria; por el lado social, si negocian y firman las secciones sindicales, los trabajadores afiliados a las mismas; si firma el Comité de Empresa, en principio el convenio tendrá eficacia general por cuanto éste representa a todos los trabajadores y la irregularidad tiene que surgir del incumplimiento de normas procedimentales, pero si firma sólo una fracción minoritaria del Comité el acuerdo no tiene eficacia por sí mismo sino en tanto en cuanto los trabajadores hagan suyo lo convenido y se lo exijan al empresario.

Aunque la eficacia personal limitada implica diferencia de trato entre los acogidos a sus cláusulas y los restantes trabajadores, se rechaza que haya discriminación sindical, pues ha de estar siempre abierto a los trabajadores no representados directamente: la adhesión de éstos, no puede ser en ningún caso cuestionada, ni necesita para ejercerse que el convenio colectivo la prevea y la regule. Es más, la adhesión está abierta para los afiliados a organizaciones que o bien se negaron a firmar el convenio colectivo que se negociaba como regular, así como a los miembros del sindicato que se negó a firmar el convenio irregular propiamente dicho.

B) Naturaleza jurídica contractual colectiva

El convenio colectivo irregular no encuentra regulación expresa en el ETT; sigue las reglas comunes de los contratos, de ahí que se insista en que son contratos de Derecho común. La consecuencia es obvia: no son normas y así lo declara la jurisprudencia.

Ahora bien, el carácter no normativo no impide la fuerza vinculante del convenio colectivo irregular.

En resumen, estos convenios colectivos irregulares son, sin más, contratos colectivos de trabajo; y se someten a las reglas comunes de la contratación civil. De ahí que, cumplido su término final, no gocen del beneficio de la prórroga automática que rige para los convenios colectivos regulares. Por la misma razón, tampoco provoca el fenómeno de la «concurrentencia» de convenios: el convenio colectivo regular resulta inderogable por contrato colectivo de trabajo. Sin embargo, el convenio irregular ocupa el espacio que se abre con la denuncia y extinción del convenio colectivo estatutario, frustrando su posible prórroga legal; mejor dicho, la prórroga provisional del contenido normativo del convenio colectivo estatutario, al entrar en vigor el convenio colectivo irregular en sustitución parcial, desde el punto de vista de su ámbito personal de aplicación, del convenio colectivo estatutario que está en fase de prórroga provisional, los trabajadores estarán unos sometidos al nuevo convenio colectivo irregular, y otros, en cambio, seguirán bajo las reglas del regular prorrogado.

Las adhesiones individuales posteriores de los «trabajadores no afiliados» no lo convierten de irregular en regular; ni siquiera cuando se produce una afiliación colectiva por adhesión de las otras secciones sindicales.

3. LOS ACUERDOS COLECTIVOS DIRECTOS DE EMPRESA

Están previstos en el ETT. No son convenios colectivos de empresa regulares; pero su nuevo régimen jurídico a tenor de la Ley 11/1994, acusa un acercamiento al exigir la conformidad de la mayoría de los representantes unitarios del personal, o, si los negocian las representaciones sindicales que éstas tengan la mayoría de aquéllos. Ahora bien, la eficacia personal general de que pueden gozar estos acuerdos no los convierte, sin más, en convenios colectivos regulares de empresa, pues se substraen en buena medida al régimen jurídico establecido en el Título III del ETT.

Permiten el «descuelgue» (inaplicación) de las normas del convenio colectivo de ámbito superior en materia de salarios; de horarios, trabajo a turnos, etc. La posible acción de estos acuerdos directos de empresa respecto de los convenios colectivos regulares fue admitida por el TC, y la Ley 11/1994 no ha hecho más que desarrollar esta posibilidad constitucional.

II. EL REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR

1. CONCEPTO Y EVOLUCIÓN

El Reglamento de régimen interior puede ser definido como el conjunto orgánico de reglas técnicas y casuísticas establecidas, con autorización oficial, por la dirección de la empresa para fijar la organización interna de dicha empresa de acuerdo con las normas estatales y los convenios colectivos que resulten aplicables a la misma. El Reglamento de régimen interior es connatural con la empresa en cuanto en ésta

presten servicio muchos trabajadores.

En la empresa moderna, la contratación del trabajador se somete a los criterios de la contratación en masa, las cláusulas del contrato son, generalmente, las mismas de unos y otros, se uniformizan y se ofrecen por una parte contratante a la aceptación de la otra, funcionando así como contrato-tipo y como contrato de adhesión.

La legislación laboral española recogió la necesidad de la regulación interna de la empresa y creó el instrumento jurídico que se denominó oficialmente «reglamento de taller», «Reglamento de régimen interior», «reglamento de empresa», etc. La Ley de Contrato de Trabajo de 1931 se ocupó del tema y alcanzó nueva regulación en la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942 y, más aún, en la Ley de Contrato de Trabajo de 1944; con la reforma operada por el Decreto 1522/1962, el reglamento quedó, una vez más, en un orden ambiguo entre norma que derivaba su fuerza de obligar de la aplicación de la correspondiente Ordenanza Laboral en la empresa, y regla privada que se correspondía con las llamadas «condiciones generales de contratación» respecto de las cuales el acto administrativo era una simple homologación, pero nunca un acto propiamente constitutivo.

2. NATURALEZA JURÍDICA: RÉGIMEN ACTUAL

En la actualidad, el ETT ha dejado sin base legal el Reglamento de régimen interior; ya no es norma. Pero puede existir como una instrucción general técnica, es decir, será del tipo de las condiciones generales de contratación.

En un primer momento los Reglamentos de régimen interior tuvieron carácter de derecho dispositivo, por lo que podían ser sustituidos en su aplicación por un convenio colectivo posterior.

También podían ser sustituidos por acuerdos entre la dirección de la empresa y los representantes del personal, pero no por decisiones unilaterales de alguna de dichas partes.

En el momento actual la doctrina, permite formular la siguiente tabla de criterios, a saber:

- Los Reglamentos de régimen interior no están considerados como fuente de Derecho objetivo en el ETT.
- Sin embargo, los existentes hasta 1980 no quedaron derogados automáticamente; se mantuvieron como normas pero de carácter dispositivo.
- Por tanto, podían ser derogados por convenios y otros pactos colectivos posteriores, sin perjuicio, de la derogación tácita si sus reglas fueren contrarias con la nueva legalidad que se fuese produciendo.

La tesis jurisprudencia] dominante mantiene la naturaleza normativa de los Reglamentos de régimen interior y su vigencia mientras no sean derogados por convenio colectivo posterior. Consecuentemente, los Tribunales aceptan la derogación si se pronuncia al respecto el convenio colectivo posterior. El propio pacto colectivo de regulación de empleo, celebrado en los términos establecidos en el ETT, prevalecerá sobre las reglas contrarias del Reglamento de régimen interior. Es más, el convenio colectivo posterior puede reducir (empeorar) los beneficios derivados de un Reglamento de régimen interior.

III. LA COSTUMBRE LABORAL

El Código civil, ha fijado con alcance general, que cuando no haya ley exactamente aplicable al punto controvertido se aplicará la costumbre del lugar y, en su defecto, los principios generales del Derecho. A tenor de este precepto, la costumbre laboral puede ser definida como la norma jurídica creada por la práctica repetida, uniforme y constante de los sujetos del Derecho del Trabajo al relacionarse entre sí, y que es aceptada, expresa o tácitamente, por el Estado y los demás entes capaces de establecer normas escritas.

Se pueden establecer las siguientes notas distintivas de la costumbre:

- La costumbre nace de la observancia repetida y generalizada de los sujetos que podrán invocarla; se puede recoger en «documentos», pero no es una norma es-crita, que se promulgue y publique.
- La costumbre es una norma subsidiaria de la legislación, de los convenios colectivos sindicales, etc.; se aplica a falta de precepto escrito referido a la mate-ria; es más, puede ser sustituida por cláusula contractual más favorable al trabaja-dor.
- La costumbre laboral se caracteriza por las notas de local y de profesional; la costumbre eficaz en otra localidad o en otra rama profesional, por sí misma, no es aplicable directamente ni por analogía, fuera de su contexto.
- La costumbre aplicable es la que desarrolla una disposición escrita o que se re-fiere a una materia no regulada en una disposición escrita (secundum legem o extra le-gem); la contraria a una ley (contra legem) es, en principio, ¡legal, y como tal no pue-de ser aplicada por un Tribunal de Justicia o por la Administración.
- Una manifestación formal y expresa del Estado, o de los otros Entes investidos constitucionalmente del poder normativo, en contra de una norma consuetudinaria provoca su anulación.
- En fin, la costumbre ha de resultar probada y no puede ser contraria a la moral ni al orden público.

IV LAUDOS ARBITRALES Y PACTOS COLECTIVOS IMPROPIOS

El Derecho laboral español, en su formulación autoritaria, recogía entre las fuentes formales los «latidos arbitrales estatales», decisiones unilaterales de la Administra-ción laboral que establecían reglas de obligado cumplimiento para las empresas y los trabajadores del ámbito afectado cuando, se frustraba la negociación co-lectiva sindical, o cuando, resolvía, con dicho dictado, un conflicto co-lectivo. Esta competencia extraordinaria de la Administración pública aún se mantuvo en el RD-Ley 17/1977 en sus artículos 25.b) y 26.

El TC declaró inconstitucionales am-bos preceptos. En el Derecho vigente posconstitucional, el conflicto colectivo, o bien se resuelve por acuerdo entre las partes implicadas en el mismo, o bien, si dichas partes así lo establecen en el oportuno compromiso arbitral, cabe el arbitraje privado siempre y cuando sea imparcial el ár-bitro o árbitros (en número impar) designados al efecto. En algún caso el Gobierno puede imponer un arbitraje obligatorio como vía de terminación de la huelga, como son aquellos en los que la huelga cause perjuicio grave a la economía nacional. La cláusula de compromiso puede estar en el convenio colectivo. La competencia del árbitro designado provoca exclusión de la jurisdicción laboral para conocer y resolver; a no ser que se impugne por irregularidades el pro-pio laudo emitido o se postule su aplicación.

El RD-Ley, declaraba que tanto el acuerdo anterior como la de-cisión del árbitro tendrán «... la misma eficacia ... » que lo pactado en convenio colec-tivo, esta regla era un residuo del régimen jurídico anterior, que por su marcado anacronismo, exigía interpretación restrictiva. La LPL-1990, aceptó la conciliación previa a la sentencia en los procesos de conflicto colectivo con eficacia de convenio colectivo pero sólo si las partes actúan conforme a las reglas del convenio colectivo regular. La Ley 11/1 994, en sus normas sobre mediación y lau-dos arbitrales, sigue las mismas reglas. La LPL- 1 995, repite la asimilación con los convenios colectivos regulares.

También tienen carácter de convenio colectivo los acuerdos que se alcancen entre las representaciones implicadas en un conflicto colectivo y que, al cerrar una huelga, no sólo ponen fin a la misma, sino que establecen nuevas regulaciones de condiciones de trabajo.

Hay que aceptar que en unos casos se alcanzará un convenio colectivo regular en los términos del Título III del ETT, pero en otros casos se tratará, pura y simplemen-te, de un convenio colectivo de eficacia personal limitada.

V. CIRCULARES E INSTRUCCIONES GENERALES

Las circulares, resoluciones e instrucciones generales no pueden cobijar normas propiamente dichas; sólo

mantienen la fuerza vinculante que corresponda a la disposición legal que reproduzcan. Es más, carecen de cualquier efecto regulador ad extra, hacia los administrados, si no se publican en un Boletín Oficial propiamente dicho. Su generalización en el ámbito de la Seguridad Social genera graves riesgos de inseguridad jurídica si no respetan las reglas restrictivas propias a su naturaleza.

VI. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO LABORAL Y DOCTRINA LEGAL

En la actualidad, los principios fundamentales del Derecho español del Trabajo están en período de re-visión: de una parte, se mantiene la supremacía del interés general sobre el interés colectivo profesional, y la de éste sobre el interés singular del empresario y del trabajador, lo que lleva inexorablemente a conceder al Estado el papel del legislador en la ordenación de dichos intereses; pero, de otra parte, se busca de nuevo, un sistema más liberal, en el que resulten eficaces las autonomías privadas y sobre todo las profesionales, cuyos acuerdos serán válidos dentro del marco establecido por el Estado.

El reflejo en el orden jurídico laboral de esta ideología ambigua se concreta en la aceptación simultánea de los dos principios siguientes: el principio de favor para el trabajador (principio pro operario) y el principio de favor para el interés nacional (el principio de rendimiento). La Ley 11/1994 ha acentuado esta bipolaridad y trata de compaginar, el principio de favor del trabajador individual con el principio de competitividad de la empresa, lo que, lleva a varias consecuencias, entre ellas las siguientes:

- Las normas laborales estatales tienen el carácter de obligatorias en cuanto impongan condiciones mínimas al nivel del mínimo nacional, o profesional, o empresarial, que el Estado considera como ajustados a las exigencias de la personalidad del trabajador o a las necesidades económicas generales. Tales normas son de orden público y de ineludible observancia. Los beneficios establecidos en tales normas son irrenunciables.
- Según la posición tradicional prevalente, las normas jurídico-laborales se interpretan y se «colman», es decir, se desarrollan judicialmente en caso de duda o de laguna, conforme a los dictados del principio de favor. Ahora bien, la interpretación pro operario se limita a la norma, pero no alcanza a la apreciación de los hechos, de modo que no se espera que ante una situación fáctica indefinida el juez opere siempre con una presunción de conducta regular en el trabajador y de alevosa en la empresa.
- Las nuevas obligan a meditar sobre la permanencia de dicha postura interpretativa tradicional, pues al partir del principio pro empresa (o de rendimiento) en muchas de sus reglas, invitan al operador jurídico a buscar la metodología que favorezca la efectividad real de los objetivos económico-sociales.

La nueva Constitución española de 1978 ha sentado las bases de un ordenamiento jurídico para las relaciones laborales reafirmando los principios de autonomía colectiva y de participación; los propios interesados, son los intérpretes y los administradores de los intereses que les son propios; de ahí que entre los intereses individuales y el interés general jueguen y obtengan respeto los intereses colectivos.

- Ahora bien, no hay en la Constitución "una materia reservada al convenio colectivo"; por tanto, el Estado, tiene competencia para imponer limitaciones al libre juego de la autonomía colectiva y de la autonomía individual; o para reservarles en exclusiva la regulación de ciertas materias. Así ha sucedido con las nuevas Leyes, que han provocado la "retrocesión" de la normativa estatal en beneficio de los pactos colectivos. Pero también pueden las leyes establecer limitaciones en el futuro a dicha autonomía colectiva. De ahí que, en nombre del interés económico general, haya impuesto por ley limitaciones a los incrementos salariales; puede alterar la duración del trabajo efectivo; obligar a jubilaciones anticipadas; etc. Una de las consecuencias más notables ha sido el abandono del principio de irregresividad de las normas sociales para posibilitar la aplicación de esta nueva versión del principio de solidaridad social forzosa entre los necesitados. La Ley 11/1994 ha reforzado esta tendencia y consagra legalmente el principio de sucesión normativa entre los propios convenios colectivos, de modo que el posterior sustituye al anterior aún con reformas peyorativas para las condiciones anteriores de trabajo.
- En cuanto a la Doctrina legal, hay que recordar que los Tribunales de Justicia están encargados, por Ley, de

aplicar el Derecho establecido o reconocido por el Estado y las demás fuerzas sociales investidas, a tenor de la Constitución, de las potestades normativas; pero no están calificados como una de estas entidades; es más, ni siquiera pueden dictar normas de interpretación o aclaración de alcance general.

Ahora bien, en la práctica el sistema normativo ofrece posibilidades para que unos Tribunales progresivos puedan conseguir que una idea de justicia, tal y como se presenta a la conciencia social predominante, llegue a valer como regla de conducta antes de que se recoja formalmente en una norma estatal o equiparada.

El Tribunal Supremo ha fijado en numerosas ocasiones los límites legales y la función real de la jurisprudencia; el legislador establece la norma, pero el Tribunal la aplica, con lo que el sentido de aquella depende, en buena medida, de la decisión o del juicio que fije en último término el Tribunal. EL Código civil, declara que la doctrina jurisprudencial (exclusivamente la del Tribunal Supremo) se limita a interpretar y aplicar las leyes, costumbres y principios generales del Derecho, completando el ordenamiento jurídico en ellos contenido. Pero hay que reconocer que va más allá y crea verdaderamente Derecho aplicable: la ley es, al final, lo que los Tribunales (Supremos) dicen que es ley. La jurisprudencia es obra exclusiva del Tribunal Supremo; los Tribunales Superiores de Justicia tienen tanta doctrina, pero no jurisprudencia.

VI. COORDINACIÓN NORMATIVA ENTRE LAS DISTINTAS FUENTES REGULADORAS LABORALES

1. PRINCIPIOS GENERALES

La aplicación del Derecho del Trabajo comprende, en primer lugar, determinar la norma aplicable a la relación a regular o al caso a resolver; en segundo lugar, conocida ya la norma aplicable, fijar su sentido mediante la interpretación adecuada.

En principio, la interpretación de las normas laborales sigue las mismas reglas que la de las normas comunes. Sólo hay que subrayar, que se trata de un Derecho especial y que, por lo tanto, se atiene a sus reglas y principios, y deduce de aquellas y de éstos el material necesario para cumplir su función reguladora; es decir, tiende a ser un ordenamiento jurídico completo en y por sí mismo. EL recurso a las reglas y principios del Derecho común procede cuando hay una remisión expresa al mismo; o cuando esta remisión resulta natural, porque se trata de normas comunes de alcance general que no han sido desplazadas por reglas jurídico-laborales concretas.

La determinación de la norma aplicable es un problema complejo. El Derecho del trabajo, es una cascada de legislación, pactos colectivos regulares e irregulares, contratos individuales, reglamentos de trabajo y de régimen interior, usos profesionales y locales, etc.

2. LA TEORÍA DEL BLOQUE NORMATIVO ESTATAL

En cuanto a la cuestión de fijar la coordinación posible entre las normas estatales con fuerza de Ley cuando entre en vigor una de ellas que deroga otra anterior sin hacer pronunciamiento expreso sobre vigencia o derogación de las normas reglamentarias que completaban materialmente la Ley derogada.

El problema es éste: dichos preceptos con fuerza de Ley daban fundamento a los preceptos correspondientes de los Reglamentos, de la Ordenanza Laboral y del posible Reglamento de Régimen Interior, con los que formaban, un bloque normativo estatal, en el que cada nueva regla añadida representaba una mejora en favor del trabajador. En el régimen jurídico anterior de relaciones laborales; las reglas establecidas por Ley se podían mejorar por Decreto, y unas y otras se podían mejorar en las Ordenanzas Laborales aprobadas por simple Orden Ministerial. Las Ordenanzas Laborales hicieron un uso intensivo de esta posibilidad jurídica.

Hoy, la CE y el ETT han cambiado sustancialmente las bases jurídicas de la potestad reglamentaria; en

materia laboral, hoy día el poder normativo de la Administración es un simple poder de ejecución, ceñido severamente a los principios de legalidad y jerarquía normativa, así como al respeto de la autonomía colectiva de empresarios y representaciones legales de los trabajadores. En consecuencia, en el Derecho español del trabajo ya no es posible la norma administrativa de mejora; establecería condiciones de trabajo distintas a las establecidas por la Ley a desarrollar con su consiguiente nulidad.

Por tanto, hoy día, si se modifica la Ley que sirve de base a las otras normas reglamentarias que lo integren, éstas también quedan derogadas o modificadas en sus concretos preceptos contradichos por la nueva Ley, aunque impliquen mejoras para el trabajador.

Por el contrario, cuando la norma reglamentaria de ejecución establece reglas "neutrales» que no están en contradicción directa o conexa con las nuevas, su vigencia se mantiene.

3. EL PRINCIPIO DE SUCESIÓN NORMATIVA

Las nuevas Leyes laborales de 1994 y 1997 han acentuado el principio de sucesión normativa, así como el efecto de que la nueva norma, incluso si reviste la naturaleza de convenio colectivo, puede disponer sobre los beneficios establecidos en la norma (legal o pactada) sustituida.

En resumen: aunque resulte una regla muy dura, no hay derechos adquiridos sobre la base de una norma.

La norma posterior, de rango suficiente, siempre podrá volver sobre las condiciones establecidas en las normas sustituidas.

Dcho. Del Trabajo pág. 162