

NATURALEZA Y ALCANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA: CRÓNICA JURISPRUDENCIAL

NATURE AND SCOPE OF EXTRA-STATUTORY COLLECTIVE BARGAINING: JURISPRUDENTIAL CHRONICLE

PAZ MENÉNDEZ SEBASTIÁN

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo

ALBA GARCÍA TORRES

Profesora Ayudante Doctora del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo

SUMARIO

- I. NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS.
- II. CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN EXTRAESTATUTARIA.
- III. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS.
- IV. LEGITIMIDAD Y CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA.
- V. VIGENCIA Y ORDENACIÓN DE CONVENIOS.

I. NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS

La Constitución Española reconoce el derecho a la negociación colectiva al establecer que «*la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*» (art. 37 CE). Tradicionalmente se ha defendido que a pesar de su codificación constitucional, esta solo garantiza su existencia y la fuerza vinculante de los convenios, siendo su contenido de configuración legal, lo que posiblemente explique que su formulación se haga fuera de los derechos fundamentales.

Sin embargo, la intervención del Tribunal Constitucional ha matizado esta idea, ampliando las garantías constitucionales del derecho. Así, en primer término, el Tribunal Constitucional ha precisado que la negociación colectiva está «*atribuida constitucionalmente a los sindicatos y a otras representaciones colectivas de los trabajadores*» (STC 208/1993, de 28 de junio, FJ 4 y STC 8/2015, de 22 enero, FJ 2), vinculándolo así a los derechos fundamentales, al entender que forma parte del contenido esencial de la libertad sindical (art. 28 CE). De esta afirmación resulta, como primera evidencia, que el artículo 37 de la CE no limita la negociación colectiva al sujeto sindical, sino que reconoce una legitimación más amplia, configurando directa e inmediatamente un derecho de negociación colectiva no sólo reducido a los sindicatos y asociaciones empresariales, sino también a la representación unitaria (amén de la sindical). No existe, por ende, «*un monopolio sindical en la negociación estatutaria*» (STC 8/2015, de 22 de enero). Por eso nada impide que se atribuya prioridad aplicativa a un convenio de empresa negociado por la representación unitaria frente a uno de sector negociado por los sindicatos (STC –Pleno– 119/2014, de 16 de julio, FJ 6.e) –téngase en cuenta que la reforma acometida por el Real Decreto-Ley 32/2021 ha hecho desaparecer la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial–.

La segunda evidencia resultante de la afirmación del Tribunal Constitucional es que toda organización sindical tiene derecho a la negociación colectiva, como elemento integrante del contenido esencial de la libertad sindical, con independencia de su índice de representación o implantación (STC 224/2000, de 2 de octubre, FJ 4 y STC 119/2014, de 16 de Julio, FJ 6). Atribuyendo la Constitución Española fuerza vinculante a todos los productos resultantes de la negociación colectiva, en la medida en que todos ellos son resultado del ejercicio del derecho a la negociación colectiva laboral entre representantes de los trabajadores y empresarios, reconocido en el art. 37.1 CE (STC 8/2015, de 22 de enero, FJ 4). En efecto, de la doctrina constitucional se puede desprender que los convenios colectivos extraestatutarios encuentran cobijo igualmente en los propios art. 7 y 28 de la Constitución Española, toda vez que la libertad sindical se reconoce a todos los sindicatos, y una vez formulada en la Carta Magna con tal amplitud no puede negarse, por ley ordinaria, a determinadas representaciones sindicales su derecho a negociar convenios colectivos.

La negociación extraestatutaria está, por tanto, constitucionalmente protegida, al menos cuando quien negocia es un sindicato y tiene similar consideración a la estatutaria desde la estricta perspectiva de su integración en el contenido esencial de la libertad sindical (STC de 8 de junio de 1989 y SSTS 01 de junio de 2007 rec. 71/06 y de 16 de julio de 2014, rec. 110/13). Ahora bien eso no significa que la llamada negociación estatutaria y la que se conoce como negociación extraestatutaria –es decir, la que nace y se desarrolla en el marco legal del Estatuto de los Trabajadores, y la que permanece en todo o en parte ajena a él–, merezcan la misma consideración a todos los efectos, ni que el ordenamiento les reconozca idéntica fuerza.

La negociación estatutaria, esto es: la que encaja en las estrictas exigencias del Título III del Estatuto de los Trabajadores, se ha querido conformar respondiendo a un modelo normativo/mixto, que atribuye al convenio colectivo características similares a las de una norma y que como tal lo inserta en el sistema de fuentes del

ordenamiento laboral [art. 3.1. b) y art. 82.1 y 3 ET]. En palabras del Tribunal Supremo los convenios colectivos estatutarios son contratos con efectos normativos y a la par normas de origen contractual (STS 20 de abril de 2021, rec. 153/19).

En consonancia con ello, el ordenamiento reconoce a la negociación que se produce dentro de las exigencias del Título III (legitimación, procedimiento, publicación, etc.) eficacia *erga omnes*-en otras palabras, que su eficacia alcanza a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio–, pero sólo a ella [STC 108/1989, de 8 de junio]. El resto de negociaciones, las que acontecen extramuros del procedimiento estatutario, se consideran extraestatutarias, y tienen reconocida fuerza vinculante, pero no normativa, es decir, su alcance queda limitado a las relaciones individuales de trabajo de los trabajadores y empresarios afiliados y asociados a las organizaciones que los han firmado, careciendo, en general, de efectos más allá de las fechas pactadas (STS 14 de diciembre de 1996, rec. 3063/1995; 25 de enero de 1999 rec. 1584/1998; 16 de julio de 2014, rec. 110/13 y 27 de octubre de 2021, rec. 4312/2018). No resultando, por ende, factible adherirse a un convenio de este tipo una vez agotada su vigencia (STS 08 de junio de 2015, rec. 246/13) y no pudiendo restringir derechos reconocidos en convenio estatutario vigente o, en su caso, en situación de ultraactividad (STS 1 de junio de 2007, rec. 71/2006). No en vano, como ha sostenido la jurisprudencia, «*el puesto que corresponde al pacto colectivo extraestatutario será sin duda el tercero, es decir, después de las normas legales y reglamentarias y de los convenios colectivos de eficacia general, situándose al mismo nivel que el contrato de trabajo, aunque su ámbito subjetivo no sea individual propiamente dicho*» (STS 18 de febrero de 2003, rec. 1/2002).

En efecto, «*la naturaleza meramente contractual de estos pactos implica su sometimiento a la jerarquía de las fuentes de la relación laboral establecida en el artículo 3 ET, debiendo respeto a la ley, a los reglamentos y a los convenios colectivos estatutarios o de eficacia general*» (STS 27 de octubre de 2021, rec. 4312/2018). Por ello, un pacto de eficacia limitada no puede prevalecer ni contradecir los derechos fundamentales, ni las disposiciones de un convenio colectivo estatutario, por razones de jerarquía, al igual que no puede hacerlo el contrato de trabajo individual, como expresión de la voluntad de las partes y fuente de los derechos y obligaciones que integran la relación laboral, de modo que carecen de virtualidad en lo que respecta a las cláusulas y condiciones que impliquen, en perjuicio de los trabajadores, posiciones menos favorables que las establecidas en disposiciones de superior rango, legales, reglamentarias o convencionales (STS 27 de octubre de 2021, rec. 4312/2018).

Por cierto, que la ubicación extramuros de la negociación estatutaria se produce sea cual sea el extremo exacto en el que acontece ese desajuste con las exigencias legales. En tal sentido, conviene destacar que la jurisprudencia ha entendido que carece de carácter estatutario (siendo en su caso extraestatutario) todo convenio colectivo que no cumpla alguno de los elementos previstos en el Estatuto, sea cual sea este: por ejemplo, si no se alcanza el voto favorable de las mayorías representativas que exige el Estatuto de los Trabajadores (STC 108/1989, de 8 de junio); o si no se inscribe, registra y publica según las reglas del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo –aun cuando haya

sido acordado por representantes legitimados para la negociación estatutaria— Así, se negó la consideración de estatutario a un pacto sobre pagas extras suscrito al finalizar las negociaciones del convenio colectivo por las mismas partes que habían suscrito el convenio, pero no incluido en el texto de este, y no depositado, ni registrado, ni publicado acompañando a aquél (STS 24 de septiembre de 2013, rec. 80/12); y a un pacto verbal alcanzado entre la empresa y uno sólo de los miembros del banco social en el marco de una negociación (STS 30 de mayo de 2018, rec. 85/17).

La misma consideración ha merecido el incumplimiento del principio de correspondencia, que exige que el ámbito de actuación del órgano de representación de los trabajadores en el convenio de empresa se corresponda estrictamente con el de afectación de éste. Dicho de otro modo, la falta de correspondencia entre la representación que negocia y el ámbito del convenio imposibilita la negociación estatutaria. Por cierto, que en ese punto concreto la jurisprudencia ha sido particularmente escrupulosa a la hora de valorar esa correspondencia, negando, por ejemplo, la calificación de convenio estatutario de empresa a un convenio negociado sólo con los representantes unitarios de uno o varios centros de trabajo cuando la empresa dispone de distintos centros de trabajo, en lugar de con los representantes de todos ellos (STS 20 de junio de 2015, rec. 6/14, 10 de junio de 2015, rec. 175/14, 18 de febrero de 2016, rec. 93/15, 23 de febrero de 2016, rec. 39/15, 10 de junio de 2016, rec. 209/15, 25 de enero de 2017, rec. 40/16, 19 de julio de 2017, rec. 212/16, 21 de diciembre de 2017, rec. 280/16, 16 de enero de 2018, rec. 262/16, 12 de febrero de 2018, rec. 236/16). De hecho, en estos contextos (empresa con varios centros de trabajo, unos con representación y otros sin ella), se ha rechazado la posibilidad de suscribir convenios estatutarios de empresa (STS 30 de octubre de 2019, rec. 191/17).

Lo mismo se ha dicho cuando se pacta un acuerdo en un grupo de empresas que no alcanza —ni pretende alcanzar— a la totalidad de las implicadas. Así, sostiene la jurisprudencia que cuando el resultado de la actividad negocial no se plasma «*en un convenio colectivo estatutario que busque establecer una regulación general aplicable al grupo de empresas al carecer de los requisitos que legalmente se imponen para su válida conclusión*», resulta que el «*acuerdo alcanzado entra, por ello, de lleno en el ámbito de los que la jurisprudencia y la doctrina han venido en denominar pactos extraestatutarios o de eficacia limitada, al derivar de una intervención sindical admitida y asumida por la empresa dentro de su ámbito de gestión empresarial y que limita sus efectos a la estricta esfera funcional en la que ha sido concluido*» (SSTC 8/2015, de 22 de enero, FJ 4 y STS 22 de octubre de 2013, rec. 110/12; 16 de julio de 2014, rec. 110/13).

Téngase en cuenta, en todo caso, que la negación del carácter estatutario de un convenio no tiene como consecuencia inmediata su calificación judicial como extraestatutario. En este sentido, conviene recordar que si bien en un primer momento así parecía haberlo entendido la jurisprudencia, a propósito de un convenio de empresa negociado con una sola sección sindical, razonando que no se ajustaba a las exigencias del Estatuto, aunque dicha sección tuviese suficiente presencia en la representación unitaria, porque se había excluido de la negociación al resto

de sindicatos, concluyendo que en tales circunstancias el convenio tenía carácter extraestatutario, y que en consecuencia la Autoridad Laboral no tenía legitimidad para impugnarlo, declarando, de oficio, la inadecuación del procedimiento específico (STS 4 de diciembre de 2000, rec. 3867/1999). Esta doctrina ha sido recientemente matizada en la STS 4 de mayo de 2021, rec. 164/19, que sostiene, sintéticamente, que: existiendo una apariencia de convenio colectivo estatutario, presentándose como tal ante la Autoridad Laboral, debe impugnarse de oficio por la modalidad procesal específica; –en tal impugnación la eventual declaración de nulidad del convenio examinado, salvo supuesto de vulneración de derechos constitucionales, debe entenderse referida a su consideración como convenio regulado por el Título III del ET; –en principio tal declaración no puede conllevar una declaración acerca de su validez como extraestatutario; –sí podría indicarse la constatación de que incumple las exigencias del ET, pero podría ser válido como acuerdo «extraestatutario»; y –existe inadecuación de procedimiento (y falta de legitimación activa) cuando la Autoridad Laboral impugna un acuerdo colectivo que no posee la apariencia, ni la pretensión, de un convenio colectivo regulado por el Título III del ET.

Nótese, por otra parte, que recientemente ha señalado la jurisprudencia que no cabe la impugnación de acuerdos empresariales cuando la sección sindical impugnante persigue únicamente la adhesión parcial al mismo –por ser lo que le interesa–, pues ello supondría un grave perjuicio al derecho de negociación colectiva, sin que tal decisión se considere lesiva ni de la LOLS, ni del art. 14 CE, ni del Convenio 98 de la OIT (STS 8 de febrero de 2022, Rec. 37/2020).

II. CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN EXTRAESTATUTARIA

El régimen y categorización de la negociación colectiva extraestatutaria es complejo de delimitar en la medida en que no encuentra una regulación propia o específica que lo desarrolle, ni en el Estatuto de los Trabajadores, ni en ninguna otra norma. Precisamente por ello, el análisis que a continuación se expone se lleva a cabo realizando una comparativa con las características de la negociación colectiva estatutaria.

Así, la negociación colectiva estatutaria se caracteriza por la imperatividad e indisponibilidad para la autonomía individual de su contenido, lo que implica que el empresario no puede alterar o prescindir de las cláusulas convencionales: en efecto, *«la empresa unilateralmente no puede variar el contenido de lo preceptuado en el convenio colectivo [arts. 37.1 CE, 3.1.b y 82.3.1 ET], lo que no impide que pueda interpretar sus preceptos, en relación con la restante normativa aplicable, para fijar unas prácticas de actuación uniformes incluso más detalladas que las establecidas convencionalmente y en cuanto no comporten vulneración de lo pactado o, en su caso, de la normativa aplicable, puesto que entre los deberes laborales básicos del trabajador figura el «cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas» [art. 5.c ET] lo que, en su caso, debe relacionarse con el denominado poder de dirección del empresario, contemplado en el art. 20.2 ET»* (STS 12 de noviembre de 2013, rec. 55/13). Sin embargo, respecto de

la negociación colectiva extraestatutaria se puede afirmar que su aplicación no sería imperativa, al carecer sus cláusulas de naturaleza indisponible a efectos del artículo 3.5 del ET. No obstante, no parece en modo alguno habitual el pacto individual por debajo del convenio extraestatutario o la renuncia a sus previsiones.

En segundo término, la negociación colectiva estatutaria se caracteriza por el principio de automaticidad o lo que es lo mismo por la aplicación del convenio colectivo de forma imperativa y automática a los sujetos integrados en su ámbito de aplicación, sin necesidad de referenciar su aplicación en los contratos de trabajo, ni mucho menos incorporar a ellos sus contenidos. En efecto *«la garantía constitucional de la fuerza vinculante implica, en su versión primera y esencial, la atribución a los convenios colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquellos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales»* (STC 58/1985, de 30 de abril).

Por contra, no regiría el principio de automaticidad para los convenios colectivos extraestatutarios, por lo tanto, su aplicación a los trabajadores y empresarios individuales se produciría por la vía de la adhesión expresa o tácita a sus clausulados. Aunque en este punto es preciso tener en cuenta que los convenios extraestatutarios negociados por sindicatos se aplican de forma automática a sus afiliados, sin necesidad de manifestación expresa a favor de tal aplicación, pues la representación que de ellos tiene la organización sindical alcanza hasta ese punto.

En tercer lugar, la negociación colectiva estatutaria se caracteriza por el «principio de orden normativo y efecto sustitutivo». Las cláusulas contractuales contrarias a las previsiones del convenio se sustituyen inmediatamente por este, en consonancia con las previsiones del Estatuto de los Trabajadores: *«el convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan»* (art. 86.4). Y, por tanto, el convenio posterior, como la norma, puede rebajar las condiciones laborales del precedente. Téngase en cuenta que por convenio colectivo no se crean condiciones más beneficiosas (SSTS 10 de febrero de 1995, rec. 2351/93; 26 de febrero de 1996, rec. 2116/95; 2 de diciembre de 1998, rec. 969/98; 18 de diciembre de 1997, rec. 175/97; 14 de marzo de 2006, rec. 181/04; 6 de mayo de 2009, rec. 69/08; 8 de julio de 2010, rec. 248/09; 21 de octubre de 2014, rec. 308/13; 24 de enero de 2018, rec. 72/17; 7 de julio de 2021, rec. 137/19).

Sin embargo, el principio de orden normativo no sería aplicable a la negociación colectiva extraestatutaria en la medida en que carece de eficacia general. Por esta misma razón, no sería predicable del convenio extraestatutario el principio de modernidad, consistente en qué entre dos normas del mismo rango, en este caso dos convenios colectivos, se aplica preferentemente la norma más moderna, que deroga a la anterior en todo lo que le resulte incompatible (SSTS 12 de diciembre de 2008, rec. 538/08 y 23 de diciembre de 2008, rec. 3199/07).

La peculiar naturaleza de la negociación extraestatutaria hace que se situó fuera de la normativa legal, también en cuanto a su vigencia y permanencia en el tiempo,

de manera que carece de garantía de estabilidad y de bloqueo, aunque sea temporal, frente a pactos futuros de la misma índole, en un sentido y un alcance semejantes a los previstos en los arts. 82.3 y 84 del Estatuto de los Trabajadores (SSTS 08 de junio de 1999, rec. 2070/97; 18 de febrero de 2003, rec. 1/2002; 25 de septiembre de 2003, rec. 141/02; 12 de diciembre de 2006, rec. 21/06; 20 de febrero de 2008, rec. 4103/06; 09 de septiembre 2008, rec. 62/07; 22 de julio de 2013, rec. 06/12), de manera que *«no merma las formalidades de negociación, en tanto no obstaculiza un ulterior convenio colectivo de eficacia erga omnes ni impide propiciar la negociación de otro pacto colectivo, también extraestatutario»* (SSTS 30 de mayo de 1991, rec. 1356/90, que reproduce la Sentencia de 11 de septiembre de 2003, rec. 144/02; 12 de diciembre de 2006, rec. 21/06).

Del mismo modo, se puede afirmar que la existencia de un convenio de eficacia limitada no impide que los trabajadores firmantes queden vinculados por el posterior convenio de carácter estatutario, pues el mismo abarca dentro de su ámbito a todos los trabajadores de la empresa y a todos ellos les resulta aplicable [art. 83.1 ET] (STS 30 de mayo de 2007, rec. 167/05).

Por otro lado, la negociación colectiva estatutaria se caracteriza por la posible sanción administrativa en caso de incumplimiento de sus cláusulas o contenidos normativos, no para los obligacionales. De esta manera, la LISOS considera infracción grave *«la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales [fijadas] mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva»* (art. 7.2), también *«establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas por convenio colectivo»* (art. 7.10) o *«no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establece el convenio colectivo que sea de aplicación»* (art. 7.13).

La jurisprudencia insiste en la idea de que el empresario no puede alterar o prescindir de las cláusulas convencionales, salvo nueva negociación o por la vía del artículo 41 ET (modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva). Aunque esta afirmación debe entenderse limitada a lo realmente regulado por el convenio, sin que sea posible extender este blindaje a extremos tangenciales a los contenidos en él. Así, *«los aspectos atinentes a una materia contemplada en el convenio pero que no estén expresamente previstos en él pueden ser objeto de decisiones modificativas sin necesidad de acudir a los mecanismos del Título III ET»* (STS 17 de diciembre de 2014, rec. 24/14).

De un modo semejante, se ha entendido que la precisión o interpretación de ciertos preceptos del convenio por parte del empresario no se puede considerar una modificación de este, sino un ejercicio legítimo del poder de dirección. De esta manera, la prohibición de modificación del convenio *«no impide que pueda interpretar sus preceptos, en relación con la restante normativa aplicable, para fijar unas prácticas de actuación uniformes incluso más detalladas que las establecidas convencionalmente y en cuanto no comporten vulneración de lo pactado o, en su caso, de la normativa aplicable, puesto que entre los deberes laborales básicos del trabajador figura el «cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el*

ejercicio regular de sus facultades directivas» [art. 5.c ET] lo que, en su caso, debe relacionarse con el denominado poder de dirección del empresario, contemplado en el art. 20.2 ET» (STS 12 de noviembre de 2013, rec. 55/13).

Sin embargo, el incumplimiento del convenio extraestatutario no determinaría responsabilidades administrativas, al carecer estos convenios de «cláusulas normativas» en sentido estricto. Aun así, hay determinados pronunciamientos que hablan del contenido normativo de los convenios extraestatutarios, lo que puede resultar equívoco si se le desvincula de su ámbito de aplicación. A estos efectos, cuando se utiliza el término normativo refiriéndose a los pactos extraestatutarios, debe entenderse referido al efecto regulador aplicable a una determinada materia de un conjunto de disposiciones que han sido previstas por la ley o por los particulares; las cláusulas normativas de los convenios están destinadas a regular los derechos y obligaciones de las personas y entidades afectadas por dichos pactos, pues este es justamente el papel que han desempeñado las cláusulas de los contratos. Y en este sentido, el pacto colectivo extraestatutario se concierta con la finalidad de compatibilizar los intereses contrapuestos de las partes, que se someten voluntariamente a una disciplina que ellos mismos han instaurado, lo que permite afirmar que los convenios de eficacia limitada, en el ámbito propio en el que son aplicables, tienen naturaleza y eficacia contractual, debiendo ser cumplido «*en sus propios términos lo pactado por las partes*» (STS 6 de mayo de 2015, rec. 167/14).

Por tanto, el contenido normativo solo es referible de los sujetos afectados por el contrato, pues esa fuerza la reciben del artículo 37.1 de la Constitución y del consentimiento de los negociadores, pero sin que sus cláusulas sobrepasen ese ámbito. Por ello, no pueden ser calificados como normativos en sentido estricto, sino únicamente con el alcance al que nos hemos referido, en cuanto regulan derechos y obligaciones de aquellos a quienes se extiende el concreto contrato colectivo (SSTS 01 de junio de 2007, rec. 71/06 y 16 de julio de 2014, rec. 110/13).

De esta manera, el incumplimiento de un convenio extraestatutario no conllevará responsabilidades administrativas. Tampoco constituiría, de suyo, una infracción de ley a efectos de la interposición del recurso de casación o de duplicación. Aunque con la posible salvedad de que hubieran sido publicados en un periódico oficial (STS 14 de enero de 2008, rec. 91/06). Téngase en cuenta, a estos efectos, que si la cuestión litigiosa se refiere a la interpretación o alcance de una cláusula de un convenio colectivo no estatutario, la exigencia del requisito de fundamentación de la infracción legal podría cubrirse con la denuncia de la infracción de una norma estatal sobre la interpretación de los contratos, por ejemplo, del Código Civil (STS de 3 de mayo 1996), pero sin que, al efecto, valga la remisión genérica a los preceptos correspondientes del Código Civil o la llamada en bloque a este cuerpo normativo (STS 19 de abril de 2013, rec. 447/12).

Derivado de su fuerza normativa, el convenio colectivo debe ser conocido por la generalidad de trabajadores afectados por él, por ello se le exige publicidad a través de su publicación en el boletín oficial correspondiente. Sin embargo, como

la negociación colectiva extraestatutaria no goza de eficacia normativa, ni alcance *erga omnes*, no rige para ella el principio de publicidad, no exigiéndose publicación en un boletín oficial para su validez, aunque ello no es óbice para que en algunas ocasiones se publiquen.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS

El convenio colectivo de eficacia general o *erga omnes* es aquel que extiende sus efectos sobre la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito funcional y territorial de aplicación, sin distinguir entre afiliados o no afiliados a las partes contratantes, presentes y futuros (STS 09 de marzo de 2003); y hayan o no estado efectivamente representados en su negociación (SSTS 14 de diciembre de 1996, rec. 3063/95; 25 de enero de 1999, rec. 1584/98; 6 de octubre de 2009, Rec. 3012/08; 9 de febrero de 2010, rec. 105/09; 29 de marzo de 2010, rec. 37/09; 12 de abril de 2010, rec. 139/09; 9 de marzo de 2011, rec. 118/10; 23 de octubre de 2012, rec. 594/12; 14 de mayo de 2013, rec. 285/11; 25 de julio de 2013, rec. 100/12; 29 de marzo de 2016, rec. 127/15).

La atribución de tan intenso alcance (recuérdese su carácter cuasi normativo) es la consecuencia lógica, se entiende, de la estricta selección de los sujetos legitimados para negociar (artículo 87 ET) y de la exigencia de acreditar la representación de mayoría absoluta en la comisión negociadora (artículo 88.1 ET).

Esta idea, reiterada tanto por la doctrina científica como judicial, contrasta con los pactos extraestatutarios, que únicamente surten efecto entre quienes los concertaron y por el tiempo en él pactado (SSTS 14 de diciembre de 1996, rec. 3063/95; 25 de enero de 1999, rec. 1584/98; 06 de octubre de 2009, rec. 3012/08; 09 de febrero de 2010, rec. 105/09; 29 de marzo de 2010, rec. 37/09; 12 de abril de 2010, rec. 139/09; 09 de marzo de 2011, rec. 118/10; 23 de octubre de 2012, rec. 594/12; 14 de mayo de 2013, rec. 285/11; 25 de julio de 2013, rec. 100/12; 29 de marzo de 2016 rec. 127/15). En otras palabras, el único modo de garantizar, en un primer momento, que un convenio extraestatutario obligue a los trabajadores es que se encuentren afiliados al sindicato negociante (en tal caso funciona la adhesión tácita por el juego de la representación colectiva que corresponde al sindicato) (STS 19 de enero de 2004, rec. 1363/03).

No hay que olvidar, en tal sentido, que al carecer nuestro sistema positivo de un soporte normativo específico y suficiente para la negociación colectiva extraestatutaria, esta habrá de disciplinarse por las normas generales de la contratación del Código Civil, si bien con la aplicación necesaria de las reglas y principios del Derecho del Trabajo que confluyen en el caso, pero siempre influenciado por el principio de libertad de contratación que admite la celebración de acuerdos, individuales o colectivos, incluso cuando se negocian al margen de las previsiones del Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo tanto, su fuerza vinculante respecto de los firmantes o adheridos resulta de los arts. 1255 y siguientes del Código Civil. Especial relevancia tiene, a estos efectos, las previsiones de los artículos 1257 C.C. –que establece que los contratos sólo surten efecto entre las partes que los otorgan–, y 1302 C.C., conforme al cual la acción de nulidad de los contratos solamente corresponderá a los obligados principal o subsidiariamente por ellos (SSTS 16 de mayo de 2002, rec. 1191/01; 01 de junio de 2007, rec. 71/06; 09 de febrero de 2010, rec. 105/09; 23 de octubre de 2012, rec. 594/12). Así las cosas, es la propia lógica contractual la que comporta que este tipo de acuerdos resulte tan sólo vinculante respecto de aquellos sujetos que han conferido un poder de representación para fijar colectiva y concretamente las condiciones laborales (STC 121/2001, de 4 de junio y SSTS 22 de octubre de 2012, rec. 110/12; 16 de julio de 2014, rec. 110/13).

Ahora bien, la jurisprudencia ha reconocido la posibilidad de que se produzcan adhesiones posteriores, tanto individuales –de trabajadores no afiliados o en su caso afiliados a otro sindicato– como colectivas (sindicatos adheridos tras su negociación) en el contexto de la libertad sindical (SSTS 19 de enero de 2014, rec. 1363/03; 30 de marzo de 1999, rec. 2947/98; 11 de marzo de 2003, rec. 23/02; 12 de diciembre de 2006, rec. 21/06; 20 de febrero de 2008, rec. 4103/06; 28 de mayo de 2009, rec. 71/08; 16 de diciembre de 2009, rec. 4246/08; 21 de octubre de 2010, rec. 198/09).

A este respecto la jurisprudencia ha matizado que en lo relativo a las adhesiones individuales entra en juego la libertad sindical negativa, lo que implica, por un lado, que esta extensión no se puede llevar a cabo sin el conocimiento de los trabajadores afectados *«la extensión de los convenios de eficacia limitada más allá del círculo personal de quienes lo suscribieron no puede hacerse, ciertamente, por procedimientos o vías que no cuenten con la libertad de quienes en él no participaron»* [STC 108/1989, de 8 de Junio y SSTS 22 de octubre de 2013, rec. 110/12; 16 de julio de 2014, rec. 110/13]. Y, por otro lado, impide que se imponga una adhesión mediante un determinado sindicato, pues ello supondría la imposición de afiliación a una organización, colisionando frontalmente con el derecho fundamental a no integrarse en ningún sindicato sin sufrir por ello perjuicio alguno (STS 11 de julio de 2012, rec. 38/11). Así, se ha entendido por distintos pronunciamientos judiciales que establecen que *«(...) nada impide que aquellos trabajadores, no afiliados, pueden adherirse al convenio por cualquiera de los medios previstos en el ordenamiento jurídico»* (STS 30 de marzo de 1999, rec. 2947/98; 11 de septiembre de 2003, rec. 144/02; 11 de julio de 2012, rec. 38/11).

En este sentido, son nulas de pleno derecho las previsiones de un convenio extraestatutario que contemplan como regla general *«una adhesión mediatizada o condicionada por la intervención de una de las centrales sindicales firmantes del convenio, están fijando condiciones al derecho individual de adhesión que se traducen en un tratamiento desigual de los sindicatos no firmantes del convenio en cuanto que obligan a los trabajadores no afiliados a ningún sindicato así como a los afiliados a sindicatos que no suscribieron dicho convenio a someterse a un condicionante que aunque no exige la afiliación, sí que lleva consigo una apariencia de relación con dicho sindicato que no se corresponde con las exigencias de libertad de asociación*

negativa de los trabajadores no afiliados ni con las exigencias de trato igual que tienen garantizados todos los sindicatos y que se hallan implícitas en el derecho de libertad sindical de las entidades de esta naturaleza ... y ello merece ser calificado de antisindical por condicionar «el ejercicio, en general de actividades sindicales» como tiene previsto el art. 12 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical» (STS 11 de julio de 2012, rec. 38/11). Es más, con relación a la selección de los trabajadores afectados para la reducción de jornada prevista en un convenio colectivo extraestatutario aprobado en el marco de la negociación de un ERTE, se ha llegado a declarar la nulidad de este por haber seleccionado la empresa, en exclusiva, a aquellos trabajadores que no se habían adherido a dicho convenio colectivo extraestatutario (STS de 24 de julio de 2014, rec. 135/13).

Nótese, paralelamente, que la adhesión individual exige conocer la afiliación sindical de los trabajadores por parte del empresario llamado a aplicar el convenio en cuestión, si bien respecto de esta información *«existe un deber de sigilo profesional por ambas partes, y no se trata de un conocimiento de datos para publicarlos, ni tan siquiera en el ámbito de la empresa» (STC 145/1999, de 22 de julio; SSTS 09 de febrero de 2010, rec. 05/09; 22 de octubre de 2013, rec. 110/12; 16 de julio de 2014, rec. 110/13).*

En todo caso, debe de tenerse en cuenta que aun cuando el convenio pudiera aplicarse a todo el personal, vía adhesión, ello no desvirtuaría su naturaleza extraestatutaria, que no puede ser subsanada de ningún modo, tampoco para el supuesto en el que se adhieran todos los sindicatos y/o trabajadores. En efecto, *«(...) para que esa conversión se produzca hace falta algo más que una adhesión; hace falta una negociación, con todas sus consecuencias como claramente se deriva de lo dispuesto en los arts. 82 y siguientes del ET» (por todas, SSTS 29 de octubre de 2002, rec. 1244/01 o 29 de noviembre de 2005, rec. 146/04 y 11 de julio de 2012, rec. 38/11).*

Por ello, se debe prestar especial atención a las adhesiones masivas, que pueden generar un vaciado del convenio estatutario aplicable, no tolerado por nuestro ordenamiento. En efecto, si se produce una adhesión masiva por parte de los trabajadores al convenio extraestatutario para poder disfrutar de sus ventajas –lo que con frecuencia resulta de cierta presión empresarial– se podría estar lesionando el derecho de negociación colectiva estatutaria de quienes tienen legitimación para ella (STC 108/1989, de 8 de julio y SSTS 12 de diciembre de 2006, rec. 21/06; 09 de febrero de 2010, rec. 105/09; 22 de octubre de 2013, rec. 110/12; 16 de julio de 2014, rec. 110/13), llegando tal vulneración a generar incluso una indemnización por daños morales a favor de los sindicatos perjudicados (STS 06 de septiembre de 2021, rec. 65/2020, 27 de octubre de 2021, rec. 4312/18).

IV. LEGITIMIDAD Y CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA

El modelo de negociación de eficacia limitada parte de la absoluta libertad de la que goza la empresa a la hora de proceder a la selección de su interlocutor negocial

(SSTS 18 de septiembre de 2007, rec. 52/06; 16 de diciembre de 2009, rec. 4246/08). Sistema que se contrapone al modelo legal, en el que se asigna, en función del ámbito del convenio, legitimación a determinados órganos o sindicatos, sin posibilidad alguna de que quienes no aparecen en el elenco de legitimados formulado en el ET, negocien un convenio de eficacia general.

Ahora bien, esta libertad propia de la negociación extraestatutaria se encuentra condicionada, precisamente, por el limitado alcance personal de sus efectos, que quedan reducidos al estricto ámbito de representación que las partes posean (STC 121/2001, de 4 de junio y SSTS 11 de marzo de 2003, rec. 23/02; 12 de diciembre de 2006, rec. 21/06).

Por ello, se puede afirmar que la negociación extraestatutaria es más flexible e informal y no requiere la intervención de todos los sindicatos interesados, precisamente porque lo acordado en la misma sólo vincula a quienes han firmado los pactos o se adhieren a ellos (STS 13 de septiembre de 2016, rec. 12/15). Con este tipo de negociación se hace más fácil llegar a acuerdos, al no estar los firmantes vinculados por las reivindicaciones que puedan tener otros sindicatos (SSTS 28 de mayo de 2009, rec. 71/08). Aunque, lógicamente, no puede emplearse esta forma de negociación como instrumento para excluir indebidamente a un sindicato de la comisión negociadora del convenio (SSTC 73/1984, de 27 de junio, y 184/1991, de 30 de septiembre y STS de 8 de junio de 1999). Pues la protección del derecho de un sindicato a la negociación colectiva estatutaria no puede conllevar *«la exclusión de toda posibilidad de negociación colectiva a los demás sindicatos, aunque sí implica la necesidad de que el ejercicio de esa facultad de negociación entre sindicatos y asociaciones empresariales no suponga una práctica antisindical de las vedadas en el art. 13 de la LOLS, o imposibilite jurídicamente la negociación colectiva de eficacia general»* (STC 108/1989, de 23 de febrero y STS de 22 de octubre de 2013, rec. 110/12).

En todo caso, al convenio extraestatutario se puede llegar desde la pretensión inicial de las partes (sentadas a negociar en todo momento un convenio de este tipo) o tras un proceso frustrado de negociación estatutaria, es decir, cuando se siguen los cauces del Estatuto pero no se obtienen finalmente las mayorías exigidas en la norma.

Recuérdese, por otra parte, que respecto a la legitimación, la jurisprudencia ha indicado que en las empresas en las que no existe representación legal no se puede negociar un convenio estatutario, siendo por ello la única posibilidad la negociación extraestatutaria. Así, la STS de 18 de junio de 2017, rec. 203/16, insiste en que el Estatuto de los Trabajadores no ha querido abrir la legitimación para negociar convenios de empresa (o ámbito inferior) a representaciones específicamente designadas al efecto. No cabe, por tanto, equiparar una representación *«ad hoc»* –autorizada legalmente para negociar o impugnar medidas de flexibilidad– con la unitaria o sindical exigida por el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. En otras palabras, estas comisiones cuentan con legitimidad para negociar o impugnar medidas de flexibilidad interna en la empresa, pero no poseen la capacidad de negociar un convenio colectivo estatutario –aunque actúen como colectivo (STS 10/10/19, Rec. 966/2017)–.

Respecto del contenido del convenio colectivo extraestatutario la jurisprudencia ha establecido que no es posible la inclusión de cláusulas de proyección general. Partiendo de esta premisa, los pactos o acuerdos colectivos extraestatutarios no puedan regular condiciones de trabajo o empleo aplicables a todos los trabajadores del ámbito funcional de aplicación, pues la eficacia *erga omnes* se reserva a los convenios colectivos negociados de acuerdo con las previsiones del Título III del ET (STS 21 de febrero de 2006, rec. 88/04 y 22 de octubre de 2013, rec. 110/12).

Dicho de otra forma, es imposible que tales convenios extraestatutarios inserten contenido normativo en sentido estricto, porque la eficacia de sus cláusulas no puede sobrepasar el ámbito de los negociadores. Esta tesis es expresada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo en los siguientes términos *«cuando la Ley contempla un efecto tan excepcional como el desplazamiento de una norma legal por una norma convencional (...), hay que entender que se está refiriendo a un desplazamiento que tiene que realizarse necesariamente a través de un convenio estatutario, que es el único que garantiza tanto la representatividad de los sujetos negociadores que acuerdan una medida de tanta transcendencia, como la eficacia general y normativa de la regla que ha de sustituir a la regulación legal»* (STS 01 de junio de 2007, rec. 71/06). Por lo tanto, aunque en puridad no existen materias vedadas al convenio colectivo extraestatutario, los límites derivados de su propia eficacia limitada hacen que muchas materias no puedan ser objeto de este tipo de negociación.

Así, *«cuando se celebra convenio colectivo fuera de la disciplina estatutaria pero que en alguna de sus cláusulas persigue generalidad, de tal manera que su aplicación sólo fuera posible desde su eficacia erga omnes, habría que convenir que dichas cláusulas no serían legalmente válidas»* (SSTS 21 de febrero de 2006, rec. 88/04 y 16 de julio de 2014, rec. 110/13). A modo de ejemplo, se puede establecer que *«(...) todo lo relacionado con la clasificación profesional, la promoción profesional y la clasificación de las oficinas, tiene connotaciones y alcance general para toda la plantilla de la empresa, con un efecto que rebasa la capacidad de la negociación extraestatutaria, y en efecto así es, porque en esos asuntos la nueva regulación pretendida no se va a limitar a disciplinar la relación de trabajadores o grupos de trabajadores concretos, sino a la totalidad de ellos. Siendo eso así, la regulación de las materias a las que nos referimos no puede asumirla un pacto que de suyo tiene fuerza normativa limitada, precisamente para que surta efectos más allá del ámbito representativo que encarnan los negociadores»* (SSTS 01 de junio de 2007, rec. 71/06 y 16 de julio de 2014, rec. 110/13).

También, se considera excluido de las competencias del convenio extraestatutario la implantación, constitución, competencias y funcionamiento del comité intercentros, por estar esta materia reservada al convenio estatutario, conforme al art. 63.3 ET (STS 01 de junio de 2007, rec. 71/06 y 07 de octubre de 2008, rec. 156/07). De un modo parecido, las remisiones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hace a los convenios colectivos [arts. 2.2. y 35.4] han de entenderse referidas a los convenios estatutarios y no a los extraestatutarios (STS 09 de marzo de 2011, rec. 118/10).

Del mismo modo, quedan excluidas de la negociación extraestatutaria, las cláusulas sobre subrogación *«en las empresas del sector al que el Convenio se refiere y*

ello no solo por el carácter general o «erga omnes» con el que la misma se regula en el caso, sino porque en la esencia del régimen de la subrogación está el que una cuestión como la que se refiere a la subrogación laboral por cambio de empresa no es por su propia naturaleza susceptible de regulación en un convenio de eficacia limitada por cuanto es materia que necesariamente afecta a todo el personal afectado y excede por lo tanto de las posibilidades de este tipo de convenios» (STS 11 de julio de 2012, rec. 38/11; 11 de julio de 2012, rec. 38/11 y 22 octubre de 2013, rec. 110/12).

Contrariamente, puede ser objeto de regulación extraestatutaria el complemento de antigüedad, porque el Estatuto de los Trabajadores no limita ese campo al convenio o pacto colectivo estatutario (STS 01 de junio de 2007, rec. 71/06). Siempre, claro está, para mejorar la regulación estatutaria.

La inclusión de cláusulas de alcance general en un convenio extraestatutario debería conllevar la declaración de nulidad de estas, «*por contrarias a las previsiones de afectación generalizada que el art. 82.3 ET reserva a los Convenios Colectivos regulados en dicha norma legal*» (STS 21 de febrero de 2006, rec. 88/04 y 11 de julio de 2012, rec. 38/11; 11 de julio de 2012, rec. 38/11).

V. VIGENCIA Y ORDENACIÓN DE CONVENIOS

La determinación del convenio aplicable no siempre es fácil en nuestro país, caracterizado por una estructura de la negociación colectiva muy compleja, que acontece a distintos niveles y cuya coordinación o articulación no resulta en modo alguno tarea sencilla. Con carácter general, en la misma unidad de negociación el convenio posterior siempre deroga al anterior, pero puede suceder que estas unidades no coincidan exactamente, por lo que podrían producirse problemas de concurrencia. En estos casos es preciso determinar qué convenio se aplica a las relaciones de trabajo o cómo se distribuyen las materias entre los distintos convenios aplicables. Para su solución debe acudir a las reglas de concurrencia del art. 84 ET. Pero estas reglas, según ha venido aclarando la jurisprudencia, no rigen para la negociación extraestatutaria.

Así, los convenios extraestatutarios de empresa no gozan de la preferencia aplicativa por materias que se atribuye a los estatutarios (STS de 09 de mayo de 2017, rec. 115/16). Tampoco opera para ellos la regla general de ordenación temporal de convenios. El convenio extraestatutario no puede blindar su aplicación frente al posterior debido a su eficacia limitada, ni se convierte automáticamente en nulo tras la aprobación posterior de un convenio estatutario en el mismo ámbito, pues tal conclusión no se deriva del artículo 3 ET, ni del principio de jerarquía. Esta concurrencia tendría que resolverse no a través de la sanción de nulidad, sino mediante un juicio de preferencia aplicativa, recurriendo, en su caso, a la regla de favorabilidad del art. 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores (STS 22 de mayo de 2006, rec. 79/05).

Por tanto, su vigencia no obstaculiza un ulterior convenio colectivo de eficacia *erga omnes*, ni impide propiciar la negociación de otro pacto colectivo, también

extraestatutario (SSTS 30 de mayo de 1991, rec. 1356/90; 11 de septiembre de 2003, rec. 144/02; 30 de mayo de 2007, rec. 167/05 y 12 de diciembre de 2006, rec. 21/06). No se olvide que no gozan de garantía alguna de estabilidad (SSTS 22 de enero de 2014, rec. 89/13; 8 de abril de 2016, rec. 285/14; 18 de febrero de 2003, rec. 1/2002; 25 de septiembre de 2003, rec. 141/02; 12 de diciembre de 2006, rec. 21/06; 20 de febrero de 2008, rec. 4103/06; 9 de diciembre de 2008, rec. 62/07; 22 de julio de 2013, rec. 106/12; 22 de enero de 2014, rec. 89/13; 8 de abril de 2016, rec. 285/14; 16 de julio de 2014, rec. 110/13), pudiendo ser modificados permanentemente, si así se decide por las partes.

Tampoco rigen para estos convenios las reglas legales de denuncia convencional (SSTS 01 de junio de 2007, rec. 71/06 y 16 de julio de 2014, rec. 110/13).

Otra de las cuestiones que se plantean en torno a los convenios extraestatutarios es qué ocurre con su eficacia una vez que se ha expirado su vigencia. La propia naturaleza de estos acuerdos parece descartar la posibilidad de que sigan surtiendo efectos en ultraactividad, ya que por definición se limitan a las personas o entidades que lo han pactado, durante el tiempo establecido en el pacto. Así lo ha entendido la jurisprudencia, que insiste en que la ultraactividad de los convenios colectivos únicamente puede predicarse de los que ostenten cualidad estatutaria y no de los extraestatutarios (SSTS 25 de enero de 1999, rec. 1584/98; 11 de julio de 2007, rec. 94/06; 12 de diciembre de 2008, rec. 538/08; 23 de diciembre de 2008, rec. 3199/07; 9 de febrero de 2010, rec. 105/09; 29 de marzo de 2010, rec. 37/09; 14 de mayo de 2013, rec. 285/11; 22 de julio de 2013, rec. 106/12; 6 de mayo de 2015, rec. 167/14; 29 de marzo de 2016, rec. 127/15). Ello porque «...por su contenido de carácter exclusivamente obligacional, no gozan del efecto de ultraactividad propio de las cláusulas normativas de los convenios colectivos estatutarios ex art. 86.2 y 3 ET, dejando se surtir efectos en la fecha prevista como máxima para su duración; así como el que no generan por sí solos condiciones más beneficiosas [STS 14/05/13 –rco 285/11–]» (SSTS 6 de mayo de 2015, rec. 167/14; 29 de marzo de 2016, rec. 127/15).

De esta forma, «...la finalización de la vigencia del pacto extraestatutario [...] posibilita la modificación empresarial de su contenido una vez finalizada su vigencia y no supone modificación sustancial de las condiciones de trabajo que exija para ello la concurrencia de los presupuestos formales y sustanciales establecidos en el art. 41 ET» (STS 14 de mayo de 2013, rec. 285/11). Sin embargo, en ocasiones la propia dinámica negociadora puede dificultar esta conclusión, al incluirse en estos convenios cláusulas de estilo que mantienen su vigencia «mientras se negocie un nuevo pacto» o «hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio». Tal sucedió en el caso resuelto en la SAN de 27 de noviembre de 2013 (rec. 315/2013). En este caso, la cláusula convencional en liza establecía que tras la pérdida de vigencia del convenio «... todos los artículos del presente convenio seguirán vigentes hasta la firma del siguiente». Pues bien, la Sala Social de la Audiencia Nacional, tras recordar la tesis jurisprudencial de inaplicación de la ultraactividad a estos pactos, sostiene que aunque no cabe atribuirles efectos normativos, sus cláusulas sí obligan a las partes en sus propios términos, a tenor con lo dispuesto en el art. 1258 Código Civil. Por

consiguiente, si la empresa se comprometió a mantener la vigencia de todos los artículos del convenio hasta que se firmase el siguiente así debe hacerlo para no incurrir en una infracción de los arts. 1.256 y 1258 del Código Civil. Dicha conclusión no comporta la petrificación del convenio, ya que nada impide a la empresa, de concurrir las causas del art. 41.1 Estatuto de los Trabajadores, modificar o suprimir algunas o todas sus condiciones por el procedimiento regulado en el apartado cuarto de dicho artículo, pero lo que no es posible en derecho es que la empresa modifique unilateralmente los compromisos contraídos libremente con sus trabajadores.

Por último, debe destacarse que la inaplicación del convenio colectivo –denominada también descuelgue–, que se encuentra regulada en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, sólo rige para los convenios de sector o de empresa que haya sido negociados conforme a las previsiones del Título III del ET. Dicho de otra manera, no cabe el descuelgue en convenios extraestatutarios ni respecto de pactos o acuerdos de empresa. Así lo ha referido también la jurisprudencia que ha considerado que la posibilidad de «*inaplicar el convenio colectivo se halla constreñida a los márgenes del Estatuto de los Trabajadores (art. 82.3) lo que implica tanto la concurrencia de alguna de las causas que en el mismo se reconocen, como el seguimiento de un proceso de negociación*» (STS de 6 de junio de 2012, rec. 68/2012). En este sentido, jurisprudencia reciente recuerda, además que los pactos extraestatutarios no son el instrumento idóneo para rebajar las condiciones de trabajo contempladas en el convenio estatutario de aplicación (STS de 27 de octubre de 2021, rec. 4312/2018).