

JOSE M.^a CABALLERO GONZALEZ

LETRADO SINDICAL
LICENCIADO EN FILOSOFIA Y LETRAS

LOS CONVENIOS COLECTIVOS

PROLOGO

JOSE LUIS DE LOS MOZOS Y DE LOS MOZOS

CATEDRATICO DE DERECHO CIVIL

1974

JOSE M. CABALLERO GONZALEZ

LETRADO SUPLENTE
LICENCIADO EN FILOSOFIA Y LETRAS

LOS CONVENIOS COLECTIVOS

PRÓLOGO

JOSE LUIS DE LOS MOZOS Y DE LOS MOZOS
CALIFICADO DE DERECHO CIVIL



Jose M. Caballero y Gonzalez

ARCADEA

1974

7-1-1974

31497

JOSE M.^º CABALLERO GONZALEZ

LETRADO SINDICAL

LICENCIADO EN FILOSOFIA Y LETRAS

LOS CONVENIOS COLECTIVOS

PROLOGO

JOSE LUIS DE LOS MOZOS Y DE LOS MOZOS

CATEDRATICO DE DERECHO CIVIL



José M.^º Caballero y González

ABOGADO

SALDAÑA

1974

CATA 37308

C.B. 1042872

312221

JOSE M. CABALLERO GONZALEZ

LETRADO SINDICAL
LICENCIADO EN FILOSOFIA Y LETRAS

LOS CONVENIOS COLECTIVOS

PROLOGO

JOSE LUIS DE LOS MOZOS Y DE LOS MOZOS

CATEDRATICO DE DERECHO CIVIL



Prólogo

Este libro trata de las relaciones entre el Estado y el individuo en el campo del trabajo, y de la forma en que el individuo puede defender sus intereses frente a la explotación del poder del Estado y del propio individuo.

El fundamento de este libro es el principio de que el individuo es libre de trabajar, y que el Estado no puede interferir en esta libertad. Este principio es el fundamento de todos los derechos del individuo frente al poder del Estado, y es el fundamento de todos los derechos del individuo frente al poder del propio individuo.

A la memoria de mi padre

Este libro es un homenaje a mi padre, quien me enseñó que el individuo es libre de trabajar, y que el Estado no puede interferir en esta libertad. Este principio es el fundamento de todos los derechos del individuo frente al poder del Estado, y es el fundamento de todos los derechos del individuo frente al poder del propio individuo.

Este libro es un homenaje a mi padre, quien me enseñó que el individuo es libre de trabajar, y que el Estado no puede interferir en esta libertad. Este principio es el fundamento de todos los derechos del individuo frente al poder del Estado, y es el fundamento de todos los derechos del individuo frente al poder del propio individuo.

Prólogo

Pocas materias serán tan expresivas, actualmente, de la fuerza de la realidad en las determinaciones jurídicas, como todo lo relativo a los «convenios colectivos», de forma que, en los últimos años, su intervención ha servido para modificar el panorama del Derecho del trabajo y aún del propio Derecho sindical.

Su fundamento hay que encontrarle en el principio de Derecho natural de la **libertad de trabajo**, reconocido, de una u otra manera, por las Leyes Fundamentales en todos los ordenamientos jurídicos modernos, para lo cual nada tiene que ver que el Estado se arrogue la condición de protector de este principio, lo mismo que lo hace de otros que integran los llamados «derechos humanos». Por e'lo, en este contexto por muy importante que sean, instrumentalmente, las atribuciones que se reserva el Estado, la fuerza de los hechos, siempre que exista una conciencia social basada en el respeto de la dignidad humana y siempre que paralelamente, la constitución política y jurídica de un país, tenga el mismo fundamento, acabará por imponerse el reconocimiento de los «convenios colectivos» de trabajo. Teniendo lugar, en este campo, un paralelo desarrollo de los poderes del ordenamiento y de los poderes de los particulares, como expresión palmaria del Estado social moderno, forma evidente de lo que podemos calificar como **democracia material**, con independencia de que exista o no una democracia formal como régimen político.

De acuerdo con este fundamento, en el plano técnico-jurídico el «convenio colectivo», excede de los términos de la «**lex privata**» que cabe encontrar en todo negocio jurídico de los particulares (sea contrato, convención, o acto unilateral). Ya que el negocio jurídico como acto soberano de la **autonomía privada**, no deja de ser un acto, en cierto modo **dependiente**, basado en una heteronomía indirecta, derivado del propio reconocimiento, por parte del ordenamiento, de la autonomía privada. Por ello,

los particulares, tienen que establecer esa «autorregulación de intereses privados» en que consiste el alcance normativo (**«lex privata»**) del negocio jurídico, ateniéndose al cumplimiento de una **función social**, que en la terminología legal recibe el nombre de **causa**.

No sucede así, exactamente, en los «convenios colectivos», porque en éstos, no solamente se actúan «intereses privados», ni se desenvuelven únicamente en la esfera de la «autonomía privada», porque los intereses del trabajo afectan, también, a la comunidad, vieniendo regidos no solamente por la **aequitas pacti**, como expresión de la «justicia conmutativa», sino también por la «justicia social». Mientras que por, otra parte, no solo se actúan los poderes de los particulares, como en los negocios jurídicos de Derecho privado, sino también los poderes del ordenamiento, que éste se había reservado en su alta función de tutela del orden jurídico. Por eso se ha dicho que los «convenios colectivos» son fuentes de normas jurídicas, cuya justificación hay que encontrar al participar los que, en ellos intervienen, de la potestad legiferante de la soberanía estatal. De este modo, no es descaminado el que se hayan comparado los «convenios colectivos», en su estructura a los «tratados internacionales», cuando en ellos se establece un contenido que rebasa la mera regulación de intereses particulares.

No cabe duda que desde esta perspectiva hay que situar la legalidad vigente, en España, especialmente a partir de la nueva **Ley de 19 de diciembre de 1973**. De este modo los trabajadores y los empresarios, encuentran el cauce legal para participar de forma decisiva en la «democracia social» amparada por el Estado. Lo mismo que, en otro sentido, se plantea la necesidad de la participación del ciudadano en la planificación económico-social. Y así mismo, por este camino, la Organización Sindical, viene a ser el cauce que hace posible, materialmente, la realización de estas justas aspiraciones, establecido más para la «representación de los intereses» en juego que para otra cosa, al menos por lo que a este tema se refiere. Institución que, de este modo,

cumple y desarrolla este «servicio», en un sentido análogo al de los servicios públicos establecidos para desarrollar intereses privados, aunque de manera distinta, como ya hemos anticipado implícitamente, porque no se trata sólo de actuar la **tutela pública**, sino de un nudo de intereses más complejo.

Todo esto, en fin, es debido a la específica naturaleza jurídica del «convenio colectivo», cuestión que se analiza con sobriedad pero magníficamente, en el presente libro, lo mismo que un apretado y completo elenco de materias, a lo largo de sus siete capítulos, muy bien estructuradas sistemáticamente y que harán del mismo un «**vademecum**» imprescindible para el que quiera manejar con soltura todo lo relativo al tema, desde un punto de vista práctico especialmente. Porque este libro está pensado con tal finalidad, lo que no quita para que, dentro de su carácter elemental, se dejen de hacer valoraciones y juicios, siempre ciertos, sobre las cuestiones fundamentales más diversas, lo que hace que, desde él, se podrá llegar a las construcciones más complejas, y que es lo que constituye el doble mérito de esta obra, lo más que cabe pedir a un trabajo de esta naturaleza: sencillez y precisión.

Por ello, hay que felicitar a su autor, José María Caballero González, en este caso gran amigo y compañero inolvidable de trabajos y afanes comunes, pero sobre todo muy admirado por mí como trabajador infatigable en los más diversos campos del Derecho, de la docencia y del sindicalismo activo, intelectual agudo, de vastos y amplios saberes, especialmente en el campo de la Filosofía y de las Letras; pero más que nada jurista de una pieza, por su sensibilidad para las cuestiones, su sólida formación y su sentido práctico, alcanzado después de muchos años de experiencia profesional, no por modesta menos efectiva, pues lo importante no es seguir un camino principal, sino hacer camino a base de noble inquietud y de laboriosidad, como el autor de este libro.

JOSE LUIS DE LOS MOZOS

Salamanca, 30 de abril de 1974.

ABREVIATURAS EMPLEADAS

- C. c. Código civil.
- Ley de RJAE Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado de 26 de Julio de 1957.
- Ley de PA Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de Julio de 1958.
- LS Ley Sindical de 17 de Febrero de 1971.
- Ley de CCS Ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo de 19 de Diciembre de 1973.
- OMC Orden del Ministerio de Trabajo de 21 de Enero de 1974, para desarrollo de la Ley de Convenios Colectivos de 19 de Diciembre de 1973.
- NS Normas Sindicales, dictadas por la Secretaría General de la Organización Sindical para aplicación de la Ley de Convenios Colectivos de 19 de Diciembre de 1973.

CAPITULO PRIMERO

TEORIA GENERAL

1. CONCEPTO.

Sea o no el derecho subjetivo, como pretendía Ihering, un interés jurídicamente protegido, es lo cierto que en ninguna institución jurídica como en los Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, alcanza mayor autonomía y entidad. Es la presencia de un interés profesional, muy próximo al público y general. Cuando aquél se socializa mediante la creación de unos cuerpos que plasman la solidaridad en una ordenación jurídica, su primera y primordial manifestación es la reglamentación de las condiciones de trabajo. Los Sindicatos obreros irrumpen en el mundo del liberalismo y suplantando la contratación individual por otra colectiva, articulando normas a través de negociadores representantes de los intereses de la profesión. Aparece así la contratación colectiva de trabajo como la faceta más importante de la capacidad de obrar de las Asociaciones Sindicales.

Es la expresión clara de un sindicalismo de negociación que lleva implícitas consecuencias metalaborales que alcanzan a la propia filosofía del Estado, pues, como dice DANIEL VIDAL, "en vez de considerar a su 'adversario', Estado o Clase patronal, como un obstáculo social y de llevar a cabo contra él una acción ofensiva, legítima a este adversario al querer institucionalizar las relaciones que mantiene con él" (1).

(1) DANIEL VIDAL: *Sobre la ideología, el caso particular de las ideologías sindicales*. Editorial Laia, pág. 63.

Se muestra esta institución como el primer vehículo de integración de todos los factores humanos que intervienen en la producción, por cuanto éstos pueden determinar por sí mismos la posición que les corresponde en la Empresa; marca condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores e impulsa, por consecuencia, el crecimiento de la productividad. Los Convenios Colectivos constituyen unos marcos de actuación consentidos con los que la Sociedad negociadora libremente se compromete. Presentan una rica variedad de vertientes que suscitan ineludiblemente la atracción del sociólogo, del economista, del moralista y, necesariamente, del jurista. Tal es la importancia que tiene en el momento actual que, como manifiesta PÉREZ BOTIJA, "son instrumentos indispensables para el progreso económico y laboral y en sí constituyen una especie de programa microeconómico. Por de pronto, nadie discutirá que a través de ellos e independientemente de que puedan ir perfilando nuevos niveles de bienestar, se programan las rentas medias de grandes sectores de la población. El Convenio Colectivo en cierto modo es un marco legal de distribución de la renta" (1).

La construcción de un gran cuadro sistemático de su finalidad puede tener dos vertientes o campos de recepción: la Sociedad y la Empresa.

Desde el punto de vista social son un esquema político y de confrontación negociada y avenencia pactada de la tensión existente entre los intereses de los grupos sociales y del libre juego de las fuerzas económicas. Es una fórmula de diálogo para resolver las discrepancias conflictivas en el plano individual y colectivo, inevitables en la actual organización económico-social. Bajo el fuero sindical, los factores productivos y las clases sociales pueden encontrar en los

(1) PÉREZ BOTIJA: *El Convenio Colectivo de Trabajo como instrumento de planificación económica*. "Revista de Derecho del Trabajo", marzo-abril, 1962, pág. 384.

Convenios Colectivos la transformación de monólogos paralelos, en un instrumento de diálogo y de armónica composición. Pueden constituir un vehículo de integración eminentemente activo y cooperador del movimiento obrero.

En cuanto a la Empresa se refiere, la convención colectiva es una expresión de la acción sindical conjunta en ella, que es la “base y fundamento o filosófica de las relaciones laborales. Su fin principal es la consecución de un clima de armonía en las relaciones que deben existir entre los elementos que integran la Empresa como unidad productora: la colaboración o asistencia mutua entre estos elementos en orden a su promoción comunitaria y otros de este signo” (MARTÍN SERRANO) (1). Comporta una participación, no impuesta por una acción justiciera, sino democrática, protagonizada por “personas libres y responsables”. Tan profundo es su significado, que convierte el tradicional concepto de asalariado como vendedor de su trabajo, sin otro derecho que el del cobro de lo estipulado, en colaborador o “cooproductor” bajo las fórmulas más diversas, como puede ser la asociacionista o la participacionista (resultados, gestión, propiedad de la Empresa, etc.). En los Convenios de ámbito empresarial se manifiesta con más empirismo el principio de representatividad, por cuanto existe mayor proximidad de los negociadores con la base que en los industriales. Como veremos en su lugar, la negociación colectiva es una fuente de derecho objetivo y puede afirmarse, que si la evolución del Derecho tiene su raíz en el dinamismo de la sociedad, nada más movible que las condiciones de trabajo. Merced a la potencialidad de la convención colectiva, las necesidades sociales son el motor fundamental de creación legislativa. Antes que en el sector o rama productiva toda esta problemática ordenadora surge en la Empresa misma. Finalmente, hay que reconocer que en el mundo occi-

(1) ANGEL L. MARTÍN SERRANO: *En torno a la acción sindical en la Empresa. Documentación Sindical.*

dental es el medio principal para hacer realidad su reforma.

Gozan hoy de tal popularidad, que ninguna otra institución jurídica, ni siquiera la compraventa a plazos, fiel expresión del consumismo actual, atrae tanto el interés y preocupa tan hondamente. Más del 60 por 100 de la población trabajadora en España, por citar un ejemplo que nos afecta sobremanera, ve regulado su trabajo por pactos colectivos, y los pocos que no lo tienen, por dificultades de algún tipo, especialmente de censo del sector, añoran ingresar en tan prestigiosa ciudadela. Y es que, como subraya ALONSO GARCÍA, dos notas configuran el desenvolvimiento de los pactos colectivos: “la representación y la normatividad” (1). Aquélla impuesta por la imposibilidad física de comparecer todos los interesados en los actos negociales, y ésta en cuanto determina el contenido mínimo de los contratos individuales suscritos por ellos posteriormente.

“El Convenio Colectivo —afirma Monseñor Osés Flamarique—, realizado con todas las condiciones de libertad real y asistencia técnica suficiente, es el marco jurídico que permite al obrero defender sus derechos profesionales” (2). En los Organismos Internacionales del trabajo han requerido siempre especial atención como lo evidencia la Carta Social Europea que, en la parte primera 6, proclama que “todos los trabajadores y patronos tienen derecho a negociar colectivamente”. Este principio es ampliamente desarrollado en el artículo 6.º (3). Las múltiples definiciones, tanto por las diversas legislaciones, como por la doctrina, coinciden en cuanto al origen y elementos personales, en destacar el carácter sindical, puesto que han de negociarse por organizaciones profesionales legalmente constituidas, y el ser reguladora de las con-

(1) MANUEL ALONSO GARCÍA: *Derecho del Trabajo*. Tomo I, página 403.

(2) *Los sindicalistas*. Muniaín, Otaño, Troncoso, pág. 184.

(3) Turín 18 de octubre de 1961.

diciones de trabajo. Puede ser modélica en este sentido la formulada por RAMÍREZ GONZÁLEZ como “un acuerdo escrito, concluido entre un sindicato de trabajadores y un empresario o Asociación de Empresarios (ambos con facultades reconocidas para ello) por el que regulan las condiciones de trabajo a las que han de sujetarse los contratos individuales, estableciéndose determinadas obligaciones directas para las partes contratantes” (1).

El Código internacional de trabajo lo define de una manera amplia, bajo estos términos: “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional” (876-B).

La extensión que ha experimentado el contenido de la contratación colectiva, y especialmente en la Legislación Española, que la ensancha considerablemente en su art. 11 de la Nueva Ley de CCS de 19 de diciembre de 1973 y le asigna en su art. 2.º unos fines que desbordan lo estrictamente laboral, lleva consigo la necesidad de que una síntesis definitoria abarque todas las posibilidades fácticas que pueden realizarse en el seno del contrato colectivo, y que, si se quiere dar una expresión conceptual, habrán de comprenderse necesariamente, por cuanto al incorporarse al derecho objetivo se impregnan de juricidad. Por ello, podemos definirlo como un contrato celebrado entre representaciones de Trabajadores y Empresarios, legalmente reconocidas, para la ordenación del trabajo, au-

(1) MIGUEL RAMÍREZ GONZÁLEZ: *Formación del Convenio Colectivo en Italia y en España*. Tesis inédita en la Universidad Libre de Estudios Sociales “Pro Deo”.

mento de la productividad, mejora del bienestar social de aquéllos y de su integración y acción social en la Empresa.

La definición expuesta contempla perfectamente los elementos subjetivos y materiales que le asigna la vigente legislación española, por cuanto la expresión ordenación del trabajo nos parece más comprensiva que la simple de "condiciones de trabajo", ya que en aquélla se reglamenta cómo ha de ser el trabajo en sí y cómo lo ha de prestar el trabajador, con lo que se incluye también todo el campo posible de la Seguridad Social y la participación del obrero en las decisiones de organización que afectan a la mayor rentabilidad del trabajo y, en suma, al incremento de la productividad.

Quiere decirse que el Convenio Colectivo no circunscribe su contenido a los aspectos exclusivamente de regulación del trabajo, sino a un cúmulo de circunstancias que afectan a la propia estructura de la Empresa y a su realización personal. Aun cuando actualmente los aspectos referentes al trabajo en sí tienen singular relieve, es claro que cada vez van teniendo más importancia los restantes, en función de la mejora que el trabajador va consiguiendo paulatinamente a través de esta institución. Dado el emplazamiento legal que tienen en nuestro derecho todos estos presupuestos, es perfectamente posible no sólo establecer un pacto colectivo con todos ellos, sino también con algunos solamente.

2. DERECHO POSITIVO ESPAÑOL.

La aparición de los Convenios Colectivos en España, como fórmula jurídica usual para regular las relaciones laborales, es de época bien reciente, podría decirse que se generaliza en nuestros días y especialmente a partir de la Ley de 24 de abril de 1958. Esto no quiere decir que con anterioridad el Ordenamiento Jurídico español no contuviera disposiciones a ellos

referentes ni se concertaran en la práctica. El retardo del desarrollo industrial en España y como consecuencia de las Asociaciones Profesionales, había de llevar consigo la falta de una mentalización social adecuada para su implantación y que incluso llegaran a articularse algunos pactos al margen de los Sindicatos por medio de la designación de Comisiones Paritarias de obreros y empresarios.

La Ley de Descanso dominical de 1904 y la Ley de Jornada en el comercio de 1918, son las primeras normas legales que, de un modo circunstancial, prevén la posibilidad de que las empresas y las Asociaciones Obreras conciertan Convenios Colectivos con relación a la materia contenida en ellas. En el mismo sentido el Real Decreto de 3 de abril de 1919, sobre jornada máxima, admite que las condiciones sobre ella puedan ser establecidas a través de Organismos paritarios.

El avance más importante lo encontramos en la Ley de 26 de noviembre de 1926, reguladora de la Organización Corporativa Nacional que crea un Comité Paritario que tiene como principal función la de elaborar bases profesionales de trabajo. En esta época el Instituto de Reformas Sociales confecciona, en el año 1924, un proyecto de Ley de Contratos de Trabajo que, aunque no llegó a aprobarse, reglamentaba de algún modo el Convenio Colectivo, concibiéndolo como conjunto de normas a que han de acomodarse los miembros de las Asociaciones Obreras, Patronales, o Empresas intervinientes, en los contratos de trabajo que celebren.

Los cuerpos legales más importantes fueron la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931, la Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre del mismo año y la Ley de Asociaciones Profesionales de 8 de abril de 1932. La primera, contemplaba dos tipos de contratación colectiva: a) Los Convenios adoptados ante Autoridad, Funcionario o Corporación Oficial, como Delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión, entre representantes designados en reuniones públicas, con

intervención de la Autoridad, por los elementos patronales y obreros de un determinado ramo, industria y profesión en una localidad y demarcación. b) Los Convenios Colectivos propiamente dichos que se definían en el art. 12, como “los celebrados entre una o varias Asociaciones patronales, con una o varias Asociaciones profesionales obreras legalmente constituidas, para establecer las normas a que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebren, sean éstos individuales o colectivos, los patronos y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aquéllos y éstos pertenezcan en la demarcación respectiva”.

Por su parte, la Ley de Jurados Mixtos atribuye a éstos la facultad de regular las condiciones generales de trabajo bajo la siguiente forma: “determinar para el oficio o profesión respectivo las condiciones generales de reglamentación del trabajo, salario, fijación del plazo mínimo de duración de los contratos, horarios, horas extraordinarias, forma y requisitos de los despidos y de todas las demás de la Reglamentación referida que servirán de base a los contratos individuales o colectivos que puedan celebrarse” (art. 19, 1.º).

La Ley de Asociaciones Profesionales en su art. 20 preve la posibilidad de que por éstas se adopten pactos o contratos colectivos en el ejercicio de la libertad contractual reconocida por las Leyes y la imposición de sanciones a los socios que con sus actos infrinjan o perturben el cumplimiento de las obligaciones contraídas por la Asociación. La competencia para convenir viene conferida a las Juntas Generales.

La Orden del Ministerio de Trabajo de 24 de febrero de 1934 encomienda a los Delegados Provinciales la vigilancia del cumplimiento de las normas emanadas de la contratación colectiva e impone la prórroga automática de estas convenciones hasta tanto sean sustituidas por otras.

El Fuero del Trabajo promulgado el 9 de marzo de 1938, en su declaración III, 4, proclama “que el Estado fijará las

bases mínimas para la ordenación del trabajo con sujeción a las cuales se establecerán las relaciones entre los trabajadores y las empresas". Se ha visto en este texto una derogación del régimen de Convenios Colectivos de la legislación anterior. Realmente, lo único que establece el Fuero es recabar para el Estado la implantación de condiciones mínimas de trabajo, pero, de esto solo no puede deducirse la prohibición de la contratación colectiva, sino, en todo caso, y ello es lógico, la de establecer pactos, del tipo que fuere, que contengan disposiciones perjudiciales para los trabajadores. Donde realmente aparece esta derogación es en la Ley de 16 de octubre de 1942, en cuyo art. 1.º se determina de manera formal y solemne que "toda la materia relacionada con la Reglamentación del Trabajo, entendida ésta como regulación sistemática de las relaciones mínimas a que han de ajustarse las relaciones laborales concertadas entre los empresarios y su personal en las distintas ramas y actividades, será función privativa del Estado, que se ejercerá, sin delegación posible, por el Departamento Ministerial de Trabajo" y aún de una manera más explícita, si cabe, en el art. 12, donde se declara que "serán nulos y carecerán de todo valor y eficacia, siendo jurídicamente inexigibles, los acuerdos adoptados en esta esfera de reglamentación del Trabajo por cualesquiera Organismos y Autoridades distintos del Ministerio de Trabajo, y que puedan significar ingerencia en sus facultades privativas por referirse a modificación total o parcial de condiciones mínimas laborales en una industria o localidad determinada".

La Ley de Contrato de Trabajo de 16 de enero de 1944 silencia por completo esta modalidad contractual y únicamente contempla la figura de los contratos de grupos (art. 17) que difieren sustancialmente de la convención colectiva.

Hasta la Ley de 24 de abril de 1958 no encontramos, dentro del Nuevo Estado el reconocimiento y la ordenación de los Convenios Colectivos Sindicales. Esta disposición básica se

ve completada principalmente con su Reglamento aprobado por Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de julio de 1958 y por las Normas dimanadas de la Organización Sindical de 23 del mismo mes y año.

Los Convenios Colectivos se conciben como acuerdos entre las representaciones de los trabajadores y empresarios concertados en el seno de la Organización Sindical, que tienden a fomentar el espíritu de justicia social y el sentido de unidad de producción y comunidad de trabajo, así como la mejora del nivel de vida de los trabajadores y la elevación de la productividad.

Como notas más destacadas de esta regulación pueden señalarse las siguientes:

1.º La Organización Sindical es el único cauce de negociación a través de las Entidades y Organismos que la integran. Por ello, son partes deliberantes las respectivas representaciones profesionales sindicales.

2.º El Estado, a través del Ministerio de Trabajo, se reserva la facultad de aprobar los Convenios concertados y de decidir, en caso de desacuerdo en la Comisión Deliberadora, el establecimiento de una norma específica de obligado cumplimiento por él promulgada. En uno y otro caso se inscribe en un registro especial existente en la Administración Laboral y se publican en los periódicos oficiales.

3.º Las Comisiones negociadoras están integradas por el Presidente, los Vocales, Asesores, en su caso, y el Secretario. Aquél es nombrado por el Presidente del Sindicato Nacional respectivo cuando el Convenio sea de ámbito interprovincial. En otro caso, esta facultad corresponde a los Delegados Provinciales de Sindicatos. Los Vocales son designados entre los Jurados de Empresa, Enlaces Sindicales y por la Junta de Sección correspondiente, según la extensión del Convenio. Los Asesores, a propuesta de las partes, son nombrados por el

mismo Organó Sindical que el Presidente. El Secretario será un funcionario sindical.

4.º No existen Convenios Nacionales, pero sí interprovinciales.

5.º La duración del Convenio es de dos años, salvo que las partes acuerden plazo distinto.

Con posterioridad se han dictado algunas disposiciones sin modificar sustancialmente su tramitación y efectos, sino con el fin de establecer un control de los aumentos salariales, tal es el caso del Decreto-Ley 22/1969, de 9 de diciembre, por el que se regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, y el Decreto-Ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre "medidas coyunturales de política económica", y que está en vigor. Tanto por el Ministerio de Trabajo como por la Organización Sindical se han promulgado diversas normas sobre materia de mero trámite en la documentación de los expedientes.

La Ley anterior ha sido derogada por la de 17 de diciembre de 1973, que ha sido desarrollada por Orden del Ministerio de Trabajo de 21 de enero de 1974, y Resolución de la Secretaría General de la Organización Sindical de 31 de enero de 1974, que se refieren a aspectos procedimentales dentro de sus respectivas competencias.

Las peculiaridades más importantes del nuevo régimen jurídico pueden cifrarse en las siguientes:

1.º En cuanto al ámbito de aplicación, existe la posibilidad de negociar Convenios Nacionales y aparecen como nuevas figuras los que afectan a la totalidad de los Empresarios y Trabajadores de una determinada demarcación territorial, cuando tenga por objeto fijar normas que sirvan de pauta al contenido de otros interiores o para regular materias de acusado interés general, e, igualmente, que Convenio de Sector o Rama de actividad de ámbito nacional pacte que todas o algu-

nas de sus cláusulas vinculen a las partes en la negociación de los de ámbito territorial inferior.

2.º El Presidente de la Comisión Deliberadora será nombrado por las partes, y si no hubiere acuerdo, por el Organismo Sindical que hubiere autorizado las deliberaciones.

3.º Se crea un arbitraje voluntario que procederá a decidir por laudo cuando las partes negociadoras hayan suscrito compromiso de estar y pasar por él y en el cual designarán las personas llamadas a formar el arbitraje.

4.º Es también novedad el establecimiento de una conciliación sindical que procederá en todo caso cuando la Comisión Deliberadora no haya consumado el Convenio ni haya designado árbitros.

5.º La aprobación de la Autoridad Laboral se sustituye por una homologación realizada por la misma.

6.º Si no hubiera acuerdo en ninguna de las fases de tramitación sindical, ni laudo de arbitraje voluntario, resolverá la Autoridad Laboral con audiencia preceptiva de la Comisión Asesora de Convenios, designada por la Organización Sindical, y de la Comisión Deliberadora.

7.º Se prevé la posibilidad de extensión del Convenio a Empresas y Trabajadores de la misma actividad o de actividades afines que no se rijan por pacto colectivo o decisión arbitral obligatoria.

8.º Se faculta al Gobierno para que en casos excepcionales y, previo informe de la Organización Sindical, acuerden sean sometidos a su aprobación los Convenios que puedan incidir en la marcha general de la economía. Para ello se establecerá una Comisión tripartita que elabore las condiciones objetivas a que han de ajustarse.

9.º Se declara obligatoria la constitución de una Comisión

Paritaria para la interpretación y aplicación del respectivo Convenio.

10. El plazo de duración habrá de ser de dos años, como mínimo, prorrogables por tácita reconducción, de año en año, en cuyo caso se incrementará la Tabla Salarial en relación con el incremento del índice del coste de la vida señalado por el Instituto Nacional de Estadística. Con carácter muy excepcional se podrán concertar pactos de menor duración para aquellas actividades de campaña o temporada.

La nueva Ley contiene una terminología más precisa y su estructuración jurídica es más perfecta que la anterior, con una mecánica administrativa más ágil y rápida. Se amplía considerablemente la sindicación de esta Institución de acuerdo con la nueva Ley Sindical de 17 de febrero de 1971.

3. NATURALEZA JURÍDICA.

La cuestión ha sido ciertamente muy debatida precisamente por la diversidad de perspectivas con que suele contemplarse. Su naturaleza jurídica viene determinada por los tres elementos primarios que intervienen en esta Institución: sujetos, objeto y forma. Son las estructuras de todo acto y, por consiguiente, de cualquier negocio jurídico. No creemos pueda circunscribirse solamente a la disyuntiva de si es un contrato o una ley: "es decir —como plantea GARCÍA DE HARO—, en última instancia, interesa averiguar si se ha reconocido una nueva fuerza social capaz de crearlas, con todo lo que ello significa: se debate el problema de la admisión o no de una nueva fuente de producción de normas" (1). En todo caso, habrá que precisar el contenido normativo y su esencialidad a fin de valorar su eficacia, así como los criterios de interpre-

(1) GARCÍA DE HARO: *Convenios Colectivos y Reglamentos de Empresa*, pág. 37.

tación y aplicación; se trata, en suma, de saber "qué" derecho es el que el Convenio crea.

El aplicar doctrinas consagradas por el Derecho civil, como pueden ser las que van desde el mandato, a la estipulación en favor de tercero, o al contrato innominado, o por la filosofía social, como hablar de un pacto social o de solidaridad necesaria, o encajarlo dentro de las categorías doctrinales iuspublicistas (ley delegada, reglamento administrativo laboral o reconocimiento institucional del grupo profesional), pueden ser perfectamente válidas a condición de aclarar que se trata de una visión perspectivista y frontal, pero si queremos ahondar en el "quid" no hay más remedio que contemplar el acto en toda su dimensión, sin que un tratamiento tal pueda calificarse de ecléctico, porque las instituciones jurídicas, por muy objetivadas que estén son hechos reales que han arribado de la vida al derecho para imponerse después en el mundo del que vinieron. Es una interiorización de lo extrajurídico por medio de su absorción.

De ello resulta, pues, y nos vamos adentrando en nuestro ordenamiento vigente, que, por lo que se refiere al elemento personal, hay una investidura que legitima su intervención, y es la sindicación. Su actuación viene canalizada por el grupo profesional sindical a que pertenecen. En cuanto al contenido, su objetivo primordial es la normativación de indeterminadas pero determinables relaciones jurídicas que le marcan con un fuerte signo de generalidad. Y por lo que afecta a la forma, concebida ésta en su última expresión, como una presencia-
lidad, vemos que el contenido se sensibiliza mediante un contrato. Hemos de entender en este planteamiento el significado que la asigna De Los Mozos, para quien "forma es el modo como es el negocio, como se presenta ante los demás en la vida de relación: su figura exterior. Contenido es lo que el negocio es, intrínsecamente considerado, su supuesto de hecho interior, que representan comúnmente fórmula e idea, palabra y

significado; términos éstos cuya conexión es tarea de interpretación” (1).

En el Convenio Colectivo, unos grupos sociales, más concretamente sindicales, crean unas normas objetivas que, como dice ALONSO GARCÍA, “dan lugar a un juego de derechos y deberes de subjetiva significación” (2). Estas normas son Derecho Laboral o, si se quiere, Derecho Social, pero no pueden tener el carácter, en nuestro derecho, de ser “sus propias normas”, el “nomos” del grupo, porque el fin del Convenio no es el autogobierno de éste, sino regular las relaciones existentes o posibles entre empleadores y trabajadores en cuanto a la ordenación del trabajo, principalmente, pero no crear normas de naturaleza asociativa. Por otra parte, esta potestad ordenadora de los vínculos laborales viene atribuida al Estado (Fuero del Trabajo, Declaración III, 4), que en virtud de una deslegalización de la materia objeto del Convenio, pasa a engrosar los poderes del Grupo que, partiendo de ciertas bases insoslayables, impone su ordenamiento a los miembros de la comunidad laboral a que se destina.

Es indudable que los Sindicatos actúan en atención a un poder de representación conferido en nuestro Ordenamiento Jurídico por la Ley Sindical y proclamado en el art. 1.º, 2, por cuanto les atribuye “la representación exclusiva y la defensa y promoción de los intereses profesionales de los Empresarios, Técnicos y Trabajadores”, y por la Ley específica de Convenios Colectivos, en su art. 7. De aquí resulta que los Organismos Sindicales no sólo actúan en nombre propio, en cuanto personas jurídicas o legítimas uniones profesionales, en asuntos que afectan a la Asociación misma, sino que su capacidad representativa se extiende más allá de los intereses profesionales generales, pues en la contratación colectiva surge

(1) JOSÉ LUIS DE LOS MOZOS: *La forma del negocio jurídico*, “Anuario de Derecho Civil”, 1967, pág. 747.

(2) MANUEL ALONSO GARCÍA. Obra citada, pág. 426.

una representación más cualificada de intereses concretos. Hay una ampliación de poder que vierte en la creación de la norma jurídica, no como ley delegada, puesto que ésta sólo es posible en favor de otro Organo del Estado, sino como un reconocimiento por éste de funciones reglamentarias a comunidades sociales.

La materia próxima del Convenio Colectivo de Trabajo es un conjunto normativo. Lo primero que se contempla es una "ordinatio rationis", un conjunto de preceptos; unas cláusulas imperativas, dirigidas a alguien (trabajadores y empresas) para regular sus mutuas relaciones laborales. La materia remota lo constituye todo el cúmulo de derechos y obligaciones que tienen que asumir aquéllos, siempre con carácter mínimo para el trabajador, en la articulación de sus contratos individuales. La naturaleza normativa cala en la propia razón de ser del contrato. Otros pactos que pueden añadirse, de sentido propiamente obligacional, ni son esenciales, ni desfiguran el carácter reglamentario de aquél, sino, simplemente, vienen dados en cuanto medios para asegurar el cumplimiento de aquel fin principal.

El Convenio Colectivo viene así a constituir una fuente más de Derecho de trabajo, por cuanto sus efectos, aunque nacidos bajo forma contractual, no dimanán del poder institucional del contrato, pues entonces no rebasarían los límites personales de los intervinientes, sino de la facultad normativa de que aparecen investidas las colectividades sindicales.

Problema capital en torno a la naturaleza jurídica del Convenio Colectivo es si este poder normativo se lo otorga la autarquía o soberanía sindicales, que crearía una Ley sindical, ley de la profesión o "Derecho de los Oficios", o, por el contrario, la facultad legisladora radica exclusivamente en el Estado y la nomatividad arranca del consentimiento de éste en virtud de una cesión de sus funciones en materia laboral. A la primera posición pertenece la denominada doctrina del

Sindicalismo integral, según la cual, los grupos profesionales, los Sindicatos, no son creaciones del legislador, sino Asociaciones naturales, espontáneas, nacidas de la solidaridad profesional en una común defensa de sus intereses laborales. Es una teoría realista de la persona jurídica; éstas tienen una existencia real porque reúnen las condiciones necesarias para presentarse en la sociedad en razón de su propia naturaleza. Enlaza esta doctrina con la consideración del derecho de asociación como derecho natural. Si los intereses profesionales tienen potencialidad suficiente para originar por sí mismos Agrupaciones, parece evidente que el grupo comporta una potestad para regular por vía normativa todo lo concerniente a esos intereses. Aplicado esto a los Convenios Colectivos, resulta que su poder reglamentario proviene de esta soberanía gremial, a la que el Estado no le queda otro camino que reconocer.

Las teorías totalitarias proclaman que la facultad legisladora corresponde exclusivamente al Estado, que actúa en la contratación colectiva como un "prius", que de algún modo descentraliza esta función en favor de unos órganos profesionales que, estando legalmente constituidos, le ofrecen seguridad y garantía suficientes de que la regulación laboral por ellos engendrada va a dictarse bajo principios de justicia, válidos para la profesión y para los intereses comunitarios nacionales. Se opera así una recepción de la normativa obtenida en los Convenios, pero no una imposición independiente de la voluntad del Estado.

Esta doctrina se asienta en la evolución que ha experimentado la concepción clásica del contrato, reduciendo notablemente el campo de la autonomía de la voluntad. Las necesidades sociales, juntamente con otras causas de orden técnico o moralizador, constituyen motivos que impelen la intervención del Estado. El dogma de la libertad de contratación, tal como lo formuló el liberalismo, queda reducido a un principio ge-

neral difícilmente sostenible cuando existe un desequilibrio entre las partes que por sí mismo genera un abuso de derecho donde impera más el poder que el consentimiento. Se ha originado un dirigismo contractual, realmente espúreo, en manos de grupos privilegiados económicamente que no conciertan, sino imponen la materia contractual. Frente a este monopolio de condiciones, ha nacido otro dirigismo de signo contrario, protagonizado por el Estado, que, para tutelar la paz social, participa en la contratación, buscando el que la "ratio" y la naturaleza de cada negocio jurídico sean lo que las exigencias socio-económicas de cada momento histórico exigen, y, luego, vigila su desarrollo de acuerdo con las exigencias del bien común.

Como una posición intermedia entre la totalitaria y la sindicalista pura o integral, figura la contractualista. La negociación colectiva puede crear normas en base a dos fundamentos: primero, por la propia personalidad de las partes contratantes, como representantes, reconocidos y amparados por el Derecho, de intereses profesionales. En segundo lugar, por el poder del propio contrato, puesto que si en el orden privado los contratos tienen fuerza de ley entre los contratantes, y los normados son perfectamente lícitos y viables, también pueden serlo las convenciones que articulan las agrupaciones sindicales. Si la autonomía de la voluntad individual puede crear derecho objetivo y establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarias a las leyes, a la moral y al orden público (art. 1.225 del C. c.) con igual o mayor razón pueden hacerlo las asociaciones laborales legalmente constituidas, dentro del marco de sus específicos fines.

Estas tres posiciones, que resumen las doctrinas fundamentales de la actual situación del problema, requieren algunas matizaciones. Evidentemente las asociaciones profesionales, válidamente instituidas, no son una ficción legal; por el con-

trario, tienen entidad propia, derivada del natural derecho de asociación para fines lícitos, entre los que se encuentran los profesionales. Por ello, tienen poder normativo en lo que a los mismos concierne. Pero es igualmente claro que la contratación colectiva exige la conjunción de dos voluntades: empleadores y trabajadores; es un contrato bilateral. De aquí resulta que la fuerza del Convenio surge por vía de negocio jurídico entre partes. La autonomía de los grupos ha de tener la misma dimensión que la individual en relación con la peculiar esfera de actuación de cada una. Por tanto, en la realización de los Convenios Colectivos se impone el reconocimiento de la mayor libertad contractual a las partes deliberantes, sin perjuicio de salvaguardar los intereses generales (1). Toda actuación, ya sea de personas singulares o gremial, está sometida al Derecho, y como éste es expresión del bien común, cuyo representante máximo es el Estado, parece consecuente que éste, en un segundo plano, y en cuanto aquél resulte dañado, asuma el ejercicio de la potestad de legislar. Esto no vulnera en modo alguno la soberanía de los grupos. La facultad normativa del Convenio tiene, pues, su raíz en la concordante voluntad de las dos agrupaciones sociales profesionales.

En el Derecho español la legislación en materia de trabajo, según ya se dijo, viene atribuida por la Constitución al Estado (Declaración III del Fuero del Trabajo) y en virtud del Convenio Colectivo se efectúa una dejación de esta facultad a las agrupaciones profesionales sindicales. La vigente Ley reguladora proclama que aquéllos “tienen fuerza normativa y obligan a la totalidad de los empresarios, trabajadores y técnicos comprendidos en su ámbito por el plazo pactado”. La intención del legislador es más explícita que en la Ley anterior, puesto que se limitaba a consignar “que los Convenios Colectivos Sindi-

(1) *El Consejo Nacional de Trabajadores*. Lo que representa, lo que es, lo que reivindica, 3.ª edición, pág. 53.

cales obligan exclusivamente a las partes que los establecieron" (art. 5). Este carácter de descentralización legislativa lo confirma la reserva que la Disposición Adicional tercera de la Ley hace en favor del Gobierno para, en casos excepcionales, imponer a lo acordado por las partes las limitaciones o aplazamientos que considere necesarios. La ubicación de este precepto fuera del cuerpo general de la Ley y el carácter excepcional que le asigna, son claro exponente de que las partes negociadoras, en principio, gozan de facultad normativa y de que ésta les viene conferida por un acto del Estado.

"Pero la insistencia sobre este carácter normativo no debe hacer olvidar que la norma tiene su origen en un pacto o Convenio" y, por tanto, una naturaleza última contractual y reductible que explica, por ejemplo, que aun en el supuesto de que se necesite homologación estatal, puede ser denunciado, rescindido y revisado por las partes (1). Vale, pues, el conocido calificativo que le otorga CARNELUTTI, de que "tiene alma de ley y cuerpo de contrato". Por su forma, el Convenio Colectivo es un contrato, y dentro de ésta figura en los llamados normados, porque, como dice DÍEZ PICAZO, "aun existiendo una rescisión de la autonomía, los llamados contratos normados son efectivamente contratos" (2). La bilateralidad es signo esencial en la negociación colectiva. Se concierta entre dos partes y las cláusulas que contiene van destinadas a regir el desenvolvimiento de otro contrato, a su vez bilateral, como es el contrato de trabajo. Podrá haber concesiones que en principio parezcan unilaterales, pero en el fondo responden siempre a un sentido compensatorio, puesto que, como expresa el art. 37 de la Ley de Contrato de Trabajo, refiriéndose al salario, aquéllas se prestan en razón o en virtud del trabajo o servicio desarrollado. Puede

(1) MANUEL ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*. Madrid, 1971, página 331.

(2) DÍEZ PICAZO: *Los llamados contratos forzosos*. "Anuario de Derecho", 1956, pág. 90.

no haber sinalagma en las recíprocas prestaciones de las partes, pero esto en modo alguno desvirtúa la bilateralidad, ni le es necesaria al Convenio Colectivo, pues, si aun en la doctrina civilista está sujeto a revisión este concepto, mucho más problemática es su consideración en el campo del Derecho Laboral, donde la intervención del Estado es muy amplia, precisamente para clarificar y proteger los derechos del trabajador ante la preponderancia de la otra parte. Hay en esta Institución deberes jurídicos, recíprocos para ambas partes, pero no se trata de una equivalencia cuantitativa, ya que, en muchos casos, por razones sociales, la aportación empresarial excede estrictamente, en este orden de la efectuada por la contraparte. Tal puede ocurrir con las cláusulas que contengan mejoras para la parte social en relación a su vida y a la de sus familiares. De aquí que no pueda hablarse de prestaciones correlativas, sino más bien de simetría o paralelismo en las obligaciones. De ello resulta que la reciprocidad de las causas hay que buscarlas en la génesis del contrato, en el propio negocio jurídico y no en los derechos y obligaciones que trata de regular.

En las Comisiones Deliberadoras intervienen, pues, dos partes, y lo hacen representando unos intereses profesionales, manifestando su consentimiento sobre un objeto lícito y en virtud de unas causas amparadas por el derecho. Consta de los requisitos que exige el art. 1.261 del Código Civil. La indeterminación que, en principio, supone su ámbito personal, por cuanto numéricamente excede de los integrantes del grupo laboral en el momento de negociar, les asemeja a los contratos-tipo y a los de adhesión. Se diferencian, sin embargo, según señala DIEGO ESPÍN, del contrato colectivo "en que, mientras los primeros, implican ya un esquema contractual concreto, al que las partes nada tienen que añadir, el segundo no es más que un contrato con cláusulas en abstracto, que las partes tienen que incluir en sus contratos individuales y completar

en su caso" (1). En aquéllos, una de las partes confecciona un contrato completo frente a la otra, a quien no le queda otra actitud que suscribirlo o rechazarlo. Precisamente esta indeterminación original de las personas a las que va a vincular es una de las diferencias de la convención colectiva con el contrato de grupo, contemplado en el art. 18 y siguientes de la Ley de C. T., y que tiene lugar cuando un empresario celebra un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad. Aun cuando este grupo tiene indudable autonomía, los componentes están personalmente determinados. Por otra parte, se distinguen también en cuanto a su respectivo contenido. El pacto grupal es un contrato de trabajo con la peculiaridad de que uno de los contratantes es una pluralidad de persona. Regula relaciones presentes entre sujetos específicos. El Convenio Colectivo tiene como fin crear normas abstractas de ordenación laboral.

Es preciso, finalmente, hacer una referencia a la distinción que por un sector de la doctrina se ha elaborado entre contrato y convención y confrontarla con la institución que nos ocupa. MESSINEO (2) utiliza como criterio diferenciador el de la función, el contenido, la eficacia y la estructura.

Por lo que afecta a la función, el contrato versa sobre relaciones jurídicas y sobre derechos subjetivos. El "acuerdo" tiene función normativa.

En cuanto al contenido, el primero recae sobre algo concreto. La convención, sobre un objeto abstracto.

Desde el punto de vista de la eficacia, el contrato tiene fuerza de ley entre las partes contratantes. El acuerdo puede obligar a los que no lo han estipulado.

Atendiendo a la estructura, mientras el contrato supone una peculiar combinación de voluntades, el acuerdo contiene voluntades paralelas dirigidas a un mismo fin.

(1) DIEGO ESPÍN: *Manual de Derecho Civil*. Vol. III, 3.^a ed., pág. 394.

(2) MESSINEO: *Teoria del contratto*. 1948, pág. 40.

A la luz de este planteamiento, resulta fácil deducir que los Convenios Colectivos Sindicales participan tanto de la esencia del contrato como de la convención o acuerdo. En efecto, en él existen tanto una conjunción de voluntades diversas, como un paralelismo entre ellas, puesto que el contrato de trabajo que se va a regular es esencialmente bilateral y las partes comportan intereses distintos, y, por otra parte, los contratantes obran bajo el signo de un acto volitivo coincidente, que es crear un sistema de normas, una reglamentación. Si nos fijamos en la eficacia, no puede afirmarse que el Convenio Colectivo la extienda más allá de las partes contratantes. Quienes verdaderamente convienen no son personas individuales, sino grupos profesionales, y a nadie que no tenga la cualidad de miembro de ellos le vincula. Precisamente, dentro del mismo Derecho italiano, especialmente, estamos asistiendo a una sustitución del término persona por el de "parte", por considerarlo más ajustado a la verdadera naturaleza de la posición de los contratantes (art. 1.321 del Codice civile). De aquí que ambas denominaciones convienen a la institución: tanto puede llamarse contrato, acuerdo o convenio, pero lo que nos parece evidente es que se trata de un negocio jurídico de naturaleza contractual.

De cuanto queda expuesto pueden establecerse, en orden al planteamiento jurídico de los contratos colectivos, en el Derecho español, las siguientes conclusiones:

1. Esta institución es un acto jurídico sindical emanado de colectividades sindicales y sometido en su elaboración al régimen jurídico que regula aquél. Se especifica en cuanto a su contenido, por constituir normas ordenadoras de relaciones jurídico-laborales, y, en cuanto a su forma, por expresarse contractualmente.

2. Es una disposición abstracta y general que se dirige a una colectividad determinada genéricamente y determinable individualmente.

3. Crea preceptos y normas de conductas futuras. Su eficacia normativa no se agota con un acto de ejecución.

4. Se integra en el ordenamiento jurídico laboral y, por tanto, adquiere legalidad e inimpugnabilidad y concurren en el tráfico con la legislación general en la materia y, por consiguiente, con el rango de fuente de derecho objetivo.

5. Su contenido es autónomo, sin más limitaciones que las impuestas por el Derecho necesario.

6. Sus pactos se imponen en tanto en cuanto representan para el trabajador mejoras de sus condiciones de trabajo consignadas en reglamentaciones o contratos individuales.

7. Es un acto eminentemente formal ("forma dat esse rei"). Su estructura y su génesis se ajustarán al régimen jurídico, administrativo y sindical.

4. CLASIFICACIÓN.

Las diversas figuras de la contratación colectiva vienen determinadas, en nuestro Derecho, por el carácter solemne que tienen sus formas. En la formulación de una clasificación es determinante el principio de tipicidad, de tal manera que no es posible establecer pactos que no encuentren su acoplamiento en el precepto legal que los clasifica, y que es el art. 5 de la Ley Reguladora.

Los distintos tipos contractuales responden a lo que podemos denominar, con ALONSO OLEA, unidades de contratación, que las constituyen, el conjunto de trabajadores y empresarios "cuyos intereses están representados por las partes que convienen" (1).

La catalogación que establece el art. 5.º, antes citado, se

(1) MANUEL ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*. Madrid, 1971, página 333.

apoya sistemáticamente en la diversidad de los grupos profesionales a que pueda afectar. La tipología se modifica con relación al régimen anterior, y así, si compulsamos esta enumeración con la contenida en el art. 4 de la Ley de 1958, se observa que se han creado nuevos tipos y se han suprimido otros.

Es novedad, la posibilidad de establecer Convenios Colectivos por los Consejos de Trabajadores y Técnicos y de Empresarios, bien para fijar normas que sirvan de pauta a la actuación de las Comisiones deliberadoras de ámbito intersectorial, sectorial o territorial interior o bien para regular materias de acusado interés general que deban ordenarse mediante Convenios.

En los pactos de Empresa es posible circunscribirles solamente a un Centro de Trabajo cuando sus propias características lo hiciesen necesario y, en cambio, se suprimen los Convenios que limitaban su ámbito a un grupo o sección de trabajadores de una Empresa. Con ello viene a reforzarse el principio de unidad de ésta, fundamental en nuestro Derecho Laboral y Sindical. Por tanto, ya no es posible concertar Convenios Colectivos para una determinada categoría profesional. El único fraccionamiento que se permite en estas Comunidades laborales es el que pueda afectar a un grupo o sección que constituya centro de trabajo con características peculiares y aconsejen esta desvinculación.

En el siguiente cuadro esquemático se establece una clasificación de las unidades de contratación desde distintos puntos de vista:

I. *Por su ámbito personal:*

- a) de empresa.
- b) de un grupo de empresas.
- c) de todas las regidas por una misma reglamentación u ordenanza.

- d) de todas las empresas de una determinada demarcación territorial.
- II. *Por su contenido:*
- a) que contengan pautas de actuación para otros Convenios. (Convenios-Cuadro.)
 - b) que vinculen, todas o algunas de sus cláusulas, a las partes de la negociación de los de ámbito territorial inferior, del sector o rama.
 - c) de normativa general.
- III. *Por su extensión territorial:*
- a) nacionales.
 - b) interprovinciales.
 - c) provinciales.
 - d) comarcales.
 - e) locales.
- IV. *Por la forma de imponer su obligatoriedad:*
- a) negociados por las partes interesadas.
 - b) adhesión a otros Convenios.
 - c) por imposición del Ministerio de Trabajo (de oficio o a instancia de la Organización Sindical) acordando la extensión de los efectos de un Convenio en vigor a otras empresas y trabajadores de la misma actividad o de actividades afines.
- V. *Por la forma de su legalización:*
- a) homologados.
 - b) impuesto por cesión arbitral obligatoria dictada por la Autoridad Laboral.

VI. *Por la forma de elaboración:*

- a) negociados por la Comisión Deliberadora.
- b) emanados de arbitraje voluntario.
- c) acordados en conciliación sindical.
- d) establecidos por decisión arbitral obligatoria de la Autoridad Laboral.

Como van a ser estudiadas a lo largo de esta obra las diversas figuras presentadas en la anterior sinopsis, se prescinde de un análisis detallado de cada una de ellas, que resultaría reiterativo.

CAPITULO II

LAS COMISIONES

La propia naturaleza del convenio, sin necesidad de ahondar en planteamientos jurídicos, sino como simple hecho, entitativamente se estructura en un diálogo protagonizado por dos grupos representativos de intereses y de personas en cuanto portadores de éstos. La expresión sensible de este fenómeno es la Comisión negociadora.

Si la última razón de convenir es el entendimiento de dos partes como fin próximo y la paz social como remoto, toda la trayectoria de la negociación colectiva de trabajo tiene que estar articulada en un conjunto de comisiones a las que se les asigna un cometido eminentemente creador.

La contratación colectiva está íntimamente unida a la actividad sindical y forma parte de la estrategia de actuación de los grupos profesionales. La Ley Sindical Española, en el artículo 27, 6, atribuye a los Sindicatos la negociación, en su seno, de los convenios colectivos de trabajo, y la nueva Ley reguladora reitera la sindicación de los mismos. De aquí que las Comisiones sean "Comisiones Sindicales".

Las Comisiones son Organos Colectivos formados por representaciones sindicales de Empresarios, Trabajadores y Técnicos que conjuntamente y en situación de igualdad ejercen las funciones que el Derecho las atribuye en las diversas fases de la contratación colectiva.

Pueden señalarse como notas características las siguientes:

1. Son Organos Colegiados. Por tanto, no es posible que actúen por medio de sus miembros indiscriminados, ni siquiera

de una sola de las partes. Sus actos son unitarios. La Comisión es el sujeto de las decisiones.

2. Son Organos Sindicales, sometidos al régimen Jurídico Sindical y creados por las diversas entidades profesionales (artículos 8, 9, 10, 11 y 15 de la Ley de CCS).

3. Están integradas por personas que intervienen en el Proceso Productivo: Empresarios, Trabajadores y Técnicos, o de algún modo relacionado con los sectores Socio-Económicos.

4. Su actuación es comunitaria, aun cuando en algunas ocasiones (art. 8) adopten sus acuerdos por mayoría simple de cada una de las dos partes, éstos se conjuntan en una decisión final que se exterioriza y vale como acuerdo de la Comisión.

5. Sus miembros actúan en situación de igualdad, tanto por lo que se refiere a la parte a que pertenece (Empresarios o Trabajadores y Técnicos), como a cada una de éstas, consideradas como elemento estructural. Viene reconocido este fundamental principio en el art. 12 de la Ley de CCS, al obligar a negociar bajo el imperio de la buena fe y la recíproca lealtad, a la par que impone determinados correctivos cuando alguna de las partes emplease dolo, fraude o coacción.

6. Su competencia viene determinada por la legislación reguladora de los Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo.

1. LA COMISIÓN DELIBERADORA.

El carácter normativo consustancial al Convenio Colectivo implica la existencia, como se estudió en el capítulo anterior, de un poder normativo. Como la creación de Leyes supone un acto de poder; poder legislador. La facultad suprema de dictar normas reside en el Estado, dimana de su soberanía y en la rama social del Derecho, en nuestro ordenamiento jurídico, es clara su potestad. Sin embargo, el Estado moderno, tan intervencionista, por otra parte, no ha querido agotar su virtua-

lidad legislativa a todos los órdenes de la vida laboral. Hay una legislación básica del trabajo (Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944 y de la Seguridad Social, texto articulado de 21 de abril de 1966, como más importantes), la cual contiene unos derechos irrenunciables para el trabajador y, salvados éstos, hay una abdicación normativa en favor de las agrupaciones profesionales sindicales. Estas asumen una verdadera potestad reglamentaria y su titularidad se concreta en "una autoridad de tipo bilateral: concretamente la ejercida por las representaciones de los dos sectores que se coordinan en la Empresa y en el ramo de la producción; esto es, las representaciones profesionales de Empresarios y Trabajadores" (GARCÍA HARO) (1).

Naturalmente, una tal dejación de funciones tiene que revestirse de unas garantías públicas, que pueden ser el control minucioso de la Administración en todo el proceso de actuación de los entes legisladores y, en todo caso, el Registro de los pactos. En nuestro ordenamiento, el marco exclusivo de las convenciones colectivas de trabajo es la Organización Sindical, y, dentro de ella, el poder normativo reside en la Comisión Deliberadora, no en el órgano o entidad de donde dimanen. Se trata de una potestad subordinada, le viene desde fuera; es heterónoma, se la ha comunicado la Ley. Por una parte, con carácter muy genérico, la Ley Sindical, que atribuye al sindicalismo, entre sus funciones, la representación exclusiva de los intereses profesionales de cuantos participan en el trabajo y en la producción, y la intervención en la negociación colectiva (arts. 1, 19 c) y 27.6). Por otra parte, con sentido netamente institucional, su Ley reguladora. Tal es el carácter constitucional que los Sindicatos, en su más amplia acepción, tiene en nuestro sistema, que puede afirmarse, con GARCÍA DE HARO, que "ello otorga a tal poder normativo un matiz público, pero no

(1) GARCÍA DE HARO, obra cit., pág. 263.

implica en absoluto la pérdida de su carácter autónomo, ni de su naturaleza directamente profesional" (1)

a) *Las partes.*

Siguiendo a ALONSO OLEA, recogemos la denominación de "unidad de contratación" para designar a los grupos determinados de Trabajadores y Empresarios a quienes se destinan las normas contenidas en los convenios colectivos (2). Tal unidad está integrada, pues, por dos partes: la Empresarial y la usualmente llamada Social.

Conviene precisar una terminología que frecuentemente se confunde. Unas veces se designa a los respectivos grupos intervinientes en la Comisión negociadora con el nombre de partes contratantes, y otras se atribuye este término a cada una de las agrupaciones profesionales que, representadas por aquéllos, conciertan el Convenio. Esta falta de tecnicismo se advierte en la misma Ley. Así, manifiesta que las partes negociadoras, para su asesoramiento en la Comisión deliberadora, podrán disponer de expertos o asesores (art. 8). El Presidente de ésta, a petición de las partes, puede dirimir sobre puntos concretos en el curso de la negociación (art. 13, 2). Son claros ejemplos de que "partes" es sinónimo de representaciones actuantes en la Comisión. Muestra de que esta denominación equivale a cada uno de los grupos profesionales incluidos en el ámbito del Convenio, lo tenemos de una manera explícita en el art. 7, donde se dice: "la resolución que autorice la iniciación de las negociaciones fijará el plazo en que las partes deberán nombrar sus representantes en la Comisión deliberadora".

El concepto de parte, en general, no coincide con el de titular del interés. Esto es, el destinatario de los derechos subje-

(1) GARCÍA DE HARO, obra cit., pág. 26.

(2) MANUEL ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, pág. 333.

tivos; el que puede gozar y ejercitar las facultades inherentes a aquél. Ni tampoco con el portador de la voluntad contractual; aquel que exterioriza el consentimiento; es decir, el autor material de la negociación. Tampoco es sinónimo de persona, como ser humano capaz de derechos y obligaciones. Las partes son cada uno de los polos de la relación jurídica, y, en el fondo de esta naturaleza posicional está el interés, o, dicho con más precisión, como lo califica la doctrina italiana, el “centro de interés”.

Los Convenios Colectivos comportan, en este orden, varias cuestiones: quién negocia; quién asume ese centro de interés y quién es el titular de los derechos subjetivos que el pacto engendra.

El contrato se concierta entre asociaciones profesionales sindicales o entre agrupaciones de igual carácter obreras, y uno o más empresarios. El “centro de interés” está en esas mismas entidades, no en cuanto organismo, sino como titulares de la representación, gestión y defensa de los profesionales. Coincide con el promotor y actuante de éstos. El portador de un derecho subjetivo es un miembro de las agrupaciones, el cual, en el pacto colectivo, no ha adoptado ninguna actitud, ni tiene, individualmente considerado, intervención. Los grupos sociales, a su vez, se valen de unos representantes, a ellos pertenecientes, que exteriorizan la voluntad negocial. Su posición es la de mandatarios con poder representativo que se integran como Vocales de la Comisión deliberadora y que agotan el ejercicio de su función cuando el Convenio se ha concluido, en tanto que la entidad de que son comisionados sigue presente mientras el contrato esté vigente. Por consiguiente, la cualidad de parte la tienen, en buena técnica, la empresa o empresas y las organizaciones profesionales representadas. Nunca, por supuesto, los intereses en sí, pues no son sujetos de derecho; esta consideración sólo la tienen las personas físicas o jurídicas. Tan es así, que todas las definiciones legales o

doctrinales que de esta institución se formulan lo hacen como acuerdo entre asociaciones de la profesión. No obstante, puede utilizarse por una razón práctica muy difundida en el lenguaje coloquial, y también, como hemos visto, legal, el nombre de partes, tanto para cada una de las representaciones que forman la Comisión deliberadora, como los organismos representados. Más aún cuando aquéllas las integran personas pertenecientes a los grupos contratantes, sin posibilidad de dar intervención a personeros o mandatarios que no tengan esa cualidad.

El Convenio Colectivo, como acuerdo de voluntades supone, como substrato el consentimiento, manifestado libre y espontáneamente. Esto conduce a determinar de una manera concreta quiénes pueden intervenir en la negociación. El acto se realiza para un conjunto de personas, empresarios y trabajadores, que trasciende el de la Comisión deliberadora. Se extiende a un grupo profesional dinámicamente concebido. Estamos ante una representación que, como dice ALONSO GARCÍA, viene “impuesta por la imposibilidad de que todos los trabajadores integrantes de un sindicato o representantes de una Empresa o profesión pactar con el empresario a un tiempo sobre la obtención de condiciones uniformes” (1).

Sus notas características más destacadas son:

a) Su carácter legal, por cuanto la Ley (art. 8) exige que la negociación se realice por una Comisión deliberadora compuesta por un número igual de representantes de los empresarios, de una parte, y de los trabajadores y técnicos, de la otra”. Es una representación necesaria en sí misma, no voluntaria, aunque existe voluntariedad en cuanto a la elección de tales representantes, cuando hay cargos sindicales en mayor número del requerido.

b) Es colegiada. Los acuerdos tomados por la Comisión están constituidos, a su vez, por la conjunción de los que adop-

tan cada una de las partes. El art. 8, anteriormente citado, dispone que se adoptarán por mayoría simple de cada una de las representaciones.

c) Es una representación de segundo orden. No les viene conferida a los comisionados por las personas que resultarán vinculadas por el negocio jurídico, sino por las asociaciones profesionales, ya sean uniones o agrupaciones con personalidad jurídica, siempre en aquéllas y posible en éstas (artículos 19 y 20.2 de la Ley Sindical). Y la elección no se hace por un sistema asamblear de todos los sindicatos pertenecientes a ellas, sino por sus órganos de gobierno, que tienen una constitución representativa.

d) No es una representación de personas individuales, sino de intereses, categorías o grupos, como tales, no en consideración a los individuos que los forman. De aquí que su obligatoriedad no se extienda sólo a los empresarios y trabajadores que pertenezcan al grupo o sector en el momento de la consumación del pacto. Vincula a cuantos durante su vigencia se integren en ellos. Por lo mismo que quedan desvinculados al dejar de pertenecer a él (art. 6, párrafo primero, Ley de CCS).

Hay, por consiguiente, unas personas, no intervinientes a quienes va destinado el negocio y que no siendo terceros en sentido estricto, tampoco pueden generar la figura de contratos o estipulaciones en favor de terceros que prevé el art. 1.257, apartado segundo, del Código Civil.

e) Es una representación limitada en su contenido, no universal; lo que no significa que no sea general para todo cuanto concierne a la naturaleza del negocio. Tiene restricciones de dos tipos: 1) De carácter genérico. Vienen impuestas en el art. 4 de la Ley de CCS, en cuanto prohíbe "establecer cláusulas que se opongan a lo dispuesto en las leyes (es una concordancia con el art. 4 del Código Civil), impliquen disminución de la libertad individual, de los derechos de los traba-

jadores, sin discriminación por razón de sexo, de las facultades inherentes a la dirección de la empresa según el ordenamiento jurídico laboral o que puedan causar grave perjuicio a la economía nacional". Igual significado tiene la exigencia de negociar bajo los principios de buena fe y recíproca lealtad (art. 12).

2) Otras son específicas del fin último de esta institución que ha de encaminarse, según previene el art. 2, a mejorar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, al incremento de la productibilidad, la integración en una comunidad de intereses y unidad de propósito de los elementos personales que intervienen en el proceso económico y con ello al fortalecimiento de la paz social. Estos objetivos han de plasmarse de una manera concreta en el contenido que el art. 11 asigna a los pactos colectivos.

3) Otras limitaciones tienden a garantizar y fortalecer la autonomía de las partes contratantes, cuales son la prohibición de establecer cláusulas que condicionen la validez del convenio o de alguna de sus partes a decisiones de la Administración o de terceros (art. 4, párrafo dos). Esta exigencia negativa mira tanto a la soberanía de las partes como a la del propio Convenio Colectivo, pues no se permite que su realización en el tráfico jurídico ni su eficacia se haga depender de elementos extrínsecos.

f) La investidura de las personas intervinientes adquiere un carácter muy próximo a ser personalísimo, puesto que no admite sustitución más que en casos de imposibilidad y en favor de un suplente legalmente designado de igual forma a como lo fue el titular.

b) *Capacidad.*

Ha de referirse forzosamente a la precisa para formar parte de la Comisión negociadora en cada una de las respectivas representaciones. Entraña dos aspectos, bajo los que ha de contemplarse: el laboral y el sindical.

El convenio colectivo tiene por objeto la creación de normas para delimitar el contenido de los contratos de trabajo. Este pueden formalizarlo tanto la persona mayor de dieciocho años como la mujer casada, tácitamente autorizada por el marido (Ley de Contrato de Trabajo, art. 11 a) y d)). Por lo que se refiere al empresario, la legislación laboral nada establece, por lo que hemos de remontarnos a las disposiciones sobre facultad de obrar, según las normas del Código Civil y del Código de Comercio. Con carácter general viene dada en el artículo 320 de aquél, que la establece a los veintún años cumplidos. Cabe la emancipación con las facultades conferidas en el artículo 317, y que se extienden a cuanto sea necesario para regir las personas y bienes del emancipado como si fuera mayor de edad. No hay, pues, inconveniente en que actúe como empresario y pueda suscribir, por tanto, un contrato laboral. Lógicamente por medio de su representante legal siempre podrá hacerlo. En cuanto a la mujer casada comerciante, según el artículo 4 del Código de Comercio, también tiene actitud legal para ser parte en una relación jurídico laboral.

Desde el punto de vista sindical, la plenitud de derechos y obligaciones se alcanza a los dieciocho años de edad (artículo 10 de la Ley Sindical), y todos los sindicatos tienen derecho a ser elegidos para puestos de representación y ejercer la que en cada caso se les confiere (art. 8, 1 y 2 de la LS). Para las personas jurídicas, su participación en las actividades sindicales la llevan a cabo a través de los presidentes de sus órganos de gobierno o de miembros de los mismos designados con arreglo a los estatutos o reglamentos. También podrá ser conferida la representación sindical a los directivos o gerentes con poder o mandato autorizado en debida forma (art. 10.2 del Decreto de 9 de noviembre de 1972 sobre Régimen Jurídico de las Organizaciones Profesionales). En cuanto a los convenios de empresa, las Normas Sindicales de

31 de enero de 1974,, en su art. 9.3, regulan la representación de la parte empresarial que habrá de recaer en personas que desempeñan cargos de alta dirección.

En orden a la negociación colectiva, estimamos que son de aplicación los criterios anteriormente expuestos, dado el carácter laboral de su contenido. Por consiguiente, la capacidad habrá de referirse a cada una de las partes intervinientes para determinar en cada caso concreto si pueden asumir sindicalmente derechos y obligaciones de su profesión como trabajadores o como empresarios.

c) *Composición.*

El carácter sindical que por esencia tiene la contratación colectiva implica que corresponde al ordenamiento jurídico de la Organización Sindical la regulación de la composición y nombramiento de sus miembros. Los principios generales que sienta la Ley se ven desarrollados por aquél.

En términos generales está integrada por un Presidente, un Secretario y Vocales representantes de los empresarios y de los trabajadores y técnicos, en igual número para cada una de las dos representaciones, y asesores y expertos, no de manera necesaria.

El Presidente tiene el carácter de moderador, puesto que, salvo petición expresa de las partes, no tiene voto. De aquí que la Ley (art. 10) y las Normas Sindicales (art. 13) exijan que esté investido de las necesarias condiciones de aptitud e idoneidad para desempeñar su cometido en razón a los fines propios de la negociación colectiva. Estas cualidades se desarrollan en exigencias más concretas, tales como la imparcialidad y gozar de probada reputación social.

En lo atinente a la imparcialidad supone que no ha de tener parentesco o enemistad conocida con ningún miembro

de la comisión, ni interés alguno, directo ni indirecto, en el convenio o actividad a que este se refiera.

El requisito de la buena conducta impone el no haber sido desposeído de cargo sindical ni sancionado en el orden penal. El primer aspecto no ofrece duda, y tanto uno como otro ha de entenderse hasta tanto sean rehabilitados. No obstante, el no haber sido condenado en juicio penal ofrece algunas objeciones, ya que en la época presente muchas personas de intachable honorabilidad se han visto afectadas por condenas dictadas en delitos culposos dimanantes de la circulación o incluso de otro tipo, sin que hayan perdido el buen criterio que los demás tienen de ellas. Es excesivamente amplia esta limitación, que, estrictamente interpretada, alcanza hasta las sanciones por faltas tipificadas en el Código penal. Pudo haberse observado al menos el mismo rigor valorativo que se sigue en el artículo 20 del Decreto de Garantías para Cargos Sindicales, de 23 de julio de 1971, que, en cuanto a desposesión, considera como causa "cuando en cualquier jurisdicción se dicte sentencia contra el interesado por hechos delictivos cuya significación resulte incompatible con las obligaciones inherentes al cargo sindical".

Nombramiento.—Compete a la Comisión deliberadora, la cual se reunirá dentro de los cinco días siguientes a aquel en que el competente órgano sindical haya recibido las actas de los nombramientos de los vocales. Preside esta reunión el Secretario General de la Organización Sindical, si afecta a más de un Sindicato en el ámbito nacional, o persona que designe, por el Delegado Provincial en los de este ámbito o menor, y por el titular del Sindicato en los demás casos. La votación será personal y secreta y la elección habrá de ser unánime. Puede repetirse hasta tres veces, a fin de facilitar el logro de esta unanimidad.

A instancia de los electores, el Comité Ejecutivo Sindical, el del Sindicato Nacional o el del Consejo Sindical Provincial,

según la extensión del convenio, elaborarán una lista meramente indicativa, no vinculante, de diez personas que por su reconocida aptitud pueden ser elegidas para la presidencia (art. 12 de las Normas Sindicales). No se reglamenta la forma en que la Comisión ha de solicitar esta relación. Aplicando el criterio general por el que se rige su actuación, bastará con que lo pidan las dos partes contratantes en acuerdo adoptado por la mayoría simple entre ellas. Como la votación puede repetirse hasta tres veces, es admisible que al finalizar cualquiera de las dos primeras se recabe la lista de posibles candidatos, ya que no es imperativo que los tres turnos se consumen en un solo acto.

El autorizante de las deliberaciones recibirá la petición de los electores y les presentará los nombres de las personas seleccionadas por los respectivos Comités Ejecutivos.

Subsidiariamente, en defecto de designación efectuada por las partes contratantes, el órgano sindical competente procede a su nombramiento en el plazo de cuarenta y ocho horas. Este acto se notifica a los interesados; es decir, al designado y a los vocales de la Comisión.

La exigencia de unas especiales condiciones para desempeñar la presidencia, entre las que figuran las tendentes a dotar al cargo de una fuerte autoridad moral basada en su independencia y objetividad, implica la posibilidad de su recusación. Cuando el nombramiento se haya originado mediante acuerdo de las partes negociadoras, el órgano sindical que autorizó la iniciación del convenio podrá acordar la nulidad de la actuación por infracción del ordenamiento jurídico sindical. Esta facultad es inherente a su condición de presidente de la reunión electoral y, en términos generales, al deber que les impone el cargo que ostentan (art. 46 de la Ley Sindical y art. 37 e] del Decreto 599/73, de 29 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de los Sindicatos). La resolución que dicten será susceptible de recurso de alzada.

Por esta misma causa, cuando el nombramiento sea efectuado por el órgano competente por no haberlo hecho las representaciones intervinientes, asiste a éstas instar la recusación por concurrir en la persona nombrada alguno de los supuestos, positivos o negativos, necesarios para ostentar la presidencia. No existe un procedimiento recusatorio en la normativa sindical. En todo caso el acto será recurrible en alzada (art. 55.3 de la Ley Sindical), aunque creemos que nada impide que se adopte la tramitación prevista en el artículo 21 de la Ley de Procedimiento Administrativo en cuanto a la audiencia del interesado sobre si se dan o no en él las causas alegadas. En el primer supuesto, el órgano sindical acordaría la sustitución, y en el segundo resolverá lo que considere oportuno. Esta resolución sería impugnable por vía sindical.

Funciones.—La primera caracterización de la figura del presidente radica en las facultades de composición y moderación. Su actuación es puramente instrumental y, salvo sumisión expresa de las partes para que dirima alguna cuestión de fondo, se mueve en la esfera externa del negocio. El convenio colectivo sindical es un acto bilateral, y la intervención de una persona extraña a los intereses profesionales negociados no le transforma en un acto tripartito. El presidente no representa a nadie ni nada, ni siquiera a la Organización Sindical, a lo sumo podría decirse que es portador de algo tan abstracto y genérico como el buen orden, la armonía y paz sindicales.

No es tampoco un testigo que se limite a presenciar lo que las partes hagan o acuerden. Ni tampoco un perito, aun cuando circunstancialmente pueda serlo, ya que no dictamina sobre ningún problema que requiera conocimientos técnicos o científicos. Tampoco es un árbitro en el sentido jurídico del concepto, aunque, como ya se apuntó, pueda en determi-

nado momento, por voluntad expresa de los convenientes, decidir alguna cuestión controvertida.

Podemos considerar al Presidente de la Comisión deliberadora como un miembro de ella, elegido por las partes o subsidiariamente por el órgano sindical competente para ordenar el desarrollo de las deliberaciones, servir de cauce de comunicación entre la Comisión y la Organización Sindical, y a través de ésta con la Administración pública y, por sumisión expresa de las partes, dirimir algún punto sometido a su decisión.

Esta triple función viene desarrollada en el artículo 17 de las Normas Sindicales, y que pueden sistematizarse de la siguiente forma:

a) Funciones ordenadoras:

- Convocar las reuniones, dirigir la negociación y levantar las sesiones.
- Usar de la palabra cuando lo crea oportuno.
- Concederla a los Vocales y expertos o asesores que lo soliciten.
- Velar porque las deliberaciones se desarrollen con corrección y respeto.
- Someter a votación de los Vocales, cuando sobre ellos no recaiga espontáneo acuerdo, los puntos del convenio que estime suficientemente debatidos.
- Firmar el acta de cada sesión.
- Comunicar al órgano sindical competente la inasistencia de las partes o de alguna de ellas, o la comisión de hechos que, a su juicio, evidencien dolo, fraude o coacción.

b) Funciones de gestión:

- A petición de las partes, solicitar de la Organización Sindical o de cualquier organismo de la Ad-

ministración pública, a través de la Autoridad Laboral y por el cauce sindical, la aportación de datos o informes.

— Llamar a la Comisión, a través del competente órgano sindical, asesores o expertos especializados en las materias sobre las que se requiera información, para que aporten los conocimientos necesarios a los miembros de las representaciones intervinientes.

— Remitir el expediente al órgano sindical que hubiese autorizado las deliberaciones una vez concluidas éstas, con acuerdo o sin él, para que continúen las actuaciones su curso reglamentario.

c) Funciones de arbitraje:

— Dirimir, a petición de las partes, sobre puntos concretos en el curso de la negociación.

Este compromiso de las partes no ha de entenderse tomado por unanimidad; será suficiente que concorra la mayoría simple de cada una de ellas y es, a nuestro juicio, la función que más justifica la exigencia de que reúna el presidente especiales circunstancias de imparcialidad. Esta misión es de capital importancia para lograr la armonía negociadora, y si inspira a las partes confianza no dudarán en acudir a su laudo cuando surjan obstáculos por incomprensión de los intervinientes en sus aspiraciones.

Los Vocales.—Son Vocales los representantes sindicales de los empresarios, trabajadores y técnicos. Este fundamental carácter representativo exige que su nombramiento se haga en el seno de la entidad sindical correspondiente. Esta atribución es insustituible, de tal manera que si no lo hicieran ningún otro órgano ni autoridad puede realizarlo.

En su designación han de distinguirse las diversas unida-

des de contratación. Su número no puede exceder de doce para cada representación. Excepcionalmente puede ser superior cuando resulte aconsejable en razón de la pluralidad de representaciones sindicales intervinientes, diversidades a considerar, volumen censal u otras características calificadas.

El Secretario General de la Organización Sindical, el Delegado Provincial de la misma o el Presidente del Sindicato Nacional que autorice las deliberaciones señalará el número de vocales que han de componer la comisión y la distribución de puestos, ponderándola debidamente para que estén representadas todas las categorías profesionales de la clasificación electoral sindical y, en general, los diversos intereses afectados, tanto por lo que se refiere a los tipos de empresa como, en su caso, zonas afectadas (art. 10.3 de las Normas Sindicales).

Recapitulando lo dispuesto en el artículo 10 de la reglamentación sindical a este respecto, la designación se efectuará al tenor siguiente:

a) Convenios de empresa o de grupos de empresas:

En nombre de los empresarios intervendrán los titulares de las empresas, sus representantes legales o quienes estén debidamente apoderados para negociar el convenio. El mandato voluntario tiene unas limitaciones derivadas de la especial naturaleza del negocio jurídico que se va a concluir, y que son:

1. Ha de recaer en personas que desempeñen puestos de alta dirección. La marginación de sus relaciones con la empresa de la legislación laboral por virtud de lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley de Contrato de Trabajo y las funciones directivas que ejercen, les otorga unas especiales cualidades para obtener una representación empresarial.

2. El mandato será otorgado por quienes en la empresa tengan facultades de administración, no siendo necesaria las

de disposición, puesto que los contratos laborales, para la parte patronal, son actos administrativos y no de enajenación.

3. El apoderamiento requiere forma expresa y escrita.

4. No habrá de contener reserva o condicionamiento que pueda limitar las facultades de negociación.

5. Será comunicado a la Organización Sindical a efectos de control y de expedición de la oportuna credencial.

En nombre de los trabajadores serán parte los representantes elegidos de entre ellos por los Vocales de Jurados de Empresa afectados o Enlaces sindicales donde no existieran aquéllos.

b) Convenios aplicables a todas las empresas regidas por la misma reglamentación u ordenanza laboral en un determinado territorio.

Las Normas Sindicales que comentamos habrán de interpretarse de acuerdo con los presupuestos del artículo 9 de la Ley de CCS, ya que su formulación es excesivamente general y no contempla más que un caso determinado.

Ocurre muy frecuentemente que los trabajadores y empresarios que componen un Sindicato no están comprendidos en la misma reglamentación u ordenanza, sino que ésta afecta a una agrupación o incluso a un sector. En este caso ha de entenderse que no es la Unión correspondiente la competente para designar a los representantes, sino la Agrupación como órgano de aquélla, pues este es el espíritu de la ley y así viene reconocido en el Régimen de las Organizaciones Profesionales (Decreto 3095/72, de 9 de noviembre, art. 27 c]) al atribuirle entre sus facultades y funciones "la participación en su ámbito de la negociación sindical colectiva de trabajo en su condición de órganos de la Unión".

Cuando el nombramiento lo verifique la Unión, el órgano que efectuará la elección puede ser tanto la Junta General como la Comisión Permanente. Si lo efectúa la Agrupación

será su Junta General (art. 67 1b] y 2 del Decreto antes citado).

c) Convenios que afectan a la totalidad de empresas de una demarcación territorial.

El cuerpo electoral lo compone los respectivos Consejos de Empresarios y de Trabajadores y Técnicos y únicamente son elegibles los miembros de cada uno de ellos, debiendo pertenecer a los tres sectores, agrario, industrial y de servicio.

El plazo para realizar la designación lo señala el órgano sindical que haya autorizado las deliberaciones, sin que pueda exceder de quince días.

La forma de efectuar la elección es lo usual, toda vez que no se exige "quorum" especial. Se extenderá no sólo a los nombramientos de los titulares, sino al de un suplente para cada uno de éstos. En todos los casos han de recaer sobre los componentes del órgano elector y en las actas se harán constar los nombres y apellidos de los elegidos, empresa en que trabajan, categoría profesional, cargo sindical que desempeñan, grupo profesional al que representan y domicilio.

El órgano sindical autorizante extiende las credenciales, que son enviadas a los interesados, así como relación de los elegidos por una y otra parte (art. 11.2 de las Normas Sindicales).

Existe una obligación por parte de las Entidades correspondientes de designar los vocales; sin embargo, no hay perfilada una consecuencia legal adecuada al incumplimiento de esta obligación, ya que los medios coactivos que la ley señala no tienen tal carácter por limitarse a prescindir de cualquier trámite sindical y remitirlo a la autoridad laboral competente para dictar decisión arbitral obligatoria. Intimamente ligada a esta cuestión está la de determinar si existe obligación de negociar. En esta primera fase apenas hay responsabilidad para el incumplimiento de este trámite. Una vez designados los vocales, la inasistencia de éstos o la pasividad en el des-

arrollo de las deliberaciones tiene las mismas débiles consecuencias. En suma, la obligación de acudir a la mesa deliberadora tiene un contenido más moral y de buenas composuras sindicales que legales. Por supuesto, la obligación de convenir está aún desprovista de responsabilidad en caso de incumplimiento, pues sólo cuando entrañe dolo o fraude tiene relevancia jurídica y ciertamente con unas consecuencias muy débiles.

En caso de falta de nombramiento de los vocales, la Organización Sindical dará cuenta a la Autoridad laboral por si estima que se han producido algunos de los supuestos previstos en el artículo 12 de la Ley (art. 16.1 de las Normas Sindicales). Es decir, si esta negativa refleja la existencia de dolo, fraude o coacción directa o indirecta. El problema es arduo porque supone una frustración del convenio por voluntad de una de las partes y hay motivos racionales para suponer que tal conducta obedece a unos fines torticeros, y, como este acto no puede perjudicar a quien obró de buena fe, por analogía con lo dispuesto en aquel precepto habrá de seguirse el trámite establecido para la decisión arbitral obligatoria sustitutiva del acuerdo de las partes.

Asesores y Expertos.—La presencia de peritos en alguna materia no es elemento esencial en la Comisión. Su presencia es facultativa de las partes o del Presidente.

Son las personas que sin ostentar ninguna representación asisten a las partes suministrándolas elementos de juicio para que puedan formar su voluntad con mayor garantía de seguridad y acierto. No son asesores del convenio, sino de los contratantes “en la Comisión negociadora”, aunque dada la posibilidad que tienen de intervenir directamente, exponiendo de palabra sus juicios e informes (art. 17 c] de las Normas), en la práctica lo son del grupo negociador, pues tanto puede convencer sus argumentos a quienes reglamentariamente asisten como a los interlocutores de éstos.

La importancia de los asesores no puede ser desconocida y su presencia va resultando imprescindible. La amplitud y variedad del contenido y las exigencias técnicas que la ordenación del trabajo y la economía comportan la necesidad de operar con unos conceptos y valoraciones que escapan al conocimiento de las partes y, sobre todo, de los trabajadores, lo que, en definitiva, contribuye a la existencia de mayor libertad en éstos. Como expresa C. COMÍN, "el asesoramiento en los convenios colectivos es un campo a potenciar y a utilizar por los cuadros sindicales. La posibilidad de desenmascarar la tecnología de la explotación, tal como se encubre con las nuevas técnicas de organización del trabajo en la misma mesa del convenio en la que el asesor puede hallarse presente, debe valorarse en toda su importancia" (1).

Junto a este asesoramiento puede concurrir otro destinado a la Comisión misma y que se refiera a determinadas materias necesitadas de una más completa información por todos los intervinientes sin distinción de partes.

La designación de unos y otros corresponde al órgano sindical autorizante de las deliberaciones (Secretario General de la Organización Sindical, Delegado Provincial o Presidente del Sindicato, según los casos).

Las partes solicitarán el nombramiento expresando la materia acerca de la cual necesitan asesoramiento y si fuera posible las cuestiones concretas a las que haya de referirse (art. 15 de las Normas Sindicales). El derecho de las partes viene atribuido por disposición de la Ley (art. 8, párrafo segundo), por lo que la discrecionalidad sindical está en la elección de las personas, y por ello se exige la expresión del objeto necesitado de pericia, a fin de poder efectuar la selección. Es una facultad conferida por la Ley que tiene carác-

(1) ALFONSO C. COMÍN: *Hacia una acción sindical en la empresa*. "Cuadernos para el Diálogo", núm. XI, extraordinario, pág. 58.

ter absoluto y que a las disposiciones complementarias no les cabe otra competencia que regular el ejercicio del derecho. No está reglamentada la forma en que ha de procederse a su solicitud, por lo que es preciso entender que basta con que lo pidan la mayoría simple de alguna de las partes y lo hagan por escrito.

Los Asesores de la Comisión son requeridos por su Presidente, bien por propia iniciativa o a petición de ambas partes. Lo mismo que anteriormente se expuso, el nombramiento tiene carácter obligatorio por idénticas razones, y habrá de exponerse por escrito los puntos que necesitan información para la debida selección de la persona idónea.

El Secretario.—Es un funcionario sindical en activo cuya misión es escriturar las actuaciones, levantar las actas de las reuniones dando fe de su contenido y cuidar la legalidad del procedimiento. Expedirá las certificaciones que se interesen por acuerdo del Presidente y auxiliará a éste en el desempeño de sus funciones.

Su nombramiento corresponde al mismo órgano sindical que autorizó las deliberaciones. El carácter meramente técnico de su función en el procedimiento justifica el que su designación no esté atribuida a las partes, sino a los cargos sindicales más conocedores de la capacidad del funcionariado.

d) *Funciones.*

La primordial función de la Comisión deliberadora es negociar, y de tal forma que usando de la buena fe y la recíproca lealtad, el convenio llegue a buen fin. Es el órgano más importante de esta institución, sus miembros son los portadores de la voluntad negociadora y los verdaderos creadores del contrato y de las normas que han de surgir en él. Esta Comisión tiene como causa eficiente la razón misma de la contratación colectiva.

Vale aquí lo dicho en cuanto a la obligación de negociar que se expuso al hablar de los Vocales. No es posible obligar

a nadie a convenir, unas veces porque asistirán a quien se niega justos motivos, otras veces, y diríamos que en todo caso, porque en el santuario de la intimidad de las personas nadie puede penetrar para forzar la voluntad, aunque los motivos sean honestos. Cualquier poder coactivo en este sentido actuaría contra el inviolable derecho de libertad de las personas. El escuchar las propuestas de la otra parte es obligación que puede imponerse y que dimana no sólo de la fuerza de la ley, sino del contenido de toda relación jurídica y, por tanto, también la laboral.

Tanto el ordenamiento jurídico laboral de la contratación colectiva como el específicamente sindical articulan esta obligación con términos claros, aun cuando las consecuencias de la infracción no están perfectamente delimitadas ni se muestran realmente eficaces.

La Ley preve (art. 12) que exista dolo, fraude o coacción, empleada directa o indirectamente por alguna de las partes. Si es empleada por las empresas, origina la terminación de las deliberaciones para seguir los trámites correspondiente al arbitraje obligatorio que ha de dictar la Autoridad laboral. Si proviene de la parte social, se suspenden las negociaciones por plazo de seis meses, con prórroga automática del convenio anterior si lo hubiera.

Tanto uno como otro caso serán considerados como infracciones del ordenamiento laboral y sancionables de acuerdo con la legislación vigente en la materia. Dada la variedad de supuestos que caben dentro de estas conductas habrá que atenderse a lo dispuesto para cada caso. A título meramente enunciativo pueden señalarse como de posible aplicación el Decreto de conflictos colectivos (22 mayo 1970, especialmente en su art. 11). El Reglamento de Régimen Interior, si el convenio es de empresa; las reglamentaciones y ordenanzas de trabajo y, en general, los derechos y obligaciones consignados en la Ley de Contrato de Trabajo.

Las Normas Sindicales desarrollan en su artículo 18 las consecuencias que produce la inasistencia de las partes, la que en principio declara obligatoria, así como los actos perturbadores del orden en las sesiones y la existencia de los vicios de la voluntad antes expuestos.

Si la falta de asistencia lo es sólo de algún miembro, dará lugar a la convocatoria del suplente; si fuere de la totalidad de los componentes de una de las partes o en número que imposibilite tomar acuerdos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley y 10 de la OMC, y por tanto la Organización Sindical lo pondrá en conocimiento de la Autoridad laboral competente.

2. COMISIÓN DE ARBITRAJE.

Una manifestación del mayor espíritu de sindicación que infunde la Ley a la contratación colectiva es la creación de un segundo nivel de actuación sindical para que, por medio de compromisos y arbitrajes, las tensiones o disparidades internas sean resueltas en un régimen autonómico y representativo. En dos momentos es procedente el recurso, con carácter enteramente voluntario, de someter las discrepancias a la decisión de terceros: Primero, cuando en el curso de las deliberaciones la Comisión no llega a un acuerdo, y segundo, en caso de concurrencia en el tiempo de un convenio con otro de ámbito más amplio y la Comisión paritaria del de inferior extensión no consiga tomar decisión sobre cuál de las dos normas es aplicable.

Estos dos arbitrajes voluntarios tienen una naturaleza y una configuración distintas, por lo que es preciso estudiarlos con absoluta separación.

a) *Arbitraje en la deliberación del convenio.*

No es infrecuente que las conversaciones llevadas a cabo por la Comisión negociadora para la implantación del convenio sean infructuosas. Supone una frustración de los fines perseguidos y de la capacidad negociadora de las partes que es preciso evitar a través de un acuerdo indirecto confiado a otras personas ajenas e imparciales. Es un arbitraje que sustituye la voluntad contractual de los interlocutores por la suya. Por ello, esta Comisión así formada no es tal arbitraje, en el sentido clásico, y nunca podría ser calificada de "jueces avenidores", como denomina la Ley de Partidas a los árbitros (Ley 23, título 4, partida 3).

Que los interesados no lleguen a un entendimiento sobre el objeto contractual es una previsible realidad y una consecuencia de la propia naturaleza humana, pero, en cuestión de tantas trascendencia social y económica, la posible incompreensión no puede ser obstáculo para que persista el vacío que la negociación colectiva está destinada a llenar. El recurrir a la intervención de terceras personas es una necesidad imperiosa. Si éstas han sido llamadas a la causa por los negociadores, a la fuerza vinculante que por Ley tiene su laudo, se unirá la confianza puesta por los protagonistas del convenio.

Esta Comisión es una novedad de la vigente Ley y creada en su artículo 15 como segunda fase del proceso contractual, evitando un acto de autoridad del Estado.

La Comisión arbitral es un órgano colegiado constituido por la Comisión deliberadora para que uno o varios árbitros, pertenecientes a la Organización Sindical, decidan y confeccionen el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo en todo o en alguna de sus partes.

La naturaleza jurídica de este arbitraje encierra las siguientes notas:

1. Es un procedimiento de negociación sustitutivo de la voluntad de las partes. Representa una abdicación de poderes.

2. Su fin no es proteger derechos subjetivos violados y amparados por el ordenamiento jurídico, sino definir derecho objetivo. Su función es meramente declarativa. Por ello no es un arbitraje en el sentido jurídico usual, pues sirviéndonos de los términos empleados en el artículo 2 de la Ley de 22 de diciembre de 1953, sobre arbitrajes de derecho privado, se puede afirmar que “no se considerará arbitraje la intervención del tercero que no se haga para resolver un conflicto pendiente, sino para completar o integrar una relación jurídica aún no definida totalmente. En este caso los efectos jurídicos de la intervención del tercero continuarán sometidos al régimen particular que hoy en cada supuesto se establece”.

En el orden civil encuentra apoyo esta cesión de poderes en el artículo 1.256 del Código, puesto que, como dice MANRESA, por interpretación “a contrario sensu” es perfectamente lícito dejar confiada la validez y el cumplimiento de un contrato a la voluntad de un tercero (1) y es claro, en todos los órdenes, la posibilidad de concertar negocios jurídicos por medio de mandatarios.

3. No son órganos del poder público ni entes de derecho privado, sino órganos colegiados de acción sindical.

4. Son voluntarios por cuanto arrancan de la libre voluntad de las partes intituladas en el convenio colectivo.

Las partes pueden someter a la decisión arbitral tanto la totalidad del convenio como de alguna de sus cláusulas.

El primer caso existe cuando la Comisión deliberadora no haya alcanzado acuerdo en lo fundamental, y se encomienda a los árbitros la conclusión del negocio a la vista de las posiciones mantenidas por los interlocutores.

(1) MANRESA Y NAVARRO: *Comentarios al Código Civil*, vol. 8, página 304.

Si la discrepancia versa solamente sobre algún punto concreto, puede limitarse a éste el laudo arbitral, permaneciendo, en lo demás, lo acordado por los contratantes. Este arbitraje parcial es perfectamente posible por dos razones: Una, por el respeto que en toda contratación merece la voluntad de los contratantes, de tal forma que debe quedar lo menos limitada posible. Otra, porque al exigir las Normas Sindicales (artículo 19, 2 c) que se consigne en el compromiso la controversia sometida a su fallo, con expresión de las circunstancias, quiere decirse que puede provenir esta controversia, lo mismo por no avenencia, sobre todo el contenido, que sobre alguna de sus partes. Aún puede añadirse una razón más, y es el principio de economía que tiende a evitar nuevas decisiones en lo que está resuelto. Se ha de tener en cuenta, en fin, el también principio general de derecho de favorecer la conservación de los negocios jurídicos.

El primer presupuesto para su constitución es la ruptura de negociaciones por la Comisión deliberadora. El segundo, la libre determinación de ésta de confiar su potestad negociadora a personas no vinculadas en el juego de intereses profesionales que se trata de regular.

Concluidas las conversaciones y diálogos entre las partes, el órgano sindical que autorizó su iniciación indica a éstas la posibilidad de designar a uno o varios árbitros para resolver las cuestiones planteadas. En plazo de diez días decidirán lo que estimen conveniente. Cada representación adoptará el acuerdo por mayoría simple.

Si hay coincidencia en recurrir al laudo arbitral, se formalizará un compromiso. Este es un acto específico y autónomo de naturaleza contractual que responde a unos motivos y a una causa típica, cual es la transmisión de sus poderes contractuales a terceros. Su nota especial es el ser un negocio jurídico preliminar del arbitraje.

Aun cuando la Ley de Arbitrajes Privados de 22 de diciem-

bre de 1953 excluye expresamente los sindicales (art. 1), es admisible la definición que expone el artículo 12, y a su tenor puede conceptuarse como el contrato concertado por las partes intervinientes en un convenio colectivo sindical de trabajo para que las controversias surgidas en el curso de la negociación sean resueltas por tercero o terceros, a los que voluntariamente designan, dentro de la Organización Sindical, y a cuya decisión expresamente se someten.

Las Normas Sindicales lo revisten de un fuerte sentido formal. En primer lugar, es un acto independiente (“suscribirán compromiso”). En segundo lugar, exige la constancia inexcusable de las siguientes circunstancias:

a) Las partes intervinientes, con la debida especificación de circunstancias. No es preciso que la delimitación alcance a los miembros de cada grupo, sino a éste en cuanto tal.

b) La designación de los árbitros, en número impar, no superior a cinco.

c) La controversia sometida al fallo arbitral, con expresión de los particulares necesarios.

d) Declaración formal, aceptando la decisión que adopten los árbitros.

La designación de las personas que han de formar esta Comisión arbitral ha de hacerse en el seno de la Organización Sindical, y, puesto que en las normas reglamentarias no se distingue, ha de concluirse que cualquier sindicato puede ser árbitro si reúne, además, los requisitos exigidos, que son los mismos que afectan al presidente de la Comisión deliberadora. La Ley Sindical atribuye a los Sindicatos “la negociación en su seno de los convenios colectivos sindicales” (artículo 27.6). Si tenemos en cuenta, además, su carácter de órganos de coordinación y composición, puede inducir a pensar “prima facie” que la Comisión arbitral ha de formarse entre las personas pertenecientes al Sindicato o Sindicatos

en que esté integrada la unidad de contratación. Sin embargo, nada obsta a que sus funciones mediadoras, bajo los auspicios de la entidad, se realicen materialmente por técnicos no necesariamente adscritos a ella. Mas, con todo, en este caso habrá de tenerse presentes las exigencias del artículo 13 de las Normas Sindicales que fijan las condiciones precisas para ser árbitro, y entre ellas se encuentra el no tener interés alguno, directo ni indirecto, en el convenio o actividad a que se refiera. Esta circunstancia puede concurrir fácilmente en las personas que están afiliadas al Sindicato correspondiente. De aquí que haya de primar, en este caso, la cualidad particular de las personas designadas sobre la pertenencia o no a determinada entidad.

Otras condiciones precisas para desempeñar el arbitraje es el de ser español, mayor de edad, no haber sido desposeído de cargo sindical ni sancionado en el orden penal. Como ya consignamos al tratar de las condiciones requeridas para ser presidente de la Comisión deliberadora, este último requisito está concebido con una amplitud que puede ser entorpecedora y que la práctica habrá de perfilar, dejándola limitada a aquellas condenas delictivas que entrañen desprestigio o desdoro social. Han de reunir, además, las condiciones precisas de aptitud para desempeñar su misión en razón a los fines específicos de la negociación colectiva.

En el acto compromisorio han de consignarse con suficiente claridad y precisión la materia objeto de controversia: si se refiere al convenio en su conjunto o a alguno de sus pactos. En el primer caso, habrá de expresarse cuál es la posición de cada parte contratante respecto a las diversas cuestiones objeto de convenio. En el segundo, esta misma exposición de las cláusulas controvertidas e indicar los pactos en los que existe avenencia completa, para que sean incorporados al texto del convenio, y en el orden práctico, para facilitar la

mayor equidad en el laudo, ya que su decisión ha de tener una conexión con el contenido en su totalidad.

Los efectos jurídicos del compromiso son los de obligar a las partes contratantes, y con ello a los componentes de la unidad de contratación, a estar y pasar por lo estipulado de acuerdo con las reglas generales del Derecho de obligaciones, y, por tanto, a aceptar la decisión de los árbitros, que tendrá la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo por la Comisión deliberadora, y su valor será el que corresponde a un convenio colectivo.

Del acto compromisorio se dará traslado a las personas designadas para su conocimiento y aceptación. Si aceptan el cargo para el que han sido nombrados, emitirán su laudo dentro del plazo de quince días, prorrogables por otros cinco.

Cuando sean más de uno los árbitros, los acuerdos los adoptarán por mayoría.

La aceptación constituye a los árbitros en la obligación de dictar su resolución dentro del plazo reglamentario. Junto a esta obligación formal existe otra sustantiva que se manifiesta en el derecho que asiste a las partes a compelirles a que cumplan su encargo. El incumplimiento culpable lleva consigo la consecuencia de abonar daños y perjuicios. Así lo previene, aunque no sea de estricta aplicación, la Ley de Arbitrajes Privados en su artículo 25, y es principio general de derecho la responsabilidad por actos propios, que se consagra, en el orden contractual, en el artículo 1.111 y en el extracontractual en el 1.911, ambos del Código civil. En consecuencia, si el laudo no se pronunciase por causas imputables a los árbitros, responderán por el concepto de daños y perjuicios, si los hubiera.

La tramitación posterior, una vez finalizada su actuación la Comisión arbitral, será la misma que corresponde al convenio concluido por la negociadora. Esto es, se remitirá a la

Autoridad laboral para su homologación y consiguientes prescripciones rituales (art. 3 de la OMC).

b) *Arbitraje para resolver la concurrencia de convenios.*

El segundo arbitraje voluntario creado por la nueva Ley tiene como finalidad determinar qué convenio es el aplicable a una concreta unidad de contratación cuando concorra en el tiempo el específico concertado para ella con otro de ámbito más amplio. La competencia para decidir esta cuestión viene atribuida a la Comisión paritaria prevista para la aplicación del respectivo convenio. Si existe discrepancia dentro de ella, se someterá a decisión arbitral dentro de la Organización Sindical (art. 6).

Este procedimiento responde plenamente al concepto común en el ordenamiento jurídico privado de arbitraje, pues a diferencia del anteriormente estudiado, en el que nos ocupa no se trata de sustituir una declaración de voluntad por otra para crear un negocio jurídico, sino de someter las diferencias acerca de los respectivos derechos de las partes a la decisión de un tercero. Los Convenios Colectivos son fuente de derecho objetivo y, por tanto, de atribuciones subjetivas. Si los componentes de la Comisión paritaria creen tener derecho a regirse unos por un pacto colectivo y otros por otro distinto, hay una auténtica colisión de derechos subjetivos que ha de resolverse por acto de autoridad. Se ha planteado una "litis". Por tanto, el laudo arbitral ni sustituye ni completa la voluntad de los contratantes, sino que viene a reemplazar a una sentencia. Estamos justamente ante un "officio iudicis".

La regulación de este arbitraje es sumamente parca en las disposiciones complementarias de la Ley, tanto en las dictadas por el Ministerio de Trabajo como en las relativas al régimen sindical (art. 13 y art. 5, 6 y 25, respectivamente).

Lo único que aparece perfilado con claridad es la legitimación, que corresponderá a las mismas representaciones sindicales que instaron la actuación de la Comisión paritaria para resolver esta cuestión y que son las mismas que en su día promovieron la negociación del convenio de inferior ámbito.

Es igualmente claro que una vez la referida Comisión paritaria notifica a la parte que promovió su intervención que no ha podido adoptar acuerdo, en el plazo de cinco días los órganos legitimados pueden someter el asunto a un arbitraje voluntario. Pero lo que es evidente es que hay necesidad de que los empresarios y los trabajadores hayan convenido dos cosas: recurrir al procedimiento arbitral y el nombre de las personas que van a dirimir. Es decir, hace falta un contrato de compromiso que exige la concurrencia de dos voluntades. Inmediatamente surge la duda y la interrogante de quién, dónde y cómo se van a reunir las representaciones respectivas de empresarios y obreros para verificar el acto compromisorio. Como ninguna norma se da a este respecto, habrá que atenerse en cada caso al ordenamiento jurídico sindical y aplicar lo que resulte más idóneo.

Si la unidad de contratación corresponde a un solo Sindicato, la parte que desee acudir a este medio podrá dirigirse al Presidente de aquél a fin de que promueva una sesión conjunta en la que se logre conformidad para resolver la cuestión por medio de árbitros y a su vez designar a éstos. Es una función específica de los Sindicatos “crear o patrocinar, de acuerdo con las disposiciones legales, órganos, servicios o comisiones que puedan resolver, con carácter de árbitro, las cuestiones que les sean sometidas” (art. 4 a), 6 de su Reglamento general).

Cuando el convenio afecta a empresas pertenecientes a diversas entidades sindicales, será de aplicación lo dispuesto, en cuanto a reparto de atribuciones, por el artículo 1 f) de las

Normas Sindicales, a cuyo tenor "son órganos competentes para ejercer las funciones a que se refieren las presentes normas: en relación con los convenios que afecten a varios Sindicatos y cuyo ámbito sea superior al de la provincia, el Secretario General de la Organización Sindical; respecto a los de igual ámbito, pero que afecten a un solo Sindicato, el Presidente de éste; en cuanto a los de ámbito inferior, el Delegado Provincial de la Organización Sindical". Por consiguiente, recibida la petición de una de las partes de formalizar un arbitraje, para este fin proveerá los medios necesarios para que llegue a conocimiento de la otra, y en caso de plena conformidad, se suscriba el contrato de compromiso en la forma que determina el artículo 19 de la normativa sindical.

Los árbitros lo serán en número impar, inferior a cinco, y han de revestir la mismas cualidades que los designados en el curso de las deliberaciones por la Comisión correspondiente.

El laudo habrá de dictarse en el plazo de quince días, a contar desde el siguiente al de la fecha de planteamiento del arbitraje (art. 3, párrafo 4, de la OMC). Estas expresiones aportan una duda más en la ya poco clara tramitación de este instrumento. Referir el plazo inicial para emitir el laudo al del planteamiento del arbitraje no parece muy congruente. Un hecho es plantear el arbitraje, que puede hacerlo cualquiera de las partes. (En términos contractuales sería la oferta.) Otro, la aceptación de tal planteamiento. En tercer lugar, estará la suscripción del compromiso. Posteriormente, la aceptación de los designados, y finalmente, la emisión del laudo. Por consiguiente, no puede obligarse a los árbitros a que actúen más que desde el momento en que se comprometieron a ello. En suma, el plazo para decidir se contará desde la aceptación de los compromisarios, pues además el arbitraje, no el compromiso, puede afirmarse que formalmente no se plantea como tal hasta que los árbitros no han asentido a dirimir la cuestión.

3. COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.

Es cláusula obligatoria del convenio colectivo la designación de una Comisión paritaria de representantes de las dos partes negociadoras para las cuestiones que se deriven de su aplicación (art. 11 de la Ley de CCS).

Pertenece esta estipulación a los llamados pactos de administración, y, por tanto, la Comisión tiene este carácter. Es un órgano funcional; un instrumento de la dinámica del convenio. Puesto que éste no agota su virtualidad en el momento mismo de su creación, su contenido se realiza, o por aceptación espontánea de los interesados, por imposición de la Autoridad o por un acto intrínseco del propio cuerpo normativo. La Comisión paritaria sensibiliza la actuación del convenio. Como dice CASTRO, "las reglas jurídicas se dan para que sean cumplidas. Van dirigidas a crear una organización, pero necesitan de una organización que las haga cumplir" (1).

Su acción es eminentemente arbitral y en modo alguno puede suplantar la que corresponda a la Administración Pública o a la jurisdicción laboral. Con mayor amplitud expon-dremos este tema en otro lugar de esta obra. Por el momento baste decir que si las partes se comprometen a someter sus diferencias al dictamen de la Comisión paritaria antes de acudir a la vía judicial, es totalmente necesario el cumplimiento de este trámite. De no existir este pacto nada impide al interesado acudir directamente a la Magistratura de Trabajo.

Constitución.

El acto constitutivo radica en el mismo convenio. Está integrada por seis representantes como máximo de cada una de las partes.

(1) FEDERICO DE CASTRO: «*Derecho civil de España*», I pág. 33.

La Presidencia corresponde al Secretario General de la Organización, cuando el convenio afecte a más de un Sindicato y sea de ámbito superior al de provincia. Al Delegado Provincial cuando no la rebase y estén comprendidas empresas pertenecientes a más de un Sindicato, y al Presidente de esta entidad nacional o provincial cuando se circunscriba a exclusivamente a los sindicatos en él. El cargo es delegable (art. 25.2 de las Normas Sindicales).

El Secretario es el mismo del Sindicato correspondiente, y si se trata de convenios intersindicales, será precisa designación, que lo hará la persona a quien corresponda la Presidencia (art. 25.2).

Los Vocales son designados por las partes negociadoras y tienen la cualidad de representantes suyos (art. 11 de la Ley de CCS). Las Normas Sindicales (art. 25.2) indican que este nombramiento se hará "de acuerdo con lo que se especifica" para los de la Comisión deliberadora. Entendemos que no puede seguirse el mismo procedimiento, puesto que ésta se elige por los órganos de gobierno de las asociaciones profesionales, en tanto que la Comisión paritaria, por ser una cláusula del cuerpo del convenio ha de ser elegida por los intervinientes en la negociación. Sin embargo, no existe obstáculo legal para que esta estipulación no haga designación expresa de nombre, pero sí consigue, con la necesaria claridad, los presupuestos para su designación nominal posterior. En cuanto a quiénes pueden ser vocales, será imprescindible que sean cargos representativos sindicales y no absolutamente necesario que pertenezcan a la Comisión deliberadora, aunque será aconsejable que se elija entre sus miembros, puesto que serán los que mejor puedan interpretar la finalidad y sentido de las normas que ellos mismos han elaborado. El dar flexibilidad para que puedan ser miembros de ellas otras personas tiene la ventaja de encontrar por un procedimiento expeditivo suplentes de

los negociadores si éstos se desvinculasen de la unidad de contratación.

Funciones.

La actuación de esta Comisión viene condicionada por la existencia de circunstancias coyunturales de la vida de las normas; necesita una promoción específica, motivada por el planteamiento de dificultades en su aplicación.

Tanto la Ley como la OMC (art. 9) asignan a la Comisión paritaria solamente funciones de aplicación, no de interpretación. Esta viene atribuida a la Autoridad laboral (art. 18 de la Ley). La normativa sindical, además de reconocer su competencia en cuestiones derivadas de la aplicación, admite su intervención también para interpretar el convenio por vía general. Realmente no hay contradicción en ambos textos, ya que la interpretación es una actividad previa a la aplicación y la actuación de la Comisión es más sencilla y, precisamente por su inserción plena en el ámbito del convenio, ofrece grandes posibilidades de acierto. Por otra parte, y esta es la razón que nos parece más sólida, el ordenamiento jurídico sindical prevé la posibilidad de crear órganos de composición y arbitraje como medios eficaces para “el fortalecimiento de la libertad y justa convivencia entre cuantos participan en el proceso productivo” (art. 1.3 de la Ley Sindical). De aquí que incluso pueda la Organización Sindical potenciar otros procedimientos distintos de los del convenio, respetando los de éste, que persigan este fin.

En materia de aplicación del pacto colectivo, su actuación rituarial viene establecida en el artículo 9 de la OMC. Están legitimados para promoverla exclusivamente los que hubieran elegido a las partes de la Comisión deliberadora. Contemplado estrictamente el precepto, sólo pueden acudir a ella los Jurados de Empresa, Enlaces Sindicales u órganos de Entida-

des profesionales que, según los casos, intervinieron en la elección, y, por supuesto, las empresas en los convenios de este ámbito. Pero tal vez una interpretación tan literal va contra el objetivo primordial de los contratos colectivos. Dificultades de aplicación pueden surgir para cualquiera de los afectados por sus normas. Sería poco expeditivo el que el particular necesite promover a su vez la acción de los grupos representativos profesionales. Podría, pues, aplicarse el mismo criterio que siguen las Normas Sindicales (art. 25.3) que en materia de interpretación por vía general otorgan legitimación a quienes tengan interés directo. Sin embargo, dada la claridad en que se expresa el texto legal en esta materia, sólo podrán promover la intervención de la Comisión paritaria quienes hubiesen elegido a los componentes de la Comisión deliberadora conforme al artículo 9 de la Ley.

La Comisión decidirá en el plazo de diez días, por acuerdo mayoritario simple de cada una de las dos representaciones que la integran. Si no se produjese, el Presidente remitirá lo actuado por conducto de la Organización Sindical a la Autoridad que hubiera homologado el convenio, dentro del plazo de tres días, a contar desde el siguiente a la fecha en que se hubiese adoptado la decisión. La Administración Pública, mediante acuerdo fundado, resolverá en plazo de quince días.

Para interpretar por vía general, las Normas Sindicales, como ya se anotó, conceden legitimación a cuantos tengan interés directo. El procedimiento se regula en el artículo 25.3 La Comisión decide en plazo de diez días; si no se logra acuerdo en su seno, dentro de los cinco días siguientes emite, no obstante, informe, que el Presidente eleva a la Autoridad laboral en el plazo de dos días y por conducta sindical para que ésta resuelva.

A la Comisión paritaria la corresponde también una función meramente consultiva. Tiene lugar cuando se somete a

la Administración Pública laboral que homologó el convenio una cuestión de interpretación por vía general. Es preceptivo su informe, que habrá de emitir en plazo de cinco días. En él se hará constar el dictamen de cada una de las partes que la integran cuando no sea coincidente. Se levanta la oportuna acta, que el Presidente remitirá dentro de los dos días siguientes al órgano administrativo requirente (art. 16 de la OMC).

De una gran importancia es la función que la Ley asigna a esta Comisión paritaria para determinar, en caso de concurrencia de convenios, cuál de ellos es el aplicable a la unidad de contratación. La coexistencia de pactos colectivos en una misma comunidad laboral ha sido fuente de controversias que han tenido que resolverse con criterios doctrinales y jurisprudenciales de interpretación y aplicación de las normas. La nueva Ley de CCS, en su artículo 6, sienta un principio general y establece un procedimiento ágil para resolver la colisión de las normas. Según aquél, la aplicación de uno u otro convenio se decidirá en favor de aquel que en su conjunto y en cómputo anual resulte más favorable para los trabajadores. La decisión corresponde a la Comisión paritaria del convenio de ámbito menor (art. 3 de la OMC).

Esta facultad presupone un enjuiciamiento y valoración de ambos convenios, pero es que, además, implica unos poderes que no dimanen de la potencialidad intrínseca del convenio, sino directamente de la Ley. Han de reputarse poderes extracontractuales, puesto que la Comisión puede decidir una auténtica derogación precisamente del instrumento que la creó. Este medio autodestructivo de la norma sólo puede justificarse por el imperio del carácter tuitivo del Derecho laboral en favor del trabajador, al declarar y reconocer que hay otro pacto más beneficioso y, en último extremo, por el mandato legal como defensor del bien común.

El procedimiento viene reglamentado en el artículo 3 de

la OMC y el 5, 6 y 25 de las Normas Sindicales. Están legitimados para promover esta cuestión las mismas representaciones a quienes correspondería la iniciativa para revisar o establecer el convenio. La Comisión resolverá en plazo de diez días y lo notificará en el de tres a las representaciones que hubiesen requerido su decisión.

Cuando la Comisión paritaria no llegase a un acuerdo, las propias representaciones solicitantes podrán someter el asunto a arbitraje voluntario. Esta Comisión arbitral es totalmente ajena a la que nos ocupa. Por ello su actuación está únicamente circunscrita a decidir cuál es el convenio aplicable. Si no hubiese acuerdo sobre esta cuestión, ningún otro trámite la corresponde.

4. COMISIÓN ASESORA.

Como un órgano informativo de la Autoridad laboral, antes de dictar decisión arbitral obligatoria, la Ley, en su artículo 15.3, crea una Comisión asesora con representación paritaria de las organizaciones profesionales de empresarios y trabajadores, cuya constitución y régimen funcional viene atribuida a la Organización Sindical. Pese a la necesaria presencia de miembros patronales y obreros, tiene un indudable carácter técnico y de peritación. Su actuación es consultiva y deliberante, que se exterioriza por medio de un dictamen según la propia terminología del artículo 14 de la OMC. Su asesoramiento consistirá en ponderar objetivamente las cuestiones que han sido materia de deliberación, contemplando los más variados aspectos sociales y económicos del sector, así como su valoración dentro de la unidad de contratación y cuantos elementos de juicio puedan contribuir a que la resolución que adopte la Administración Pública sea justa y acertada.

Tiene su precedente en las Juntas Asesoras de los Convenios Colectivos, creadas por Resolución de la Secretaría General de la Organización Sindical de 22 de enero de 1970, para aplicación del Decreto-Ley 22/1969, de 9 de diciembre, sobre política de salarios, rentas no salariales y precios. También la Resolución de la Secretaría General de 15 de diciembre de 1973, para ejecución de lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto-Ley de 30 de noviembre de 1973, sobre “medidas coyunturales de política económica”, contiene normas sobre composición de estos órganos que denomina “Comisión Asesora de Convenios”.

En el nuevo régimen jurídico es una institución colegiada con dependencia orgánica del Comité Ejecutivo Sindical, Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional o del Comité Ejecutivo del Consejo Sindical Provincial, según el ámbito del convenio respectivo.

Su constitución no está predeterminada de un modo absoluto; sólo se impone la exigencia de que tenga la representación paritaria profesional de que antes se hizo alusión. Los órganos sindicales ya referidos decidirán su composición y el nombramiento de las personas que han de integrarla, dotándola del correspondiente Presidente y Secretario.

Las normas sindicales anteriores configuraban estas Comisiones asesoras como órganos permanentes, sin otra modificación que incorporar a ellas en cada convenio a los presidentes de las Uniones y Agrupaciones respectivas a que afectaba el convenio. Como las actualmente en vigor (art. 24.2.3.) no establecen ninguna exigencia a este fin, tanto pueden tener carácter permanente como circunstancial. A título de mera información, la composición que hasta ahora tenían era: la Presidencia la ostentan, en el ámbito nacional, el Presidente del Sindicato, Hermandad o Federación, y actúa como Secretario el de la entidad. Dentro de la Provincia preside el Delegado Provincial de la Organización Sindical, e interviene

como Secretario el Director del Servicio de Convenios Colectivos, y si no lo hubiera, el Secretario provincial. Tanto en uno como en otro ámbito son vocales natos los correspondientes presidentes de los Consejos de Trabajadores y Técnicos y de Empresarios, los Secretarios Generales de los mismos, un funcionario del Servicio Sindical de Estadística y uno o dos Letrados sindicales. Para cada convenio en particular, como ya se ha dicho, se incorporaban los Presidentes de las Uniones y Agrupaciones interesadas.

Los dictámenes debidamente razonados se harán constar en acta suscrita por todos los intervinientes, las cuales pasan a archivo, expediéndose por el Secretario las certificaciones necesarias.

Las funciones de esta Comisión, actualmente, están limitadas a las que la Ley le asigna en su artículo 15. Se declara preceptiva su audiencia por la Autoridad laboral, antes de dictar decisión arbitral obligatoria. Las instrucciones promulgadas por la Secretaría General de la Organización Sindical de 30 de enero de 1974 derogan las de fecha 15 de diciembre de 1973 para aplicación del Decreto-Ley 12/1973, de 30 de noviembre, y articula nuevas normas. No las atribuye competencia alguna, con lo cual se prescinde de su intervención en la actual situación coyuntural de la economía.

5. OTRAS COMISIONES.

La Disposición Adicional tercera de la Ley, en su párrafo segundo, preve la creación de una Comisión que informará al Gobierno sobre las condiciones objetivas de las limitaciones o aplazamientos que aquél imponga a lo acordado por las partes con carácter excepcional cuando especiales circunstancias así lo aconsejen. Son medidas de control que se esta-

blecen por períodos determinados de tiempo, por las que el Gobierno estima necesario que se sometan a la consideración de la Comisión Delegada para Asuntos Económicos antes de su homologación aquellos convenios que puedan incidir, produciendo desviaciones en la marcha de la economía.

La constitución y organización de esta Comisión se deja para ser regulada a las disposiciones complementarias de la Ley. La presidirá el Ministro de Trabajo o persona en quien delegue, y se integra por representantes de la Administración y de la Organización Sindical. Las normas de reglamentación nada han determinado sobre ello, sin duda porque tanto la propia Ley como las que se han dictado han nacido bajo el signo y vigencia del ya referido Decreto-Ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre medidas coyunturales de política económica.

CAPITULO III

EL CONTENIDO

Bajo la rúbrica de Convenio Colectivo Sindical de Trabajo se contempla un fenómeno social, que tiene una función típica en cuanto el Derecho la valora y la tutela, y que viene determinada por la significación económico-social de su contenido. El negocio jurídico tiene una justificación objetiva, su propia razón, que no pueden anular ni la intención de los contratantes ni la naturaleza material de sus pactos.

La razón de la contratación colectiva tiene en nuestro Ordenamiento su expresión en el artículo 2 de la Ley. Los objetivos que allí se señalan se causalizan de tal manera que el “que” de negocio jurídico; esto es, su contenido no puede distorsionar el “para qué”.

Estamos ante un acto jurídico bilateral que crea derechos y obligaciones mutuas y que, además, alumbra un cuerpo normativo que se impone a una generalidad, más o menos amplia, que no ha expresado de manera inmediata su voluntad en él. Este es el elemento real que tiene que estereotipar los fines últimos de la institución; los supuestos de hecho socio-económico que ha de objetivar: en lo social, garantizar la paz social, mejorando las condiciones laborales y de vida de los trabajadores e integrando en una “comunidad de intereses y unidad de propósitos” los elementos personales que intervienen en el proceso productivo. En lo económico, como afirma ALONSO GARCÍA, “el pacto colectivo es hoy un medio a través del cual, y valiéndose de mutuas concesiones, la empresa persigue el aumento de la productividad por parte

de los trabajadores, los cuales, a su vez, logran con aquél determinadas mejoras en sus retribuciones o en sus condiciones de trabajo especiales o generales (1).

Observamos en el articulado de la Ley que existe un ensanchamiento objetivo en esta institución. Tiene como esquema medular las relaciones de trabajo; es una reglamentación profesional, pero no es sólo un cúmulo de técnicas de trabajo y de su valoración, ni siquiera con un añadido a la intervención de los trabajadores en la marcha de la empresa o de la fijación y participación de sus resultados. Ya no es un contrato de tarifa solamente. Todo esto es Derecho laboral. El contrato colectivo puede extenderse a regular aspectos de la vida de los obreros e incluso de su familia, para mejorar el medio en que se desenvuelve; puede también tratar de promocionar la acción sindical dentro de la empresa. Un convenio que agote todas las posibilidades creativas que la Ley le asigna es una fuente completa de Derecho social. Su marco es ancho y profundo, el llegar hasta el fondo es problema de capacidad, de diálogo y de recíproca lealtad.

El contenido es una coordinación de estipulaciones, en las que hemos de distinguir tres clases: normativas, obligacionales y funcionales. A ellas dedicamos los siguientes apartados, pero, como un común denominador, conviene sentar antes los confines sustantivos que lo acotan.

Un principio genérico ha de presidir la textura del convenio: no cabe un sólo concepto que represente una injusticia social, el menoscabo de los derechos naturales del hombre como miembro de los distintos cuerpos sociales y la desviación de la misma función social de la riqueza.

En un segundo nivel general, pero más específico en su materia, la Ley (arts. 3 y 4) señala las siguientes limitaciones:

— Nulidad absoluta de los pactos que impliquen condicio-

(1) MANUEL ALONSO GARCÍA, obra citada.

nes menos favorables para los trabajadores a las fijadas por reglamentaciones, ordenanzas laborales o cualesquiera otras disposiciones reglamentarias de carácter general.

— Prohibición de cuanto implique disminución de la libertad individual y de los derechos de los trabajadores.

— Proscripción de cuanto represente discriminación por razón de sexo.

— Inviabilidad de las cláusulas que contradigan las facultades inherentes a la dirección de la empresa según el ordenamiento jurídico laboral.

Este postulado permite dos observaciones: una, el cambio que ha experimentado el concepto de dirección empresarial con relación a la Ley anterior y al proyecto de la vigente, enviado a las Cortes. Aquel prohibía los pactos que impliquen disminución de las facultades de dirección y disciplina que son propios de las empresas (art. 2); éste, empleaba la expresión, igualmente prohibitiva, de “merma de las facultades de dirección de los empresarios”. La terminología actual es más correcta, ya que el poder de dirección (facultades de dirección) implica la potestad disciplinaria. Por otra parte, está más en consonancia con el moderno concepto de la rectoría y gestión de las empresas, y no dogmatiza sobre lo que aquélla puede ser en torno a las aspiraciones hoy imperantes en relación a su reforma. La segunda consideración que merece es la alusión que hace al ordenamiento jurídico laboral, puesto que una modificación del régimen hoy vigente de las estructuras empresariales ha de hacerse desde el campo del Derecho del trabajo y del Derecho mercantil fundamentalmente e incluso nada obsta que el ordenamiento jurídico de los comerciantes, inspirado en la socialización de la economía, los afronte desde su perspectiva en todo o en parte.

— No permisión de estipulaciones que puedan causar gra-

ves perjuicios a la economía nacional. Esta cautela es la vertiente negativa de la reserva que hace el Estado de regir y controlar la vida económica del país y que encuentra su expresión positiva en la facultad que, en la Disposición Adicional tercera, mantiene el Gobierno de señalar condiciones objetivas a los convenios colectivos e imponer las limitaciones o aplazamientos que considere necesario, cuando así lo aconsejen especiales circunstancias económico-sociales.

— Finalmente se protege la autonomía del convenio y se tutela el prestigio de la institución, declarando ilegales los condicionamientos de su validez o de alguna de sus partes, a poderes extrínsecos a su propia sustancia normativa, como puede ser el dejar a la voluntad de la Administración o de un tercero el cumplimiento del contrato. Esta disposición es típica de la contratación colectiva y no se encuentra expresada en el derecho privado. Nuestro Código civil, en su artículo 1.256, preceptúa que “la validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes”. La doctrina entiende que “a contrario” es perfectamente lícito dejar confiada la validez y el cumplimiento del contrato a la suerte o a la voluntad de un tercero (SANTAMARÍA) (1). Siguiendo este mismo procedimiento interpretativo, es cuestionable si puede convenirse que esta validez y cumplimiento pueda dejarse depender de la voluntad de una de las partes. Creemos que en modo alguno cabe tal posibilidad, pues al convenio colectivo, en cuanto contrato, le son aplicables, además de las suyas propias, las normas generales de la contratación. Por otro lado, iría en contra de los fines que le son esenciales a esta figura jurídica y es la armonía de intereses, el diálogo y la colaboración entre cuantos intervienen en el proceso productivo. Sería, muchas veces,

(1) J. SANTAMARÍA; *Comentarios al Código Civil*, tomo II, pág. 257.

una legitimación de los insolidarios grupos de presión. No obstante, muchas veces resultará sumamente difícil saber cuándo una determinada cláusula deja al arbitrio de una de las partes su cumplimiento. Habrá de atenerse a cada caso particular y podrá resolverse con ayuda de la doctrina civilista, bastante elaborada en este aspecto.

No puede ser ajeno al estudio del contenido de los convenios colectivos la distinción tradicional de sus tres clases, pues ello ha de tener decisiva importancia si se suscita algún problema de validez del negocio. Así se ha de perfilar el contenido esencial, el natural y el accidental. Ello, no obstante, con las peculiaridades propias de esta institución, que la diferencian tanto de los actos meramente civiles como de los administrativos para comprenderse en el campo más amplio del Derecho social.

Elemento esencial es aquel sin el cual el pacto colectivo no tiene existencia. Podría ocurrir si no contuviese cláusulas normativas. Estamos ante un contrato normado: tiene que ser portador de un cuerpo reglamentador.

El contenido natural lo constituye el conjunto de consecuencias que el acto ha de producir por ordenarlo así el Derecho positivo. Está implícito en el negocio según su propia naturaleza y no necesita de una declaración de las partes. Se mueve en la esfera de los efectos, no en la de constitución. En el Derecho privado este contenido entra en la esfera de disponibilidad de las partes. En el Derecho laboral, y concretamente en la contratación colectiva, no puede mantenerse esta afirmación de manera absoluta, dado su carácter estatutario de imperativa observancia en la medida en que reporte un beneficio para el trabajador. Por ello, la solución válida vendrá dada en cada supuesto particular. Como criterio orientador puede establecerse el que la valoración de un determinado efecto no habrá de hacerse por sí mismo, sino en su conjunto y en cómputo anual con los demás del convenio

para decidir en última instancia si reporta o no ventajas para la parte social.

En cuanto al contenido accidental, son cláusulas que tienden a modificar o restringir los efectos normales del negocio. Vale realmente lo dicho sobre el elemento natural, y es muy difícil distinguir uno y otro, habida cuenta de que los motivos y la causa están totalmente matizados por la razón social del negocio, y ello permite poca disponibilidad, en menoscabo de los derechos del trabajador.

1. CONTENIDO NORMATIVO.

La característica peculiar de los convenios colectivos es su valor normativo o regulador de futuras relaciones jurídico-laborales de carácter concreto e individual. Estas normas, que son su contenido, son formulaciones generales y abstractas que vienen a engrosar el derecho objetivo. De aquí que haya de contemplarse una materia próxima, que la constituyen los preceptos que se articulan a lo largo del texto y que, como tales, como auténticas leyes laborales, exigen una técnica expresiva que sea suficientemente clara y armónica para que cumpla la función reglamentadora y ordenadora que va a desempeñar, precisamente en el mundo del trabajo más que ningún otro necesitado de autonomía. Junto a ésta se sitúa una materia remota, más preciada e importante, a la cual las normas sirven de vehículo para sensibilizarlas. Son todo el cúmulo de derechos y obligaciones que se actualizarán en cada momento al ser asumidas por todos y cada uno de los componentes de la comunidad laboral a que está destinado el pacto. Contemplan los más diversos aspectos y cues-

(1) MANUEL ALONSO GARCÍA, obra citada, pág. 412.

2

tiones de la contratación del trabajo y puede extenderse a la vida toda del trabajador. Sólo una limitación le viene impuesta, y es que no implique condiciones menos beneficiosas para ellos. Su creación viene cargada de relatividad, y es que se imponen en tanto en cuanto no haya otras reglas legales o contractuales que lo mejoren: un contrato individual o de grupo más favorable al obrero; es prevalente. Una disposición legal más ventajosa hace ineficaz el convenio colectivo.

Los derechos y obligaciones emanados de las normas contenidas en la concentración colectiva son mínimos. Así lo proclamaba expresamente la Ley derogada (art. 3) y así lo proclaman los artículos 2, 3 y 4 de la vigente. De este modo se ha entendido unánimemente, como lo evidencia la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de junio de 1959.

El artículo 11 establece una enumeración de las diversas materias que pueden ser objeto de contratación colectiva, y que podemos clasificar en tres grandes grupos: laborales, sociales y sindicales.

El trabajo es el patrimonio máspreciado del trabajador y constituye su primordial fuente de ingresos y, casi siempre, el único. Tiene un valor vital, por lo que es merecedor de que se desplieguen sobre él los mismos resortes que garantizan los bienes más sustanciales del hombre. De aquí que el primer objetivo de la contratación colectiva será una más justa ordenación del trabajo y todo cuanto directamente de él se deriva. Mas, como la profesión es medio para el desarrollo de la vida en todos sus aspectos y rebasa los límites del lugar y del modo como se prestan las actividades laborales, cuando de humanizar el trabajo se trata es congruente regular y proteger todo su poder adquisitivo y liberador.

La casuística que puede ser contemplada por los convenios colectivos es innumerable, pero no puede relevar en un estudio, por somero que sea, la enunciación de alguno de ellos.

La Ley derogada, en el artículo 11, relacionaba una serie de supuestos que podían ser materia contractual. La Ley actual, con mejor técnica, elude toda formulación tipológica, dejando a la iniciativa de las partes y a su capacidad creadora la inventiva de las múltiples relaciones de hecho que pueden tener acogida en la negociación colectiva dentro de unos conceptos de contenido tan amplios que puede decirse que abarcan todos los aspectos de la vida del trabajador y su familia, y que todo lo que sea lícito y negociable tiene su cabida en esta institución.

Trataremos, pues, de perfilar algunos aspectos de las diversas materias que, con un fin meramente paradigmático, pueden tener acceso a los pactos colectivos y ser normadas por ellos.

a) *Estipulaciones laborales.*

Todo el contenido del contrato de trabajo, con su cúmulo de derechos y obligaciones que derivan de su naturaleza bilateral, y la configuración de la estructura de las diversas prestaciones que corresponden a las partes son los temas más destacados de reglamentación por convenios colectivos. Quizá el interés mayor se cifre en los siguientes puntos:

1. Prestaciones esenciales de la empresa: el salario. La retribución del trabajo tiene relevancia constitutiva de la relación jurídico-laboral. Juntamente con aquél forman el elemento real del contrato. Puede afirmarse que ningún convenio colectivo elude su regulación. Por el contrario, actualmente, es la causa que fundamentalmente mueve a los trabajadores a recurrir a la negociación colectiva.

A este respecto ha de tenerse muy en cuenta la ordenación del salario que se realiza en el Decreto 2.380/1973, de 17 agosto, y Orden del Ministerio de Trabajo de 29 de noviembre de 1973 que lo desarrolla. El primero establece en el ar-

lículo 1 que la retribución del trabajo por cuenta ajena se ajustará a las normas contenidas en su articulado y disposiciones de aplicación, “y a las que, como complementarias y con subordinación a ellas, puedan establecerse en reglamentos y ordenanzas de trabajo, convenios colectivos sindicales, resoluciones de la autoridad laboral, reglamentos de régimen interior y contratos de trabajo de grupo o individuales”. Aunque una primera lectura del texto puede llevar a considerar sus disposiciones como de derecho necesario, y todas las demás con un valor de complementariedad, sin embargo, ponderadas a la luz de los principios generales del Derecho laboral y del pronunciamiento realizado por la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, en su artículo 3 se llega a la conclusión de que los términos del Decreto pueden ser modificados si entrañan una mejora para el trabajador. Naturalmente que esta alteración habrá de realizarse con suma precisión, pero la primacía del convenio es clara, pues usando la expresión del legislador basta con que mejore las condiciones fijadas “por cualesquiera otras disposiciones reglamentarias de carácter general”.

Como criterios orientadores para la fijación de las retribuciones convenidas, que por naturaleza tienen carácter de mínima, y para la debida ponderación de los salarios más bajos que corresponden a las categorías afectadas, son sumamente interesantes los señalados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio número 131, ratificado por España en noviembre de 1971, entre los que se consignan:

“Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de salarios mínimos, deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

A) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias, habida cuenta del nivel general de los salarios del país, del

coste de la vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales.

B) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.”

La configuración de las retribuciones, por otra parte, se ha visto frecuentemente controlada por el Gobierno, con el fin de buscar un equilibrio en el desarrollo general del país. Tales han sido los Decretos-Leyes de 27 de noviembre de 1967 y 9 de diciembre de 1969. En ellos se fijan topes a los salarios convenidos colectivamente. Aunque ambas disposiciones están derogadas, en el momento actual continúa un régimen restrictivo bajo las directrices formuladas en el artículo 12 del Decreto-Ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre medidas coyunturales de política económica. Los convenios que se concierten durante el año de su vigencia están condicionados por dos factores: a) Que los incrementos salariales no sean superiores al crecimiento del índice del coste de la vida en el conjunto nacional, según índices que publique el Instituto Nacional de Estadística, desde la fecha del convenio anterior o desde su actualización. Por consiguiente, el momento inicial para el cómputo y el período a tener en cuenta no tienen carácter fijo. Es interesante observar que la actualización ha de ser operada por virtud del propio convenio, no por una circunstancia externa, como pudiera ser la promulgación de una ordenanza laboral o del salario mínimo interprofesional que, por mejorar las condiciones económicas, margen sus normas. En los de primer establecimiento, “el crecimiento del coste de la vida se contará desde el comienzo de los efectos económicos del convenio que pudiese existir en otro ámbito y estuviese rigiendo para las partes que conciertan el nuevo; si no existiese convenio de estas características, se tendrá como fecha de partida, para el cómputo, la correspondiente al duodécimo mes anterior a la del comienzo de los efectos

económicos del que se establece" (Norma 8.^a a) de la Instrucción de la Organización Sindical de 31 de enero de 1974 para aplicación del Decreto-Ley). Excepcionalmente puede pactarse un incremento de salarios que exceda del índice del coste de la vida en un 5 por 100. En este caso, los convenios habrán de ser elevados a la consideración del Gobierno, previo informe de la Subcomisión de Salarios. Es necesario que conste expresamente en el texto y se justifique en el informe correspondiente que no hay repercusión en precios y el incremento de coste es absorbido íntegramente por la empresa. b) El segundo elemento condicionante, que se ha de conjugar con el anterior, es que las mejoras no incidan en los precios de los productos o suministros en más de un 5 por 100.

2. La erosión constante que viene sufriendo el salario por el creciente alza del coste de la vida convierten en cuestión muy importante, a regular por la contratación colectiva, los medios que tiendan a mantener su poder adquisitivo, de tal modo que el trabajo valga más que los bienes que puedan adquirirse con su remuneración. Constituyen técnicas muy valiosas para lograr que la retribución, según el concepto actual, sea real.

3. Las denominadas prestaciones extrasalariales relacionadas en el artículo 3 a) y c) del Decreto antes citado y cualesquiera otras que puedan surgir son también contempladas en los pactos colectivos.

4. La reglamentación de la participación en beneficios de los trabajadores puede hacerse perfectamente por medio de convenios colectivos, como en este mismo orden, la formación de patrimonio o capitalización obrera que, como ocurre en la República Federal Alemana por exigencias legales, se forman por medio de un fondo descentralizado las empresas que sobrepasen determinados ingresos, transfiriendo a él una cuota de los beneficios obtenidos, cuya administración es objeto de convención colectiva.

5. El otro objetivo básico de la relación laboral es el trabajo. Es la prestación primordial que corresponde al operario. El convenio colectivo puede contemplar todas las dimensiones que tiene, conjugando la consideración humana de quien lo presta y el mayor rendimiento de sus resultados. Las condiciones unilaterales impuestas muchas veces por las empresas no tienen debidamente en cuenta las limitaciones físicas del hombre y el modo cómo debe realizar el trabajo para que se atempere a su naturaleza racional y a las exigencias espirituales de su condición. En los pactos colectivos se puede establecer una participación del interesado en la determinación de las bases para la ejecución de sus servicios. La evaluación de la llamada "carga laboral" impuesta al trabajador es problema complejo y de acusado carácter técnico, pero en el que indudablemente el interesado tiene mucho que decir por cuanto él es quien va a desarrollarlos con su propia energía. No pocos accidentes y enfermedades profesionales tienen su origen en la fatiga y agotamiento nerviosos que a su vez provienen de la puesta en marcha de procesos sicomotores mal desencadenados.

6. En este mismo orden revisten especial importancia los pactos sobre valoración de rendimientos, que tienen por objeto la remuneración del trabajo de acuerdo con su intensidad. Además de lo que significa en el aspecto económico, por cuanto tiene una repercusión muy decisiva en la productividad, desde el punto de vista social supone unas exigencias de conducta laboral de hondas repercusiones humanas.

A este respecto es de sumo interés la observación que hace el Consejo Nacional de Trabajadores y Técnicos en su estudio para una Ley Básica del Trabajo: "Hoy el problema del rendimiento ha pasado a primer plano en algunos convenios colectivos, en los que, sobre todo las grandes empresas, aplicando sistemas de racionalización y de cronometraje, establecen rendimientos por categorías, tanto individuales como

de grupo, sancionando fuertemente los inferiores a las mejoras de retribución contenidas en tales convenios, y el rendimiento reiteradamente inferior es causa de despido. Se ha de insistir en la necesidad de considerar el peligro social que entraña en la contratación colectiva la gran complejidad técnica de la medida del rendimiento y de su remuneración" (1).

7. La persona del trabajador en su consideración laboral es materia propia de la contratación colectiva, tanto por lo que se refiere al establecimiento de las categorías profesionales como a los ascensos y promoción dentro de la empresa. Cuanto más reducida sea la unidad de contratación más significado social pueden tener estos pactos. Es un instrumento muy valioso para conseguir una más justa correspondencia entre las cualidades del operario y una escala objetiva de clasificación por grupos. La determinación de criterios de clasificación profesional era materia contractual en la Ley anterior (artículo 11) y puede serlo en la actualmente en vigor.

8. Los diversos problemas de participación obrera en la empresa encuentran un marco adecuado. Pueden ampliarse las facultades de los Jurados de Empresa, acentuándose el sentido de colaboración entre la dirección y el personal para lo que habrán de ampliarse sus funciones de asesoras a coogestoras. La integración del trabajador en los Consejos de Administración puede realizarse a través de este instrumento jurídico. En suma, es negociable la estructuración de la dirección, fijando derechos y responsabilidades.

9. Es de uso frecuente en los convenios colectivos el fijar un plazo de preaviso, por parte del trabajador, a la empresa cuando aquél quiere rescindir unilateralmente el contrato, sin causa imputable a la otra parte, que lo justifique.

(1) Consejo Nacional de Trabajadores y Técnicos. Ponencia V, Ley Básica del Trabajo, aprobado en el Pleno celebrado los días 5 al 7 de febrero de 1974. Folio 39.

En caso de incumplimiento de esta obligación se le impone una pena, consistente en la pérdida de parte de sus derecho de liquidación u otra similar. Tal norma, en principio, es válida y constituye una manifestación de la tipicidad que exige todo ordenamiento penal. No obstante, ha de formularse con una gran cautela, toda vez que la Ley de Contrato de Trabajo no configura este deber y solamente prevé, en el artículo 81, la imposición de una indemnización de daños y perjuicios cuando haya abandono del trabajo por parte del obrero. En torno a esta cuestión pueden hacerse las siguientes consideraciones: a) Si el contrato individual lo es por tiempo determinado y el obrero lo rescinde antes de vencer el plazo, es claro que hay un incumplimiento al que pueden unirse consecuencias económicas. b) Otro planteamiento tiene el concreto. Si efectivamente los hay, según los principios de gestión de daños es algo que habrá que precisar en cada caso contrato por tiempo indefinido (caso más frecuente). La existencia de esta materia, es la empresa la que tiene que probar su cuantía. Por consiguiente, esta cláusula libera al empleador de la carga de la prueba y predetermina la realidad de unos daños, así como su cuantía. En suma, se impone una medida muy ponderada de la sanción, porque, de otro modo, resultaría contraria a lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley de CCS, por cuanto implica disminución de los derechos de los trabajadores.

10. El aprendizaje tiene también acceso a los convenios colectivos. Es una de las figuras jurídicas del Derecho social más necesitadas de una normativa muy específica para cada actividad e incluso para cada empresa. La excesiva generalización de su regulación facilitan el fraude de esta institución que bajo sus formas comporta contratos de trabajo a veces de una gran cualificación. De aquí que el negocio colectivo ofrece un medio de elaboración de criterios a los que haya de ajustarse el aprendizaje y precisamente por la especialización

y concreción de su ámbito frente a las disposiciones de carácter general.

11. La Ley prevé como un aspecto del contenido material el del "fomento de la productividad" (artículo 11). El tema resulta frondoso y por sí solo requeriría un estudio socio-económico especializado. Pueden adoptarse medidas para que la productividad aumente. Pero ya sabemos que este es un concepto relativo, pues representa una proporcionalidad con los elementos con que cuenta. De aquí que para establecer estas medidas tendrán que representar un beneficio para el trabajador o, por lo menos, que no perjudiquen o mermen los derechos que los trabajadores tenían. Ha de verse, por consiguiente, a la productividad como un medio, no como un fin, y su planteamiento necesariamente tiene que estar concebido en conjunción con los objetivos señalados en el artículo 2 de la Ley en su totalidad. Contemplarlo aisladamente puede conducir a una injusticia social totalmente inadmisibile.

b) *Estipulaciones sociales.*

Entre los pactos tendentes a la mejora de las condiciones sociales pueden señalarse:

1. Incremento de las prestaciones de la Seguridad Social o el establecimiento por parte de las empresas de instalaciones que completen las existentes o sean más perfectas. Particular interés ofrece la cuestión desarrollada en muchos convenios colectivos de la jubilación anticipada.

Es muy frecuente en los pactos colectivos sindicales facultar a las empresas para jubilar a sus trabajadores cuando cumplan determinada edad, garantizándoles una asignación complementaria a la que perciban por tal contingencia de la entidad gestora de la Seguridad Social. Tales cláusulas son de muy dudosa viabilidad y, desde luego, de una eficacia muy relativa, puesto que su cumplimiento exige la aceptación del interesado. La Orden Ministerial de 1 de julio de 1953,

en su artículo 1, establece: "La jubilación es siempre un derecho del trabajador, quien podrá ejercitarlo cuando reúna las condiciones y requisitos establecidos en las condiciones que lo regulan." La Dirección General de Trabajo, en Resolución de 17 de julio de 1971, recoge el contenido de la Orden citada y ratificándolo interpreta el artículo 11 de la Ley de Convenios Colectivos de 24 de abril de 1958, en el sentido de que el pacto convencional sobre la facultad de jubilación se ha de entender ampliado con los términos "de conformidad con el trabajador afectado", con lo cual, dice textualmente la Resolución, se mantiene intangible el principio de jubilación voluntaria.

Es muy de tener en cuenta también lo dispuesto en el Decreto de 17 de enero de 1963, que en su artículo 6.º, apartado 3), dispone que, salvo para lo establecido en los números 1 y 2 de este artículo (concierto de empresa con entidades para mejora de prestaciones), la Seguridad Social queda excluida del ámbito de la contratación de los convenios colectivos sindicales y especialmente, en iguales términos, los arts. 178, 2 y 179, 1 y 2 de la ley de Seguridad Social.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo se manifiesta de una manera clara y reiterativa en este mismo sentido prohibitivo. Pueden servir de ejemplo las sentencias de 18 de junio de 1962 y 20 de julio de 1966. En esta última se estudia ampliamente la cuestión, y llega a esta conclusión fundamentalmente por entender que estas cláusulas implican una renuncia de derechos no permitida en el artículo 36 y que vulnera la Ley de Convenios Colectivos, que no permite el establecimiento de cláusulas que impliquen disminución de los derechos sociales que al trabajador corresponden, siendo así que la voluntariedad de la jubilación es un derecho fundamental del trabajador e inalienable.

Cuanto queda dicho es perfectamente válido y aplicable totalmente al régimen actual, y sólo cabe añadir para corro-

borarlo que la jubilación voluntaria tiene una doble vertiente: de una parte, para la Seguridad Social, por cuanto el trabajador ha de recibir una prestación de ella, y de otra, por sus relaciones con la empresa, ya que es causa de extinción del contrato laboral, por lo cual ha de afirmarse que la anticipación de esta contingencia no puede ser negociable, y si, como señala la Resolución de la Dirección General de Trabajo, exige la conformidad del trabajador afectado, las normas contractuales que lo establezcan serían un precontrato o un eslabón en el "iter negocial" individual.

2. Una completa variedad de obras sociales pueden crearse y estatuirse en los convenios colectivos con una amplia participación de los trabajadores. No es infrecuente la asignación de fondos por parte de las empresas con fines culturales, recreativos o deportivos o de tipo más propiamente económico, como puede ser los economatos o promoción de cooperativas de consumo. El pacto colectivo es un medio muy idóneo para reglamentar estas actividades o instituciones.

3. En orden a la seguridad e higiene en el trabajo, cabe negociar colectivamente muchos aspectos que supongan mejorar las exigencias tipificadas en el reglamento correspondiente. En esta cuestión, como en las de Seguridad Social, no obstante, habrá que considerar en cada caso concreto las posibilidades transaccionales que puedan permitirse, ya que si en el campo laboral estricto la renuncia de derechos por parte de los trabajadores ha de suponer una clara contraprestación más favorable, en la materia que nos ocupa es mucho más sensible y se adapta con gran dificultad a la disponibilidad de las partes.

4. La proyección social de los convenios colectivos puede alcanzar a la familia de los obreros por medio de la creación de centros de estudios por las empresas y por la creación de becas y bolsas para promocionar a los hijos de aquéllos.

c) *Estipulaciones de carácter sindical.*

La propia Ley admite la posibilidad de articular métodos de conciliación y arbitraje voluntarios en casos de desacuerdos o de situaciones conflictivas, así como la extensión de las prerrogativas de quienes desempeñan cargos representativos sindicales. A esto puede agregarse todo cuanto tienda a agilizar las actuaciones de los Jurados de Empresa, a perfeccionar los medios de actuación sindical y, en general, a su acción dentro de ella.

2. CONTENIDO OBLIGACIONAL.

La consideración de la negociación colectiva como contrato concertado entre dos partes implica la existencia de unas obligaciones y derechos inherentes a la conservación del acto mismo, y que se conoce con el nombre de "contenido obligatorio". Frente al negocio que han concluido, los contratantes se comprometen a respetarlo y a vigilar el cumplimiento de cuanto se ha convenido. Los grupos profesionales intervinientes adquieren el mismo compromiso que asumen los particulares en sus contratos válidamente constituidos. Tal carácter tienen las denominadas "obligaciones de paz" o "cláusulas de paz" que tienen un sentido prevalentemente negativo, como son el no recurrir a la violencia, a la huelga o al "lock-out". Igual sentido tienen la determinación de responsabilidades por parte de las entidades sindicales en caso de incumplimiento y que el derecho comparado ha conseguido como "obligaciones de control". En la legislación española derogada se establecían este tipo de garantías contractuales en los artículos 63 y 64 de la Ley de Asociaciones Profesionales de 8 de abril de 1932, a cuyo tenor en los contratos colectivos podían convenirse responsabilidades de unas y otras asociaciones o em-

presas a cargo de sus bienes o fondos sociales, limitándose a las que hubiesen celebrado el contrato o se hubieran adherido él y siempre que fueran afectadas por el incumplimiento. Si la autoridad competente suspendía alguna asociación que tuviere en vigor un convenio colectivo se consideraba que éste seguía rigiendo. Y el artículo 20 consignaba que “las asociaciones establecerán en sus estatutos, o por acuerdo de sus Juntas generales, el procedimiento o modo de determinar las sanciones que ellas habrán de imponer a los socios que con sus actos infrinjan o perturben el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la ley o contraídas por la asociación”.

En nuestro derecho este contenido obligacional no tiene el relieve que en otros países. A ello contribuye, de una parte, la estructura del sistema sindical español, ya que ambas partes están encuadradas en la misma organización e incluso pertenecen al mismo Sindicato, y por otra, como dice GARCÍA DE HARO, “en nuestro Derecho las normas emanadas del convenio colectivo tienen asegurada plenamente su eficacia —igual que las legales— incluso por la vigilancia de la Inspección de Trabajo, con lo que desaparece la necesidad de reforzar la situación jurídica comunitaria que sirve de base al poder normativo” (1).

En la vigente Ley tienen esta consideración las cláusulas que contienen métodos de conciliación, mediación y arbitraje voluntarios en los casos de desacuerdos o situaciones conflictivas surgidas en la aplicación del convenio. Responden a la fórmula, en general, que consagraba el reglamento de la Ley derogada de 1958, en su artículo 5, 2.º, de “estipulaciones que se establezcan para la vigilancia y cumplimiento de cuanto se convenga y las causas que puedan determinar la rescisión o revisión del convenio”. La práctica viene imponiendo un pacto de esta naturaleza, según el cual, para cualquier reclamación

(1) RAMÓN GARCÍA DE HARO, obra citada.

que los interesados hayan de hacer para exigir el cumplimiento de las normas será previo su planteamiento ante la "Comisión mixta", paritaria en la terminología actual. Así concebida esta cláusula, adquiere el carácter pleno de un compromiso; de un pacto preliminar por el que las partes quedan vinculadas a someter sus diferencias sobre una relación jurídica concreta, que resulta controvertida o dudosa a la decisión de un órgano arbitral para estar y pasar por ella.

Si el contenido normativo es una Ley de técnica profesional o social, el meramente obligacional, lo es de la relación contractual misma. No contempla a la unidad de contratación como empresarios y trabajadores de una determinada comunidad productiva, sino en cuanto contratantes y los grupos sindicales que negocian asumen, uno frente al otro, la responsabilidad de que el convenio agote su existencia realizando su fin normativo.

3. CONTENIDO INSTRUMENTAL.

Llamamos contenido instrumental al conjunto de pactos que facilitan la viabilidad del convenio al mismo tiempo que delimitan formalmente su extensión.

Vienen determinados en el primer párrafo del artículo 11 de la Ley, y son cláusulas eminentemente adjetivas o funcionales. Son totalmente necesarias, sin ellas el convenio sería irrealizable, pero que por sí mismas no tienen razón de existir; son declaraciones meramente serviles en cuanto vienen dadas en función de la consecución del resto del contenido, especialmente el normativo que es la sustancia y raíz de esta institución jurídica.

Analizando el texto legal, se muestran con este carácter las siguientes:

1. La expresión de las partes que concierne el convenio colectivo y que van a ser sus destinatarios; es decir, lo que hemos denominado unidad de contratación. El delimitar el alcance personal de las normas que se crean es un hecho imprescindible en toda reglamentación, y cuanto más extenso sea más necesario será acotar el círculo laboral que quedara vinculado. La abstracción y generalidad que las normas encierran imponen la existencia de unos criterios de delimitación claros y precisos.

2. La extensión territorial sobre la que el convenio va a regular las relaciones laborales. Este elemento es importante en aquellos que se refieran a sector, rama o varias empresas o cuando se limite a una sola y ésta tenga establecimientos o centros de trabajo en varias demarcaciones territoriales.

3. La vigencia de la Ley en el tiempo: su duración. La Ley impone un nivel mínimo de vigencia, y es el de dos años, excepto si la actividad sobre la que versa es de temporada o campaña. En este caso puede ser inferior (Disposición Adicional Segunda). La OMC, en su artículo 18, desarrolla este principio general y dispone que "sólo puede afectar a los de naturaleza agrícola, forestal, pecuaria, de pesca, de industria o servicios que, por su propia índole, no tengan carácter permanente, realizadas a intervalos regulares, principalmente por trabajadores fijos discontinuos o eventuales". No se fija ningún plazo específico, sino que se impone una duración máxima de seis meses.

Este pacto ha de completarse con la consignación del incremento salarial que corresponda al transcurrir cada año de vigencia. Sin embargo, esta, que podemos llamar segunda parte, no tiene carácter preceptivo y pueden acordar las partes aumento salarial o no hacerlo. En la práctica se viene estableciendo y constituye una cláusula de estabilización, y como tal, un correctivo al continuo alza del coste de la vida al que los trabajadores difícilmente renunciarán, pues, además

de este sentido estabilizador, puede tener también como fin constituir un sucesivo eslabón en la consecución de mejoras no programadas. Tal es el ritmo con que las circunstancias vienen cambiando y repercutiendo profundamente en la negociación colectiva que “los trabajadores —y en algunos casos las empresas han aceptado estos planteamientos— están proponiendo una solución al problema de la duración mínima de dos años: la revisión semestral” (1).

Por imperativo del artículo 12 del Decreto-Ley 12/1973, de 30 de noviembre, y durante un año, no se pueden acordar incrementos salariales en los convenios colectivos que sean superiores al crecimiento del coste de la vida en el conjunto nacional, según los índices del Instituto Nacional de Estadística, ni que supongan una repercusión en precios superior al 5 por 100. Por tanto, las previsiones de aumentos mientras estas normas estén en vigor han de tenerse a estas limitaciones.

4. Intimamente unida a la duración del convenio está la cláusula de retroactividad cuando se acuerda que los efectos negociales comiencen a sentirse con anterioridad a la fecha en que se suscribe.

La Ley, en el artículo 11, párrafo 3.º, reconoce a las partes la facultad de establecer esta retroactividad cuando un nuevo convenio viene a sustituir a otro que terminó su vigencia y para el plazo que media entre ambos. Sin embargo, nada se opone a que en los de nuevo establecimiento se acuerde que las condiciones económicas se apliquen a partir de una fecha anterior que puede ser el comienzo de una medida de tiempo, como el año o el mes, la que comenzaron las deliberaciones u otra cualquiera.

Al finalizar un convenio por expiración de su plazo contractual o de cualquiera de sus prórrogas, mediante la oportu-

(1) CARLOS ELORDI: *A pulso y Codo con Codo*, en “Actualidad Económica”, núm. 827, 19-I-1974.

tuna denuncia, si alguna de las partes ha manifestado su propósito de negociar otro nuevo, se crea un estado de pendencia, desde el momento mismo de concluir el primero, que origina una incertidumbre debida al desconocimiento que los interesados tienen del convenio futuro.

El problema del alcance de la retroactividad de las normas puede tener en la contratación colectiva fácil solución si las partes cuidan de conseguir una exposición clarificadora y ponderada, puesto que la Ley las concede la facultad de "pactar las fórmulas que estimen oportunas" en este orden. Para interpretar, en su caso, el verdadero alcance de la retroactividad puede utilizarse los principios generales de esta materia.

Primer punto que hay que tener en cuenta es que la retroactividad ha de ser expresa. Así lo exige la Ley y así lo proclaman los principios comunes recogidos en el artículo 3 del Código civil, a cuyo tener las leyes no tienen efecto retroactivo, sino dispusieran lo contrario.

Los efectos que el convenio colectivo despliegue sobre las situaciones anteriores serán los previstos en las normas de derecho transitorio incorporadas al mismo.

Establecida la retroactividad de los pactos si sus términos no son claros, será de aplicación las reglas usuales de las leyes en el tiempo. Será muy de tener en cuenta la situación de los hechos y relaciones anteriores. Si éstos produjeron sus efectos antes de entrar en vigor el convenio colectivo, se agotaron y se extinguieron (por ejemplo, un finiquito de retribuciones salariales), la irretroactividad es absoluta. Para otros supuestos se impondrá, por lo general, la retroactividad.

5. Plazo de preaviso a los efectos de su denuncia, que habrá de hacerse con una antelación normal de la vigencia del convenio. Las disposiciones que desarrollan la Ley fijan un plazo mínimo, que es el de tres meses (art. 7 de la OMC), por lo que entra en la libre disposición de las partes el señalar otro mayor, siempre que no diera lugar a una situación abusi-

va que contradiga el principio de buena fe y mutua lealtad que debe presidir la negociación colectiva.

La falta de denuncia produce el efecto de prorrogarse el pacto colectivo de año en año, y lleva consigo el incremento salarial equivalente al aumento del índice del coste de la vida en el conjunto nacional, según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, respecto de los doce meses anteriores a la fecha de conclusión normal del convenio (art. 16 de la Ley y 7 de la OMC).

Denunciado en tiempo y forma se opera un doble efecto: formalmente el convenio se extingue a su vencimiento, pero sigue aplicándose, en sus propios términos, hasta que sea homologado el nuevo.

6. La nueva Ley ha suprimido la necesidad de que conste en el texto del convenio la expresión de que el pacto o alguna de sus cláusulas determina alza de precios, cuando se dé esta circunstancia. La Ley de 1958 (art. 12) y su Reglamento (artículo 20, 2.º g) lo exigían con carácter inexcusable y su omisión constituía causa de ineficacia parcial por defecto subsanable. El ordenamiento general sobre contratación colectiva no limita los aumentos que puedan representar las mejoras retributivas y no tienen ninguna trascendencia ni relevancia el que las empresas tengan que repercutir en los precios de los productos o servicios los mayores costes que pueda acarrear su aplicación. No hay más prescripciones a este respecto que las que puedan provenir de las prohibiciones impuestas genéricamente en el artículo 4 y la Disposición Adicional Tercera.

En los momentos actuales la cuestión tiene otras exigencias totalmente distintas. El Decreto-Ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre medidas coyunturales de política económica preceptúa, en su artículo 12, que no "se aprobarán (ha de entenderse ya "homologará") convenios colectivos que supongan una repercusión en precios superior al 5 por 100, a cuyo efecto obligatoriamente constará en todos ellos una cláusula especí-

fica sobre dicho extremo y se acompañará el informe correspondiente". De aquí que mientras la norma de emergencia tenga vigor, y la tendrá durante un año, es cláusula inexcusable la declaración expresa de que las mejoras establecidas inciden o no en los precios de los servicios o productos propios de la unidad de contratación.

El modo de reflejar esta cláusula en el correspondiente cuerpo del convenio viene establecido en la norma quinta de la Circular dictada por el secretario general de la Organización Sindical, de 22 de febrero de 1974, para cumplimiento del referido Decreto-Ley en relación con el vigente régimen jurídico de la contratación colectiva.

La Instrucción sindical coordina la necesidad de que los aumentos salariales no excedan del incremento del índice del coste de la vida, con la repercusión o no en precios, y así distingue:

a) Que las mejoras salariales no sean superiores al crecimiento del coste de la vida. Se hará constar:

1. El porcentaje del incremento acordado para 1974, el de 1975 y los de años sucesivos en su caso.

2. El censo de las categorías profesionales y el porcentaje que representa para cada una de ellas, con igual sistema que el punto anterior.

3. En cláusula especial y concreta, la repercusión o no en los precios de los incrementos salariales convenidos, expresando que la incidencia nunca será superior al 5 por 100.

4. Medidas a adoptar para absorber el posible aumento de los costes, o, en otro caso, los motivos de su decisión de repercutir en los precios y el porcentaje estimado en alza.

b) Que el convenio represente un incremento salarial superior al crecimiento del coste de la vida. De forma similar a la anterior se expresará:

1. El porcentaje del crecimiento salarial para 1974, con mención expresa de que no rebase el 5 por 100 sobre el crecimiento del coste de la vida y los porcentajes de incrementos para 1975 y los años sucesivos en su caso.

2. El porcentaje de incremento para los referidos años, y con igual sistema, correspondientes a cada una de las categorías profesionales con indicación del censo respectivo.

3. Cláusula especial y concreta de no repercusión en los precios y compromiso expreso de la empresa de absorber íntegramente el incremento de coste que se produzca.

4. Las medidas a adoptar para la absorción íntegra del aumento del coste.

Este conjunto de requisitos lo transforman en un instrumento excesivamente tecnificado, difícilmente comprensible para la parte obrera y no fácil para muchos empresarios, que solamente puede encontrar justificación en un presupuesto legal de naturaleza coyuntural que imponga las limitaciones. Las partes negociadoras necesitan de una buena asistencia técnica.

La exigencia de consignar el censo de las categorías profesionales es irrelevante para la eficacia del convenio en el ámbito personal. Desde el punto de vista de su naturaleza jurídica, esta relación no resulta enteramente ortodoxa. Si el pacto colectivo, por esencia, se dirige a cuantos integran en el presente o en el futuro las distintas unidades de contratación, carece de valor la expresión numérica actual de las personas que integran la parte social. Tampoco responde a un correcto planteamiento metodológico su mezcla con los elementos normativos del negocio colectivo.

CAPITULO IV

LA INTERPRETACION Y LA APLICACION DE LOS CONVENIOS

1. NOCIONES GENERALES.

El concepto de interpretación de los convenios colectivos, en cuanto expresión de diferentes manifestaciones de voluntad, no difiere del que corresponde a la de cualquier otra norma o convención de Derecho laboral. La negociación colectiva regula un conjunto de actividades de la más diversa índole, que ha sido elaborado por unos grupos profesionales. La búsqueda del verdadero sentido de las partes en cuanto creadoras de un cuerpo normativo, ha de conducir, en primer lugar, a desentrañar lo que las partes han querido y a que tenga realidad el fin por ellas perseguido. Como los motivos que fecundan la institución son reglamentar unas relaciones profesionales, las conclusiones interpretativas tienen que conducir necesariamente a mantener la existencia de las normas y a que produzcan sus efectos, de conformidad a los objetivos marcados por sus artífices, dentro de los generales asignados por la vigente Ley en su artículo 2.º

La específica naturaleza de los convenios colectivos revela dos peculiaridades en cuanto a su interpretación: una, el que su contenido está destinado a una colectividad de personas y, como ocurre con todas las fuentes de derecho objetivo, puede hablarse de una interpretación general de sus cláusulas y de la manera como han de realizarse en las relaciones jurídicas individuales a que está dirigida. Por otra parte, la existencia

de un procedimiento y de unos órganos surgidos de la propia interioridad del convenio, revestidos de unas facultades para aplicar o interpretar todas las cuestiones que puedan originarse como consecuencia de su implantación en el tráfico jurídico, y al mismo tiempo la intervención de la Administración Pública y de la jurisdicción laboral, en las respectivas esferas de competencia, lo que hace preciso establecer unos criterios claros que aporten a los interesados plena seguridad en el valor de las decisiones de los diversos órganos y comisiones con potestad para clarificar el contenido e imponer su cumplimiento.

Interpretación y aplicación son conceptualmente distintas: aquélla tiende a esclarecer el verdadero sentido de las normas o de la finalidad negocial de las partes. Esta a adaptar las situaciones reales a las exigencias de aquéllas. Sin embargo, ambas están íntimamente unidas: la interpretación es la primera operación intelectual para aplicarlas. Sería vano realizar una operación interpretativa sin otra finalidad que el deleite o el mero devaneo filosófico. Se interpreta un precepto para algo: para hacer realidad su mandato o para conocerlo y valorar todas sus posibilidades de realización, que viene a ser lo mismo. El conocimiento conduce a desentrañar su mismidad y poder incardinar en ella las situaciones de hecho que van a surgir en el mundo profesional que contemplan. Ambas operaciones son una inteligente construcción de futuras relaciones presueltas en la letra y el espíritu de los textos. Es la "interpretación constructiva e integradora", en la que si el derecho no se crea, sí se recrea (DÍAZ PICAZO). En el Derecho laboral por su sustancial matiz social y, por ende, esencialmente dinámico y complejo, no puede quedarse en un puro conceptualismo, tradicional y ya superado, que considera el Derecho como algo previamente dado y cristalizado en normas abstractas y generales, sino que ha de fijarse en la vida misma, y como afirma DÍAZ PICAZO, "partiendo de estas ideas tal vez pueda llegarse a la conclusión de que el Derecho no es una formula-

ción abstracta y general con valor universal, sino que es la experiencia vivida, la experiencia existencial de una decisión o de una serie de decisiones justas sobre cosas concretas (1).

En nuestro ordenamiento jurídico puede verse un exponente de esta especial función integradora en lo dispuesto en el artículo 1.258 del Código civil, que obliga al intérprete a sacar todas las consecuencias que aun no expresadas se derivan de la naturaleza del contrato conforme a la buena fe, al uso y a la Ley.

La aplicación del convenio colectivo presenta dos claras manifestaciones de innegable importancia, por cuanto es un medio de ordenación de intereses y de armonizar el comportamiento de dos partes de una relación y de salvar la radicalidad que pueden adoptar aquéllos. Por tanto, la aplicación del pacto social tiene estas dos vertientes:

a) Adaptar las conductas profesionales que abarca a la realidad existente en el momento de su negociación o que puedan existir en el futuro, sin verdadero conflicto entre partes. Es una primaria indagación de correspondencia entre la norma y el hecho jurídico. Estos son constatados y colocados bajo la disposición normativa. Cuando ésta es dudosa o falta, para interpretarla y completarla habrá que indagar la naturaleza del "estado de hecho", pero no al modo como lo concibe el positivismo, como situación objetivista y deshumanizada, sino como un estado de la vida socio-económica, integrada por comportamientos humanos. El convenio en cuanto norma ha realizado una función absorbente, ha estereotipado unos valores preexistentes a la propia mecánica contractual. De aquí que su "ratio legis" aflore al primer plano de la actividad del intérprete, y ésta ha de buscarse a través del conjunto normativo, analizando las cláusulas unas con otras, tal como precep-

(1) LUIS DÍAZ PICAZO: *La interpretación de la Ley*. "Anuario de Derecho Civil", 1970, pág. 717.

túa el artículo 1.285 del Código civil, y de la “historia del origen” (art. 1.282 del Código civil), de muy ricos matices en esta institución, debido, muchas veces, a su laboriosa negociación y, normalmente, generado mediante abundantes diálogos. Es una operación compleja, ya que supone la existencia de dos elementos objetivos: uno, la norma, y otro, la cambiante realidad. Los dos han de ser igualmente conocidos y clarificados, a fin de encontrar la mutua y recíproca conveniencia.

b) Hacer que se cumplan sus disposiciones ante una situación conflictiva, ya sea de tipo individual o colectivo. Ello exige un procedimiento adecuado y, por tanto, un verdadero enjuiciamiento, que va a desembocar en una resolución arbitral o de autoridad en el ámbito administrativo o jurisdiccional.

2. ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPECÍFICO.

Si no aparece perfectamente perfilada la diferencia y autonomía de la interpretación y aplicación de las leyes cuando el sujeto que la realiza es un particular, más dificultad ofrece cuando son practicadas por personas u órganos investidos de congruentes poderes por creación del propio reglamento, convenio colectivo, en nuestro caso, o por atribución como pública función.

En la Ley de Convenios Colectivos Sindicales hay tres referencias expresas en torno a estas cuestiones:

El artículo 11 señala, entre el contenido inexcusable del convenio, “la designación de una Comisión paritaria de representantes de las partes negociadoras para las cuestiones que se derivan de la aplicación del propio convenio; en caso de falta de acuerdo elevará lo actuado a la Autoridad laboral”.

El artículo 18, párrafo 1.º, previene que “la interpretación con carácter general, de los Convenios Colectivos está atribuida

a la Autoridad laboral competente, visto el informe de la Comisión paritaria”.

Finalmente, el artículo 18, en su párrafo 2.º, manifiesta que “el conocimiento y resolución de las contiendas que la aplicación de los Convenios Colectivos suscite entre partes corresponde a la Magistratura de Trabajo”.

Esta última declaración, en principio, parece superflua, toda vez que la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido de 17 de agosto de 1973, en su artículo 1, declara que la jurisdicción de trabajo es la única competente para conocer, resolver y ejecutar sus decisiones en conflictos individuales que se promuevan en la rama social del Derecho, y los colectivos de trabajo en los casos en que así lo disponga la legislación. Sin embargo, no lo es, puesto que la propia Ley en los dos preceptos anteriormente transcritos otorga funciones interpretativas y de aplicación a unos órganos concretos y distintos de los jurisdiccionales.

Resulta, pues, cuestionable la determinación de hasta dónde llegan las facultades de la Comisión paritaria (art. 11) y de la Autoridad administrativa (art. 18) en este orden para que quede a salvo la suprema potestad de juzgar y ejecutar lo juzgado que incumbe al magistrado.

En el Derecho derogado no figuraban los órganos paritarios, si bien la práctica venía imponiendo como cláusula usual su existencia, e incluso la Organización Sindical dictó normas para su presidencia (Circular de Secretaría General de 3 de septiembre de 1962). En cuanto a la Autoridad laboral, se declaraba su competencia para resolver las dudas que se susciten sobre “su sentido, significación o alcance”, en el artículo 26 del Reglamento de 22 de julio de 1958. Actualmente ambos medios instrumentales de interpretación y aplicación vienen sancionados por la Ley, que, por otra parte, no establece jerarquía entre ellos, sino total independencia.

Si la competencia de la Comisión paritaria y de la Autori-

dad laboral se entiende sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan corresponder a los interesados en el convenio, ha de plantearse en verdad cuál es su misión, y en el caso de la denominada interpretación general, cuál es el sentido y utilidad que tiene.

Digamos que hasta ahora la creación de estas "Comisiones de convenio", "Comisiones mixtas" o "Comisiones de vigilancia" era de carácter obligacional. Con el nuevo régimen jurídico, aunque no sean de naturaleza normativa, obedecen a una imposición de la Ley, no solamente de los acuerdos de las partes. En cuanto a la intervención de la Administración, no es de origen compromisorio, sino netamente legal.

Para el estudio de la coordinación de la actuación de los diversos sujetos activos en esta materia pueden considerarse los siguientes supuestos:

a) Que las partes hayan pactado de una manera formal que, previamente al ejercicio de las acciones judiciales correspondientes, haya de instarse la intervención de la Comisión paritaria o, lo que será menos frecuente, de la Autoridad laboral. En este caso el trámite es obligado y antes de acudir por medio de demanda a la Magistratura de Trabajo ha de agotarse la actuación de estos órganos. Este es el criterio que viene sustentando la jurisprudencia (así sentencias del Tribunal Supremo, Sala IV, de 20 de febrero de 1969 y del Tribunal Central de Trabajo de 30 de mayo de 1972).

b) Que uno o más empresarios concretos y determinados y uno o más trabajadores, igualmente individualizados, hayan convenido, vigente un convenio colectivo, someter contienda, en orden a su aplicación a la decisión de la Comisión paritaria o de la Autoridad. Estaremos ante un verdadero contrato de compromiso creador de un arbitraje que será de naturaleza eminentemente sindical si la sumisión recae en la primera. En virtud de la autonomía de la voluntad este pacto preliminar es perfectamente vinculante para los contendientes, habida cuen-

ta, además, de que usán unos medios creados y reconocidos por la Ley. La jurisdicción habrá de sancionar su laudo o resolución, a menos que de una manera manifiesta hubiese exceso o desviación de facultades y en todo caso, si contuviera infracción legal. Este contrato preliminar y las consecuencias que se derivan de su plena validez tiene amparo en lo dispuesto en los artículos 9, 2.º, y 10 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece las fuentes reguladoras de los pactos laborales.

c) Si en el texto del convenio no se ha declarado preceptiva esta vía previa, los interesados gozarán de absoluta libertad para promover su actitud o no. En uno u otro caso la decisión del órgano no tiene fuerza vinculante para los Tribunales ni puede alterar su competencia. El criterio sustentado por aquéllos tendrá un indudable valor interpretativo, muy próximo a una interpretación auténtica, si se trata de la Comisión paritaria, y por su propia fuerza intrínseca si proviene de la Administración y el convenio surgió por decisión arbitral obligatoria y además porque a ésta le corresponde la política general de ordenación del trabajo y la Seguridad Social y, más específicamente, a las Delegaciones de Trabajo y a la Dirección General. En cuanto a ésta, el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo la asigna como una de sus funciones: "A) El estudio, redacción e interpretación de las normas que regulan las condiciones de trabajo. B) Intervenir en la tramitación y resolución de los expedientes relativos a los convenios colectivos sindicales, así como a la aplicación e interpretación de los mismos, de conformidad con lo establecido" en la legislación vigente (art. 71 del Decreto de 18 de febrero de 1960). A las primeras les compete "conocer de todo lo referente a la ejecución y cumplimiento de las leyes sociales en la provincia" y "velar por el cumplimiento y desarrollo de la legislación social" (arts. 15, 1.º, y 21 del Decreto 799/1971, de 3 de abril, que aprueba su Régimen Orgánico y Funcional).

d) En ningún caso la Autoridad laboral puede interpretar los convenios colectivos de oficio. Es absolutamente necesario que su actividad interpretativa sea instada por cualquier interesado (art. 16 de la OMC) y no por acta de infracción extendida por la Inspección de Trabajo y sancionada y resuelta por el Delegado correspondiente. Así lo establece la sentencia del Tribunal Supremo de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de 5 de junio de 1967, ratificado por la del 12 de abril de 1973. Sientan la doctrina de que la interpretación ha de realizarse por los caminos expresamente señalados en la legislación vigente, "pero no por la virtud operante de una interpretación unilateral de la Administración, representada por la Inspección o por la Delegación de Trabajo, órganos laborales a quienes no está atribuida la facultad... sin perjuicio de que los particulares del acta puedan ser remitidos a la Magistratura de Trabajo, a título de demanda, en cuanto a los extremos pertinentes de su competencia o a los órganos capacitados legalmente para la interpretación de los convenios colectivos".

El convenio colectivo, como fuente de derecho objetivo, cae bajo el amparo que el Ejecutivo debe al ordenamiento jurídico. Pero lo que resulta claro es que la Ley no ha querido crear unos órganos investidos de jurisdicción o ampliar a la Administración atribuciones de esta naturaleza, ni siquiera establecer una comisión arbitral sustitutiva de la intervención de los Tribunales; muy por el contrario, reitera la competencia de la Magistratura de Trabajo en el ejercicio de la soberana función de juzgar. Otra actividad hubiera sido derogar la legislación ordenadora de la justicia laboral y hubiera necesitado una declaración expresa y formal, al menos como lo hizo la Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931, que asignaba a éstos poder "para entender en todas las cuestiones que se sometan a su conocimiento sobre pago de horas extraordinarias, diferencia de jornales y otras análogas derivadas de la interpretación y cumplimiento de las obligaciones con-

tractuales, siempre que no se litigue una cantidad superior a 2.500 pesetas" (art. 19, 2.º).

La nueva Ley de Convenios Colectivos Sindicales no contiene ninguna regla interpretativa y de aplicación como no sea la referencia que hace a la concurrencia de convenios en el tiempo, de ámbito distinto. Por ello, como ya se apuntó, valen los criterios usuales en el campo jurídico laboral, teniendo en cuenta los objetivos que se han marcado a esta institución jurídica y que son una corroboración de los principios generales que informan la legislación social.

En el proceso interpretativo se impone como primera fase la clarificación del sentido liberal de las cláusulas, y si sus términos son claros a ellos habrá que atenderse (art. 1.281 del Código civil). Cuando sea dudosa habrá que recurrir a una solución integradora, de acuerdo con la naturaleza de la institución y el objeto que persigue (art. 1.283 del Código civil), sirviendo de soporte el significado que los distintos vocablos y expresiones tienen en el tráfico jurídico laboral.

Está consagrado el principio de que la interpretación y la aplicación de la legislación social ha de estar regida por la exigencia de conseguir un resultado de mejora y beneficio para el trabajador. En la duda, prevalece la solución que resulte "pro operario". Para valorar cuándo efectivamente la aplicación de una determinada norma es más favorable al obrero, se ha instrumentado la fórmula de referirse al cómputo anual de las diversas posiciones de posible aplicación, y que aparece recogida no sólo en la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, como pauta para solucionar la concurrencia de convenios colectivos, sino en múltiples disposiciones de inferior rango, como por ejemplo el Decreto de 29 de marzo de 1974, artículo 4, sobre salario mínimo interprofesional.

3. CONCURRENCIA DE CONVENIOS.

Por existir diversidad de unidades de contratación puede ocurrir que una relación jurídica laboral venga determinada por dos o más convenios colectivos sindicales. Se ha creado una concurrencia de normas y, por consiguiente, una tensión o conflicto en cuanto a su aplicación. La colisión ha de ser resuelta, o por medio de una coordinación, o deshaciendo la disyuntiva por una declaración expresa de la prevalencia absoluta de una de ellas. Además de esta confusión provocada entre pactos colectivos, puede surgir también cuando entran en juego normas generales con otras más especializadas. Este segundo caso ofrece diversidad de soluciones en la ciencia jurídica, siendo la más admitida la que considera de aplicación la norma específica, salvo que la general sea más beneficiosa al trabajador. Este tema puede considerarse incluso en el apartado anterior.

El concurso de convenios en el tiempo tiene en la Ley de Convenios Colectivos Sindicales una solución práctica y expeditiva. Ello dispensa el tener que formular todas las cuestiones que en materia de leyes generales han dado lugar a un nutrido cuerpo de doctrinas que caen en el campo del denominado Derecho intertemporal.

La cuestión de concurrencia puede plantearse entre dos convenios, uno de ellos de ámbito más amplio que el otro, y entre un convenio colectivo y una decisión arbitral obligatoria que sustituye el acuerdo de las partes.

La regulación de la ley (art. 6) sobre este tema recoge los siguientes aspectos:

a) Una regla muy general, mas no por eso dotada de abstracción, sino que tiene la suficiente dosis de precisión y empirismo para resultar acertada. Dice así: "La concurrencia en el tiempo de un convenio con otro de ámbito más amplio que el primero determinará la aplicación de aquel que, en su

conjunto y en cómputo anual, resulte más favorable para los trabajadores”.

El supuesto contemplado es de una colisión positiva más que de una concurrencia o concurso de normas, pues, en efecto, como dice VILLAR PALASÍ, “si dos grupos normativos contemplan hipótesis que son absolutamente idénticas, es decir, iguales supuestos abstractos de hecho, y dan una regulación diferente con la misma finalidad o causa, se está en presencia de un conflicto de normas, es decir, ante un tema de vigencia y validez de un grupo normativo con la consiguiente derogación del otro. Por el contrario, se está ante un concurso de normas o de grupos normativos cuando existen varias de éstas, que son, en principio, aplicables a un supuesto de hecho concreto o no abstracto. Entonces el problema que se plantea no es el de validez-derogación, sino, por el contrario, de aplicabilidad-inaplicabilidad entre las normas en concurso” (1). Se produce lo que el mismo autor denomina isomorfía de las normas, que ha de resolverse con una verdadera derogación cuando el convenio que se ha determinado aplicar es el de ámbito superior, puesto que el inferior queda extinguido. En cambio, si el que se ha elegido como aplicable es éste, no hay derogación para el de superior extensión, ya que seguirá en vigor para el resto de las personas afectadas.

b) Cuando uno de los pactos concurrentes es de empresa formula un mandato muy específico: se aplicará con exclusión de cualquier otro, salvo pacto en contrario.

Sin embargo, y pese a la buena hechura que comporta en su estilo, no resulta su contenido indubitable. Pronto asalta al intérprete la interrogante de quién y cómo ha de establecerse este pacto en contrario.

En el proyecto de Ley que el Gobierno envió a las Cortes se imponía el sentido opuesto. Sus términos eran los siguientes: “Los convenios de empresa se aplicarán con exclusión de cualquier otro, si así se hubiera pactado expresamente”. Real-

mente, el criterio primeramente propuesto poca luz puede aportar a las cuestiones enunciadas, pues el automatismo es diferente en uno y otro texto. En el definitivo, en el que está en vigor, la prevalencia del convenio de empresa se impone "per se", hay una presunción de que es el realmente querido por las partes. Es más fácil, en términos generales, que satisfaga las aspiraciones de los contratantes un pacto que ha sido concluido especialmente para una comunidad empresarial. Pero como puede ocurrir que otro intersectorial, sectorial o de rama sea más beneficioso, no puede cerrarse la posibilidad de asumirlo. La derogación del de ámbito menor requiere una declaración expresa, utilizando la expresión del legislador, un pacto.

Esta estipulación puede establecerse en la negociación del de empresa, previniendo la posible existencia de otros convenios de más amplia unidad de contratación que comprenda a aquélla y que puedan resultar más ventajosos. Será válida la simple referencia genérica de que si se articulase otro convenio de más amplio ámbito y que reúna determinadas características, las partes quedarán vinculadas por el posterior. Esto entraña una cierta indeterminación, que podrá resolverse atribuyendo a la Comisión paritaria la facultad de determinar concretamente cuál es el convenio aplicable. Indudablemente esta solución es totalmente correcta, puesto que la Ley no exige que el pacto contrario sea expreso y menos para cada caso particular. Es perfectamente lógico deducir que el espíritu de la legislación es que los interesados pueden acogerse a las normas generales de concurrencia, que, como el mismo artículo 6 preceptúa, es competencia de estas Comisiones paritarias la elección del pacto que ha de regir sus intereses laborales.

Por tanto, la Comisión negociadora de un convenio de empresa puede acordar remitirse a las normas generales en caso de concurrencia en el tiempo con otro de ámbito más amplio. Este pacto sólo cabe otorgarle por las partes deliberantes. Su

representación se extinguió con la firma del Convenio, por lo que con posterioridad a su entrada en vigor ya no hay contratantes, sino empresas y trabajadores afectados o interesados en él.

c) La Ley y las disposiciones complementarias (art. 3 de la OMC) atribuyen a unos órganos y establecen un procedimiento para resolver la concurrencia de convenios en el tiempo.

La creación de unas figuras contractuales nuevas, reguladas en los artículos 5 A) y 4 C), hace preciso deslindar cuál es la verdadera naturaleza de ellas en relación con el problema general de concurrencia, ya que si formalmente no existe tal fenómeno, la realidad es que existe una coexistencia de normas.

Los nuevos tipos de convenios colectivos son tres:

a) Los concertados por los Consejos de Empresarios y de Trabajadores y Técnicos, nacionales o provinciales, según el ámbito, que comprenden a la totalidad de empresas de una determinada demarcación territorial y que tienen por objeto fijar normas para el contenido de los convenios, que sirvan de pauta a la actuación de las Comisiones deliberadoras de ámbito intersectorial, sectorial o territorial interior.

b) Los convenidos por estas mismas organizaciones profesionales para regular materias de acusado interés general que deban ordenarse mediante convenios.

c) Convenios de sector o rama de ámbito nacional, en los que se pacta que todas o algunas de sus cláusulas vinculen a las partes en la negociación de los de ámbito territorial inferior y en los de empresa del mismo sector o rama.

El mecanismo articulador de estos pactos con los de menor extensión supone la eliminación de una verdadera concurrencia, puesto que ésta se resuelve en una derogación de un convenio por otro, mientras que en las categorías contempladas se produce una complementariedad o superación del inferior

con relación al que rija una unidad de contratación más amplia. Por más que la Ley utiliza para los referidos en el punto c) la expresión “vincularán a las partes”, tal sumisión no es absoluta, ya que puede mejorarse por otros convenios de inferior jerarquía. Pensar lo contrario sería desconocer la esencial finalidad de la contratación colectiva proclamada en el artículo 2 y vulnerar la prohibición contenida en el artículo 4 de consignar cláusulas que disminuyan los derechos de los trabajadores.

Estos convenios tampoco son una norma de superior rango que, concretamente en los “convenios-marco” o “artículos-cadres”, deleguen su potestad normativa. Su imperatividad no es prevalente, sino cuando otro pacto resulta menos beneficioso para los trabajadores. Ni puede calificárseles de principales mientras que a los de inferior ámbito se les llame secundarios. Ambos son coactuales y la primacía la llevará el que de ellos reporte más beneficios para la parte obrera.

Procedimiento.—El órgano competente para resolver la cuestión de concurrencia es la Comisión paritaria del convenio de ámbito menor (art. 6 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales y 3 de la OMC). Su actuación tiene carácter rogado, ya que necesita ser impulsada por parte legítima. No es posible que intervenga de oficio, sino mediante un planteamiento previo del conflicto por quien tenga derecho a ello. Si la Comisión no llega a adoptar acuerdo por el que decida la concurrencia, se podrá recurrir a un arbitraje voluntario dentro de la Organización Sindical. La Ley presenta como trámite obligatorio este arbitraje. Hay que pensar que se trata de una expresión desafortunada que no refleja exactamente su verdadero carácter, puesto que en el mismo precepto prevé que no fuere ello posible. La OMC, con mayor precisión, establece la posibilidad de “someter el asunto al arbitraje voluntario”.

Cuando la Comisión no consigue concluir la contienda ni

hubo compromiso arbitral, resolverá la misma Autoridad laboral que homologó el convenio de ámbito menor.

La legitimación para plantear la concurrencia se adscribe exclusivamente a las representaciones que hubieran iniciado la negociación del convenio.

Los plazos de las diversas fases del procedimiento son muy breves: diez días para resolver la Comisión paritaria, contados desde que se instó su intervención. Cuando no llegase a un acuerdo, la propia representación promotora de la actuación, en el de cinco días, recurrirá a un laudo arbitral, suscribiendo el oportuno contrato preliminar de compromiso o someterá la cuestión a decisión de la autoridad administrativa. Tanto los árbitros como el órgano competente del Ministerio de Trabajo han de resolver en término de quince días (artículo 3 de la OMC).

La intervención subsidiaria de la Comisión arbitral o del Estado no tiene carácter forzoso ni representa una disyuntiva que tenga que resolverse por medio de una elección de las partes, de tal modo que, fracasada la actuación de la Comisión paritaria, si nada instan los interesados, se produce un desistimiento tácito. Avalan esta conclusión las siguientes razones: a) El establecimiento de un plazo de cinco días comunes para solicitar uno u otro medio resolutivo. Si transcurre el plazo sin que las partes hayan manifestado su opción, no existe persona u órgano que impulse el procedimiento. La Ley no lo señala, luego estamos ante un caso de actuación rogada, en consonancia con el planteamiento mismo de la cuestión de concurrencia que se hace a instancia de parte. b) Los términos en que se pronuncian la Ley y la OMC conducen al mismo resultado. El artículo 3 de la Orden Ministerial establece que en plazo de cinco días "se someterá la cuestión a la autoridad laboral". Por el contrario, si se observa el trámite a seguir para el pronunciamiento de la decisión arbitral obligatoria, la Ley en el artículo 15 dice que "el presidente (de la Comisión

deliberadora) remitirá el expediente a la Organización Sindical...". En este segundo caso hay alguien obligado a actuar, se le impone la obligación de enviar unas actuaciones; en el expediente de concurrencia de convenios no hay ningún imperativo o mandato ni, consecuentemente, persona a quien se dirija orden alguna. El recurso a la autoridad laboral es una sumisión, y ésta, en buena técnica procesal, es una renuncia mutua al fuero propio; es un acto bilateral de plena libertad.

4. REVISIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS.

La práctica de la contratación colectiva, en base al artículo 4.4 del Reglamento de la Ley de 1958, ha acuñado la figura de la revisión como la negociación de un pacto después de extinguido otro anterior que, partiendo de su estructura fundamental, tiende a mejorar, para los trabajadores, sus estipulaciones. El término no es exacto, como tampoco lo sería el de "novación", porque tanto uno como otro presuponen la vigencia de un contrato, al cual, antes de su terminación natural, las partes acuerdan extinguir o modificar en su contenida sustancial. En la revisión se han operado una alteración de las circunstancias básicas del negocio jurídico que mueven a las partes a adecuar sus cláusulas a las nuevas relaciones de hecho subyacentes. En la novación se crea un nuevo contrato que sustituye al primero; es decir, el contrato novado es plenamente eficaz, que sólo por un ejercicio de la autonomía de la voluntad de los interesados le extingue para surgir otro nuevo. En la revisión, en materia general de contratación, sea pública o privada, subsiste el mismo contrato, y solamente se efectúa una transformación parcial de su objeto.

En los convenios colectivos de trabajo, antes de realizar el acto revisorio, se ha denunciado formalmente su vigencia, por

virtud del cual se produce una extinción y las partes inician las deliberaciones bajo la premisa de no estar ligadas por vínculo contractual. El artículo 16 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales ha creado una prórroga legal; figura no nueva en nuestro derecho positivo, tal es el caso en la misma legislación laboral de la señalada en el artículo 76, 2.º, de la Ley de Contratos de Trabajo, para los contratos individuales, o en la legislación especial de arrendamientos rústicos y urbanos. El precepto impone la continuación del convenio siempre que no exista declaración rescisoria de una de las partes. Si efectivamente no hubiera tenido lugar la extinción y los interesados acuerdan adecuar alguno de sus aspectos, que no supone variación de sus condiciones principales, estaríamos ante una auténtica revisión. En cuanto represente una alteración sustancial surge la novación extintiva o modificativa (artículo 1.203 del Código civil).

Así, pues, la figura que contemplamos es perfectamente posible, siempre que durante la vida del pacto colectivo se practique algún cambio en el contenido normativo, que no afecte de modo fundamental a su estructura. Su fin es, normalmente, la actualización de alguna estipulación, y puede tener su origen:

a) En la voluntad de las partes manifestada en el texto del convenio en previsión de una posible alteración de las circunstancias que se tuvieron presentes en el momento de contratar. Son las cláusulas de estabilización, trasunto del principio "rebus sic stantibus", que supone una derogación de la obligatoriedad que impone el postulado general "pacta sunt servanda". Aquél tiende a corregir los efectos perniciosos que la observancia estricta de éste acarrearía. En el campo social, más que en ningún otro, el "summum ius" no debe desencadenar la "summa iniuria" y, por ende, una quiebra del imperio de la justicia social. La base objetiva del negocio se ha des-

truido, y con ello la relación de equivalencia y la contextura del sinalagma, que, pese a la actual desvalorización de este concepto, se da en algunos aspectos del contrato laboral, que, en todo caso, está caracterizado por la bilateralidad. Otras veces la infraestructura negocial cambia por producirse un nuevo entorno socio-económico.

La validez de estas estipulaciones es incuestionable, salvo disposición legal, que en algún aspecto concreto lo prohíba o limite, como ocurre con las restricciones impuestas en el Decreto-Ley 12/1973, sobre medidas coyunturales de política económica.

b) A veces, es el propio legislador quien por imperativo de una alteración en los supuestos de hecho o el nacimiento de circunstancias de orden económico o social dicta normas que inciden en la contratación colectiva, modificando sus pactos de una manera expresa, por declararlas más beneficiosas para el trabajador, o tácitamente por representar una indubitable mejora. Este es el caso de los Decretos que anualmente dicta el Gobierno sobre salario mínimo interprofesional y que afectan a los convenios colectivos en tanto en cuanto, en cómputo anual, resultan más ventajosos para la parte trabajadora.

CAPITULO V

AMBITO PERSONAL

1. CONSIDERACIONES GENERALES.

La fuerza vinculante del convenio colectivo en relación a las personas nace con una fuerte carga de abstracción, derivada de su propia naturaleza de fuente de Derecho. Se dirige a una comunidad como tal, a un grupo profesional determinado. Su límite subjetivo coincide con la magnitud de éste. Por consiguiente, ingresar o separarse de él engendra la sumisión al contenido contractual o la ajenidad frente a sus mandatos. Es un grupo que comporta dos notas esenciales: una, la profesionalidad, y otra, su dinamicidad. Esta es lo contrario de la estaticidad. La negociación colectiva no es un acto consuntivo que agote su virtualidad con la formalización de los pactos ni liga a las personas que integran la unidad convencional en el momento de su entrada en vigor, sino que se dirige a todos los que en cada instante de la vida de la norma pertenezcan a él. Su aplicabilidad comporta una potencialidad funcional, personal, temporal y territorial, y una actualidad que hace que los destinatarios individualmente considerados se determinen por una actitud referencial: en tanto que miembros del grupo. Ningún valor tiene para extraños, plena eficacia para propios. Esta fuerza normativa y obligacional viene expresada en el primer párrafo del artículo 6 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales. El significado de su contenido es más vigoroso que en el orden meramente civil, pues puede afirmarse que el contrato no sólo tiene fuerza de Ley entre las partes

contratantes (art. 1.091 del Código civil), sino que es la misma Ley. Sin embargo, en nada se alteran los principios sustanciales que rigen la contratación en general, en cuanto a la extensión vinculante de su contenido. El convenio colectivo es un acto social, generado por grupos profesionales situados en el mismo plano de elementos interlocutores, y para que tenga una eficacia también social, que el Derecho ampara, y en modo alguno se quebranta la bilateralidad ni la regla consagrada en el Derecho civil, que afirma que “los contratos sólo producen efecto entre las partes contratantes y sus herederos” (artículo 1.257). Porque las partes de la negociación colectiva son las colectividades sindicales como tales y ninguno que adven-ga miembro de ellas en el curso de la vigencia de los pactos es un “res inter alios acta aliis neque nocet neque prodest”.

Tampoco puede decirse que la fuerza contractual arribe a los componentes de las agrupaciones negociadoras en virtud de una transferencia o transmisión que la Comisión deliberadora haga de derechos adquiridos por ella a otras personas. Los miembros de la Comisión actúan y ejercitan una representación directa de intereses profesionales, donde, además, los mandatarios esán especialmente cualificados, precisamente por su pertenencia a las asociaciones contratantes. No hay posibilidad de conferir este mandato a personas ajenas (art. 10 de las NS). Los efectos jurídicos de los actos realizados por los comisionados se producen automáticamente para las organizaciones pactantes.

La vinculación personal presenta dos grados: a) Abstracto, uno, “erga omnes”; esto es, por una parte, significa la obligación “civiliter” que todo ciudadano tiene de respetar las leyes y los derechos ajenos, y por otra, la posible e hipotética adscripción a la unidad de contratación. b) Otro, real y actual. Son los censados en la comunidad laboral y que se manifiestan por su condición de parte en una relación de hecho contemplada por las normas. Puede decirse que hay en los desti-

naturios una generalidad conceptual que se concreta por un acto de autovinculación.

El ámbito personal no se circunscribe a las personas naturales o jurídicas que intervienen en la producción como obreros o como empleadores, sino que algunos tipos de pactos colectivos, como los denominados convenios-cuadro, previsto en el artículo 5 A) 4 de la Ley, se dirigen a las comisiones **deliberadoras** de otros convenios intersectoriales, sectoriales o territoriales interiores. Esta subordinación no es absoluta o incondicionada, sino que es la peculiar existente entre las diversas fuentes del ordenamiento jurídico laboral. Esto es, representan condiciones mínimas, límites inferiores, a partir de los cuales puede desarrollarse la materia contractual. Por ello no puede afirmarse que supongan una restricción de la autonomía de la voluntad de las partes, como puede inducir a pensar lo preceptuado en el artículo 5 B), al disponer que “condicionan”, respecto de las cuestiones que constituyan su contenido, las que puedan pactarse en los de sector, rama de actividad o empresa”. El principio de la prioridad de la norma más beneficiosa no encuentra una derogación en la coordinación de estos contratos. Es un postulado insoslayable en la aplicación del Derecho social.

Una importante novedad de la vigente legislación es la supresión de las unidades de contratación inferiores a centros de trabajo. En el régimen anterior (artículo 4 d) de la Ley de 1958) existía la posibilidad de negociar convenios para un grupo o sección de trabajadores de una empresa. En el actual, la comunidad más pequeña es el centro de trabajo. Con ello se refuerza el principio de unidad de empresa, consagrado en el artículo 5 de la Ley de 16 de octubre de 1942, por la que se establecen las normas que rigen la elaboración de las Reglamentaciones u Ordenanzas de Trabajo, y en el artículo 1 del Decreto 117/1973, de 1 de febrero, que regula el derecho de sindicación. Incluso en la negociación de estos Convenios Co-

lectivos inferiores a la empresa, la Ley matiza la exigencia de que "sus propias características lo hicieren necesario", y la OMC, en el artículo 4, 10, impone como requisito de contenido, entre otros, en la propuesta para establecer un Convenio Colectivo que afecte a un solo Centro de trabajo de empresa que contase con varios, se especifica cuáles son las características propias de aquél y las razones que hagan aconsejable tal tipo de convenio. La categoría profesional por sí no puede tener la consideración de parte en la negociación colectiva; únicamente tendrá esta posición en cuanto componentes de la rama o sector de la producción, de la empresa o de un centro de ésta. De aquí que constituya uno de los motivos por los que las Asociaciones Sindicales de Trabajadores y Técnicos de una especialidad profesional, previstas en el artículo 13 de la LS y 14 del Reglamento de Organizaciones Profesionales, no tengan intervención en los pactos colectivos.

La posibilidad de convenir no está limitada por el mayor o menor censo laboral, como ocurría en el anterior sistema. Los diversos tipos contractuales pueden negociarse sea cual fuere el número de obreros que comprenda la unidad de contratación. Ha desaparecido, pues, la prohibición de formalizar convenios de empresa cuando empleasen menos de 50 trabajadores. Esta limitación podía salvarse de un modo indirecto mediante un contrato formulado por el empresario con los representantes sindicales y elevarlo luego para su aprobación a la Autoridad laboral. Este procedimiento apenas tuvo aplicación, ya que los empleadores, en general, evitan obligarse, de una manera formal, a mejorar las condiciones laborales y prefieren hacerlo por contratos individuales que crean una situación menos comprometida y arriesgada en su planteamiento global.

La Ley no contiene disposición alguna que se refiera a las cualidades personales de quienes pueden ser afectados por los Convenios Colectivos. Tan sólo en la Disposición Adicional

Primera declara no aplicable la negociación colectiva al personal civil no funcionarios dependiente de establecimientos militares. Por tanto, la aplicación de los Convenios Colectivos a las personas que prestan sus servicios a la Administración Civil del Estado, Organismos autónomos o Administración Local se regirá por las mismas normas que los contratos individuales de trabajo, y a este respecto ha de tenerse en cuenta: que el personal no funcionario al servicio de todas las entidades de esta naturaleza, a tenor de lo prevenido en el artículo 5.º del Decreto 111/1973, de 1 de febrero, sobre sindicación y sus efectos, tienen la consideración de sindicatos y, por consiguiente, son miembros integrantes de los grupos profesionales sindicales que intervienen en los convenios colectivos. Igualmente, es necesario referirse a la Ley de Funcionarios de 7 de febrero de 1964, de la que resulta, relacionando el contenido de los artículos 1.º y 7.º, que la Administración sólo puede contratar servicios bajo el régimen laboral cuando se trate de obreros manuales; por lo que se refiere a las entidades y organismos autónomos, "se regirán por las disposiciones de Derecho laboral" la contratación de personal obrero (art. 79 de la Ley de 26 de diciembre de 1958); en el Régimen Local, la Ley de 20 de julio de 1963 sólo autoriza la existencia de contratos de trabajo para el personal manual no permanente. De aquí que para establecer la vinculación de las personas que prestan sus servicios para las Corporaciones de Derecho público en general haya que atenerse a su sindicación y a que concurra en su relación con aquéllas el carácter jurídico laboral.

2. LA ADHESIÓN.

a) *Delimitación del concepto.*

Por aplicación del principio general en materia de contratación laboral de que las partes pueden establecer las cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarias a las Leyes, a la moral o resulten perjudiciales para el trabajador por tener adquiridos derechos o situaciones más beneficiosas por prescripciones anteriores, es lícito y posible que una o más empresas concierten con todos o algunos de sus trabajadores el adherirse pura y simplemente a la totalidad o parte de las cláusulas de un convenio colectivo sindical de trabajo establecido y que les fuera aplicable.

La fuerza vinculante del negocio colectivo no deviene de su propia naturaleza normativa, sino de la autonomía de la voluntad, consagrada en el artículo 9.2 de la Ley de Contrato de Trabajo. Este acto no es una adhesión propiamente, ya que las partes contratantes no quedan obligadas por el convenio colectivo, sino por el individual suscrito por ellas. La función de aquél es servir de contenido, o mejor diramos de modelo en la relación jurídica creada por los contratantes. Este es un contrato de trabajo normal que puede ser individual, múltiple o de grupo, según el número de los intervinientes y sus características dentro de la comunidad productiva. Pero nunca será un convenio colectivo, por lo cual la legislación aplicable será la común de la contratación laboral, y no la específica de aquéllos, pues aunque hubiera un reenvío genérico al convenio colectivo, los instrumentos creados por él, como son la Comisión paritaria, no podrán ser actuados por los contratantes. Como consecuencia, la adhesión puede ser parcial y no podrán exigir prestaciones típicas de la contratación colectiva, como la que acabamos de indicar de la Comisión Mixta, de la autoridad laboral para su interpretación y aplicación o cualquier

otra mediación, arbitraje o institución sindical que sea privativa de la negociación colectiva.

El término adhesión ha hecho acto de presencia en la vida social de nuestros días con indudable vigor. La prepotencia de las grandes empresas mercantiles marcan sus relaciones con la clientela desde una situación de privilegio, imponiendo unilateralmente el contenido contractual prefijado, ante el cual, la otra parte no puede si no optar por aceptarlo o no. En la vida laboral se da también muy frecuentemente este fenómeno cuando el trabajador no tiene posibilidades de negociar la prestación de sus servicios bajo unas condiciones objetivas y se ve obligado a suscribir las que le presentan, confeccionadas por la misma empresa en base al Reglamento de Régimen Interior a lo sumo, de tal manera que la manifestación de su voluntad se limita a adherirse o no a la relación contractual que se le ofrece.

En este apartado contemplamos un tipo especial de adhesión por virtud del cual una determinada comunidad laboral acuerda hacer suyo el convenio colectivo de trabajo, en su totalidad, vigente para otra de la misma actividad o de iguales características.

De la anterior definición y de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley de CCS pueden deducirse la existencia de las notas que revisten esta figura, y que son las siguientes:

a) La adhesión es un acto jurídico de autonomía del grupo. Es una autovinculación a un pacto válido preexistente. Es fruto de una negociación, libremente llevada a cabo por empleadores y trabajadores. No es, pues, un acto impositivo o unilateral, sino que es un contrato suscrito por dos partes, que en vez de elaborar por sí, detalladamente, las normas que han de regir las relaciones jurídicos-laborales, aceptan las que otra unidad de contratación ha confeccionado y asumido.

b) La aceptación del convenio ha de ser por la totalidad del texto. No es posible, como existía en la legislación anterior

(art. 5 de la Ley de 1958) hacerlo parcialmente. Es claro, no obstante, que podrán cambiarse, para adaptarse a las peculiaridades de la nueva Comunidad, aquellos aspectos que sin modificar el contenido no tengan sentido para ésta. A título de ejemplo puede enumerarse lo relativo a fiestas locales, medios de transporte u otros muy concretos y no repetibles que no supongan cambio alguno en las relaciones jurídicas que contemplen.

c) La adhesión ha de dirigirse hacia un convenio colectivo vigente. En otro caso carecería de objeto y, por tanto, sería nulo el acto. Mal puede haber vinculación a lo que no existe. Si las partes contratantes quisieran valerse de un negocio jurídico extinguido, lo sería a título de paradigma o modelo y, por consiguiente, habría de transcribir íntegramente el texto. Por otra parte, si la adhesión ha de ser total, en esta totalidad, se incluye la cláusula del ámbito temporal. Sería un absurdo incardinarse en una temporalidad fenecida.

d) Ha de existir identidad entre las respectivas unidades contractuales: la del convenio colectivo aceptado y la del que lo incorpora a su normativa laboral. Esta correspondencia viene marcada en la Ley con terminología distinta, aunque similar, para los diversos tipos contractuales. Cuando se trata de convenios de empresa o de un grupo de ellas, entre unas y otras han de existir las mismas características, según la Ley, y de "especiales características", según las Normas Sindicales (arts. 5 y 27).

Nos encontramos, sin duda, ante un concepto jurídico indeterminado, ya que en el contexto de las normas no aparece la base de homogeneidad en que deban apoyarse la empresa o grupo de empresa que prestan su adhesión a un convenio colectivo vigente. El criterio que puede tener más validez es posiblemente el de que la analogía ha de referirse a la actividad económica y a las especialidades profesionales, en relación con las mismas del convenio de que se trate. Con carácter de

menor amplitud puede también referirse este concepto al conjunto de unidades productivas homogenizadas, en base a su común vinculación al sector público o a otra faceta de la actividad económica (empresas dependientes del Patrimonio Nacional, nacionalizadas, municipalizadas, productoras de servicios o materias especiales o de alto interés público, etc.) que no se encontrasen incluidas en el ámbito de aplicación de un convenio de características socio-económicas similares a las de este tipo de empresas en régimen especial.

Matizando la cuestión, podría hacer referencia a una especialización en las características institucionales, siempre que el pacto al que solicitasen su adhesión regule actividades y cuestiones económicas y sociales similares o idénticas a los de la empresa peticionaria. En esta situación estarían empresas eclesiásticas, sindicales o corporaciones públicas.

En todo caso, como la técnica de la adhesión encuentra su principal apoyo en una filosofía de economía administrativa, la especialidad de características que deben reunir las empresas ha de referirse fundamentalmente al género de actividad económico-social de las que han pactado el convenio. Esta norma se convierte en punto de referencia para establecer qué empresas se encuentran en esta situación. En lugar de sustanciarse y desarrollarse un nuevo negocio colectivo, cuyo contenido podría ser idéntico o similar a otro ya existente y en vigor, por puras razones de celeridad y sencillez, se autoriza la integración de los trabajadores y empresas, con características socio-económicas próximas o iguales, a las reguladas por el convenio, su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo.

b) *Procedimiento.*

La tramitación de la adhesión, por su propia razón de ser, ha de resultar más simple que la negociación de un convenio

colectivo. Se desarrolla mediante dos manifestaciones de voluntad: una, emitida por la parte proponente y dirigida a otra que, en cuanto a las personas individualmente consideradas, está en relación con ella por vínculos jurídicos laborales; la segunda de las representaciones de ambas agrupaciones interesadas, conjuntamente, para hacer suyo el pacto colectivo creado por otros grupos profesionales.

a) En primer lugar ha de determinarse quiénes pueden ser partes en la negociación, dado que el acuerdo de adhesión surge por medio de un contrato bilateral y, por consiguiente, implica necesariamente una actividad, una negociación preliminar, llevada a cabo por personas que tengan facultad para ello.

La Ley de CCS, en su artículo 17, hace una referencia muy genérica, y se remite a las disposiciones reglamentarias. Estas son el artículo 15 de la OMC y las NS de 31 de enero de 1974, en sus artículos 27 y 5. De ellas resulta una coincidencia con los organismos sindicales que tienen competencia para tomar la iniciativa en el establecimiento de los convenios.

No existe una declaración expresa sobre qué órgano de gobierno de las Organizaciones profesionales será el facultado para convenir la adhesión. Sin embargo, por analogía con lo expuesto para la iniciación de deliberaciones, hay que referirse al artículo 67 b) de su Reglamento (Decreto de 9 de noviembre de 1972) para concluir que, en cuanto a las Uniones, pueden negociar tanto la Junta General como su Comisión Permanente, y, por lo que a las Agrupaciones se refiere, solamente aquéllas.

b) El pacto se formalizará por acuerdo entre los respectivos órganos de gobierno de las Uniones o Agrupaciones o los representantes empresariales y laborales, según los casos. Tratándose de Organizaciones profesionales, el acuerdo de adhesión no es preciso que se tome por unanimidad, sino por votación mayoritaria en cada una de las dos partes. La reglamen-

tación de Convenios Colectivos nada señala sobre ello, por lo cual ha de estarse a lo dispuesto en el artículo 62, 5, del Decreto sobre Régimen jurídico de aquéllas, a tenor del cual las decisiones se tomarán por mayoría de asistentes, salvo que las normas estatutarias exijan "quorum" especial, en cuyo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en ellas.

El acto de adhesión, prescribe el artículo 27, 2, de las NS, se realizará mediante acuerdo adoptado en reunión conjunta que reglamentariamente se celebre a tal fin. Cuando se refiera a una adhesión convenida por una o varias empresas definidas por sus especiales características, la reunión negocial de ambas partes no ofrece problema alguno. Mas si las partes son las Uniones o Agrupaciones, existe una clara laguna en la reglamentación, que habrá que subsanar acudiendo al ordenamiento regulador de los Sindicatos. Como el Presidente tiene entre sus funciones la de coordinación y composición entre las entidades sindicales que lo integran (art. 37, b] del Reglamento General de 29 de marzo de 1973), ante él habrá que instar la pertinente reunión y el mismo órgano la convocará y presidirá, asistiendo como secretario el del mismo Sindicato.

La tramitación posterior es la misma seguida para la presentación a homologación de los convenios deliberados, ya que la Autoridad ha de proceder igualmente a este trámite de calificación, inscripción en el Registro y publicación.

El órgano sindical que fuera competente en caso de haberse negociado convenio remitirá las actas a la Administración laboral para su homologación, la cual será positiva o negativa, exactamente lo mismo que tratándose de homologar el convenio original. De aquí que sea de aplicación el régimen general en este sentido. Comoquiera que la desestimación de la homologación puede tener como causa una violación de lo dispuesto en la Ley de CCS, los motivos realmente se limitarán a la falta de alguno de los presupuestos exigidos en el artículo 17 para la procedencia de la adhesión. Aunque ello no quiere de-

cir que no haya de examinar y reconocerlo en su caso, la existencia de algún impedimento que se refieran a normas de derecho necesario o que, hipotéticamente, constituyeran un pacto fraudulento de aquél. Es ciertamente difícil que un convenio perfectamente válido y eficaz, revestido de plena legalidad, contenga pactos antijurídicos al aplicarse a una comunidad laboral de la misma actividad. No otra razón puede justificar la exigencia de esta actividad. Evidentemente, extendiéndose a actividades diversas, habría mayor posibilidad de que alguna estipulación contraviniera la legislación vigente y, por tanto, resultara inviable.

2. EXTENSIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS.

La exposición de esta figura jurídica la hacemos en el Capítulo VI de esta obra, por lo que nos remitimos al estudio allí realizado. En este momento sólo interesa dejar constancia de que la obligatoriedad del Convenio, en el ámbito territorial y personal, puede imponerse por un acto del Estado a los titulares de relaciones jurídicas distintas de las comprendidas en la unidad de contratación que lo creó.

Esta vinculación, por acuerdo de la Administración, tiene sus precedentes en el derecho comparado, basada en razones de oportunidad socio-económica. Se extiende el ámbito de un Convenio Colectivo negociado por el grupo sindical que pueda considerarse más representativo en la actividad o sector a otras colectividades que carecen de él.

En Derecho español vigente se regula en el artículo 19 de la nueva Ley y se desarrolla en las disposiciones complementarias (art. 17 de la OMC y 26 de las NS). Tiene carácter excepcional. El único órgano competente es el Ministerio de Tra-

bajo, que ejerce unas facultades reglamentarias de oficio o a instancia de la Organización Sindical.

3. VALIDEZ E INEFICACIA.

A diferencia del régimen anterior, en la nueva Ley no se regula ningún aspecto de la validez de los convenios colectivos ni tampoco en las disposiciones de reglamentación. Constituye, a nuestro juicio, un acierto técnico que habrá de resolverse a la luz de las disposiciones generales, que en el Derecho existen en relación a los negocios jurídicos, referidas a las especiales características de esta concreta institución. Hay unas referencias muy genéricas al respecto a la Ley y al Derecho necesario y a la exigencia de obrar bajo principios de buena fe, recíproca lealtad y sin emplear dolo, fraude o coacción. En suma, hay una alusión abstracta a los vicios del consentimiento y a las exigencias del objeto y de la forma. En la Ley de 24 de abril de 1958 se recogían, en su artículo 15 y en el 20 y siguientes del Reglamento, cuestiones de nulidad e ineficacia.

Parece conveniente exponer unas primeras premisas de la doctrina general para luego aplicarlas a la negociación colectiva, porque, como dice DE CASTRO, "para evitar fáciles conclusiones, antes de todo, conviene estar advertidos de que la condición de nulo y el alcance de su respectiva ineficacia resulta y depende, en primer lugar, de la naturaleza de cada negocio y de las normas específicas que le sean aplicables. Reserva que no debe olvidarse, ya que la caracterización se ha hecho por la doctrina atendiendo especialmente a los negocios celebrados "contra lo dispuesto en la Ley" (1).

(1) FEDERICO DE CASTRO: *El negocio Jurídico*. Instituto de Estudios Jurídicos, pág. 475.

Los términos validez e ineficacia son correlativos pero no sinónimos. Esta es siempre un efecto que se vincula a la invalidez, pero que puede darse también en el acto válido (por ejemplo, cuando se cumple una condición resolutoria).

Un acto puede no ser válido porque sea inexistente, nulo o anulable.

Siguiendo el criterio de DE LOS MOZOS, podemos perfilar la distinción entre inexistencia y nulidad en los siguientes términos: la inexistencia es un no ser del negocio, por lo que resulta que es un concepto negativo o más propiamente un "no concepto" que se refiere a la falta absoluta de consentimiento y de objeto; es decir, a una total ausencia de estos elementos. "La nulidad se extiende por dos vertientes: una, la de los actos contrarios al orden público, y otra, la de la falta de algunos de los requisitos exigidos para su validez (no de inexistencia) del negocio jurídico" (1).

En estos casos, la nulidad radical o absoluta opera "ipso iure", puesto que "quod nullum est nullum producit effectum", pero el principio no es tan absoluto que no necesite de una declaración anulatoria, pues al crearse una apariencia de validez se hace indispensable destruirla. El Tribunal Supremo así lo viene sosteniendo, y es doctrina reiterada que no puede ejercitarse en juicio acción alguna cuyo éxito dependa de la nulidad de un contrato, sin que previa o conjuntamente se ejercite la acción impugnatoria.

La anulabilidad es una nulidad relativa por cuanto ha de ser invocada. Su validez depende de que quien esté legitimado actúe la Ley en su favor pidiendo la anulación. A esta especie de nulidad se refiere el artículo 1.300 del Código Civil, cuando dispone que "los contratos en que concurren los requisitos que expresa el artículo 1.261 pueden ser anulados, aunque no haya lesión para los contratantes, siempre que ado-

(1) JOSÉ LUIS DE LOS MOZOS Y DE LOS MOZOS: *La existencia del negocio jurídico*. Reus, 1960, págs. 38, 52 y 53.

lezcan de alguno de los vicios que los invalidan con arreglo a la Ley". En esta figura, como en la nulidad existe una infracción legal; sin embargo, se deja a la iniciativa de los interesados la impugnación del negocio viciado. "Ello se explica, según afirma DE CASTRO, no sólo por el influjo del antiguo Derecho, sino por las ventajas prácticas que supone. En especial, porque con la figura de la anulabilidad quedan mejor protegidos los incapaces y los afectados por un vicio de consentimiento. Con el sistema de nulidad absoluta podrían resultar perjudicados en el caso de que el negocio les fuera beneficioso" (1).

Trasladando esta doctrina al objeto de nuestro estudio, conviene distinguirse dos situaciones distintas: la homologación y causas que dan lugar a su negativa, por una parte, y, por otra, la aplicación del convenio homologado, que adolezca de algún vicio porque se desconoció en aquel momento o porque no fue advertido.

La inexistencia, que exige una falta total de consentimiento y objeto, es muy difícil que pueda darse en la contratación colectiva. Está rodeada de exigencias formales que garantizan su realidad. La ausencia de consentimiento puede ser debida a simulación absoluta, error absoluto, un "ánimus" que no fuera el negocial o una falta de concurrencia entre oferta y aceptación. Tales circunstancias no es posible que se den más teniendo en cuenta que las partes las forman grupos de personas y que el convenio está promovido por Asociaciones profesionales legalmente constituidas. Por lo que se refiere al objeto contractual, es también sumamente difícil que pueda faltar, aunque cabe alguna posibilidad mayor que tratándose de consentimiento, ya que puede darse un objeto sumamente indeterminado o imposible.

En lo atinente a la nulidad del negocio jurídico, puede indudablemente presentarse en la contratación colectiva, tanto

(1) FEDERICO DE CASTRO, obra citada, pág. 497.

por infringir preceptos de orden público como por falta de algún requisito exigido para su validez. Este será el caso a que se refiere el artículo 14 de la Ley de CCS al establecer que no procede la homologación por existir violación de lo dispuesto en la misma Ley u otra norma de derecho necesario. En este orden puede calificarse de nulo aquel convenio que condicionase su validez a algunas de las partes o a decisiones de la Administración o de terceros (art. 4.º, párrafo 2.º).

La posibilidad de la anulabilidad en la contratación colectiva es muy remota, dada su especial naturaleza y circunstancias. Podrá hacer relación a cuestiones de procedimiento que no sean de inexcusable observancia. Aun así, una vez homologados los pactos, por no afectar a la seguridad del tráfico, no cabría la impugnación, pues ha de imperar el dogma del "favor negotii", por cuanto no resulta lesionado el principio de orden público. Creemos que este criterio es concordante con lo dispuesto en el artículo 48, 2, de la Ley de PA, según el cual "el defecto de forma sólo determinará la anulabilidad cuando el acto carezca de los requisitos formales indispensables para alcanzar su fin".

Sumo interés reviste el tratamiento que ha de tener la inexistencia y la nulidad en las dos situaciones a que nos referimos más arriba. La autoridad homologante puede denegar totalmente la homologación si se trata de inexistencia. Cada caso concreto dirá si es posible o no subsanar su falta, aunque, en términos generales, lo más probable es que no admita rectificación, sino mediante una nueva negociación. El mismo comportamiento habrá de seguirse para la nulidad. Sin embargo, en este caso resultará más fácil que las partes puedan corregir las infracciones cometidas.

Una vez homologado el Convenio Colectivo o concluido por decisión arbitral obligatoria, la cuestión es muy distinta, porque mediante aquellos actos se ha creado una presunción de legalidad. Por ello, quien invoque la nulidad absoluta tendrá

que instar, de algún modo, previamente o a la vez una acción que tienda a destruir el acto. Pero como toda presunción, por muy fuerte que sea, admite prueba en contrario. Si es radicalmente nulo, no puede desarrollar su andadura inmune a las exigencias del ordenamiento jurídico, porque sería tanto como dotar de fuero a la ilegalidad. El problema se centra en determinar qué procedimiento y qué órgano puede declarar esta inexistencia o nulidad. Es preciso contemplar dos supuestos: uno, en vía administrativa, y otro, en vía jurisdiccional:

a) El artículo 47 de la Ley de PA enumera los actos de la Administración que son nulos de pleno derecho. Entre ellos, en el punto 2.º, establece que lo serán “las disposiciones administrativas en los casos previstos en el artículo 28 de la Ley de RJA”. Este se refiere, a su vez, al artículo 26, a cuyo tenor “la Administración no podrá dictar disposiciones contrarias a las leyes”. Por tanto si, pese a haber sido legalizado el Convenio, se observa que alguna de sus normas es radicalmente nula, “la Administración podrá en cualquier momento, de oficio o a instancia del interesado, y previo dictamen favorable del Consejo de Estado, declarar la nulidad” (art. 109 de la Ley de PA). Para la tramitación de este expediente, la Orden de la Presidencia del Gobierno de 12 de diciembre de 1960 establece el procedimiento adecuado. Como, salvo en casos de existir situaciones coyunturales, el órgano administrativo decisorio es la Dirección General de Trabajo o la Delegación Provincial correspondiente, será el Ministro del Ramo el competente para declarar la nulidad.

b) El artículo 18, párrafo 2.º, de la Ley de CCS preceptúa que “el conocimiento y resolución de las contiendas que la aplicación de los convenios colectivos suscite entre partes corresponde a la Magistratura de Trabajo”. El dilema surge al analizar la actitud de los litigantes y del juzgador cuando tuvieran que enfrentarse con un pacto nulo de pleno derecho. Algunas sentencias del Tribunal Central de Trabajo (7 de mar-

zo de 1973, entre otras) han entendido, bajo el régimen de la Ley anterior, que la petición formulada por los demandantes de ser declarados sin efecto determinados artículos rebasa la naturaleza de conflicto individual sobre la aplicación de normas jurídicas y, por tanto, no es de su competencia tal declaración de nulidad, sino que está reservado a la Administración. Esta doctrina, examinada a la luz de la nueva legislación, ofrece, a nuestros juicios, las siguientes consideraciones: 1.º En principio, no puede ser aplicada ninguna norma que adolezca de nulidad radical, al menos, cuando ésta sea clara y manifiesta. Estaremos, incluso, ante una ineficacia automática, en la que, como dice DÍEZ PICAZO, “el negocio es inatendible y ninguno de los funcionarios de la organización jurídica puede prestar amparo al negocio o a las pretensiones que tengan en el negocio su causa. El juez puede declararla de oficio” (1). 2.º La naturaleza jurídica de la intervención de la Autoridad laboral no tiene carácter aprobatorio, sino de simple control de legalidad, de confirmación de lo convenido por las partes; no asume el contenido del convenio, por lo que este habrá de sufrir las incidencias de un negocio jurídico concertado. Por la misma razón que la jurisdicción ordinaria se pronuncia sobre la nulidad de los asientos registrales (art. 38 de la Ley Hipotecaria), podrá plantearse ante la Magistratura de Trabajo, en conflicto individual, la cuestión de validez previa de un Convenio Colectivo o de alguna de sus cláusulas. Este planteamiento, a su vez, puede originarse por vía de acción y por vía de excepción. Si lo primero, esto es, si se formula como petición de la demanda, ha de contemplarse tanto la legitimación activa como la pasiva. Cualquier interesado en la unidad de contratación puede pedir la actuación de la Ley en este sentido. Lo realmente cuestionable es contra quien se ejercita la pretensión

(1) LUIS DÍEZ-PICAZO Y PONCE DE LEÓN: *Eficacia e ineficacia del negocio jurídico*. “Anuario de Derecho Civil”, 1961, pág. 825.

procesal. En este punto se impone un litisconsorcio pasivo necesario. Ha de dirigirse contra los que han sido parte en la negociación, y como la Comisión deliberadora se ha disuelto una vez firmado el Convenio, habrá que traer a la causa a los respectivos grupos profesionales sindicales o empresa, en su caso, que promovieron el pacto. Nada más acorde, por otra parte, con el fin que las Organizaciones profesionales tienen en nuestro Derecho de representación y defensa de los intereses de la profesión. Cuando llegue al procedimiento como excepción opuesta por el demandado, no se exige ninguna legitimación especial. Ahora bien, es indudable que el valor y alcance de la sentencia se limitará únicamente, en sus efectos, a los litigantes y a las personas que de ellos traen causa; a los que vincula la santidad de cosa juzgada. 3.º La competencia de la jurisdicción laboral para resolver a instancia de parte se ha de limitar a los casos en que la contratación se haya desarrollado y concluido en el seno de la Organización Sindical (Comisión deliberadora, arbitraje voluntario o conciliación sindical). Si se resolvió por arbitraje obligatorio habrán de aplicarse los recursos que establece la Ley de PA expuestos en el apartado a).

Sin embargo, el tema es muy profundo, porque ha de precisarse lo que en verdad es problema de validez y lo que sea, en muchas ocasiones, de concurrencia de normas. Sólo aquél necesita de una declaración expresa que destruya la apariencia de legalidad. La articulación de Convenios habrá de resolverse por las normas propias de aplicación de los mismos. Es más, dentro de la problemática de la ineficacia cabe distinguir la estructural de la funcional. Como indica DÍEZ PICAZO, aquélla atiende a la fase de celebración o de formación del negocio jurídico, mientras que ésta a las consecuencias que un negocio regularmente formado produce en la realidad, contribuyendo a obtener un resultado contrario a Derecho (un perjuicio de ter-

cero, un fraude, una lesión, etc.) (1). El relieve que los resultados del Convenio tenga a efectos de su validez estará en función de que la intencionalidad de las partes se incorpore a la causa, en cuyo caso el negocio es nulo "ab initio" y de que, efectivamente, los perjuicios que origine respondan a unos intereses específicamente amparados por el Dercho y no a una simple colisión de derechos subjetivos.

Una figura que no es posible aplicar a la contratación colectiva es la de la conversión del negocio jurídico. Es un remedio que tiende a evitar la nulidad de una convención jurídica, y se aplica cuando contiene los elementos de otro tipo de contrato.

Por virtud de este mecanismo, el acto nulo para crear el negocio jurídico propuesto se torna válido para aquella otra especie negocial que contiene sus requisitos. En la legislación civil comparada se recoge esta institución, y entre nosotros existe una doctrina perfectamente elaborada (2). En la Ley de PA toma carta de naturaleza legal en el artículo 51, donde se establece que: "los actos nulos que, sin embargo, contengan los elementos constitutivos de otro distinto producirán los efectos de éste". El Convenio Colectivo responde a una causa, a una razón de ser jurídica muy concreta y que ha determinado su creación y la configuración de un ordenamiento legal muy específico. Por todo ello, no es posible que el negocio en sí se pueda transformar en otro distinto. Las circunstancias que concurren en su génesis son únicas y no pueden ser instrumento "in extremis" para salvar situaciones anómalas y generar cuerpos jurídicos diversos.

(1) LUIS DíEZ-PICAZO Y PONCE DE LEÓN, obra citada, pág. 830.

(2) Puede verse JOSÉ LUIS DE LOS MOZOS Y DE LOS MOZOS: *La Conversión de negocio jurídico*, Barcelona, 1959.

CAPITULO VI

ACTOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA

1. PLANTEAMIENTO.

La posición del Estado ante los Convenios Colectivos de trabajo ofrece las actitudes más variadas, que pueden resumirse en cuatro modelos fundamentales: 1.º No intervención, con lo cual esta institución actúa en la vida real como pactos entre organizaciones profesionales, a veces con el valor de una costumbre que se impone por el común asentimiento de la sociedad. Tal es el caso del Derecho inglés, que impera como “pacto entre caballeros”. 2.º Aprobación, ya sea expresa o tácita. A un órgano de la Administración del Estado se le atribuye competencia para sancionar lo convenido por las partes si se ajusta al ordenamiento jurídico. 3.º Exigencia de simple notificación del convenio que los contratantes han negociado y suscrito, sin necesidad de ningún refrendo estatal. Solamente se precisa el depósito de un ejemplar a efectos de registro. Y 4.º Homologación o control de la legalidad a cargo de la Autoridad o Funcionario públicos, con el consiguiente depósito y registro.

En el Derecho positivo español se ha exigido siempre alguna intervención al Estado en la negociación colectiva. Así en la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 se declaraba obligatorio que una copia fuera “rigurosamente enviada al Ministerio de Trabajo y Previsión y a la Delegación Provincial correspondiente, a fin de que sean visados y registrados” (artículo 12, párrafo 4.º). En la Ley especial de 24 de

abril de 1958, el Poder público asume una presencia muy activa, que se manifiesta principalmente en los siguientes aspectos: a) La necesidad de aprobación del texto del convenio, que puede ser expresa o tácita, en virtud de silencio administrativo positivo (art. 13, b). En la potestad de poder dictar alguna norma específica de obligado cumplimiento cuando la Comisión deliberadora no llegue a adoptar acuerdo sobre la implantación del Convenio (art. 10). c) La facultad de suspender las deliberaciones y anular lo actuado si alguna de las partes cometiere dolo, fraude o coacción para con la otra.

Este control lo justifica el mismo legislador en la Exposición de Motivos, razonando que el Ministerio de Trabajo “a quien como propia e indeclinable corresponde la función de administrar justicia cuando de las relaciones laborales se trata, no puede perder la facultad de reconocer o no como adecuados los convenios logrados, pues obrar de otro modo fuera dejar abandonado al oportunismo de una circunstancia propicia una realización que aspira en definitiva a ser la fórmula a cuyo través se encuentra la marca inexorable de la justicia social”. Aun cuando la expresión “administrar justicia” no es muy exacta, ni es atribución del Ejecutivo, el texto transcrito refleja perfectamente la “ratio legislatoris”. De una manera explícita y solemne la Declaración III del Fuero del Trabajo reserva al Estado el poder reglamentario en materia de trabajo.

Ha de tenerse en cuenta que esta legislación rompe un silencio, en la materia, de veinticinco años y se inserta en una sociedad totalmente distinta, con una estructura constitucional y sindical muy diferentes, lo que hace que las nuevas formas se presentaran con espíritu innovador y al mismo tiempo de cautela. Como dice DE LOS MOZOS, “todo ordenamiento de reforma lleva consigo un claro contingente de provisionalidad; cuando aquélla se lleva a cabo las cosas vuelven a la normalidad por lo que se refiere a la intervención pública, pero el panorama posterior es diferente, la transformación ya ha sido

operada y sobre ella es sobre la que cabe delinear los caracteres de especialidad" (1).

La nueva Ley reguladora (19 de diciembre de 1973) declara recoger la experiencia anterior para un perfeccionamiento de la institución y expone que "la potenciación de la autonomía de los sujetos negociadores, en el seno de la Organización Sindical, con las imprescindibles limitaciones a que debe sujetarse, por razón del bien común que el Estado ha de tutelar, constituyen exigencias de la eficacia y del sentido de la responsabilidad con que la negociación colectiva ha de utilizarse" (Preámbulo). En ella se marca una clara tendencia hacia el sistema de homologación o control de legalidad, por cuanto los Convenios Colectivos después de elaborados son remitidos a la Autoridad laboral para ser sometidos a este refrendo, una vez comprobado que no hay vulneración del derecho necesario (artículo 14). Sin embargo, continúa decidiendo cuando no exista acuerdo de la Comisión deliberadora por sí misma o a través de los árbitros que pudiendo designar no designaron, ni siquiera en la postrera conciliación sindical (art. 15). Igualmente se mantiene la facultad sancionadora cuando haya dolo, fraude o coacción por alguna de las partes, si bien sus atribuciones están determinadas a la suspensión de las negociaciones hasta por plazo de seis meses, si estos vicios provienen de los trabajadores, o a someter la materia contractual a su decisión arbitral obligatoria, si son imputables a los empresarios. La Administración Pública continúa asumiendo competencia interpretativa con carácter general.

La doctrina que admite la intervención estatal en mayor o menor grado se fundamenta en la consideración del Derecho del Trabajo como Derecho público, habida cuenta del carácter de derecho necesario y no dispositivo que tienen sus normas,

(1) JOSÉ LUIS DE LOS MOZOS: *Estudios de Derecho Agrario*. Tecnos, pág. 214.

manifestado aquél en el principio de irrenunciabilidad por parte del trabajador de los beneficios que le conceden las leyes sociales (art. 36 de la Ley de Contrato de Trabajo). El que, junto a los intereses de los empresarios y de los trabajadores, exista el interés general y el que el trabajo sea parte integrante del bien común, aparecen como la causa eficiente de la presencia del Estado. Consecuentemente con esto, la consideración de la capital importancia que en el orden socio-económico tiene la contratación colectiva y la incidencia, en toda su problemática, de numerosas leyes no estrictamente laborales, como pueden ser las planificadoras del desarrollo económico y social.

Como última consideración genérica cabe decir que en nuestro Derecho la actuación del Estado se realiza a través del Ministerio de Trabajo, y las competencias, dentro de los diversos órganos del Departamento, se circunscriben a la extensión territorial del Convenio. Si su ámbito no sobrepasa el de la provincia, ya coincida con ella la unidad de contratación, con sus comarcas, localidades o empresas, la autoridad interviniente será el Delegado Provincial del Ministerio. Si se extiende a centros de trabajo situados en más de una demarcación provincial, lo será el Director General de Trabajo. En orden a los recursos que contra sus resoluciones puedan interponerse se estará a la jerarquía establecida en la Ley de PA.

2. HOMOLOGACIÓN.

Es un acto administrativo que sustituye a la resolución aprobatoria que el Estado ejercía en el régimen anterior. Es una verificación de la legalidad del Convenio Colectivo. Es un aspecto de la fenomenología social. El convenio es y existe en la medida en que es auténtico; en tanto en cuanto comporta una hechura jurídica. La homologación es una autentica-

ción. Su función no es creadora, puesto que el contrato tiene en sí mismo, en su acomodo a la legalidad, la existencialidad. La actuación de la Administración es un hecho periférico, aunque sea necesario para su viabilidad social.

La función homologante es eminentemente técnica, examina si el pacto se ha generado con arreglo a las normas, si se ajusta en su formación a las exigencias legales de procedimiento, y, en cuanto al fondo, si se atempera al derecho sustantivo de inexcusable observancia.

Aparece como un servicio administrativo que tiene por finalidad la protección de los derechos subjetivos privados y, con ello, la seguridad del tráfico y la salvaguarda del bien público. Existe una gran similitud entre el acto de homologación y la calificación que el Derecho inmobiliario atribuye al Registrador de la Propiedad y se puede afirmar lo que de esta institución dice ROCA SASTRE: "no tiene por objeto declarar la existencia o inexistencia de un derecho dudoso o controvertido entre partes contendientes, sino simplemente publicar, mediante su inscripción, un hecho real o situación jurídica inmobiliaria" (1), en nuestro caso, la de un Convenio Colectivo Sindical de Trabajo. Por la homologación, el órgano administrativo acuerda practicar, suspender o denegar la inscripción del instrumento negocial en el Registro correspondiente. La decisión gubernativa es un simple condicionamiento para la circulación "erga omnes" de las normas que contiene y de su obligatoriedad en las relaciones jurídico laborales que contempla.

La homologación es un acto jurídico administrativo por cuanto emana de la Administración y objetivamente está sometido al Derecho Administrativo, aunque sus efectos se manifiesten especialmente en el campo del Derecho social. En su actuación el Estado desarrolla una función pública de su ad-

(1) ROCA SASTRE, «*Derecho Hipotecario*». Tomo II, 6.^a Ed., pág. 245.

ministración; se ajusta a las exigencias formales de su específico ordenamiento legal y, en cierto modo, engendra derechos subjetivos administrativos, toda vez que los interesados pueden exigir a los Organos estatales el desarrollo de una actividad que les es propia. Analizando su verdadero carácter, nos encontramos con que pertenece a los actos consuntivos, puesto que se agota en sí mismo, y a los denominados generales, ya que tiene unos indeterminados pero determinables destinatarios, en razón de su profesionalidad.

El Convenio homologado goza de plena legitimidad y por ello se impone a las partes negociadoras sin posibilidad de ulterior modificación. A diferencia de lo que ocurre en el Derecho privado, donde la autonomía de la voluntad de las partes pueden, de común acuerdo, alterar el contenido del contrato por vía de novación (arts. 1.203 y 1.204 del Código Civil) con las únicas limitaciones engendradas cuando haya estipulaciones en favor de tercero (art. 1.257), en nuestro caso, y dada la naturaleza esencialmente normativa del Convenio Colectivo, es inviable una actuación semejante. Las normas que se han formalizado en él se objetivan de tal manera que se desprenden del poder decisorio de sus artífices. La Comisión negociadora quedó extinguida al consumarse el acto negocial y el cuerpo reglamentador por ella creado se emancipa y desvincula de su causa eficiente.

Cual ocurre con las Leyes, se impone a sus destinatarios, que "de jure" le conocen en razón a su publicación en el *Boletín Oficial* correspondiente. De aquí que su ignorancia no exima de su cumplimiento. Otro efecto de la presunción de legalidad que produce la homologación es que no prevalece contra su observancia el desuso, ni la costumbre o práctica en contrario. Aunque en una o múltiples relaciones jurídicas individuales pueda quedar el Convenio Colectivo relegado en su rango, por ser aquéllas más beneficiosas para el trabajador, nada significa para la validez y eficacia que en sí mismo ha

adquirido. Estamos en presencia, al decir de ALONSO OLEA (1), de una presunción semejante a la que tienen los reglamentos.

La homologación despliega unas consecuencias formales, como son la inscripción del Convenio en el Registro especial existente en la Delegación Provincial de Trabajo o Dirección General, según su ámbito, la publicación obligatoria y gratuita en el *Boletín Oficial del Estado* o de la *Provincia*, en su caso. Esta exigencia de publicidad es concordante con lo dispuesto en el art. 29 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado de 26 de julio de 1957 y 132 de la Ley de PA que imponen este requisito a las disposiciones administrativas de carácter general para que produzcan efectos jurídicos.

Los Convenios Colectivos no pueden ser homologados en parte. Este acto ha de referirse a la totalidad de sus cláusulas. Cualquier defecto invalida, en principio, el pacto, si bien, cuando tiene carácter subsanable, puede ser rectificado. Hecha la subsanación, el negocio jurídico adquiere la legitimidad que le es propia.

El art. 14 de la Ley admite la existencia de una homologación tácita. Tal ocurre cuando la Autoridad Laboral no se ha pronunciado expresamente sobre ello. Este silencio administrativo tiene significado positivo, puesto que obliga al órgano competente a acordar la inscripción y publicación, a instancia de la Organización Sindical.

Indudable interés tiene el estudio de la materia que puede ser objeto de homologación, y, por consiguiente, la determinación de cuál es la eficacia de las cláusulas a las que no alcanzare este acto. La amplitud de la temática del Convenio a un aspecto no meramente laboral, sino de vida de los trabajadores y de su familia, como pueden ser culturales, educativos, recreativos, etc., plantea la cuestión de si éstos también tienen que ser objeto de control por la Autoridad Laboral.

(1) MANUEL ALONSO OLEA, obra citada.

Entendemos que en modo alguno cabe someterlos a esta ad-
veración, si por razón de la materia excede de la competencia
del Ministerio de Trabajo, y concretamente, dentro de éste,
del órgano homologante. Solamente cuando existiera una in-
fracción manifiesta de la Ley tendría facultad para denegar la
inscripción y el refrendo. Todo acto contrario a la Ley es
radicalmente nulo, y este imperativo de orden público vincula
a todos sin distinción (art. 4 del Código civil). Por tanto, al
practicar este acto, la Autoridad examinará las líneas gene-
rales de su legalidad sin que le sea dado entrar en otros deta-
lles de orden puramente reglamentario de la institución de
que trate. De aquí que la eficacia de estas estipulaciones ven-
drá determinada por una conexión entre el régimen jurídico de
la negociación colectiva y el del asunto a que se refiera, tal
puede ser la técnica del reenvío por la cual los pactos colecti-
vos se remiten a las disposiciones reglamentarias correspon-
dientes o por medio de la recepción, más compleja y de difícil
formalización, que consiste en incorporar al texto las normas
aplicables a la materia de que se trate. Con ello se trata de
superar la tensión que pueda producirse dentro de los diversos
aspectos del Ordenamiento Jurídico, que quebrantaría su
unidad.

Procedimiento y recursos.

Es Organo competente para homologar los Convenios Co-
lectivos, la Delegación Provincial de Trabajo o la Dirección
General de Trabajo, según que por su ámbito exceda o no del
territorio de una Provincia. La Autoridad resolverá, en el
plazo de cinco días, en sentido positivo o denegatorio. Tanto
una como otra, habrá de ser motivada por aplicación de lo
dispuesto en el art. 14 de la Ley de CCS y 43 de la Ley de PA.

El acuerdo se notificará a las partes en el plazo de diez
días a partir del siguiente en que se dictó. De aquí que, desde

que el expediente tiene entrada en el Organó Administrativo hasta el conocimiento de los interesados pueden transcurrir veinticinco días. Esta consideración es de suma importancia para determinar si se ha producido o no silencio administrativo y, por consiguiente, se ha operado una homologación tácita. La Ley determina que si transcurridos quince días sin adoptar acuerdo expreso sobre la homologación, será obligatoria su inscripción y publicación. Mas si la Resolución se dicta precisamente en el día 15 de su término, habrá que esperar otros diez más, en los que puede practicarse la notificación de aquélla. En suma, será necesario que transcurran veinticinco días, si antes no ha habido notificación, para poder instar la Organización Sindical las consiguientes diligencias inherentes a la homologación, como son la inscripción en el Registro del Convenio y su publicación en los periódicos oficiales.

Por una interpretación "a contrario" del art. 14, 2, contra la Resolución denegatoria de la homologación no cabrá recurso alguno en vía administrativa, quedando expedita la vía jurisdiccional. La legislación anterior era más explícita, puesto que declaraba que contra el acuerdo aprobatorio de un Convenio no era posible recurrir. Por un principio general de derecho ritual ha de admitirse la posibilidad de que todo acto de la Administración pueda ser impugnado por aquellos a quienes lesione derechos subjetivos, y el art. 19 de la OMC viene a reconocerlo así, prescribiendo el recurso con carácter general contra todas aquellas Resoluciones Administrativas que no tengan señalado otro más especial. Es coincidente en este punto con lo dispuesto en el art. 122 de la Ley de PA, a la que se remite.

El acuerdo denegatorio de la homologación implica la devolución del Convenio a la Comisión deliberadora, que podrá subsanar los defectos señalados o bien recurrir en una sola alzada ante el Organó Administrativo superior. Si ha optado

por subsanar los defectos advertidos habrá de hacerlo en plazo de veinte días por medio de una comparecencia destinada a este fin. El acuerdo requiere la mayoría simple de cada una de las partes; se levanta acta que firmarán los comparecientes y se remite a la Autoridad laboral en término de dos días (art. 12 de la OMC). La disposición ministerial hace referencia a que el acta se suscribirá por mayoría simple de cada una de las representaciones. No parece correcta esta expresión, ya que el acto de subsanación no puede serlo el acta, que es un mero instrumento para documentar el acuerdo y, por consiguiente, será éste el que tendrá que comportar la votación exigida.

Como la homologación ha de practicarse, tanto si el texto ha sido confeccionado por la Comisión deliberadora como mediante un laudo de árbitros voluntariamente elegidos, puede ocurrir que en este segundo procedimiento se deniegue tal homologación. Surge así la necesidad de precisar quién ha de llevar a cabo la subsanación del defecto y, si se opta por recurrir en alzada, quién será el legitimado.

Para resolver la primera cuestión no se puede fijar en los pronunciamientos estrictos que hace la Ley en su art. 14.2. Atribuye la facultad de subsanar a la Comisión deliberadora. Estimamos que respetando el sentido literal del precepto, lo procedente será que la Comisión deliberadora trate de subsanar el vicio señalado y decidirá, en caso de no llegar a un acuerdo, si es más acorde con sus intereses el formular recurso o someterlo al laudo de los árbitros nombrados en su día y que fueron realmente quienes cometieron la falta que se trata de corregir.

Por lo que se refiere a la conveniencia o no de impugnar la Resolución denegatoria, como ya se ha dicho anteriormente, es clara la legitimación exclusiva de las partes negociadoras.

3. DECISIÓN ARBITRAL OBLIGATORIA.

La intervención estatal más importante, por la profundidad y alcance de la decisión, es la que surge cuando la negociación colectiva se ha frustrado, tanto porque las partes no lleguen a un acuerdo, directamente en la Comisión deliberadora, como a través del arbitraje voluntario, por no haberse querido someter a él, o en conciliación sindical. La Autoridad Laboral resuelve por medio de un acto que la Ley denomina decisión arbitral obligatoria. El Estado recupera la potestad que había cedido a los grupos profesionales en el seno de la Organización Sindical, en orden a la reglamentación de la relación jurídico-laboral.

Aun cuando la denominación ha cambiado con arreglo al sistema anterior, y ha de pasar por un tamiz de información sindical, el carácter es el mismo. La "decisión arbitral obligatoria" es la norma de obligado cumplimiento o norma específica de reglamentación previstas en los arts. 8 y 10 de la Ley derogada. Conceptualmente son lo mismo: una "disposición normativa dictada por la Autoridad Laboral sustitutiva del Convenio Colectivo y destinada a la reglamentación directa de condiciones de trabajo" (1).

Existe, no obstante, una diferencia puramente marginal o externa que no afecta a la sustantividad jurídica, y es que, así como la norma de obligado cumplimiento tenía carácter facultativo para el Organo, en cuanto a la procedencia o no de dictarla, y constituía un acto discrecional en sí mismo, por más que la Autoridad Laboral tuviera que razonar su Resolución, aceptándola o rechazándola, la legislación vigente se expresa en términos indubitados en cuanto a la obligatoriedad de dictar el arbitraje.

(1) JOSÉ MANUEL ALMANSA PASTOR: *La Norma de Obligado Cumplimiento*. "Revista de Trabajo", 28-27, Madrid, 1969, pág. 17.

La primera cuestión que se plantea en torno a su naturaleza jurídica es, si la denominación que la Ley usa de “decisión arbitral” (art. 15) corresponde al concepto jurídico de arbitraje o es más bien un acto de autoridad. Por lo pronto, el ropaje expresivo del sujeto que resuelve, es diferente; no se llama laudo, sino decisión. Por el contrario, las Normas sindicales de Desarrollo, al regular la materia de los arbitrajes voluntarios, emplea aquella denominación ya consagrada (artículo 19). El arbitraje surge por voluntad de las partes y es consecuencia de una situación conflictiva que emana, a su vez, de la diversa manera como unos contendientes interpretan el contenido de una norma. El mecanismo arbitral sustituye a una resolución judicial. Este es el concepto clásico y usual. En la actuación que contemplamos se trata de dar solución, por vía de autoridad, a un conflicto planteado al confeccionar la reglamentación de las condiciones de trabajo de una comunidad laboral. No hay “litis” propiamente, porque no hay un derecho subjetivo que sea discutido o violado. Abundando más en la fuerza expresiva del vocablo adecuado, ni siquiera puede denominarse conflicto, en la mayoría de los casos, sino tensión en la formación de la concorde voluntad negociadora de las partes. Estamos ante un trámite obligatorio para los interlocutores del Convenio y atribuida preceptivamente su competencia a un órgano concreto del Estado. La resolución que contemplamos es un acto público de Autoridad.

Como lo fue la norma de obligado cumplimiento, la decisión arbitral obligatoria es un acto de la Administración, pero no un “acto administrativo”; no es una “resolución”, sino una “norma”, o “disposición”, como calificaba a aquélla ALONSO OLEA (1). En la diferenciación planteada en el campo del Derecho Administrativo entre acto-norma, tiene indudablemente este carácter, pues puede atribuírsele perfectamente las notas

(1) MANUEL ALONSO OLEA, obra citada, pág. 368.

que la doctrina asigna a la actividad reglamentadora y que, en expresión de VILLAR PALASÍ, puede resumirse en los siguientes términos: “su estructura muestra que contiene una formulación abstracto-general: vincula a los titulares actuales o futuros y comprende una serie indefinible y repetible de supuestos de hecho”. “Es norma toda pauta de conducta o actuación estructurable lógicamente como una regla *si quis*, esto es, con una premisa mayor de hipótesis de conductas a la que se liga potencialmente un resultado jurídico” (1). A la decisión arbitral obligatoria le conviene el calificativo de acto jurídico, porque tal naturaleza tiene toda declaración de voluntad capaz de producir efectos amparados por el Derecho, “tanto si tienen un destinatario determinado o determinable y agota su eficacia con una sola aplicación, como si no ocurre así. Es decir, cuando tiene carácter normativo. No existe obstáculo, sino al contrario, en calificar a los reglamentos de actos jurídicos” (ENTRENA CUESTA) (2). Resumiendo esta concepción adquiere plena significación la denominación de “acto regla” que utiliza la doctrina francesa.

Ahora bien, el catalogar a esta actuación administrativa como “norma”, no quiere decir necesariamente que sea una “disposición de carácter general” en sentido formal, toda vez que su elaboración no se ajusta al procedimiento establecido para la creación de este tipo de disposiciones en los arts. 129 a 132 de la Ley de PA.

La decisión arbitral obligatoria, como actividad de la Autoridad laboral, es esencialmente distinta de la simple homologación, ya que en aquélla actúa investida de potestad normativa, aun cuando los efectos que está destinada a producir sean los mismos. Tiene las exigencias rituales de los actos de

(1) JOSÉ L. VILLAR PALASÍ: *Curso de Derecho Administrativo*, I, págs. 198 y 200.

(2) RAFAEL ENTRENA CUESTA: *Curso de Derecho Administrativo*. Tecnos, pág. 466.

la Administración en general, pero su objeto no es resolver una petición de un particular frente a ella, ni juzgar sobre la aplicación del Derecho, sino reglamentar, dar preceptos en abstracto, a los que han de atemperarse los destinatarios en su conducta posterior. Es una función ordenadora, ensancha el ordenamiento jurídico laboral. La intención del sujeto activo es superar una falta de entendimiento entre los interlocutores empresariales y obreros, pero la causa del acto, el factor objetivo determinante es promulgar un sistema de normas profesionales.

Procedimiento y recursos.

El criterio para establecer la competencia es el mismo que el seguido para la homologación. Es atribución del Ministerio de Trabajo, y dentro de él, de sus Delegados Provinciales, si el Convenio es de aplicación en este ámbito o de la Dirección General de Trabajo, si excede de la demarcación provincial.

La última fase de la negociación propiamente sindical, una vez que la Comisión deliberadora ha agotado, sin éxito, el diálogo, y no ha existido tampoco compromiso de remitirlo al laudo arbitral, es una conciliación en el seno de la Organización Sindical. Cuando este trámite tampoco ha sido positivo y no se ha conseguido avenencia, se remite el expediente a la Autoridad Laboral en término de veinticinco días (art. 13 de la OMC y 24 de las Normas Sindicales).

La primera cuestión a dilucidar es el de qué Organismo Sindical ha de dirigirse a la Autoridad Laboral. Serán, sin duda, los consignados en el art. 5. y que actuaron como moderadores en la conciliación. La segunda, será la determinación del momento inicial para completar el plazo de los veinticinco días. Como existe coincidencia entre el Organismo que presidió la reunión conciliatoria y el que ha de remitirlo a la Administración, es evidente que el día "a quo" será aquel en que éstos



hayan recibido las actuaciones y no la fecha de aquella reunión. Por ello, consecuentemente, el art. 20.3 de las Normas previene que la repetida conciliación ha de quedar concluída en tiempo que permita observar el término de envío.

La decisión arbitral obligatoria va precedida de dos asesoramientos:

a) La Comisión deliberadora del Convenio. Habrá de ser oída dentro de los primeros veinte días, citándose a las partes con una antelación de tres fechas. Esta audiencia tiene doble finalidad: intentar una última avenencia que sería beneficiosa a los fines del Convenio, pues es obvio que aunque la Ley no lo diga, al tener lugar una nueva reunión presidida por persona distinta, constituye un cauce más de entendimiento. Sin embargo, una tal avenencia, no excluiría formalmente la decisión de la Autoridad, que la reduciría a incorporarla al acto administrativo que va a promulgar.

El otro fin, establecido expresamente por la Ley es proporcionar "in voce", de manera inmediata elementos de juicio y conocimiento de la actitud psicológica de las partes, dada la expresión que cada una de ellas ha de hacer de su postura negociadora.

b) La Comisión Asesora designada por la Organización Sindical. Su composición la determinará el Comité Ejecutivo Sindical cuando el Convenio afecta a varios Sindicatos y su ámbito es superior al de la provincia; al Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional correspondiente cuando tenga una aplicación nacional o interprovincial dentro del mismo, o al Comité Ejecutivo del Consejo Sindical Provincial en los de ámbito provincial o inferior. Su composición se ha estudiado en otro lugar de esta obra (capítulo II). Esta Comisión emite informe por conducto de la Organización Sindical. El medio informativo no es la audiencia, como la concedida a las partes, regida por el principio de oralidad, sino un dictamen pericial,

escrito, sobre los planteamientos de aquéllas, que sea orientador para la fijación definitiva de los pactos. La Norma 24.3 de las dictadas por la Organización Sindical, previene que esta Comisión Asesora emite un dictamen razonado, lo que significa que habrá de ser un juicio crítico de las diversas peticiones y sus posibilidades. Lo realiza celebrando una reunión y consignando en el Acta, que firmarán todos los asistentes, las consideraciones que resulten necesarias. El documento que se remite a la Autoridad Laboral es una certificación de aquella Acta que expedirá el Secretario, dentro del plazo de ocho días, a partir del siguiente al que haya recibido el escrito de dicha Autoridad requiriendo la intervención de la Comisión.

En cuanto a su forma, la decisión administrativa, ha de tener dos partes: una dispositiva, convenientemente fundamentada con una referencia sucinta a los hechos y al derecho aplicable. Esta exigencia viene impuesta por aplicación del art. 43, a), de la Ley de PA, puesto que la Resolución va a afectar de modo muy sensible a los derechos subjetivos de los interesados. En otra parte se establecerá, a modo de cuerpo legal, el conjunto de normas constitutivas del Convenio y que sustituyen a las que hubieran creado las partes de haber existido acuerdo en la negociación o laudo arbitral. Por tanto, habrá de contener los extremos que detalla el art. 11, párrafo 1.º, de la Ley de CCS, en lo que tienen de normatividad. Sin embargo, parece lógico que la Autoridad Laboral se abstenga de consignar aquellas cláusulas puramente obligacionales, no reglamentadoras, como son los métodos de conciliación, mediación y arbitraje voluntario para situaciones conflictivas y, en general, las denominadas "cláusulas de Administración del Convenio", entre las que se hallan la constitución de la Comisión Paritaria para su aplicación. Ha de ser así, en razón a la propia naturaleza reglamentaria de la negociación colectiva y la del acto de la Administración. Su potestad versa sobre regulación de relaciones laborales, pero en modo alguno puede

incidir en la autonomía de la voluntad de los contratantes, en el sentido de imponer un acto compromisorio, un pacto de compromiso, como es el nombramiento de futuros árbitros.

La Administración pública dicta la decisión arbitral obligatoria en el plazo de treinta días.

La Resolución se notifica a la Organización Sindical, al Presidente de la Comisión deliberadora y a las partes, según dispone el art. 79 de la Ley de PA. Este criterio tiene apoyo jurisprudencial en la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.^h, de 21 de diciembre de 1972, que lo fundamenta en la consideración que tienen de ser "partes interesadas". El ámbito de esta notificación, en el sentido expuesto, lo avala el contenido del art. 19 de la OMC, donde se legitima a los componentes de dicha Comisión para recurrirlo. Una notificación defectuosa infringiría el art. 48 de la citada Ley de ritos, dando lugar a la nulidad de lo actuado y reponiendo el expediente al momento en que se cometió la infracción.

No se establece expresamente ningún recurso, por lo que ha de estarse a lo dispuesto en el antes citado art. 19 y en el 122 de la Ley de PA. Puede interponerse el de alzada ante el inmediato superior, que será, para el Director General de Trabajo, el Ministro del Ramo, y para el Delegado Provincial, el primero. El plazo para formularlo es el de quince días. La Resolución del Organo superior pone fin a la vía administrativa y se abre, por tanto, la posibilidad de ser impugnado ante la jurisdicción contencioso-administrativa. La competencia de ésta, entre sus diversos Tribunales, viene señalada en el artículo 10, 1, c), y 11.1 de la Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta jurisdicción, según la modificación introducida por la Ley 10/1973, de 17 de marzo. A su tenor, las Salas correspondientes de las Audiencias Territoriales conocen de estos recursos, pues aunque se trate de un Convenio de ámbito nacional, la Resolución dictada por el Director General de Trabajo no tiene el sentido de "disposiciones de carácter

general" que exige el art. 1.1, A, a), para atribuírselo a las Salas de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo. La competencia territorial la determina la circunscripción a que pertenezca el Organismo que hubiese dictado el acto originario, es decir, la Delegación Provincial correspondiente o la Dirección General de Trabajo, en su caso.

4. INTERPRETACIÓN CON CARÁCTER GENERAL.

Estudiados en otro lugar los aspectos generales de la interpretación de los Convenios Colectivos, cumple en este capítulo referirse a la actividad de la Autoridad Laboral en esta materia.

Su función es realmente muy limitada, y pese a lo que se establece en el art. 18 de la Ley de CCS, puede decirse que es la que normalmente la corresponde en la vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral y social, pues, en definitiva, como ya expusimos (capítulo IV), es a la Magistratura del Trabajo a quien compete la aplicación del Derecho, y como primer estadio de ella la interpretación. Los límites de la actuación administrativa vienen marcados por el respeto a las facultades conferidas a la jurisdicción laboral, única con potestad de juzgar y ejecutar lo juzgado en los conflictos individuales que se promuevan en la rama social del Derecho (artículo 1 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por Decreto 2381/1973, de 17 de agosto).

Planteada la cuestión en sus justos términos, de forma que no se produzcan interferencias en la soberana función juzgadora, el órgano de la Administración pública competente para interpretar el Convenio es el que lo haya homologado o, en su caso, el que dictó la decisión arbitral obligatoria (art. 16 de

la OMC), y siempre a instancia de parte legítima; nunca de oficio.

Su intervención interpretativa puede promoverse por dos vías, cada una de las cuales tiene su específico procedimiento:

a) Directamente, a instancia de cualquier interesado. La expresión es por demás imprecisa y, por su misma vaguedad, amplia y abierta a la discrecionalidad. En primer lugar, tendrán legitimación, cualquier empresa o trabajador incluidos en la unidad de contratación. En segundo lugar, aquellas personas o entidades que demuestren un interés legítimo, que habrá que calificar en cada caso concreto como cuestión previa.

El órgano consultado, que será la Delegación Provincial de Trabajo o Dirección General donde se registró el pacto, ha de oír el informe de la Comisión paritaria del mismo. Esta lo emitirá en el plazo de cinco días, consignándolo en un acta que se enviará a la Autoridad laboral dentro de los dos siguientes al de la celebración de la reunión. Ofrece la peculiaridad de que han de consignarse, por separado, el informe evacuado, de modo concordante o no, por cada una de las representaciones integrantes, en régimen de mayoría simple cada una de ellas. Esta exigencia significa una plausible oportunidad para que se produzca una verdadera audiencia de los intereses afectados, con un planteamiento dialéctico (art. 16 de la OMC).

La tramitación del expediente no puede durar más de veinte días. Dentro de este plazo, la Autoridad laboral consultada dictará resolución aclarando el sentido, significación y alcance de las cláusulas o aspectos sometidos a interpretación. Por tratarse de un acto administrativo, cabe el recurso de alzada ante el Superior jerárquico y el consiguiente contencioso-administrativo.

b) La consulta puede realizarse por conducto de la Organización Sindical. El Convenio Colectivo está dotado de un instrumento orgánico para estos fines. Es la Comisión parita-

ria designada en su texto. Si ésta no llega a un acuerdo interpretando los pactos dudosos cuando se ha requerido su intervención, se traslada la solicitud a la Administración pública. Esta función consultiva no aparece atribuida a aquella Comisión, ni en la Ley ni en la Orden Ministerial Complementaria, sino que se inserta en el art. 23.3, párrafo 1.º, de las Normas Sindicales. Esta atribución hecha por el ordenamiento jurídico sindical tiene su fundamento en el conjunto de funciones que la legislación específica la asigna y que son las concernientes a “las cuestiones que se deriven de la aplicación del propio Convenio” (art. 11 de la Ley de CCS). Es evidente que la aplicación de una norma no excluye su interpretación; por el contrario, la presupone y, en cierto modo, la necesita.

Una vez que la Comisión paritaria agota su intervención sin que resulte pronunciamiento, emite su informe dentro de los cinco días y, por conducto sindical, en el plazo de otros dos, se eleva a la Autoridad pública, para que dicte Resolución interpretativa. Posteriormente, se estará a lo que determina el art. 16 de la OMC, y que se expuso en el punto anterior.

5. APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS.

La intervención de la Administración Laboral en la aplicación de materia de Convenios Colectivos no viene constatada de una manera expresa en la Ley, ni en sus disposiciones reglamentarias, sino como una manifestación de la competencia general del Ministerio de Trabajo (1), y más concretamente, de sus Delegaciones Provinciales, de “conocer todo lo referente a la ejecución y cumplimiento de las Leyes sociales en la provincia”, así como la función sancionadora de las infrac-

(1) Decreto Orgánico del Ministerio de Trabajo de 18 de Febrero de 1960.

ciones a la legislación de trabajo (arts. 15, 20 y 16 del Decreto Orgánico de 3 de abril de 1971) y la Inspección de Trabajo, como Organó técnico, para velar por el mejor cumplimiento de la Legislación sobre trabajo, Seguridad Social, Empleo Migración y Promoción Social (Decreto 23 de julio de 1971, artículo 1.º).

No obstante, cuando han fracasado las conversaciones en la Comisión paritaria del Convenio, promovidas en materia de su aplicación, surge la intervención específica de la Administración pública, que se manifiesta en los dos siguientes supuestos:

a) Si la Comisión de vigilancia del Convenio no llegase a un acuerdo mayoritario sobre los aspectos de su aplicación, se abre un segundo período que ha de desarrollarse en el seno de la Autoridad gubernativa (art. 9 de la OMC).

Es Organó competente el que haya homologado el Convenio y la tramitación no ofrece particularidad destacable. El Delegado Provincial o Dirección General, en su caso, recibirán todo el expediente instruido ante la Comisión Paritaria, con lo cual se permite conocer previamente el criterio manifestado por cada una de las representaciones en el seno de la Comisión. La Resolución se dictará en el plazo de quince días, y ha de ser fundada. Será recurrible en alzada, por aplicación de la norma general contenida en el art. 19 de la OMC, y consiguientemente en vía contencioso-administrativa.

b) En problemas de aplicación, la Administración tiene también su función, cuando de concurrencia en el tiempo de un Convenio con otro de ámbito más amplio se trata. Su actuación es igualmente subsidiaria, puesto que sólo es llamada a conocer cuando la Comisión paritaria no ha conseguido tomar acuerdo.

La causa es, pues, la existencia de un conflicto de Convenios que concurren en el tiempo y tienen distinto ámbito o

entre un Convenio Colectivo y decisión arbitral obligatoria (art. 6 de la Ley y 3 de la OMC).

La decisión, en primer grado, corresponde a la Comisión paritaria del Convenio de ámbito menor, la cual puede resolver por sí misma o recurrir al arbitraje voluntario dentro de la Organización Sindical. Sólo cuando ninguna de estas dos actuaciones dieran resultado positivo, se recurrirá a la Autoridad laboral competente, que lo será aquella en que se hubiera registrado el pacto a que corresponde la Comisión. Resolverá en el plazo de quince días, y el acuerdo lo adoptarán de forma razonada, de la manera que determina el art. 43 de la Ley de PA, y podrá ser recurrido en alzada, y consiguientemente en vía jurisdiccional, según el régimen general administrativo.

6. EXTENSIÓN DE CONVENIOS.

Una institución nueva en nuestro régimen de Convenios Colectivos es la ampliación de estos pactos a personas distintas de la Comunidad laboral para la que fueron creados. Es una extensión objetiva realizada por el Estado. Esta figura ya existe en el derecho comparado, tal ocurre en Italia, en que el art. 39 de la Constitución de 1938 establece la posibilidad de generalizar su ámbito. Sin embargo, como indica RAMÍREZ GONZÁLEZ, "este precepto constitucional es de todos conocido que no ha sido aplicado, siendo sus principales opositores las mismas asociaciones sindicales, las cuales entienden (eso al menos dicen) que tal forma de extensión general de los contratos colectivos acarrea una intromisión gubernamental en materia sindical y que tal formación de la Comisión Unica provoca una indefensión de las Asociaciones minoritarias" (1).

(1) MIGUEL RAMÍREZ GONZÁLEZ. Tesis citada.

De igual modo que en la adhesión hay una trascendencia de las cláusulas normativas y cuando es instada por los interesados esta expansión negocial, son de muy difícil diferenciación, tanto que lo verdaderamente peculiar, a nuestro juicio, será el origen de donde dimana la actuación estatal. Si lo han solicitado las legítimas representaciones de las partes afectadas, estaremos ante una indudable adhesión, que ha de ser autorizada y, por ello, existe plena voluntariedad de los destinatarios.

Este acto del Estado obedece a razones de política social o profesional, cuyo fin próximo es la unificación (en la mayor medida posible) de la regulación de las relaciones de trabajo (1).

El acto de la Administración por el que se amplían los efectos de un determinado Convenio, constituye una norma, una disposición de carácter general y, salvo el caso de petición conjunta de las partes, que vimos anteriormente, el aspecto contractual no existe, puesto que es una reglamentación laboral que se impone con total independencia de los destinatarios o sus representantes.

El art. 19 de la Ley de CCS viene a definir en nuestro Derecho la institución que contemplamos como una facultad conferida al Ministerio de Trabajo para que, excepcionalmente, de oficio o a iniciativa de la Organización Sindical, declare la obligatoriedad de las disposiciones de un Convenio Colectivo, decisión arbitral obligatoria, o normas estatutarias específicas, en vigor, para las Empresas y Trabajadores de la misma actividad o de actividades afines no comprendidas en aquéllas.

Esta atribución a la Administración pública está marcada por el signo de la excepcionalidad, la que, a su vez, está referida a que exista especial dificultad para formalizar la negociación colectiva, y reforzada, por la necesidad de que resulte probada en la documentación del expediente.

(1) MANUEL ALONSO GARCÍA, obra citada, pág. 443.

El Organismo competente es, pues, el Ministerio de Trabajo, quien resuelve a propuesta de la Dirección General.

El art. 17 de la OMC desarrolla el procedimiento que ha de seguirse, distinguiendo cada uno de los supuestos que pueden concurrir en la iniciativa:

a) Que la extensión se promueva por la Organización Sindical. La Orden Ministerial Complementaria y las Normas Sindicales presentan diversidad de enfoque en cuanto a legitimación se refiere. A tenor de la primera, la iniciativa corresponde a las Uniones de Empresario, o Trabajadores y Técnicos, por el contrario, el régimen jurídico sindical, presenta una gama de organizaciones profesionales y sindicales que gozan de esta facultad y sirven de criterio el ámbito de aplicación que va a tener la expansión del Convenio. Por ello, cabe el siguiente planteamiento:

Corresponde a las Uniones, cuando vaya a afectar la Norma a todos los encuadrados en el respectivo Sindicato Nacional, Provincial o Local.

A la Agrupación o Agrupaciones, cuando afecte a las Empresas y trabajadores pertenecientes a ellas.

A los Jurados de Empresa o Enlaces Sindicales, cuando hayan de regular las relaciones laborales de una o más empresas.

La legitimación resulta cuestionable, ¿hay que ceñirse a lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Trabajo, o a la Reglamentación Sindical? ¿Son conciliables ambos criterios?

Por tratarse de un asunto que compete a la Administración pública y a su discrecionalidad, parece lógico que sea ésta la que marque la pauta a seguir. Mas si se tienen en cuenta los términos constatados por la Ley, de referirse a la Organización Sindical, y dada la institucionalidad y poder normativo de que goza (arts. 1 y 3 de la LS), resulta más propio que sea ésta la que en su ámbito regule este aspecto, de aquí que la antinomia es solamente aparente, ya que la iniciativa, por

imperativo del propio Ordenamiento Sindical, desemboca, de alguna manera, en la Unión.

En efecto, puede tomar iniciativa perfectamente cualquiera de los Organos que se expresan en las Disposiciones Sindicales; lo cual es compatible con el mandato de la Ley y de la Disposición reglamentaria, pues ha de tenerse en cuenta que a tenor de lo dispuesto en el art. 20 de la LS, la Agrupación, es un elemento estructural de la Unión; que la acción sindical en la contratación colectiva corresponde a éstas (art. 33 del Decreto 3.095/1972, de 9 de noviembre, sobre Régimen Jurídico de las Organizaciones Profesionales Sindicales), y que la intervención de la Agrupación es "en su condición de Organos de la Unión" (art. 27, c) del Decreto citado, en correspondencia con el art. 1.º, d), de las Normas Sindicales de 31 de enero de 1974). Por ello, resulta que puede afirmarse que la actuación corresponde a las Uniones, las que podrán supervisar y coordinar la iniciativa de las otras Entidades.

En última instancia, la propuesta será presentada al Secretario General, Presidente del Sindicato Nacional o Delegado Provincial, según proceda (art. 1, f), de las Normas Sindicales), los que darán traslado a lo otra parte, por plazo de cinco días, para recibir su informe dentro de los diez. Recibido éste, y dentro de los diez días siguientes, elevarán lo actuado, acompañando su dictamen, al Ministerio de Trabajo.

Como este Departamento Ministerial puede también realizar este acto de extensión de oficio, es claro que cualquier deficiencia formal será inoperante si, en el fondo, la petición sindical es viable.

b) Cuando sea el Ministerio de Trabajo el que de oficio se proponga llevar a efecto la extensión de un Convenio Colectivo, habrán de ser oídas las Uniones de Trabajadores y Técnicos y de Empresarios en término de diez días. No se especifica el procedimiento de audiencia: si ha de ser por comparecencia, en este caso, ante el Director General de Trabajo,

o por escrito. Nada impide que se utilice la oralidad, pero dado que la extensión puede afectar a circunscripciones reducidas o muy amplias, se impone la necesidad de que conste por escrito, y éste sea el sistema usual. En caso de convocarse una reunión sería preciso la constancia documental de los respectivos informes. Estos han de referirse a la dificultad existente para la negociación colectiva, dado que es la única causa para poder acordar la obligatoriedad del Convenio a otras Agrupaciones profesionales.

La Resolución Ministerial causa estado en vía administrativa y, por consiguiente, contra ella sólo cabe el recurso contencioso-administrativo (art. 36.2 de la Ley de RJAE, en relación con el art. 2).

7. FUNCIÓN INFORMADORA.

Un importante aspecto de la labor de asistencia del Estado en la contratación colectiva es la posibilidad, que expresamente concede la nueva Ley (art. 13.2), de obtener de los Organos de la Administración Pública los datos e informes precisos para que la dialéctica negociadora tenga la ponderación y el rigor preciso. Una racional y flexible aplicación de esta Norma ha de contribuir a formar una libre actuación de las partes. La verdad, cuando se conoce, por sí sola da fuerza indestructible y su vigor clarificador elimina muchos conflictos.

El planteamiento que hace la Ley es muy general: primero, es la Autoridad laboral que ha de homologar el Convenio, la que juzgará de la oportunidad de aportar los datos e informes. Oportuno, se opone a lo no conveniente y a lo superfluo, pero nadie mejor que los propios negociadores, con la objetividad que reviste la actuación del Presidente, han de juzgar, teniendo

en cuenta el tono seguido en las deliberaciones, qué es lo que realmente necesitan y conviene. En segundo lugar, habrá que tener muy en cuenta, en cuanto al Organismo destinatario de la petición, los imperativos de las disposiciones reglamentarias que le afectan, tanto por lo que se refiere a procedimiento como a la misma obligación de suministrar el dato o emitir el informe. Habrá que recurrir a las Disposiciones contenidas en la Ley 92/1960, de 22 de diciembre, reguladora del Derecho de petición, y al art. 70 de la Ley de PA, con carácter general.

Procedimiento. Existiendo acuerdo de la Comisión deliberadora para recabar las informaciones, el Presidente lo elevará al Organismo Sindical que autorizó las deliberaciones, y éste, a su vez, lo hará a la Autoridad laboral, que en su día homologará el Convenio o decidirá por arbitraje obligatorio. Esta resolverá en plazo de dos días sobre su pertinencia, lo cual, en los dos siguientes, lo comunicará a la Organización Sindical para que, a su vez, se lo notifique a la Presidencia de la Comisión.

En caso de que acceda total o parcialmente, requerirá al Organismo de la Administración Pública correspondiente para que aporte al Presidente los datos o información de que se trate, dentro de tercer día (art. 11 de la OMC, y 17, a), de las Normas Sindicales).

La Administración Pública, en sentido amplio, está integrada por una pluralidad de Entes: el Estado, en primer lugar, y, en segundo término, la serie de Organismos que integran la denominada Administración Indirecta, los cuales, unas veces tienen carácter territorial y otras institucional (1). La cualificación nos la dará la Ley de RJAE, de 26 de julio de 1957, y el art. 1.º de la Ley de PA, a su tenor, tendrán esta consideración el Estado, la Administración Local y los denominados Organismos Autónomos. Con el mismo criterio extenso, puede

(1) RAFAEL ENTRENA CUESTA, obra citada, pág. 162.

decirse, que “hay Administración pública en donde quiera que haya fines públicos que realizar” (1).

Por lo que se refiere al plazo de tres días que se concede al Organismo requerido, ha de estimarse que no es vinculante, ya que, dado que este plazo viene impuesto por disposición reglamentaria del Ministerio de Trabajo, para los Organismos ajenos a él, es necesario tener en cuenta lo que disponen sus normas específicas de organización. A ello ha de añadirse la imposibilidad que puede existir de evacuar el trámite en tan corto plazo. Lo realmente exigible será que dentro del término se acuse su recibo.

8. SITUACIONES COYUNTURALES.

La Regla general, en el actual sistema de contratación colectiva en España, es el de libertad de las partes para determinar su materia y contenido. La limitación se refiere a procedimiento de elaboración y al cumplimiento de unos esquemas formales (art. 11 de la Ley), rigiendo en lo demás el Ordenamiento Jurídico Laboral. Por ello, si el acuerdo de las partes se somete a aprobación del Estado, ha de tener carácter excepcional. Esta cautela y verdadera reserva normativa viene reconocida en la vigente Ley, en su Disposición Adicional Tercera. Se concibe como un imperio de los hechos sobre el Derecho. Este reconocimiento hace que, pese a la excepcionalidad, no pueda calificarse de actuación “contra legem”, puesto que se ejercita una función reglada. Su finalidad es que los pactos puedan incidir en la marcha general de la economía, produciendo desviaciones.

(1) ROYO VILLANOVA: *Elementos de Derecho Administrativo*, 21 ed., en pág. 192.

El análisis del precepto conduce a las siguientes consideraciones:

1. Han de existir especiales circunstancias económico-sociales que influyan de manera importante en la economía nacional.
2. Que sean declaradas por el Gobierno, previo informe de la Organización Sindical, y con carácter temporal. Esto exige una disposición general, que necesita de unas normas específicas de actuación, las cuales son fijadas también por el Gobierno y que, dado el carácter de "condiciones objetivas", que la Ley las asigna, han de referirse al contenido material de los Convenios.
3. La existencia de una Comisión, meramente informativa, para la determinación de estas restricciones normativas. Está presidida por el Ministro de Trabajo, o persona en quien delegue, representantes de la Administración y de la Organización Sindical, cuya precisión habrá de hacerse reglamentariamente. Aún no se ha determinado, tal vez porque no se deroga el Decreto-Ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre medidas coyunturales de política económica. Esta disposición limita las mejoras salariales a las variaciones que experimente el índice del coste de la vida desde la fecha del Convenio anterior, desde su actualización, si hubiera un pacto precedente, o durante los doce meses precedentes, si fuera de nuevo establecimiento (Norma 8.^a de la Circular de la Organización Sindical de 22 de febrero de 1974, para desarrollo de aquél). Excepcionalmente, podrán acordarse Convenios que excedan hasta en un 5 por 100 de dicho índice, pero habrán de ser sometidos a la aprobación del Gobierno, previo informe de la Subcomisión de Salarios, a condición de que conste expresamente que no hay repercusión en precios. Además, el incremento de coste será absorbido íntegramente por la empresa (art. 12).
4. El órgano competente para este control es la Comisión

Delegada del Gobierno para asuntos económicos, la cual, antes de la homologación, y con suspensión del plazo, aprobará lo pactado o impondrá las limitaciones o aplazamientos que estime necesarios.

5. La intervención de esta Comisión Delegada no tiene lugar más que en caso de que haya habido acuerdo de las partes o arbitraje voluntario sustitutorio, ya que la Ley refiere esta aprobación al caso de homologación. Nada dice en cuanto al arbitraje obligatorio que dicte la Autoridad Laboral. Es muy lógica esta exclusión, puesto que es una actuación del Estado por medio de uno de sus órganos y, aunque es de inferior rango jerárquico que aquélla, por exigencias del artículo 41, 2, de la Ley de PA, "el contenido de los actos se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico y será adecuado a los fines de aquéllos".

CAPITULO VII

EL PROCEDIMIENTO EN GENERAL

El carácter abierto de todo ordenamiento jurídico se manifiesta en un proceso constante de acomodación de lo extra-jurídico a la juridicidad y en la recreación de nuevas instituciones, partiendo, por transformación y acoplamiento, de las ya existentes. La contratación colectiva surge en virtud de un proceso; es decir, de una concatenación de actos ordenados por el Derecho. El poder normativo que le es consustancial impone que su génesis esté sometida en sí misma a la legalidad.

Sería incompleto estudiar los Convenios Colectivos limitándose sólo a su contenido y eficacia, sin referirse a la formalización a que está sujeto. En cuanto es expresión de una potestad, ésta ha de estar reglada, precisamente como la más fuerte garantía de la institución.

En el procedimiento que rige toda la problemática de la negociación colectiva convergen normas de la más diversa procedencia, pero muy especialmente del Derecho Social en su acepción más amplia, ya que la base fáctica está plenamente incardinada en él; del Derecho Administrativo, en cuanto los Organos de la Administración, como es el Ministerio de Trabajo, tienen una presencia muy marcada, y, finalmente, del Derecho Sindical, puesto que nace en el sindicalismo y es expresión de su poder normativo y de uno de los fines principales de la Organización Sindical.

1. DISPOSICIONES SINDICALES DE CARÁCTER GENERAL.

La Disposición Final de la Ley de CCS faculta al Ministerio de Trabajo y a la Organización Sindical para dictar, dentro de sus respectivas competencias, las disposiciones complementarias para su desarrollo. La Secretaría General de la Organización Sindical en Resolución de fecha 31 de enero de 1974, articuló la normativa sindical que ha de regir la contratación colectiva.

Dedica un primer apartado a "Disposiciones Generales" que, para una mejor metodología, señala una serie de aspectos comunes de aplicación genérica en la tramitación que se realiza en el marco sindical.

Un examen de síntesis de su contenido, nos conduce a las siguientes consideraciones:

1.^a Son Organos Sindicales competentes: en relación con los Convenios que afecten a varios Sindicatos y cuyo ámbito sea superior al de la Provincia, el Secretario General de la Organización Sindical; respecto a los de igual ámbito, pero que afecten a un solo Sindicato, el Presidente de éste; en cuanto a los de ámbito inferior, los Delegados Provinciales.

2.^a Son cauces sindicales a utilizar en los distintos supuestos: el de los Sindicatos, respecto a la Secretaría General y a las Delegaciones Provinciales de la Organización Sindical, y el de las Uniones, directamente o por medio de sus Agrupaciones, respecto a los Sindicatos.

3.^a Los Organos Sindicales pueden delegar sus facultades, salvo la de autorizar o denegar la iniciación de las deliberaciones y la de supletoria designación del Presidente de la Comisión deliberadora por no haber existido acuerdo unánime de las partes sobre este punto.

Dado el régimen especial que dentro del ordenamiento jurídico sindical tiene la contratación colectiva, en orden a

las delegaciones no puede aplicarse lo dispuesto en el art. 50 del acuerdo por el que se estructuran los Servicios Centrales, aprobado por Orden Ministerial de 25 de marzo de 1972, pues, además, sólo hace referencia a las que puedan realizar el Ministro de Relaciones Sindicales, el Secretario General y los Directores Centrales. De aquí que ha de entenderse que la delegación puede ser tan amplia como desee el órgano que la realiza y, por consiguiente, es perfectamente posible el que se haga con carácter general para todos los Convenios y para todos los actos delegables dentro de cada uno, o que se acuerde para un Convenio en particular o para un acto determinado. Por su propia naturaleza, en cualquier caso es revocable.

4.^a Los acuerdos que adopten las Comisiones y demás Organos colegiados bastará la concurrencia de la mayoría simple, salvo expresa disposición en contrario.

5.^a Las notificaciones se harán necesariamente por escrito, y es permisible anticiparlas por vía telegráfica u otra similar con fehaciente constancia (art. 2.^o).

La interpretación de esta Disposición ofrece no pocas dudas, y la primera es la de si la notificación realizada telegráficamente dispensa el verificarla por el procedimiento ordinario. Ha de entenderse que la una no excluye a la otra. Si el documento telegráfico contiene todos los requisitos necesarios para la validez de la notificación, es claro que este medio es totalmente idóneo y no necesitaría de otro posterior. Mas si se limita a contener una breve indicación o esquema del acto notificado, es evidente que ha de ser confirmada por una actuación completa con arreglo a lo que se exige en cada caso. Por consiguiente, si se trata de notificar un acuerdo contra el que cabe recurso, el acto de notificación habrá de contener íntegramente la Resolución.

Es aplicable la Disposición general en esta materia de que, aun cuando el acto no haya estado revestido de todos los requisitos legales, si el destinatario se da por enterado y cum-

plimenta cuanto se le exigía, adquiere plena validez y no daría lugar a ninguna clase de impugnación.

Como norma de mayor rango, y por su carácter de básica dentro del régimen jurídico sindical, hay que tener en cuenta de modo primordial lo dispuesto en el capítulo V de la Ley Sindical, y más concretamente el art. 43. Según este precepto, los actos y acuerdos de los órganos sindicales quedan sometidos al ordenamiento jurídico general y han de cumplir los requisitos que en él se señalan. Refiriéndonos a la institución que nos ocupa, los actos sindicales que podemos denominar procedimentales, pueden clasificarse en tres clases: de iniciación, de mera tramitación y resolutorios. Los primeros son actos de parte que vienen atribuidos a los propios interesados, bien por medio de los Jurados de Empresa, Enlaces Sindicales o de las Organizaciones profesionales. Los otros dos tienen como sujetos activos unos órganos sindicales unipersonales que, como ya se ha expuesto, son el Secretario General de la Organización Sindical, el Presidente de los Sindicatos Nacionales y los Delegados Provinciales Sindicales, según sea el ámbito de cada Convenio. Todos estos actos se desenvuelven bajo el exclusivo control sindical, por cuanto el art. 42, 2, de la LS determina que “las Autoridades públicas se abstendrán de toda intervención que tienda a limitar los derechos y competencias sindicales definidos en la presente Ley o a entorpecer su ejercicio”.

Asimismo, en materia de procedimiento, y en cuanto se refiere a recursos, habrán de tenerse en cuenta los arts. 54, 55 y 56 de la misma Ley Sindical, que establece los sistemas de garantías en la vía sindical, de amparo y contencioso-sindical, así como el principio general de la procedencia del recurso de alzada ante el Ministro de Relaciones Sindicales. Igualmente los Decretos 2.305/1971, de agosto, sobre Tribunales Sindicales de Amparo y el 2.077/1971, de 13 de agosto, por el que se regula transitoriamente el recurso contencioso-sindical.

Las diversas actuaciones de la Autoridad Administrativa, en todo aquello que no esté regulado en la Ley de CCS, serán de aplicación las normas contenidas en la Ley de PA y las específicas de los reglamentos orgánicos de sus diversos órganos e instituciones.

2. INICIACIÓN.

La iniciativa para negociar un Convenio puede tener dos finalidades: o establecerlo porque las presuntas personas afectadas carecían de él, o articular uno nuevo por haber expirado el que venía rigiendo y con el propósito de modificar los pactos en beneficio de la parte trabajadora. Convenir simplemente la continuidad del extinguido no tiene sentido en nuestro Derecho, puesto que se entienden prorrogados de año en año, si no hay denuncia por cualquiera de las partes en los tres meses anteriores, como mínimo, a la terminación del período contractual o de cualquiera de las prórrogas. Más aún cuando el silencio tiene dos efectos positivos: uno, la continuidad del Convenio Colectivo por tácita reconducción, y otro, que se efectúa un incremento salarial, automáticamente, en cuantía equivalente al aumento del índice del coste de la vida fijado por el Instituto Nacional de Estadística, respecto de los doce meses anteriores a la fecha de su conclusión normal (art. 16 de la Ley de CCS y 7 de la OMC).

a) *La denuncia.*

Tanto desde el punto de vista sustantivo, como de procedimiento, la denuncia de un Convenio próximo a finalizar y la solicitud para realizar una nueva contratación con las con-

siguientes propuestas base de negociación, son dos actos jurídicos completamente distintos que, aunque obedezcan a los mismos motivos, como "causa negotii", son independientes. El contenido de la voluntad es diferente. La "causa operandi" en la denuncia es extinguir un vínculo; en la propuesta, crearlo. Por ello, no existe ningún obstáculo para que alguna o las dos partes deseen no continuar bajo el régimen de un determinado Convenio y de ningún otro entre ellas posible. Pueden existir las más variadas razones; por vía de ejemplo, acaso sea una la expectativa de otro futuro de más amplio ámbito, que estimen ha de ser más favorable; o porque ya existe éste y prefieran acogerse a él, más que negociar uno más específico. Esta actitud extintiva es compatible con lo dispuesto en el art. 7, párrafo 2.º, de la OMC, que declara su vigencia hasta tanto sea homologado el nuevo o se resuelva por decisión arbitral obligatoria, puesto que este efecto proviene de la presunta intención de las partes de articular un nuevo pacto, pero tal presunción puede ser clarificada por los interesados, como un acto de su soberana voluntad, acordando la extinción total de sus efectos posteriores.

La denuncia ha de presentarse por escrito y por conducto sindical, a la Autoridad Laboral que ha homologado el Convenio o dictó la decisión arbitral obligatoria, pues no ha de olvidarse que la Ley conceptúa a ésta como "sustitutiva del acuerdo de las partes" (art. 12).

Están legitimadas para acordar la denuncia las mismas representaciones sindicales (Uniones y Agrupaciones) que la tuvieron para iniciarlo.

b) *Propuesta.*

La proposición para negociar un nuevo Convenio es un acto sindical que tiene que estudiarse en sus dos elementos fundamentales: el sujeto y el contenido.

El órgano facultado para ello está encuadrado en la Organización Sindical y necesita estar investido de poder de representación, ya sea de trabajadores y técnicos o de empresarios, en el ámbito territorial y sectorial correspondiente (art. 7 de la Ley de CCS). Su exacta delimitación viene dada, como es propio, en las Normas Sindicales (arts. 5 y 6), y a su tenor puede sistematizarse del siguiente modo:

A) Para unidades de contratación no superiores a Empresa o en los que haya de aplicarse a un grupo de ellas definidas por sus especiales características, a los empresarios individuales o a sus representantes legales, en todo caso; por los trabajadores, a los Vocales de los Jurados que representen la Empresa en su conjunto, si existiesen, o a los del Jurado o Jurados afectados, y a los Enlaces Sindicales, en los Centros de trabajo en que aquél no esté constituido.

B) Cuando el Convenio tenga un ámbito superior al de Empresa, sin afectar a todas las de una determinada demarcación territorial, será preciso analizar las funciones que corresponden a las Uniones y a las Agrupaciones; a éstas, en cuanto órganos específicos de aquéllas, en el Reglamento de Organizaciones Profesionales Sindicales, aprobado por Decreto 3.095/1972, de 9 de noviembre. Por consecuencia, el apartado B) de la norma sindical 5 habrá de aplicarse teniendo en cuenta la estructura de las Uniones. Por tanto, éstas actuarán por sí, cuando el Convenio haya de referirse a todos los sindicatos o a una parte perteneciente a varias Agrupaciones. Si las empresas y trabajadores están encuadrados en una sola de éstas, será ella el sujeto activo promotor de la negociación.

C) Si el ámbito del Convenio es el de una determinada demarcación territorial y para todas las Empresas, la iniciativa corresponderá a los Consejos de Trabajadores y Técnicos y de Empresarios.

El acuerdo se adoptará por los Jurados de Empresas, o

reunión de los Enlaces Sindicales, según proceda, si ha de tener este ámbito. En los restantes, por el órgano al que reglamentariamente venga atribuida la facultad de intervenir en la negociación colectiva, y que será: en las Uniones, la Junta General o Comisión Permanente, indistintamente; en las Agrupaciones, solamente la Junta General, y en los Consejos, el Pleno o la Comisión Permanente. No se exige "quorum" especial; sí, en cambio, que se consignen en acta los votos favorables y contrarios, así como las razones que fundamentan unos y otros.

El contenido de la propuesta tiene riguroso carácter formal bajo el esquema que enumera el art. 4 de la OMC. Comprende once apartados, de los cuales, los seis primeros constituyen los elementos personales y objetivos del Convenio Colectivo, en tanto que los restantes son de marcado carácter técnico, que no afecta al negocio jurídico, sino a las consecuencias económicas que pueda originar.

La propuesta especificará:

1. Ambito territorial.
2. Plazo de duración.
3. Ambito funcional y personal. A este respecto se expresará: la Reglamentación u Ordenanza Laboral aplicable a la Unidad de contratación; número de empresas afectadas y censos de trabajadores que habrán de quedar vinculados, distribuidos por grupos o categorías profesionales.
4. Materia que ha de ser objeto de negociación. Se expondrá sucintamente cada una de las cuestiones y los motivos por los que se considera procedente el Convenio.

En orden a las retribuciones ha de contener dos aspectos:

- a) Determinación de las condiciones de carácter económico e incidencia que representa tanto el salario base como los complementos.
- b) Expresar si los salarios han de permanecer invariables

durante su vigencia, o las razones por las que se pretenda convenir una nueva tabla salarial o revisión de la inicial. Como la Ley no pone límite al establecimiento de cláusulas de estabilización, hay que entender que en modo alguno queda condicionada la negociación a establecer los pactos cautelares. Por ello, no se explica el que la OMC disponga que la revisión salarial tendría lugar transcurridos doce meses desde la fecha en que hubieran comenzado los efectos del Convenio, pues expresar esto en la propuesta no pasa de tener un mero valor indicativo.

En lo atinente a la reducción del número de horas de trabajo, así como las mejoras asistenciales y demás de carácter no salarial, tendrán que ser igualmente valoradas desde el punto de vista económico.

5. Se efectuará una estimación de las repercusiones económicas que anualmente representan las condiciones de trabajo, tanto salariales, de horario, asistenciales y cualesquiera otras que no tengan estricto carácter retributivo.

6. Cuando alguno de los pactos repercutan en la mejora de la productividad, se hará así constar y se determinará su evaluación.

7. En cuanto a la especial característica de las unidades de contratación, se han de exponer aquellos aspectos que aconsejen la articulación del Convenio, cuando se limita a un centro de una Empresa. De igual modo, cuando hayan de afectar a un grupo de Empresas definidas por sus peculiaridades, se determinará cuáles son éstas y las razones que aconsejan su establecimiento.

Mientras dure la situación coyuntural a que ha dado lugar el Decreto-Ley 12/1973, de 30 de noviembre, las Instrucciones Sindicales para su aplicación, en el punto 1.º, imponen la obligación de consignar en la propuesta, además de los particulares referidos, "el porcentaje global estimado del incremento

salarial que pretende establecerse, sobre el total de salarios efectivos que vienen abonándose, y los correspondientes a las categorías profesionales con salarios más bajos que posean mayor significación por su volumen censal”.

El órgano sindical competente examinará el contenido de las peticiones, y si no reunieran los requisitos legales necesarios, tanto por lo que se refiere a la forma, como a la materia propuesta, dentro de los diez días siguientes las devolverá a la parte que confeccionó la petición, con suspensión del plazo para resolver, a fin de que proceda a subsanar los defectos advertidos.

c) *Deliberaciones.*

El Secretario General de la Organización Sindical, si el Convenio se refiere a Empresas y Trabajadores pertenecientes a varios Sindicatos y cuyo ámbito sea superior al de la Provincia; el Presidente del Sindicato Nacional en que estén sindicados los interesados y su aplicación exceda de la circunscripción provincial, y el Delegado Provincial de la Organización Provincial, en los demás casos, autorizará la iniciación de las deliberaciones, una vez comprobada la correcta formulación de las propuestas y previos los asesoramientos que estime oportunos.

La vigente legislación de régimen transitorio dimanante del Decreto-Ley 12/1973, de 30 de noviembre, añade dos requisitos preceptivos, antes de dictar esta resolución, para los Delegados Provinciales: uno, consiste en requerir al Presidente del Sindicato Provincial correspondiente para que presente un informe, en plazo no superior a cinco días, en el que se detalle y razone la situación socio-económica del sector, la posible incidencia en los costes del incremento salarial que se propone y cualquier otra cuestión que pueda servir de orientación en las negociaciones. El segundo, en solicitar la conformidad

expresa del Sindicato Nacional respectivo, cuya contestación habrá de producirse en plazo de cinco días. (Instrucciones 2.^a y 3.^a de la Organización Sindical de 22 de febrero de 1974.)

El acuerdo ha de contener, además de los requisitos esenciales a todo acto jurídico sindical, la expresión del número de Vocales que han de formar la Comisión deliberadora, la distribución de los puestos y el plazo dentro del cual han de ser elegidos aquéllos, dentro del máximo de ocho días (arts. 7 de la Ley de CCS. y 11, 1, de las Normas Sindicales).

La actuación de estos órganos sindicales, cuando es decisoria, como en el presente caso, tiene un evidente carácter público que trasciende el meramente corporativo. Tendrá que tener en cuenta el interés sindical, entendido en toda su integridad, según el sistema español; es decir: de tutela social, económica y de la propia acción sindicalista. Junto a él tendrá que salvaguardar el interés general que les viene encomendado por una Ley, como la de Convenios Colectivos, no específicamente sindical, y que dimana del encuadramiento institucional de la Organización Sindical. Existe una dependencia jerárquica del Secretario General y de los Delegados Provinciales con el Ministro de Relaciones Sindicales (arts. 4 y 44 de la O. M. de 25 de marzo de 1972, por la que se sanciona el Acuerdo del Congreso Sindical sobre la estructura de los Servicios Centrales), y en cuanto a los Presidentes de los Sindicatos Nacionales, como ya expusimos, su función en esta materia no le viene atribuida por el Reglamento General de los Sindicatos, sino por la normativa de la Organización Sindical. El principio de unidad sindical de nuestro sistema y, por su consecuencia, la Ley de CCS, delimita con exclusividad la contracción colectiva a la Unica Organización. De aquí que asuman la no muy fácil tarea, en muchas ocasiones, de compatibilizar los intereses profesionales con el bien común, contemplando éste en primer plano, pues no otro sentido tiene el mandato contenido en el art. 5 de la OMC dirigido a la Organización Sindical de

que denegara la iniciación de las deliberaciones si la propuesta no se ajusta a los términos que previene su art. 4 y la limitación de la delegación de funciones consignada en el art. 1, f), de las Normas Sindicales.

Precisamente estas exigencias que se imponen al acto de autorización para deliberar le revisten de la calificación de no discrecional, sino de actuación reglada, puesto que no solamente tiene que respetar su propia finalidad, sino la legalidad del contenido de la petición que se le formula y, por la misma razón, está sometido a impugnación por medio de los recursos establecidos. Aunque ha de valorar conceptos jurídicos indeterminados, éstos vienen preestablecidos por una disposición del Poder público.

Cuando definitivamente, por ilegalidad de la propuesta, se denegase la iniciación de las deliberaciones, el órgano sindical dictará resolución en plazo de quince días. Será motivada, y en ella se señalarán los recursos que procedan. Se notificará a los interesados y se dará cuenta de ella a la Autoridad Laboral competente para su homologación si hubiera llegado a buen fin. Esta comunicación tiene efectos de mero conocimiento y registro, como disponía la Ley anterior (art. 8), puesto que su obligatoriedad viene sancionada por el ordenamiento sindical.

El desarrollo de las deliberaciones puede presentar facetas muy diversas y supuestos muy variados, difícilmente previsibles en disposiciones reglamentarias. La Ley (art. 12) dicta una norma general que, por su misma amplitud, muy poco puede resolver en la práctica. Su valor no puede pasar del de un principio indicativo. Tiene dos aspectos: por un lado, exige una conducta positiva, cual es negociar, desde la iniciación hasta el final, bajo los principios de buena fe y de recíproca lealtad. Por otro, contempla un comportamiento negativo: no usar dolo, fraude o coacción directa ni indirecta.

De modo más concreto, pero que no puede ser exhaustivo, la Norma 18 de las Sindicales establece diversas obligaciones para los componentes de la Comisión deliberadora:

1. La asistencia. Es obligatoria para todos los miembros, y la ausencia puede tener dos motivos, que, a su vez, originan consecuencias distintas:

a) Ausencia justificada. La justificación ha de ser previa a la reunión y “de modo pleno” ante el Presidente. Su efecto será la convocatoria de los respectivos suplentes. La ineficacia de esta exigencia es evidente por cuanto la imposibilidad de asistir puede sobrevenir en momento próximo a la reunión, que impida el realizar nueva citación al sustituto.

Si, pese a la justificación de la ausencia no se ha podido citar a los suplentes, la reunión podrá celebrarse siempre que concurren la mayoría de las personas que componen cada una de las partes.

b) Si la ausencia es injustificada, y lo es de toda la representación de alguna de las partes, o en número que impida tomar acuerdo, el Presidente levantará la sesión, dando cuenta al competente Organismo sindical, que podrá suspender las negociaciones por plazo hasta de seis meses, si tal comportamiento fuera de los trabajadores, dando cuenta inmediata a la Autoridad Laboral. Si fuere de los empresarios, remitirá a aquélla las actuaciones para decisión arbitral obligatoria (art. 12 Ley CCS).

2. La intervención de los Vocales ha de verificarse por el orden en que lo soliciten, los Asesores y expertos, con autorización del Presidente, bien a petición de las partes, de ellos mismos o por requerimiento de aquél. Las expresiones utilizadas por este art. 18.3, inducen a pensar que los Vocales tienen un derecho absoluto a intervenir, sin limitación, en los diálogos y deliberaciones, en tanto que la de los otros miembros está siempre condicionada a una autorización. Es evi-

dente que las partes actúan como portadores de un derecho subjetivo y, en principio, ningún límite puede imponerse a su ejercicio que no derive de su propio contenido y naturaleza. Sin embargo, la fundamental razón de composición y armonía que persigue la Comisión y las facultades que la Ley concede al Presidente en orden a velar porque las deliberaciones se desarrollen de una monera coordinada y correcta, imponen a los Vocales el deber jurídico de ajustar su conducta a la consecución de estos fines.

3. No adoptar actitudes que perturben el buen orden de la reunión. Si tienen carácter leve, procederá un apercibimiento. La reiteración de estos actos o cuando revistan gravedad, darán lugar a que el Presidente acuerde la exclusión del autor e incluso podrá suspender la sesión dando cuenta al Organó Sindical correspondiente, quien, en su caso, llevará a cabo la sustitución por el suplente respectivo, comunicándoselo dentro del plazo de veinticuatro horas, sin perjuicio de que pudieran ser aplicadas otras consecuencias legalmente previstas, entre las que habrán de comprenderse las de carácter disciplinario para cargos representativos sindicales e incluso la intervención de los Tribunales por acciones cometidas contra las personas u otras previstas en la Legislación Penal, o, en su caso, las derivadas de la Legislación Laboral.

Genéricamente son de aplicación a efecto sancionador de las incorrecciones cometidas en la elaboración de los Convenios Colectivos tanto la legislación del trabajo, como las disposiciones contenidas en el Reglamento de régimen de las Organizaciones Profesionales Sindicales (Decreto 3.095/1972, de 9 de noviembre), y en especial en su art. 8, así como lo previsto en el Decreto de 23 de julio de 1971, sobre garantías de los cargos sindicales, y de modo concreto lo dispuesto en el artículo 19, números 2 a 5, y en el art. 6.

Las funciones del Presidente se reglamentan en el art. 13

de la Ley de CCS, y 17 de las Normas Sindicales, y ya han sido estudiadas en el capítulo II.

Al Secretario le corresponde la documentación de las actuaciones. Redactará el Acta de cada sesión, bajo su fe, y en ella consignará: el nombre y apellidos de los asistentes, de los que excusen su ausencia y de los que no la justifiquen; hora de comienzo y terminación; los acuerdos que se adopten; las alegaciones que formulen los Vocales; los informes que emitan los asesores y expertos, así como las incidencias de interés que se registren en el curso de las deliberaciones (art. 18.5 de las Normas Sindicales).

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las dos representaciones (art. 8 de la Ley de CCS).

Finalizadas las deliberaciones con resultado positivo, se levantará acta de la última sesión, la cual, lógicamente, habrá de contener las expresiones necesarias que reflejen la aprobación del Texto del Convenio. Este, que habrá de contener los requisitos exigidos en el art. 11 de la Ley, será firmado por las partes, el Presidente y el Secretario. Normalmente figurará en documento distinto del Acta, pero no existe ningún inconveniente que se incorpore a ésta, en cuyo caso habrá de ser firmada por todos los intervinientes.

d) *Ruptura de negociaciones.*

Una vez que los asuntos están suficientemente discutidos, si no se ha llegado a un acuerdo, existe la posibilidad de designar, en el seno de la Organización Sindical, uno o varios árbitros que diriman las diferencias existentes. Su decisión tiene la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo de las partes.

Para la práctica de este trámite, el órgano sindical que autorizó las deliberaciones indicará a los contratantes la viabilidad de recurrir voluntariamente a este arbitraje, ofreciéndoles, por si fuera de interés, una lista de diez nombres de

personas, confeccionada por el Comité Ejecutivo correspondiente, que pudieran designar para este fin. La Comisión, en plazo de diez días, se pronunciará sobre si recurre o no a este procedimiento. En caso afirmativo, designarán a los árbitros, que lo serán en número impar y no superior a cinco. Procederán a suscribir contrato de compromiso por el que de una manera solemne aceptan la decisión que adopten los árbitros.

El laudo se pronunciará en plazo de quince días, prorrogable por otros cinco. La votación se resuelve por mayoría (arts. 19.1, 2, de las Normas Sindicales).

Si las partes no acuerdan someter las cuestiones planteadas a una Comisión arbitral, se abre un trámite de última instancia sindical para intentar una avenencia. El mismo órgano que autorizó las deliberaciones convoca a las dos representaciones, con el fin de procurar la solución de las diferencias existentes.

La OMC denomina a este acto "conciliación en la Organización Sindical" (art. 13), y en las NS se le designa también con el nombre de "conciliación sindical". No hay inconveniente alguno en adoptar esta terminología, que es congruente con la finalidad que la asigna la Ley de ser un medio para conseguir la avenencia de los interlocutores.

Este período transaccional tiene como causa un conflicto, concebido éste en términos amplios, entre las partes deliberantes que se ha manifestado en dos momentos muy precisos: uno, en la ruptura producida de las negociaciones, por falta de acuerdo sobre la materia negociada; otro, en la negativa a someter la controversia a la decisión de árbitros por ellos mismos designados. La tensión es evidente, tanto si coinciden los interesados en no someterse a un laudo de terceros, como si existe divergencia sobre este punto.

La iniciación del Convenio pudo tener como origen una situación conflictiva de carácter colectivo, al que pretende poner fin, mediante la creación de una norma de trabajo, aunque

la motivación más frecuente es el deseo de los trabajadores de reglamentar sus relaciones laborales para obtener una mejora en sus retribuciones y en sus condiciones profesionales. En la Conciliación Sindical existe siempre una discrepancia, y lo que persigue la institución es que las partes depongan sus diferencias. Es un medio de armonía. Por eso, cabe perfectamente la rúbrica y el concepto de acto conciliatorio.

La Legislación no habla de Autoridad, ni siquiera de Presidente, sino de Moderador (art. 20.2 de las NS), que le corresponderá al órgano sindical que autorizó en su día el inicio de las deliberaciones. Su misión, pues, no es la de ordenador de las reglas de juego dentro de la dialéctica de una negociación, sino mucho más activa, podría decirse que es la de un amigable componedor para el buen fin del Convenio. Incluso se ha prescindido de articular cualquier tipo de Junta de Conciliación, lo que evidencia que la finalidad perseguida es la de constituir una mesa redonda, donde empleadores y obreros se sienten a dialogar, asistidos por una persona imparcial, y a la que, además, pueden concurrir los Presidentes de las Uniones respectivas. La posición de éstos recuerda a la de los "hombres buenos" en los actos de conciliación civil, y que, como dice MANRESA, "deben persuadirse de que su papel no es el de defensores de la parte que los ha nombrado, sino de conciliadores, y no llenarían sus deberes si no procurasen la avenencia de las mismas, proponiéndoles los medios más equitativos y convenientes a los intereses de una y otra, y a la razón que lleven en la contienda" (1).

Actúa como Secretario el que lo es de la Comisión deliberadora, y levantará la correspondiente Acta.

El plazo para celebrar esta conciliación es el de veinticinco días. Este plazo es simultáneo para estas diligencias y para remitir a la Autoridad Laboral lo actuado. Su fecha inicial será

(1) MANRESA Y NAVARRO: *Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil*. Tomo II, pág. 571.

aquella en que el Presidente de la Comisión negociadora haya entregado el expediente en la Organización Sindical. Como nada impide que se celebren varias reuniones de conciliación, si las partes componentes lo desean, debe concederse un margen suficiente a las sesiones para poder cumplimentar el expresado plazo.

Si hubo avenencia, lo que equivale a decir que se logró acuerdo en el Convenio, dentro de los cinco días siguientes, se remitirán los documentos a la Administración para su homologación. Si no la hubiere, se enviarán en término de veinticinco días para que dicte decisión arbitral obligatoria.

3. LEGALIZACIÓN.

Bajo esta rúbrica comprendemos los distintos actos de la Autoridad Laboral que tienden a cerrar el ciclo o proceso del Convenio Colectivo, a fin de que su presencia en el entorno social a que está destinado tenga la eficacia y virtualidad que la Ley le asigna. El registro del Convenio y la publicación en los medios oficiales de difusión es una medida que, además de necesaria para general conocimiento de todos (Autoridades, funcionarios y ciudadanos), y en especial de los determinables destinatarios, contribuye evidentemente a prestigiar esta institución.

En este epígrafe, como es obvio, nos limitamos a estudiar el aspecto procedimental, porque el estudio técnico-jurídico de los diversos actos quedó planteado en el capítulo anterior.

Estos actos son la homologación y la decisión arbitral obligatoria. La existencia del primero excluye la del segundo.

a) *La homologación.*

Es el control de legalidad que se reserva la Administración. No es ni una aprobación, ni una sanción, sino simplemente una compulsa entre el contenido del Convenio y la legalidad vigente, en cuanto ésta es de inexcusable observancia. En algunas legislaciones este refrendo se suple con el depósito del documento en poder de la Administración; acto dotado por sí mismo de fehaciencia respecto de los interesados y de terceros. Este sistema es realmente excepcional, pues el más frecuente es el de registro y publicación. Tal era la exigencia de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, que exigía la entrega de una copia a la Autoridad Laboral (Ministerio de Trabajo y Delegación Provincial) para su visado y registro (art. 12, párrafo 4.º).

A la homologación acceden tanto el Convenio confeccionado por la Comisión deliberadora, el acto de adhesión, en su caso (art. 15 de la OMC), el laudo emitido por los árbitros nombrados voluntariamente por las partes o la avenencia conseguida en la conciliación sindical. Aunque en el ámbito puramente ritual son actos diferentes, en el sustantivo tienen la misma valoración: Son Convenio Colectivo.

El órgano sindical que autorizó las deliberaciones, en plazo de cinco días, remite a la Autoridad Laboral que corresponda (Dirección General o Delegación Provincial de Trabajo, según los casos) el texto del Convenio, articulado bajo las variadas formas posibles antes referidas (art. 14 de la NS, completando el art. 14 de la Ley y 12 de la OMC).

La Organización Sindical, según esto, cumple con remitir únicamente el documento que instrumenta el Convenio Colectivo. Sin embargo, bajo el régimen del Decreto-Ley 12/1973, de 30 de noviembre, será preceptivo también enviar informe sobre la incidencia económica de sus pactos y la valoración de la cláusula de no repercusión en precios. No obstante, será

muy conveniente enviar también testimonio de las actuaciones más importantes existentes en el expediente, puesto que ello contribuirá a que la Autoridad homologante forme criterio más acertado sobre la legalidad del acto. Ello puede evitar el que suspenda la homologación porque estime existe algún defecto subsanable, que acaso no existe, pero que ignora porque no ha tenido acceso a su conocimiento.

Advertida la existencia de alguna violación de la Ley de Convenios Colectivos o de otra norma de Derecho necesaria, dictará resolución motivada, expresando las causas que impidan la homologación. Si los defectos son subsanables, las partes a quienes se les ha notificado, en plazo de diez días, pueden en los veinte siguientes corregir la irregularidad. El dictado de la Ley ofrece poca claridad en cuanto al sujeto legitimado para efectuar la subsanación cuando el Convenio Colectivo ha sido suscrito por medio de arbitraje voluntario. Se atribuye, sin distinciones, a la Comisión deliberadora (artículo 14,2). Un postulado de carácter general es que un acto incorrecto debe regularizarse quien fue su autor, y, por tanto, es de toda lógica, en principio, que esta misión le incumba a los árbitros. Relacionando las prescripciones de la Ley en este tema y la naturaleza de "alter ego" que tiene la Comisión arbitral, creemos que la solución sería la siguiente:

La Comisión deliberadora debe de ser la destinataria de la resolución administrativa denegando la homologación y expresiva de los vicios existentes. Ha de ser así, puesto que es la única legitimada para recurrirla. Si opta por rectificar los aspectos irregulares, puede hacerlo, aunque ello suponga corregir el laudo arbitral, primero, porque sus relaciones tienen un claro sentido de mandato, y en segundo lugar, porque el compromiso de estar y pasar por lo que decidan aquéllos no puede vincular a las partes más que en aquello que tenga plena legalidad. Cuando la Comisión deliberadora no decida entablar

recurso, ni se ponga de acuerdo en la subsanación de las faltas, pasará a los árbitros para que ellos lo hagan.

La decisión de las partes será tomada por mayoría simple entre cada una de las representaciones de obreros y empresarios.

Corregido que fuera el defecto, se envía dentro de las veinticuatro horas al órgano sindical, y éste, al siguiente día, a su vez, lo traslada a la Autoridad Laboral. Mientras ésta advierta vicios subsanables, no ofrece duda de que el proceso puede repetirse indefinidamente.

La homologación puede ser expresa o tácita. La primera se pronuncia dentro de los quince días siguientes a su recibo y se notificará a la Comisión en los diez siguientes.

Sus consecuencias son: la legalización del Convenio Colectivo, la inscripción en el Registro que al efecto existe en la Dirección General de Trabajo y Delegación Provincial del Ramo, cuyo funcionamiento viene regulado en la Orden Ministerial de 25 de marzo de 1959. Lógicamente, se inscribirá en el que corresponda a su ámbito. Finalmente, la publicación obligatoria y gratuita en el *Boletín Oficial del Estado* o de la *Provincia* de su texto.

La homologación tácita es una consecuencia del silencio administrativo positivo. Se manifiesta por el hecho de que la Autoridad laboral no haya adoptado acuerdo sobre la procedencia o no de la homologación. Será obligatoria la inscripción y la publicación del Convenio Colectivo a instancia de la Organización Sindical. El art. 12 de la OMC y el 22 de las NS establecen que el órgano sindical interesará, pasados los quince días sin haberse resuelto sobre la homologación, y dentro de los dos siguientes, la práctica de las dos diligencias antes expresadas. En la práctica, el plazo de quince días concedidos a la Administración para decidir experimentará una ampliación hasta veinticinco para los interesados, puesto que ésta no viene obligada a notificarlo sino dentro de los diez

siguientes a su fecha. Por lo cual, si se dictó en el quinceavo día, aún habrá que esperar diez más para saber si hubo o no pronunciamiento expreso.

Es cuestión a determinar los efectos que pueden derivarse si la Autoridad Administrativa no atiende la petición de la Organización Sindical. Caben dos hipótesis o posibilidades: a) que se pronuncie expresamente denegándolo. Contra este acuerdo es procedente el recurso de alzada y los demás medios de impugnación que previene el ordenamiento jurídico. b) Que continúe imperando el silencio. En este caso sería de aplicación lo dispuesto en los arts. 34 y 35 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado de 20 de julio de 1957, en relación con el art. 61 de la Ley de PA, en cuanto se refieren a la responsabilidad de las Autoridades y funcionarios del Estado en el cumplimiento de sus funciones.

b) *Decisión arbitral obligatoria.*

Corresponde, según ya expusimos, a la Norma de Obligado Cumplimiento de la Legislación anterior, y tiene por objeto sustituir el acuerdo de las partes por un acto de la Autoridad Laboral, cuando aquél no ha sido posible directa ni indirectamente.

Son presupuestos para que proceda esta decisión: que el Convenio no haya sido concluido por la Comisión deliberadora, en tramitación normal, o por medio de conciliación sindical, ni haya habido arbitraje voluntario. En segundo lugar, que se haya frustrado la negociación por falta de asistencia necesaria de las partes o porque la representación de los empresarios haya obrado con dolo, fraude o coacción (art. 12 de la Ley de CCS).

La competencia, al igual que la homologación, está determinada con el ámbito de aplicación del Convenio y corresponde al Director General de Trabajo o al Delegado Provincial, respectivamente.

La decisión arbitral obligatoria será dictada dentro de treinta días siguientes a la recepción del expediente por la Autoridad Laboral. Dentro de este plazo habrá de oír a la Comisión deliberadora del Convenio, en los veinte primeros días del mismo, convocando a las representaciones de obreros y empresarios con una anticipación de tres días, como mínimo. Recabará informe de la Comisión Asesora de Convenios, que lo emitirá dentro de los diez días siguientes (art. 14 de la OMC). La finalidad perseguida con esta simultaneidad y combinación de plazos es el conseguir que dentro de los veinte primeros días de entrada de la documentación en el Organismo estatal estén totalmente concluidas las actuaciones para que en los diez últimos pueda dictar la Resolución. La amplitud de este plazo permite, por su parte, a la Autoridad Laboral completar alguna información que estime conveniente para formar juicio.

La audiencia a la Comisión deliberadora se realiza mediante comparecencia de sus miembros ante la Autoridad que ha de decidir. Y la intervención de la Comisión Asesora se lleva a cabo por medio de un informe que se consigna en el acta de la sesión correspondiente, de la cual extiende el Secretario certificación.

El acuerdo que contenga la decisión arbitral obligatoria es recurrible en alzada, pero necesariamente habrá de hacerse por la totalidad de los trabajadores y técnicos o por todos los empresarios que hayan intervenido en la Comisión Negociadora. Esto comporta la exigencia de que la Resolución habrá de notificarse a todos y cada uno de los miembros empresarios y obreros de la Comisión.

Dado el carácter de acto sustitutorio de la voluntad de las partes que la Ley asigna a esta intervención gubernativa, habrá de contener todos los extremos que se refieren en el artículo 11, detalladamente, los enumerados en el párrafo 1.º, y en cuanto vengán planteados en la propuesta del Convenio y desarrollados en el curso de las deliberaciones, los elementos

materiales expuestos en la segunda parte. A este respecto pueden ser muy valiosas las "puntuaciones" o acuerdos parciales sobre puntos básicos adoptados por los contratantes en el desarrollo de la negociación, que luego constituirían cláusulas contractuales.

4. RECURSOS.

La elaboración de los Convenios Colectivos está sujeta a una serie de trámites y formalidades, que se han ido estudiando, reguladas por el Derecho; exige, de cuantos intervienen en su proceso, un "modus procedendi", ya sea como interesados en las distintas actuaciones, ya como órganos administrativos autores del acto. La legalidad alcanza a todos y, por tanto, las decisiones de éstos están sujetas a revisión o impugnación si han incurrido en ilegalidad. Es decir, existe un sistema de recursos que, como en el régimen jurídico general, son actos emanados de un sujeto legitimado que podríamos decir, parafraseando a GÓMEZ ORBANEJA, que frente a una resolución impugnabile y perjudicial (porque no otorga la tutela jurídica o no la otorga suficientemente) pide la actuación de la Ley a su favor (1).

En la contratación colectiva confluyen actos de los órganos sindicales y del Estado. Cada uno requerirá atemperar sus actuaciones a las normas que les son propias, y, por tanto, en el sistema de recursos habrá que atenerse a los respectivos ordenamientos legales. Por ello, la Disposición Final de la Ley de CCS remite al Ministerio de Trabajo y a la Organización Sindical el dictar las normas complementarias.

(1) GÓMEZ ORBANEJA: «Derecho Procesal» I, pág. 537.

a) *Recursos de actos sindicales.*

Contra las actuaciones de los Jurados de Empresa y Enlaces Sindicales, en su caso, no cabe propiamente recurso. En cuanto a los primeros se ajustarán en su actuación a las disposiciones del Reglamento (Decreto de 11 septiembre 1973) y tienen la sumisión jerárquica que indica el artículo 79, y unos y otros se hallan bajo el amparo del régimen jurídico sindical, y, por consecuencia, es de aplicación el derecho que la Ley reconoce a los sindicatos (artículo 8, 9) de ejercitar las acciones y recursos a que haya lugar en defensa de sus derechos sindicales, e instar a la Entidad Sindical correspondiente que interponga las acciones y recursos oportunos para la defensa de los intereses profesionales, cuya representación tenga encomendados. En sentido técnico jurídico, dado que no obstentan la cualidad de órganos sindicales, no puede hablarse de recursos contra sus actos, sino de impugnaciones en términos generales. La intervención de unos y otros se concreta en la denuncia del Convenio Colectivo, solicitud de deliberaciones y designación de Vocales de la Comisión.

Cuando intervienen las Uniones y Agrupaciones, que será normalmente en los actos antes mencionados, sus acuerdos son recurribles. En cuanto a las primeras, lo será por vía de amparo, puesto que tienen personalidad jurídica (art. 55, 2, de la Ley Sindical y art. 1.º, 2, del Decreto 2305/1971, de 13 de agosto, sobre Organización y Procedimiento de los Tribunales Sindicales de Amparo).

En cuanto a las Agrupaciones se refiere, habrá de estarse a si tienen o no personalidad jurídica, ya que esta cualidad no les es inherente (art. 20, 2, de la LS). Si están investidas de la consideración de personas jurídicas, sus actos son igualmente recurribles en vía de amparo; en otro caso, lo serán en vía sindical por medio de recurso de alzada ante el Ministro de Relaciones Sindicales (art. 35, 3, de LS).

Los actos de los Consejos de Trabajadores y Técnicos y de los Empresarios, en relación con los Convenios que puedan promover a tenor de lo dispuesto en el art. 5 A) 4, de la Ley de CCS, por no tener personalidad jurídica, estarán sometidos al recurso en vía sindical, mediante alzada ante el Ministro.

A todas estas Organizaciones profesionales le serán de aplicación lo dispuesto en el artículo 90.1 de su Reglamento orgánico, a cuyo tenor el Ministro de Relaciones Sindicales y los Delegados Provinciales, oídos los respectivos Comités Ejecutivos, suspenderán de los actos y acuerdos adoptados por los Organos de Gobiernos de las Entidades Sindicales, cuando concurren motivos de ilegalidad.

Los actos de impulso y mera tramitación, así como los decisorios que comportan una declaración, vienen atribuidos, según ya se expresó, al Secretario General de la Organización Sindical, a los Presidentes de los Sindicatos Nacionales y a los Delegados Provinciales. Sobre ellos recae la exigencia inexcusable de la legalidad, tanto del ordenamiento sustantivo sindical, definidor de derechos subjetivos de esta naturaleza, como del meramente rituario, y por ello, son susceptibles de impugnación.

Los recursos a ellos aplicables no pueden ser otros que los denominados "vía sindical". En cuanto a los emanados del Secretario General o de los Delegados Provinciales, ello es incuestionable, por no ser Entidades ni Organismos dotados de personalidad jurídica, que atraerían hacia sí la "vía de amparo". En cambio, merece una reflexión lo que a las Resoluciones de los Presidentes de Sindicatos Nacionales se refiere, ya que a tenor de lo dispuesto en el artículo 19 del Reglamento General de los Sindicatos (Decreto 599/1973, de 29 de marzo) tienen la consideración de Organos de Gobierno de los mismos, de igual modo que la Junta General, la Comisión Permanente y el Comité Ejecutivo. Como quiera que estas Entidades tienen personalidad jurídica (art. 24.1 de la LS), pudiera

concluirse que el superior competente sería el Tribunal de Amparo, siguiéndose el procedimiento establecido para sus actuaciones. Mas, por una parte, la Ley Sindical no le considera como Organó "per sé", sino como portador de las funciones de alta dirección y presidencia de los Organos de Gobierno, entre otras, y, por otra parte, que los términos en que se pronuncia el art. 1 f) de las Normas Sindicales, le confieren dentro de los Convenios Colectivos una naturaleza distinta, toda vez que su presencia en ellos no lo es en funciones presidenciales, como Organos de los Sindicados, sino como órgano de los Convenios. Si examinamos su competencia, regulada en el artículo 20 del Reglamento, veremos que en modo alguno se hace alusión a su intervención en la contratación colectiva.

Contra las Resoluciones que dicten estos cargos sindicales es procedente el recurso de alzada ante el Ministro correspondiente (art. 55.2 de la LS). "Deberán interponerse en el plazo de quince días siguientes a la notificación o publicación del acto o disposición y se entenderá desestimado si transcurre un plazo de tres meses sin que se notifique su Resolución, quedando expedita la vía procedente" (art. 56.1 de la LS). Con él queda abierta la posibilidad de formular recurso contencioso sindical, según previenen los artículos 51.1 y 58 de la Ley Sindical, por los trámites prescritos en el Decreto 2077/1971, de 13 de agosto, que regula transitoriamente este recurso.

Los actos de mayor trascendencia y significación de estos órganos son evidentemente la autorización para la iniciación de deliberaciones, y los nombramientos de Presidente de la Comisión Deliberadora, cuando no haya acuerdo de las partes, y la de Asesores y Secretario. El primer acuerdo le declara la propia Ley recurrible, los demás lo serán por aplicación general del régimen jurídico sindical. La Presidencia y el cargo de Secretario han de recaer en personas investidas de unas determinadas cualidades y, por tanto, si no las reúnen, la resolución que contiene su nombramiento ofrece motivos de im-

pugnación, además de otros que puede contener de índole material o ritualia.

Por una aplicación del principio fundamental en materia de procedimiento, ha de entenderse que el recurso de reposición cabe siempre contra las resoluciones de todos los órganos sindicales. Según preceptúa el artículo 56 de la LS, habrá de interponerse en plazo de quince días desde la notificación o publicación del acto o disposición, y se entenderá desestimado si transcurre el plazo de un mes desde el momento de su formulación sin que se notifique la resolución, quedando expedita la vía precedente.

b) *Recursos contra actos de la Autoridad Administrativa.*

Aun cuando afecta a materia de Convenios Colectivos, la Autoridad Administrativa interviene ejerciendo funciones que le son propias y que regula el ordenamiento jurídico general en cuanto le es aplicable. La legislación especial de la contratación colectiva se limita a proclamar la legitimidad de su intervención, deslindar las competencias y poco más; por ello, la temática de los recursos cae plenamente dentro del Derecho Administrativo, y su estudio no es aspecto sustancial de esta obra.

El recurso de alzada es el medio normal de impugnación de los actos administrativos y al mismo tiempo el cauce para conseguir que una resolución cause estado. Así se desprende de los artículos 113 y 122 de la Ley de PA, ya que, según el primero, "contra las resoluciones administrativas y los actos de trámite que determinen la imposibilidad de continuar un procedimiento o produzcan indefensión, podrá utilizarse, por los titulares de un derecho subjetivo o de un interés directo personal y legítimo en el asunto, los recursos de alzada y de reposición previo a la vía contenciosa, y, con carácter extraordinario, el de revisión". El segundo declara expresamente que la alzada pone fin a la vía administrativa.

Las disposiciones legales atinentes a los Convenios Colectivos generalizan este recurso (art. 19 de la OMC) para todos los actos de la Autoridad Laboral y mantiene el principio general de que su interposición, como la de cualquier otro, no suspende su ejecución (arts. 101 y 116 de la Ley de PA).

En orden a la legitimación habrá que atenerse a lo establecido en el artículo 113, más arriba citado, y a la específica ordenación que contiene el artículo 19 de la OMC, en su párrafo 2.º, que, por lo que se refiere a la impugnación de la decisión arbitral obligatoria y a la no homologación, atribuye el derecho a interponerlo exclusivamente a los técnicos y trabajadores y empresarios que hayan sido parte en la Comisión deliberadora, respectivamente. El acuerdo exige unanimidad de todos los componentes de la que plantea el recurso.

Los órganos superiores jerárquicamente ante quienes se interpone la alzada son, para resoluciones dictadas por los Delegados Provinciales, el Director General de Trabajo, y para las pronunciadas por éste, el Ministro del ramo.

Es claro, que por invocación de los mismos preceptos citados, el recurso de reposición es siempre admisible contra las actuaciones administrativas.

Los plazos para interponer uno y otro es el de un mes a partir de la última notificación del acuerdo impugnado.

Una vez agotada la vía administrativa queda expedita la jurisdiccional a trances del procedimiento contencioso-administrativo. Por las razones expuestas en otro lugar de esta obra, cuando el acto inicial provenga de un Delegado Provincial de Trabajo, será competente la Sala correspondiente de la Audiencia Territorial de su demarcación. Si lo fuere del Director General de Trabajo, dado que no tiene el carácter de disposición general, lo será la Sala de Madrid. Contra las disposiciones del Ministro o del Consejo de Ministros conocerán del recurso la Sala IV del Tribunal Supremo (arts. 10, 1 C; 11.1 y 11.1 de la Ley de lo contencioso-administrativo).

Indice

Prólogo	7
Capítulo I. Teoría General	
1. Concepto	11
2. Derecho positivo español	16
3. Naturaleza Jurídica	23
4. Clasificación	34
Capítulo II. Las Comisiones	
1. Comisión Deliberadora	40
a) Las Partes	42
b) Capacidad	46
c) Composición	48
d) Funciones	59
2. Comisiones de Arbitraje	61
a) Arbitraje en la deliberación del Convenio	62
b) Arbitraje para resolver la concurrencia de Convenios	68
3. Comisión Paritaria del Convenio	71
a) Constitución	71
b) Funciones	73
4. Comisión Asesora	76
5. Otras Comisiones	78
Capítulo III. El Contenido	
1. Contenido normativo	86
a) Estipulaciones laborales	88
b) Estipulaciones Sociales	95
c) Estipulaciones de carácter sindical	98

2.	Contenido instrumental	98
3.	Contenido obligacional	100
Capítulo IV.	La interpretación y aplicación de los Convenios	
1.	Nociones Generales	107
2.	Ordenamiento Jurídico específico	110
3.	Concurrencia de Convenios	116
4.	Revisión de Convenios Colectivos	122
Capítulo V.	Ambito personal	
1.	Consideraciones generales	125
2.	La adhesión	130
	a) Delimitación del concepto	130
	b) Procedimiento	133
3.	Extensión de los Convenios	136
4.	Validez e ineficacia	137
Capítulo VI.	Actos de la Administración Pública	
1.	Planteamiento	145
2.	Homologación	148
3.	Decisión arbitral obligatoria	155
4.	Interpretación con carácter general	162
5.	Aplicación de los Convenios	164
6.	Extensión	166
7.	Función informadora	170
8.	Situaciones coyunturales	172
Capítulo VII.	Procedimiento en General	
1.	Disposiciones sindicales de carácter general.	176
2.	Iniciación	179
	a) La denuncia	179
	b) Propuesta	180

c)	Deliberaciones	184
d)	Ruptura de negociaciones	189
3.	Legalización	192
a)	Homologación	193
b)	Decisión arbitral obligatoria	196
4.	Recursos	198
a)	Contra actos sindicales	199
b)	Contra actos de la Autoridad Administra- tiva	202

José M.^a Caballero y González
ABOGADO
SALDAÑA

G - 7219

LOS CONVENIOS

COLECTIVOS

**JOSE M.^a
CABALLERO**