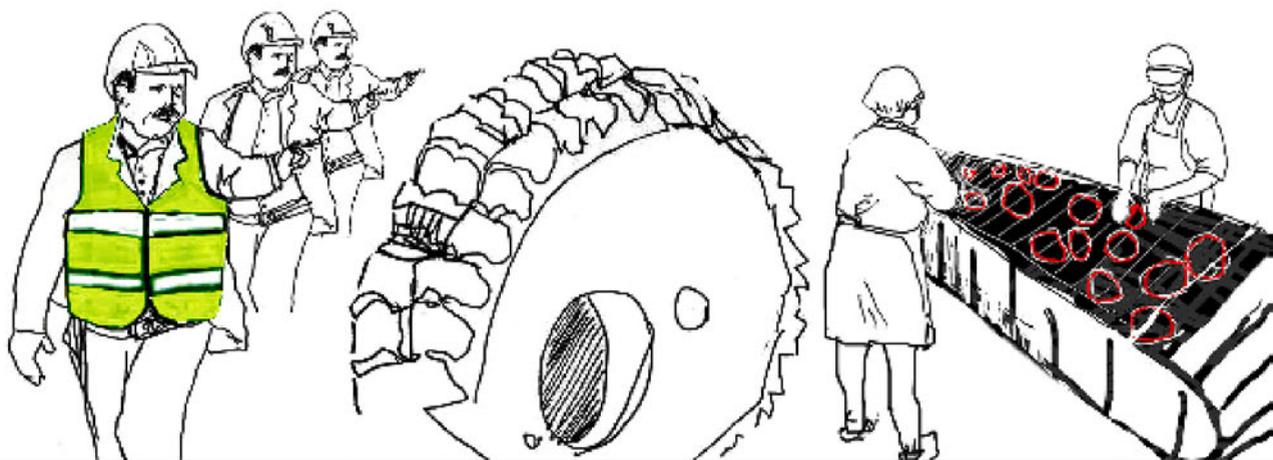


DERECHO LABORAL



Normas laborales y contratos colectivos

Jesús Lahera Forteza



COLECCIÓN DE DERECHO LABORAL

TÍTULOS PUBLICADOS

Normas laborales y contratos colectivos, *Jesús Lahera Forteza* (2008).

COLECCIÓN DE DERECHO LABORAL

Director: FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ

Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad Complutense de Madrid

**NORMAS LABORALES
Y
CONTRATOS COLECTIVOS**

Jesús Lahera Forteza

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo
Universidad Complutense de Madrid*



Madrid, 2008

© Editorial Reus, S. A.
Preciados, 23 - 28013 Madrid, 2008
Tfno: (34) 91 521 36 19 - (34) 91 522 30 54
Fax: (34) 91 531 24 08
E-mail: reus@editorialreus.es
<http://www.editorialreus.es>

1.ª edición REUS, S.A. (2008)
ISBN: 978-84-290-1489-1
Depósito Legal: Z. 16-08
Diseño de portada: María Lapor
Impreso en España
Printed in Spain

Imprime: Talleres Editoriales COMETA, S. A.
Ctra. Castellón, Km. 3,400 – 50013 Zaragoza

Reservados todos los derechos. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación.

Al profesor Fernando Valdés Dal-Ré

INTRODUCCIÓN

DISTINCIÓN ENTRE NORMAS LABORALES Y CONTRATOS COLECTIVOS

A. NORMAS LABORALES Y CONTRATOS COLECTIVOS

Este estudio parte de la distinción entre el poder normativo laboral, que genera *normas laborales*, y la autonomía colectiva privada, de la que emanan *contratos colectivos*. Esta diferenciación metodológica presenta, desde un inicio, la tesis principal de este trabajo, que es la adscripción de los convenios y acuerdos colectivos a la categoría jurídica de las fuentes de obligaciones, que provienen de actos de autonomía privada de la voluntad. El fundamento constitucional y legal de este punto de partida ocupa buena parte del análisis, que reubica a las fuentes de Derecho del Trabajo en el espacio exclusivo del poder normativo, del que no forma parte la negociación colectiva. Esta base permite luego estudiar, con detalle, cada una de las *normas laborales* y cada uno de los *contratos colectivos*, en un recorrido que refuerza la tesis de la que se parte, porque el juicio analítico confirma, creo sin fisuras, la necesaria distinción entre fuentes de Derecho y fuentes de obligaciones colectivas.

Las *normas laborales* provienen, en nuestro marco constitucional y legal, del legítimo ejercicio del poder normativo laboral. El reparto de este poder normativo, en una doble dimensión territorial y de centros de producción jurídica, corresponde a la Constitución Española de 1978 (CE), que, como norma primaria de reconocimiento, localiza y legitima las, en un sentido material, fuentes de Derecho del Trabajo. Formalmente, y de manera específica, las fuentes de Derecho del Trabajo son

las normas estatales de rango legal, en forma de leyes orgánicas, leyes ordinarias, decretos-leyes y decretos-legislativos, las normas autonómicas de rango legal, conforme al Estatuto correspondiente, los reglamentos estatales y autonómicos, los tratados internacionales laborales y los reglamentos, directivas y decisiones europeas, a las que se suman, con cobertura legal, los usos y costumbres locales y profesionales y los principios generales del Derecho. Este conjunto de *normas jurídicas* configuran nuestro ordenamiento laboral.

Los *contratos colectivos* provienen, en nuestro marco constitucional y legal, del legítimo ejercicio de la autonomía colectiva privada. La consagración de la dimensión colectiva de la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo corresponde a la CE, que asegura la fuerza vinculante de los convenios y acuerdos colectivos, necesariamente desarrollada en la ley. En nuestro ordenamiento laboral, las fuentes de obligaciones colectivas son los convenios colectivos de eficacia general y limitada, los variados acuerdos colectivos de empresa, los distintos acuerdos colectivos fin de conflicto y fin de huelga, los acuerdos colectivos en la cumbre y los acuerdos colectivos de arbitraje que originan laudos, a los que hay que sumar los peculiares acuerdos colectivos europeos. La autonomía colectiva privada es capaz de generar una multiplicidad de convenios y acuerdos colectivos como especies del género contrato colectivo. Resulta obvio afirmar que los *contratos colectivos* son esenciales en nuestras relaciones laborales.

Este binomio de *normas laborales/contratos colectivos*, con todas sus manifestaciones, es, por lo razonado, el fundamento y el hilo conductor de este trabajo. La sistemática del índice responde a esta característica:

— En el **capítulo I** presento el sistema corporativista preconstitucional de fuentes de Derecho del Trabajo, donde la ausencia de autonomía colectiva privada obligaba a la identificación entre convenio colectivo y norma jurídica, siendo imposible el binomio planteado.

— En el **capítulo II** profundizo en el el marco constitucional que rompe con el corporativismo franquista, inaugurando, desde bases democráticas, la diferenciación entre *normas laborales* y *contratos colectivos*, confirmada luego en una dimensión europea.

— En el **capítulo III** analizo el marco legal diseñado desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980, que confirma el binomio *normas labo-*

rales/contratos colectivos, como constato también en el **capítulo IV** desde la perspectiva del poder normativo/autonomía de la voluntad y de sus correspondientes fuentes de Derecho y fuentes de obligaciones.

— En el **capítulo V** desarrollo, con detalle, todas las *normas laborales* que emanan del poder normativo laboral en forma de normas con rango legal y reglamentario, normas europeas, tratados internacionales, costumbre laboral y principios generales de Derecho, lo que obliga también a un análisis de la articulación entre todas ellas.

— En el **capítulo VI** desarrollo, con detalle, todos los *contratos colectivos* que emanan de la autonomía colectiva privada en forma de convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios, acuerdos colectivos de empresa, acuerdos colectivos fin de conflicto, acuerdos colectivos en la cumbre, laudos arbitrales y acuerdos colectivos europeos, lo que obliga también a un examen de los criterios de articulación entre todos ellos.

— En los **capítulo VII y VIII** estudio la relación entre las *normas laborales y los contratos colectivos*, en un punto de encuentro inevitable que abre un nuevo paradigma en el análisis de la naturaleza jurídica de la norma laboral y de los espacios de los contratos colectivos.

— En el **capítulo IX** efectúo una propuesta de mejora del art. 3 ET, capaz, sobre todo, de añadir seguridad jurídica a las fuentes de Derecho del Trabajo y a las fuentes de obligaciones colectivas, puesto que el precepto, como expongo, ya se sustenta en este binomio.

— Finalmente, a modo de cierre, en el **capítulo X**, expongo la utilidad y las importantes consecuencias jurídicas de la distinción entre *normas laborales y contratos colectivos*.

B. PUNTO DE PARTIDA: LA TESIS PIRAMIDAL DE KELSEN EN LA CREACIÓN DEL DERECHO

Desde un primer momento debo aclarar que mi estudio *Normas laborales y contratos colectivos* parte de la tesis que elaboró Kelsen sobre la creación del Derecho¹, que es, a mi juicio, la más sólida en la defi-

¹ KELSEN, H., *Teoría pura del Derecho*, UNAM, México, 1982. Una, entre otras, excelente y didáctica introducción a la obra de Kelsen en HERNÁNDEZ GIL, A., *Ante la teoría pura del Derecho*, Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, 1987.

nición de fuente de Derecho y el punto de partida recurrente en los estudios sobre la materia, como, entre otras, se puede comprobar en la excelente obra del profesor Ignacio de Otto sobre el sistema constitucional español de fuentes de Derecho² o en el análisis clásico, desde el Derecho Civil, del profesor Federico de Castro³.

Las fuentes del Derecho son, en un sentido formal, los diferentes cauces de creación de Derecho Objetivo y, en un sentido material, los poderes legitimados para dar origen a las normas jurídicas. En cada fuente formal de Derecho se esconde un poder normativo que responde a una fuente material. El cimiento de cualquier sistema de fuentes de Derecho es, en estos términos, la determinación de quien ostenta poder normativo para ejercerlo a través de los cauces previstos. Desde el positivismo jurídico, entendido esencialmente como método de aproximación al estudio del Derecho, esta determinación sólo puede provenir del propio ordenamiento mediante una norma fundamental que otorga validez a todas las normas restantes. En este marco, y conforme a la conocida y brillante tesis piramidal de Kelsen, una norma jurídica sólo puede ser calificada como tal porque existe una norma primaria o fundamental que ha atribuido la capacidad de crear Derecho al poder que ha generado dicha norma, conforme a los procedimientos previstos por el ordenamiento. La fuente de Derecho debe provenir siempre de una norma primaria, o regla de reconocimiento, que funda la creación normativa y otorga validez a todas las normas restantes. Esta regla de reconocimiento en los Estados democráticos-constitucionales es la Constitución, que regula el proceso de creación jurídica y especifica las fuentes de Derecho, pero nada impide a la ley ejercer esta función piramidal, dentro del respeto al texto constitucional. La localización de la regla de reconocimiento, constitucional o legal, resulta clave en la localización de la fuente de Derecho porque, sin aquélla, ésta carece de validez normativa.

La, aquí brevemente resumida, tesis kelseniana de fuentes de Derecho ha sido posteriormente matizada o redefinida por, entre otros, Hart

² DE OTTO, I., *Derecho constitucional. Sistema de fuentes*, 2.^a edición, 4.^a reimpresión, Ariel, Barcelona, 1995.

³ DE CASTRO Y BRAVO, F., *Derecho Civil de España*, Tomo I, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1949, pp. 331-335.

y Bobbio⁴, que, por ejemplo, señalan la posible complejidad de las reglas de reconocimiento con múltiples criterios de validez o la conexión entre la norma fundamental y el poder político, con derivadas hacia la filosofía política, pero, desde el positivismo jurídico, nunca ha sido cuestionada en sus fundamentos, convirtiéndose en un sustrato jurídico, independizado incluso de su autor originario, del que suele partir la docencia y el análisis de las fuentes normativas. La ruptura con Kelsen ha provenido esencialmente de la sociología jurídica, mediante tesis pluralistas normativas, elaboradas esencialmente por Gurvitch que, entre otros autores, admiten la capacidad de los grupos sociales para crear Derecho y la pluralidad de ordenamientos, sin la inevitabilidad de la cobertura de una regla interna de reconocimiento⁵. Estas tesis se apartan, en este sentido, del método positivista jurídico y de la consideración del Derecho desde un punto de vista exclusivamente normativo-jurídico, apelando a juicios de valor externos a la norma, de origen histórico, sociológico, ontológico e ideológico, que fundamentan la creación de normas. Como he anticipado, mi análisis no puede ser juzgado desde estos parámetros de la sociología o el realismo jurídico, sino desde el positivismo jurídico metodológico más estricto, partiendo del convencimiento de que sólo es fuente de Derecho el poder al que dentro del ordenamiento se le reconoce la posibilidad de producir normas jurídicas, teniendo que fundamentarse su existencia dentro, y nunca fuera, del propio ordenamiento que lo reconoce como tal.

Pues bien, el problema de la hipotética asociación entre negociación colectiva y fuente de Derecho, que determina cualquier estudio sobre las fuentes de regulación del trabajo, debe partir, a mi juicio, de tres postulados kelsenianos:

⁴ Deben ser destacadas las obras clásicas de HART, H. L., *El concepto de Derecho*, Editorial Nacional, México, 1980 y BOBBIO, N., *Teoría general del Derecho*, Debate, Madrid, 1991, siendo de enorme interés, en este sentido, la obra de RUIZ MIGUEL, A., *Filosofía y Derecho en Norberto Bobbio*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1983. En la filosofía del Derecho en España, entre otras, una obra compleja y matizada pero con el cimiento de la tesis de Kelsen, Hart y Bobbio, AGUILÓ REGLA, J., *Teoría general de las fuentes del Derecho*, Ariel, Madrid, 1999.

⁵ GURVITCH, G., *Elementos de sociología jurídica*, Comares, Granada, 2001, con una excelente introducción de MONEREO PÉREZ, J. L., «Pluralismo jurídico y Derecho Social».

- a) Fuente de Derecho es el poder normativo creado por una regla de reconocimiento, constitucional o legal.
- b) La negociación colectiva será fuente de Derecho si existe una regla de reconocimiento, constitucional o legal, que atribuya a los negociadores un poder normativo y la cualidad de norma jurídica a sus resultados.
- c) Si no existe tal regla de reconocimiento, la negociación colectiva no es fuente de Derecho, sino una manifestación de la autonomía de la voluntad que genera contratos colectivos con la eficacia jurídica atribuida por el ordenamiento.

Desde esta conceptualización deben ser valoradas las conclusiones de este estudio, realizado, debo insistir en ello, desde un estricto positivismo jurídico formal que rechaza la fundamentación de las fuentes de Derecho en criterios, de cualquier tipo, ajenos a la propia norma. En mi opinión, las tesis pluralistas normativas, a las que he hecho antes referencia, no son autosuficientes a la hora de catalogar a la negociación colectiva como fuente de Derecho, siendo necesario partir de una regla previa de reconocimiento dentro del ordenamiento que otorgue esta cualidad.

C. HILO CONDUCTOR: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO ES FUENTE DE DERECHO

Este punto de partida kelseniano marca, desde un inicio y en distintos planos, el hilo conductor de este trabajo, transparente en la propia distinción entre normas jurídicas y contratos colectivos: *la negociación colectiva no es fuente de Derecho*. Sin anticipar los argumentos jurídicos que sustentan esta tesis, en este estudio se afirma que:

- a) La negociación colectiva no es fuente de Derecho en la CE porque no existe ninguna regla de reconocimiento constitucional de un presunto poder normativo colectivo (**capítulos II y IV**).
- b) La negociación colectiva no es fuente de Derecho en el ET ni en ninguna otra norma laboral porque no existe ninguna regla de reconocimiento legal de un presunto poder normativo colectivo (**capítulos III y IV**).
- c) La negociación colectiva no es fuente de Derecho en el tratado

europeo porque no existe ninguna regla de reconocimiento comunitaria de un presunto poder normativo colectivo como tampoco lo es en la normativa de la OIT (**capítulos II y IV**).

- d) En conclusión, en el plano constitucional, legal, comunitario e internacional, la negociación colectiva es fuente de obligaciones colectivas con la eficacia jurídica atribuida por el ordenamiento español que, como desarrollo en el estudio, se corresponde con una eficacia real, o si se quiere vinculante, frente a los contratos individuales de trabajo (**capítulos II, III y IV**).
- e) Esta fundamentación permite, como he anticipado, analizar por separado las normas laborales (**capítulo V**) y los contratos colectivos (**capítulo VI**), así como la articulación entre éstas y aquéllos (**capítulos VII y VIII**).
- f) El, aquí impulsado, cambio de un paradigma normativista a otro contractualista en el análisis de la negociación colectiva no es una propuesta nominalista porque tiene importantes consecuencias jurídicas de enorme utilidad en la solución de problemas prácticos (resumidas en el último **capítulo X**).

Una introducción no argumenta ni concluye, sino que presenta, orientando la lectura del trabajo presentado. Los argumentos jurídicos de la diferenciación entre *normas laborales y contratos colectivos* están en el texto, así como todas las derivadas de este punto de partida. Por tanto, en estas líneas sólo he pretendido anticipar la intención de este estudio y su hilo conductor, que implica romper con el dominante paradigma normativista de la negociación colectiva y caminar hacia otro contractualista que resitue también la teoría de las fuentes de Derecho en nuestro ordenamiento laboral.

CAPÍTULO I

EL SISTEMA CORPORATIVISTA PRECONSTITUCIONAL DE FUENTES DE DERECHO DEL TRABAJO

1. BASES JURÍDICAS FRANQUISTAS EN EL SISTEMA DE FUENTES DE DERECHO DEL TRABAJO

El sistema de fuentes del Derecho del Trabajo en el régimen franquista estaba arraigado en la declaración III, número 4.º, del Fuero del Trabajo de 1938 (FT) que proclamaba que «el Estado fijará las bases para la regulación del trabajo, con sujeción a las cuales se establecerán las relaciones entre los trabajadores y las empresas»; a través de esta fórmula, el Estado recababa para sí la regulación de las condiciones de trabajo⁶. En coherencia con esta opción político-jurídica, la declaración XIII del FT consagraba la prohibición de las asociaciones sindicales libres, la ilegalidad de las existentes anteriormente y la centralización de toda actividad «sindical» en una corporación de Derecho Público, denominada Organización Sindical Española, a la que se adscribían obligatoriamente todos los trabajadores y empresarios. La conjunción de ambas declaraciones del FT determinó el sistema de regulación de condiciones laborales desde una doble vertiente. Por un lado, el poder normativo laboral residía en un Estado autoritario, capacitado para establecer, en todos los ámbitos, condiciones de trabajo. Por otro lado, la autonomía

⁶ Cfr. BAYÓN CHACÓN, G:PEREZ BOTIJA, E., *Manual de Derecho del Trabajo*, 8.ª Edición, Marcial Pons, Madrid, 1970, p. 168.

colectiva privada y, con ello, la negociación colectiva, quedaban excluidas del sistema de relaciones laborales, al cancelarse, en todas sus manifestaciones, la libertad sindical y asumir el Estado la exclusiva regulación del trabajo. El FT fue, de esta manera, el cimiento jurídico del intenso intervencionismo estatal laboral existente durante el franquismo.

La regulación posterior al FT desarrolló y confirmó este modelo corporativista de relaciones de trabajo. La ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942 (LRT) reiteró la competencia exclusiva y excluyente del Estado en la regulación laboral, encomendando al Ministerio de Trabajo la «regulación sistemática de las condiciones mínimas a que han de ajustarse las relaciones laborales concertadas entre los empresarios y su personal en las distintas ramas y actividades». En coherencia, el art. 20 de la LRT declaraba «nulos» los acuerdos de contenido laboral adoptados al margen del Ministerio de Trabajo. A su vez, el art. 15 de la mencionada LRT obligaba al empresario, en empresas de más de 50 trabajadores, a la elaboración de reglamentos de régimen interior (RRI) que debían ser aprobados por la autoridad administrativa laboral. Las leyes de Unidad Sindical y de Bases de la Organización Sindical de 1940, por su parte, articularon jurídicamente la corporación de Derecho Público sindical mencionada en la declaración XIII del FT, confirmando la negación de cualquier derecho colectivo. El monopolio regulador estatal y la exclusión de la negociación colectiva quedó constatado en el art. 9 de la ley de Contrato de Trabajo de 1944 (LCT) que mencionaba exclusivamente a las «leyes, decretos y disposiciones ministeriales sobre reglamentación de trabajo en sus distintas modalidades», sin incluir, en coherencia, al convenio colectivo. Por tanto, la regulación general y sectorial del trabajo fue asumida directamente por el Estado, sin dejar espacio alguno a la negociación colectiva⁷.

⁷ Así lo subrayan, entre otros, BAYÓN CHACÓN, G., «La evolución histórica de la contratación colectiva en España» en AA.VV., *Quince lecciones sobre convenios colectivos*, Universidad Complutense, Madrid, 1976, p. 83; MONTOYA MELGAR, A., *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Civitas, Madrid, 1992, pp. 342-345; SEMPERE NAVARRO, A., *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo*, Akal, Madrid, 1982, pp. 62-64; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Ley y autonomía colectiva*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1987, pp. 52-54; GARCÍA MURCIA, J., *La reglamentación sectorial del trabajo*, Civitas, Madrid, 2001, pp. 60-62. A pesar de la contundencia de estas bases jurídicas, ALONSO OLEA, M., *Pactos colectivos y*

Este modelo jurídico fue matizado por la ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958 (LCCS) que, tras años de prácticas negociales informales, legalizó, por primera vez, la negociación colectiva de las representaciones profesionales en el seno de la organización sindical nacional y de los jurados de empresa o enlaces sindicales en un nivel empresarial. Las sinergias de la LCSS afectaron, también, a la elaboración de los RRI que, tras el Decreto 20/1961 (DRRI) y la Orden Ministerial 6 de Febrero de 1961, pasaban a ser redactados por el empresario previa audiencia del jurado de empresa, sin por ello quedar eliminada la trascendental aprobación administrativa de su contenido. La LCSS, sin embargo, no implicó una gran transformación del poder normativo laboral arraigado en el FT, ya que, por un lado, confirmaba la negación de la libertad sindical y, por otro, declaraba el carácter mínimo de las normas estatales que sólo podían ser mejoradas mediante los diseñados convenios colectivos sindicales que debían ser, además, aprobados por la autoridad administrativa laboral⁸. El espacio de la negociación colectiva fue, así, en esta segunda etapa del franquismo, aparente, dada la integración de la celebración de estos convenios en su peculiar organización sindical pública, y, en todo caso, residual, al tener encomendada la mejora de las condiciones laborales establecidas en «leyes, decretos, reglamentaciones de trabajo y demás disposiciones oficiales estatales». La reforma del FT en 1967 es buena prueba de esta afirmación porque, lejos de transformar su declaración III, número 4.º, se limitó a matizar que el Estado debía fijar las «bases mínimas» de la regulación del trabajo. Tampoco la reforma de la LCSS de 1973 conllevó, en este mismo sentido, una alteración de los cimientos jurídicos definidos en el FT⁹, finalizando el régimen jurídico laboral franquista con sus mismos ele-

contratos de grupo, Comares, Granada, reimpresión, 2000, pp. 116-121 buscó algún resquicio para admitir la existencia de pactos colectivos salariales en la primera época del franquismo.

⁸ Cfr. MONTOYA MELGAR, A., *Ideología y lenguaje ...*, cit., pp. 371-372; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Ley y autonomía colectiva*, cit., pp. 77-84; GARCÍA MURCIA, J., *La reglamentación sectorial ...*, cit., pp. 116-119.

⁹ Cfr. MONTOYA MELGAR, A., *Ideología y lenguaje ...*, cit., p. 398; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Ley y autonomía colectiva*, cit., pp. 77-84; GARCÍA MURCIA, J., *La reglamentación sectorial ...*, cit., pp. 126-129.

mentos fundacionales, el máximo intervencionismo estatal y la negación de una auténtica negociación colectiva.

2. EL INTENSO INTERVENCIONISMO LABORAL ESTATAL Y LA PUBLIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

El sistema franquista de fuentes del Derecho del Trabajo estaba, por tanto, incardinado en estas coordenadas jurídicas. En el crepúsculo de este régimen político, las normas laborales eran, conforme a los arts. 9 LCT, 3 LCCS y 5 DRRI, las leyes, los reglamentos generales, las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales, los convenios colectivos sindicales y los reglamentos de régimen interior, así como, de manera residual, la costumbre local y profesional y, en otro orden de cosas, los tratados internacionales.

En primer término, como expresión esencial del intenso intervencionismo estatal, la ley laboral ocupaba un destacado lugar en la ordenación de las relaciones de trabajo. Las normas laborales de rango legal eran elaboradas conforme al peculiar sistema general de fuentes del Derecho del régimen franquista, presidido por la unidad de los poderes del Estado, siendo destacable la corriente utilización de leyes delegadas que daban lugar a Decretos dictados por el Consejo de Ministros¹⁰. De la misma manera, el reglamento laboral general adquirió también un especial protagonismo al desarrollar y complementar, mediante Decretos del Consejo de Ministros u Órdenes Ministeriales del Ministro de Trabajo, el significativo intervencionismo estatal marcado por las normas de rango legal¹¹.

Pero más allá de la presencia de numerosas leyes y reglamentos laborales, el sistema franquista de fuentes del Derecho del Trabajo tuvo

¹⁰ Subrayan esta característica del régimen jurídico laboral franquista, BORRAJO DACRUZ, E., *Introducción al Derecho Español del Trabajo*, 4.ª Edición, Tecnos, Madrid, 1975, pp. 335-336 y MARTÍN VALVERDE, A., «Concurrencia y articulación de normas laborales», *Revista de Política Social*, 1978-II, p. 7.

¹¹ Vid. BAYÓN CHACÓN, G.; PÉREZ BOTIJA, E., *Manual de Derecho del Trabajo*, cit., pp. 153-154; MONTOYA MELGAR, A., *Ideología y lenguaje ...*, cit., pp. 343, 355-356, 366-368 y 380-390; BORRAJO DACRUZ, E., *Introducción al Derecho ...*, cit., pp. 355-356.

como característica singular la elaboración de reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales en todos los sectores y ramas de actividad. La mencionada LRT de 1942 se convirtió, así, en el instrumento jurídico principal para ejecutar el intervencionismo estatal predicado en el FT. Las Reglamentaciones de Trabajo (RT), en una primera denominación, y las Ordenanzas Laborales (OL), en una segunda terminología que data de los años sesenta, eran normas, de ámbito nacional, que regulaban, como expresaba el art. 1 de la LRT, «las condiciones mínimas» que debían cumplir las relaciones laborales entre los empresarios y su personal en una rama o sector profesional o, en ocasiones, en una empresa determinada. La aprobación de estas normas laborales sectoriales correspondía, conforme al procedimiento establecido en la LRT, al Ministerio de Trabajo, tomando la forma de Órdenes Ministeriales. La utilización ministerial de la facultad otorgada por la LRT fue abundante, dando lugar a un acervo de RT y OL capaz de regular, sistemáticamente, las condiciones laborales de la totalidad de las relaciones de trabajo en todos los sectores y grandes empresas¹². La integración de las RT y OL en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo dió lugar a una polémica doctrinal en torno a su naturaleza jurídica que, en todo caso, hay que contextualizar en la singular producción de normas del régimen franquista¹³. Un sector doctrinal minoritario atribuyó a las RT y OL la naturaleza de normas de rango legal, bien por ser leyes orgánicas especiales derivadas directamente del FT, bien por ser leyes delegadas que participaban del rango de la LRT¹⁴. La mayor parte de la doctrina, sin embargo, calificó estas normas como reglamentos, discrepando en su fundamentación, ya que se acudía a la noción de reglamento delegado por la LRT, a la

¹² Vid. a título de ejemplos, la recopilación de parte de las RT y OL editada por Lex Nova, Valladolid, 1995.

¹³ Vid. BORRAJO DACRUZ, E., «La naturaleza jurídica de las reglamentaciones de trabajo», *Revista de Política Social* 1962, n.º 53, pp. 27 y ss. Se hace eco de este debate, GARCÍA MURCIA, J., *La reglamentación sectorial del trabajo*, cit., pp. 85-87 y MOLERO MANGLANO, C., *Sistema normativo laboral*, Colex, Madrid, 1987, p. 92.

¹⁴ La primera tesis fue defendida por BAYÓN CHACÓN, G.; PÉREZ BOTIJA, E., *Manual de Derecho del Trabajo*, cit., pp. 171-172 y la segunda por ALONSO GARCÍA, M., *Introducción al estudio del Derecho del Trabajo*, Bosch, Barcelona, 1958, p. 323.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN: DISTINCIÓN ENTRE NORMAS LABORALES Y CONTRATOS COLECTIVOS	7
A. NORMAS LABORALES Y CONTRATOS COLECTIVOS	7
B. PUNTO DE PARTIDA: LA TESIS PIRAMIDAL DE KELSEN EN LA CREACIÓN DEL DERECHO	9
C. HILO CONDUCTOR: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO ES FUENTE DE DERECHO	12
CAPÍTULO I. EL SISTEMA CORPORATIVISTA PRECONSTITUCIONAL DE FUENTES DE DERECHO DEL TRABAJO	15
1. BASES JURÍDICAS FRANQUISTAS EN EL SISTEMA DE FUENTES DE DERECHO DEL TRABAJO	15
2. EL INTENSO INTERVENCIONISMO LABORAL ESTATAL Y LA PUBLIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	18
3. LA TÍMIDA TRANSICIÓN PRECONSTITUCIONAL EN EL SISTEMA DE FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	24
CAPÍTULO II. EL MARCO CONSTITUCIONAL DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	27
1. BASES JURÍDICAS CONSTITUCIONALES EN EL SISTEMA DE FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	27
2. EL PODER NORMATIVO LABORAL	28
2.1. Fuentes de Derecho del Trabajo	28
2.2. Competencia exclusiva del Estado en las normas laborales	29
2.3. Reservas de ley laboral	35
2.4. El espacio del reglamento laboral	37
2.5. Los tratados internacionales laborales.....	39
2.6. La posible cesión supranacional de poder normativo laboral	40
3. LA AUTONOMÍA COLECTIVA PRIVADA	43
3.1. El principio constitucional de autonomía colectiva privada en la regulación laboral	43
3.2. El derecho constitucional a la negociación colectiva	44
3.3. La fuerza vinculante del convenio colectivo: contratos colectivos privados con eficacia real	48

4. LA ARTICULACIÓN ENTRE LA NORMA ESTATAL LABORAL Y EL CONVENIO COLECTIVO	79
4.1. Norma laboral y contrato colectivo	79
4.2. Inexistencia de un principio de jerarquía normativa entre la norma estatal y el convenio colectivo	81
4.3. Sometimiento del contrato privado colectivo a la norma estatal laboral	86
5. EL IMPACTO DEL DERECHO SOCIAL EUROPEO	91
5.1. La cesión europea de poder normativo laboral	91
5.2. La autonomía colectiva privada europea	94
5.3. Encaje del sistema constitucional y europeo de regulación laboral en valores democráticos y pluralistas compartidos ..	99
6. SENTIDO HISTÓRICO DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA EN LA REGULACIÓN LABORAL	100
CAPÍTULO III. EL MARCO LEGAL DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	103
1. INTERPRETACIONES DE LAS FUENTES DEL ART. 3 ET....	103
2. NORMAS LABORALES, CONTRATOS COLECTIVOS Y CONTRATOS INDIVIDUALES	107
3. DESARROLLO DEL PODER NORMATIVO LABORAL Y DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA PRIVADA EN LA ETAPA CONSTITUCIONAL	114
3.1. Transición y aplicación continuista (1980-1994)	114
3.2. Reforma y aplicación transformadora (1994 en adelante)....	128
4. LA RAZÓN HISTÓRICA DE LA REORDENACIÓN DEL PODER NORMATIVO LABORAL Y DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA PRIVADA	141
CAPÍTULO IV. EL PODER NORMATIVO LABORAL Y LA AUTONOMÍA COLECTIVA PRIVADA	145
1. FUENTES DE DERECHO Y FUENTES DE OBLIGACIONES	145
2. FUENTES DE DERECHO DEL TRABAJO	147
3. FUENTES DE OBLIGACIONES COLECTIVAS	148
CAPÍTULO V. LAS NORMAS LABORALES	151
1. LA LEY LABORAL.....	151
1.1. Espacio material y posición jurídico formal.....	151
1.2. Funciones de la ley laboral	155
2. EL REGLAMENTO LABORAL.....	160
2.1. Espacio material y posición jurídico formal.....	160
2.2. Funciones del reglamento laboral	163
3. LA NORMA EUROPEA LABORAL	168
3.1. Espacio material y recepción de la directiva laboral	168

3.2. Funciones de la directiva laboral.....	174
3.3. El papel del reglamento y de las decisiones comunitarias ..	176
4. EL TRATADO INTERNACIONAL LABORAL	177
4.1. Espacio material y posición jurídico formal.....	177
4.2. Funciones del tratado internacional laboral	180
5. LA COSTUMBRE LABORAL	181
5.1. Espacio material y posición jurídico formal.....	181
5.2. Funciones de la costumbre laboral	183
5.3. La problemática de los usos de empresa	183
6. LOS PRINCIPIOS GENERALES LABORALES	185
6.1. Espacio material y posición jurídico formal.....	185
6.2. Funciones de los principios generales laborales.....	186
7. CRITERIOS DE ARTICULACIÓN ENTRE LAS NORMAS LA- BORALES	189
7.1. Significado jurídico de los criterios de articulación entre las normas laborales	189
7.2. Normas estatales	190
7.3. Normas estatales, normas europeas y normas internacionales	192
7.4. Aplicación residual de la costumbre laboral.....	193
7.5. El cierre de los principios generales de Derecho del Trabajo	193
CAPÍTULO VI. LOS CONTRATOS COLECTIVOS	195
1. DIVERSAS MANIFESTACIONES DE LA AUTONOMÍA CO- LECTIVA PRIVADA	195
1.1. Todos los convenios y acuerdos colectivos son contratos colectivos.....	195
1.2. Tipología de contratos colectivos	198
2. EL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO	200
2.1. Espacio material y eficacia jurídica	200
2.2. Funciones del convenio colectivo estatutario	204
3. EL CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO	208
3.1. Espacio material y eficacia jurídica	208
3.2. Funciones del convenio colectivo extraestatutario.....	214
4. EL ACUERDO COLECTIVO DE EMPRESA.....	216
4.1. Tipología y eficacia jurídica	216
4.2. Funciones del acuerdo colectivo de empresa	221
5. EL ACUERDO COLECTIVO FIN DE CONFLICTO.....	225
5.1. Tipología y eficacia jurídica	225
5.2. Funciones del acuerdo colectivo fin de conflicto.....	229
6. EL ACUERDO COLECTIVO EN LA CUMBRE	230
6.1. Tipología y eficacia jurídica	230
6.2. Funciones del acuerdo colectivo en la cumbre.....	235
7. EL LAUDO ARBITRAL	237
7.1. Tipología y eficacia jurídica	237

7.2. Funciones del laudo arbitral.....	239
8. EL ACUERDO COLECTIVO EUROPEO	240
8.1. Tipología y eficacia jurídica	240
8.2. Funciones del acuerdo colectivo europeo	241
9. CRITERIOS DE ARTICULACIÓN ENTRE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS	241
9.1. Significado jurídico de los criterios de articulación entre con- tratos colectivos	241
9.2. Criterios de solución de las concurrencias conflictivas entre contratos colectivos	248
9.3. El criterio jurisprudencial de la inaplicación convencional en concurrencias conflictivas: una confirmación del para- digma contractual en la negociación colectiva.....	257
CAPÍTULO VII. ARTICULACIÓN ENTRE NORMAS LABORALES Y CONTRATOS COLECTIVOS	267
1. NORMAS LABORALES Y CONTRATOS COLECTIVOS	267
1.1. Inexistencia de jerarquía normativa	267
1.2. Sujeción de los contratos colectivos a las normas laborales ..	269
2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA NORMA LABORAL Y ESPACIOS DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA PRIVADA	272
3. LA LEGISLACIÓN NEGOCIADA: UN ENCUENTRO ENTRE EL PODER NORMATIVO LABORAL Y LA AUTONOMÍA CO- LECTIVA PRIVADA	278
CAPÍTULO VIII. CONFIRMACIÓN DE LA NATURALEZA CON- TRACTUAL DEL CONVENIO Y ACUERDO COLECTIVO: LA INOPERATIVIDAD DEL ART. 3.3 ET	283
CAPÍTULO IX. PROPUESTA DE MEJORA DEL ART. 3 ET	295
1. FUENTES DE DERECHO Y DE OBLIGACIONES EN EL ART. 3 ET	295
2. MEJORAS TÉCNICAS EN LAS NORMAS LABORALES	298
3. MEJORAS TÉCNICAS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS	299
4. MEJORAS TÉCNICAS EN LA ARTICULACIÓN ENTRE NOR- MAS LABORALES Y CONTRATOS COLECTIVOS	301
5. UNA PROPUESTA DE REDACCIÓN DEL ART. 3 ET.....	305
CAPÍTULO X. UTILIDAD Y CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA DISTINCIÓN ENTRE NORMAS LABORALES Y CONTRATOS COLECTIVOS	309
BIBLIOGRAFÍA CITADA	319

