

# **ASIGNATURA: SISTEMAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

## **GRADO EN RRLY RRHH- CURSO CUARTO PROFESORA DULCE MARÍA ELICHE MORAL**

**Curso 2021/2022**

### **1. Encontrar problemas jurídicos**

#### **CASO PRÁCTICO RESUELTO:**

La representación de la empresa SAKE está negociando con el comité de empresa de buena fe desde hace diez meses para lograr un convenio colectivo estatutario que sustituya al anterior que estuvo vigente durante un año y que fue denunciado.

Ante la falta de resultados, y sin que se haya constatado la mala fe de la empresa, ésta decide poner fin a la negociación alegando la inflexibilidad del banco social que imposibilita el acuerdo.

La representación unitaria de los trabajadores de la empresa SAKE considera que se ha producido una infracción de la obligación empresarial de negociar del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

- ¿Se ha incumplido en este caso concreto por la representación de la empresa el deber de negociar del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores?

1. Qué significa el deber de negociar del art. 89 ET.
  2. ¿La actitud de la empresa SAKE supone un incumplimiento del deber de negociar del art. 89 ET?
- Para investigar la respuesta a la primera pregunta podremos examinar los apuntes del tema correspondiente.

- Para investigar la respuesta a la segunda pregunta podemos además acudir a sentencias que se refieren a estos casos.

*Debemos plantearnos si según los datos que tenemos la empresa SAKE ha incumplido el deber de negociar del art. 89 ET.*

### **CASO PRÁCTICO A REALIZAR POR LOS ALUMNOS:**

**El comité de empresa de la empresa TOWA está integrado por 7 miembros. La sección sindical ZS, con tres miembros en el comité de empresa, comunicó por escrito a la empresa TOWA la apertura de negociaciones para acordar un convenio colectivo estatutario de empresa.**

## **2. Ubicación teórica y localización de la legislación aplicable**

### **CASO PRÁCTICO RESUELTO:**

La representación de la empresa SAKE está negociando con el comité de empresa de buena fe desde hace diez meses para lograr un convenio colectivo estatutario que sustituya al anterior que estuvo vigente durante un año y que fue denunciado.

Ante la falta de resultados, y sin que se haya constatado la mala fe de la empresa, ésta decide poner fin a la negociación alegando la inflexibilidad del banco social que imposibilita el acuerdo.

La representación unitaria de los trabajadores de la empresa SAKE considera que se ha producido una infracción de la obligación empresarial de negociar del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Decides que, para investigar sobre el problema jurídico tienes que informarte principalmente acerca de dos instituciones jurídicas:

- a) el régimen jurídico de la negociación de un convenio colectivo estatutario;
- b) el contenido de la obligación empresarial de negociar del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Como estás ubicado en la teoría, sabes que el TÍTULO III, De la negociación colectiva y de los convenios colectivos, del Estatuto de los Trabajadores, y concretamente el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, Tramitación, es el que regula la cuestión planteada en el supuesto particular.

## CASO PRÁCTICO A REALIZAR POR LOS ALUMNOS:

**El comité de empresa de la empresa TOWA está integrado por 7 miembros. La sección sindical ZS, con tres miembros en el comité de empresa, comunicó por escrito a la empresa TOWA la apertura de negociaciones para acordar un convenio colectivo estatutario de empresa.**

### 3. Redactar la respuesta a problemas sencillos

## CASO PRÁCTICO RESUELTO:

Un alumno está haciendo el siguiente caso práctico de Sistemas de Negociación Colectiva:

La representación de la empresa SAKE está negociando con el comité de empresa de buena fe desde hace diez meses para lograr un convenio colectivo estatutario que sustituya al anterior que estuvo vigente durante un año y que fue denunciado.

Ante la falta de resultados, y sin que se haya constatado la mala fe de la empresa, ésta decide poner fin a la negociación alegando la inflexibilidad del banco social que imposibilita el acuerdo.

La representación unitaria de los trabajadores de la empresa SAKE considera que se ha producido una infracción de la obligación empresarial de negociar del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

El alumno decide que uno de los problemas que tiene que resolver es determinar si la conducta del banco social supone infracción del deber de negociar de buena fe del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. Este problema no lo resuelve directamente el Estatuto de los Trabajadores. El alumno tendrá que consultar en la jurisprudencia cómo se interpreta el deber de negociar de buena fe. Por lo tanto, podemos considerar que esto es un problema “complejo”, que está relacionado con el caso práctico pero que no es la cuestión que se plantea para ser resuelta por el alumno.

El alumno ha creado un pequeño problema con la única finalidad de exhibir sus conocimientos y de introducir la resolución del problema más complejo. Eso sí, dado que la relación con el problema del caso práctico es indirecta, no se detiene mucho en este problema.

La representación de la empresa SAKE está negociando con el comité de empresa de buena fe desde hace diez meses para lograr un convenio colectivo estatutario que sustituya al anterior que estuvo vigente durante un año y que fue denunciado.

Ante la falta de resultados, y sin que se haya constatado la mala fe de la empresa, ésta decide poner fin a la negociación alegando la inflexibilidad del banco social que imposibilita el acuerdo.

¿Seguiría vigente el convenio de empresa anterior si la negociación colectiva hubiese concluido con un nuevo convenio de empresa?

El alumno primero se ubica en la teoría, determinando que el problema jurídico se refiere a la sucesión de convenios colectivos. Sabe de antemano que se trata de un caso sencillo, dado que

recuerda perfectamente que el profesor dijo en clase que en el ordenamiento jurídico español la regla general es que el nuevo convenio colectivo sustituye al anterior. Sin embargo, no puede basarse en lo que ha dicho el profesor en clase, sino que tiene que localizar la norma aplicable. Buscando en el Estatuto de los Trabajadores, encuentra que el art. 86.5 contempla que el convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan. Ahora tiene que construir su respuesta, de modo que exhiba sus conocimientos y competencias.

**Respuesta sin ningún valor:** “No”.

La respuesta “no” no estaría justificada y, por tanto, carece de valor, aunque realmente sea así en este caso.

**Respuesta sin ningún valor:** “No, porque el nuevo convenio colectivo sustituye al anterior”.

Esta respuesta solo está justificada en apariencia, porque se limita a decir “No”, con más palabras, sin basarse en la normativa.

**Respuesta claramente insuficiente:** “No. Art. 86.5 del Estatuto de los Trabajadores”.

Aunque esta respuesta sí está fundada en Derecho, es demasiado telegráfica y no permite exhibir competencias de redacción y argumentación ni los conocimientos comprensivos. El profesor no sabe si el alumno simplemente ha copiado la respuesta de otro alumno.

**Respuesta apropiada:**

“El problema jurídico a resolver en el presente caso se refiere a la sucesión de convenios colectivos y, concretamente, a la determinación de si el convenio de empresa anterior queda derogado por el convenio colectivo de empresa posterior negociado. Esta cuestión se resuelve en el art. 86.5 del Estatuto de los Trabajadores, que indica que el nuevo convenio colectivo sucede al anterior en su totalidad, (“El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan”). Dado que existe un convenio colectivo de empresa posterior negociado, el convenio de empresa anterior queda derogado por el posterior”.

No tiene por qué seguirse exactamente este esquema, pero es correcto. El alumno comienza ubicando teóricamente el tema -no siempre es necesario- y describiendo en abstracto el problema jurídico. Posteriormente, menciona la norma que resuelve el caso y explica por qué soluciona el problema, parafraseando la norma (es decir, explicándola con sus palabras) e incluso poniendo una pequeña cita literal (que no siempre es necesario). Por último, termina con una conclusión en la que opta por relacionar la solución del problema abstracto con la pregunta concreta que se hacía en el caso.

### **CASO PRÁCTICO A REALIZAR POR LOS ALUMNOS:**

**El convenio colectivo estatutario de empresa de la empresa WAQ indica en su art. 3 que el ámbito de aplicación temporal de dicho convenio es del 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021.**

**El 3 de enero de 2022 la empresa WAQ denuncia expresamente el convenio**

**colectivo.**

**¿Deberá ser objeto de inscripción registral la denuncia expresa de este convenio colectivo?**

#### **4. La búsqueda de argumentos**

##### **CASO PRÁCTICO RESUELTO:**

Se plantea al alumno el siguiente supuesto:

La representación de la empresa SAKE está negociando con el comité de empresa de buena fe desde hace diez meses para lograr un convenio colectivo estatutario que sustituya al anterior que estuvo vigente durante un año y que fue denunciado.

Ante la falta de resultados, y sin que se haya constatado la mala fe de la empresa, ésta decide poner fin a la negociación alegando la inflexibilidad del banco social que imposibilita el acuerdo.

La representación unitaria de los trabajadores de la empresa SAKE considera que se ha producido una infracción de la obligación empresarial de negociar del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Así pues, el problema jurídico consiste en determinar si la conducta de la empresa SAKE sería una infracción de la obligación empresarial de negociar del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. Para preparar la argumentación, se plantea una opción interpretativa, utilizando la polaridad ilegal/legal: o bien la conducta de la empresa SAKE es legal, o bien es ilegal. Es posible que existan opciones adicionales, como por ejemplo, que una conducta de este tipo solo fuera legal si reuniera determinados requisitos o si se dieran determinadas circunstancias, pero estos matices solo van a aparecer cuando se profundice mucho en la búsqueda de argumentos.

Un alumno decide que, en principio, va a defender la tesis de que no es infracción de la obligación empresarial de negociar del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores la conducta de una empresa de dar por concluida la negociación de un convenio colectivo de empresa cuando no es posible llegar a un acuerdo con el banco social.

Para poder pensar argumentos a favor de su teoría, tiene que buscar argumentos en contra de ella, como podría ser el hecho de que la empresa en realidad lo que pretende es no llegar a un acuerdo con el banco social alegando la inflexibilidad de la postura del mismo y utilizándolo como excusa para poner fin a la negociación de un convenio colectivo de empresa.

Frente a esto, el alumno concibe un contra-argumento. Después de informarse sobre el tema, llega a la conclusión de que el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores establece una obligación de negociación colectiva, lo que no implica necesariamente la obligación de las partes negociadoras de llegar a un acuerdo.

Este argumento interpretativo es jurídico, aunque puede que se utilicen otros tipos de argumentos no jurídicos.

## **CASO PRÁCTICO A REALIZAR POR LOS ALUMNOS:**

**El comité de empresa de la empresa TOWA está integrado por 7 miembros. La sección sindical ZS, con tres miembros en el comité de empresa, comunicó por escrito a la empresa TOWA la apertura de negociaciones para acordar un convenio colectivo estatutario de empresa.**

**¿Se cumplen los requisitos legales para iniciar el proceso de negociación colectiva en este caso?**

### **5. El uso de la doctrina judicial y la jurisprudencia**

#### **CASO PRÁCTICO RESUELTO:**

Un alumno hizo el siguiente caso práctico:

La representación de la empresa SAKE está negociando con el comité de empresa de buena fe desde hace diez meses para lograr un convenio colectivo estatutario que sustituya al anterior que estuvo vigente durante un año y que fue denunciado.

Ante la falta de resultados, y sin que se haya constatado la mala fe de la empresa, ésta decide poner fin a la negociación alegando la inflexibilidad del banco social que imposibilita el acuerdo.

La representación unitaria de los trabajadores de la empresa SAKE considera que se ha producido una infracción de la obligación empresarial de negociar del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Encontró sentencias que trataban sobre la interpretación del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Así, se ha entendido por nuestros tribunales que no existe obligación de negociar "sine die". Así en la sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 16 de septiembre de 1991, se afirmaba lo siguiente:

«con reiteración se ha pronunciado la doctrina judicial al interpretar el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores , en el sentido de que la obligación de negociar bajo el principio informador de la buena fe no presupone necesariamente el logro de un pacto capaz de satisfacer las apetencias de ambas partes; una cosa será el deber de negociar y otra bien diferente que el proceso negociador concluya con la firma de un convenio colectivo, pues éste se logrará únicamente cuando concurren las voluntades de ambas partes sobre el objeto y el alcance del contrato. En el supuesto analizado no puede decirse que los representantes de la empresa hayan rehusado la negociación, ya que durante 15 meses se mantienen conversaciones y negociaciones sin llegar al acuerdo, no constando circunstancia alguna que evidencie la falta de interés de la parte económica por la firma del convenio, o una mala fe de idéntico contenido práctico». Este criterio ha sido asumido por el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, en Sentencia de 1 de marzo de 2001 (RJ 2001, 2829).

El alumno tomará en consideración esta jurisprudencia y lo tendrá en cuenta para redactar su argumentación, citando las sentencias en las que haya encontrado la información.

### **CASO PRÁCTICO A REALIZAR POR LOS ALUMNOS:**

**El comité de empresa de la empresa TOWA está integrado por 7 miembros. La sección sindical ZS, con tres miembros en el comité de empresa, comunicó por escrito a la empresa TOWA la apertura de negociaciones para acordar un convenio colectivo estatutario de empresa.**

**¿Se cumplen los requisitos legales para iniciar el proceso de negociación colectiva en este caso?**

## **6. Ordenar las ideas: la estructura y disposición de la argumentación**

### **CASO PRÁCTICO RESUELTO:**

La representación de la empresa SAKE está negociando con el comité de empresa de buena fe desde hace diez meses para lograr un convenio colectivo estatutario que sustituya al anterior que estuvo vigente durante un año y que fue denunciado.

Ante la falta de resultados, y sin que se haya constatado la mala fe de la empresa, ésta decide poner fin a la negociación alegando la inflexibilidad del banco social que imposibilita el acuerdo.

La representación unitaria de los trabajadores de la empresa SAKE considera que se ha producido una infracción de la obligación empresarial de negociar del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

#### ***Ejemplo de esquema:***

1. Introducción para ubicar el caso práctico planteado
2. Análisis legal y jurisprudencial del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores
3. Aplicación del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores al caso concreto
4. Conclusión

### **CASO PRÁCTICO A REALIZAR POR LOS ALUMNOS:**

#### **Elabore un esquema de argumentación del siguiente supuesto:**

**El comité de empresa de la empresa TOWA está integrado por 7 miembros. La sección sindical ZS, con tres miembros en el comité de empresa, comunicó por escrito a la empresa TOWA la apertura de negociaciones para acordar un convenio colectivo estatutario de empresa.**

## **7. La redacción final**

### **CASO PRÁCTICO RESUELTO:**

La representación de la empresa SAKE está negociando con el comité de empresa de buena fe desde hace diez meses para lograr un convenio colectivo estatutario que sustituya al anterior que estuvo vigente durante un año y que fue denunciado.

Ante la falta de resultados, y sin que se haya constatado la mala fe de la empresa, ésta decide poner fin a la negociación alegando la inflexibilidad del banco social que imposibilita el acuerdo. La representación unitaria de los trabajadores de la empresa SAKE considera que se ha producido una infracción de la obligación empresarial de negociar del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. Elabore un dictamen jurídico al respecto.

### **DICTAMEN JURÍDICO:**

Según el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se promueve por escrito la negociación de un convenio colectivo por un sujeto legitimado, la otra parte está obligada a negociar bajo el principio de buena fe, salvo que exista causa legal o convencional que exima de ese deber.

En el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores no se fija plazo máximo o mínimo de negociación entre las partes, por ello, cuando se constate la imposibilidad de llegar a acuerdos, habiéndose negociado de buena fe, la empresa puede dar por concluida la negociación del convenio colectivo estatutario, ya que no se puede obligar a una negociación indefinida.

En este sentido, en la sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 16 de septiembre de 1991, se señala lo siguiente:

«con reiteración se ha pronunciado la doctrina judicial al interpretar el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de que la obligación de negociar bajo el principio informador de la buena fe no presupone necesariamente el logro de un pacto capaz de satisfacer las apetencias de ambas partes; una cosa será el deber de negociar y otra bien diferente que el proceso negociador concluya con la firma de un convenio colectivo, pues éste se logrará únicamente cuando concurren las voluntades de ambas partes sobre el objeto y el alcance del contrato. En el supuesto analizado no puede decirse que los representantes de la empresa hayan rehusado la negociación, ya que durante 15 meses se mantienen conversaciones y negociaciones sin llegar al acuerdo, no constando circunstancia alguna que evidencie la falta de interés de la parte económica por la firma del convenio, o una mala fe de idéntico contenido práctico» (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia de 1 de marzo de 2001 (RJ 2001, 2829)).

### **CASO PRÁCTICO A REALIZAR POR LOS ALUMNOS:**

#### **Elabore un dictamen jurídico del siguiente supuesto:**

**El comité de empresa de la empresa TOWA está integrado por 7 miembros. La sección sindical ZS, con tres miembros en el comité de empresa, comunicó por escrito a la empresa TOWA la apertura de negociaciones para acordar un convenio colectivo estatutario de empresa.**